

BASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Sandro Alberto Núñez Paz^()*

I. IDEAS INICIALES

La nueva Ley Procesal del Trabajo –Ley N° 29497– (en adelante, NLPT) ha aportado novedosas e interesantes innovaciones al derecho laboral nacional. Así, la instauración de audiencias orales, la legitimación del sindicato para demandar derechos de naturaleza individual y la posibilidad de sancionar conductas contrarias a la buena fe procesal son, sin duda, acciones que modificarán el escenario actual del litigio en materia laboral.

Pero, hay algo aún más importante que nos trae la NLPT, que no se encuentra específicamente señalado en la norma, sino que resulta de una lectura entrelíneas: nos propone un cambio de mentalidad. En efecto, la NLPT, más allá de innovar algunas estructuras procesales básicas o establecer un novedoso marco procedimental, nos reta a modificar las clásicas concepciones del litigio, orientándonos hacia una mejor comprensión de la importancia del tiempo de los actos procesales y la eficiencia en su utilización, pasando por una mejora cualitativa de la aplicación del principio de inmediación, que se encuentra establecido como uno de los pilares en los que se sustenta la reforma.

Pero, como no puede ser de otra manera, este cambio de mentalidad no se puede lograr con la simple promulgación de la norma, sino que, para lograr dicho cometido, es necesario que la Ley encuentre respaldo en algunas bases que la sustenten,

(*) Asociado Senior del Estudio Rubio Leguía Normand. Doctor en Derecho. Profesor Universitario.

y ese es el punto de partida de la presente investigación: advertir cuáles son las bases que deben respaldar este cambio de mentalidad del litigio en materia laboral.

Así, pues, el presente trabajo no tiene otra finalidad que la de alertar a quienes se encargarán de implementar y poner en funcionamiento la NLPT tanto en Lima como en los otros Distritos Judiciales del país, y, adicionalmente, poner en conocimiento de quienes van a aplicarla, los cambios, innovaciones y dificultades que esta Ley trae consigo.

Después de leer detenidamente la NLPT, se puede llegar a la convicción que se trata de un texto retador, que puede llegar a modificar los cimientos del litigio laboral, y que dará un impulso favorable a la solución oportuna y cada vez más acertada de los conflictos laborales. Pero, todo ello debe estar sustentado no solo en la buena voluntad de los jueces y justiciables, sino que, necesariamente, debe estar involucrada una política jurisdiccional que soporte este cambio de mentalidad.

Esta impostergable oportunidad de reformar el litigio laboral, debe seguir algunos lineamientos de cambio que se proponen en la presente investigación, en donde se señalan las bases para la adecuada implementación de la NLPT.

II. BASES PARA EL CAMBIO DE MENTALIDAD

Como se mencionó anteriormente, sería muy pretensioso señalar que la Ley por sí misma va a lograr modificar la mentalidad de todos sus operadores. Para ello, se requiere de algunos elementos mínimos que pueden coadyuvar a que la norma se aplique de una debida forma. El siguiente cuadro nos muestra algunos elementos a tener en cuenta para acompañar debidamente la NLPT:

La base de una legítima reforma no se logra con la publicación en Gaceta oficial del texto de la Ley, sino que ello se conseguirá en tanto y en cuanto dicha norma procesal sea acompañada de una política judicial adecuada y de una importante inversión tanto en infraestructura como en capacitación, condiciones mínimas necesarias para lograr el deseado cambio en la mentalidad.

Pasemos, pues, a desarrollar cada uno de los elementos propuestos a efectos de que se implemente debidamente la norma procesal.

III. CAPACITACIÓN

La NLPT, con acierto, ha autorizado en su Duodécima Disposición Complementaria al Poder Judicial para la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. Dicho fondo tendrá por objeto la implementación de medidas de formación específicamente dirigidas a los magistrados laborales, así como el otorgamiento de incentivos que les permitan desarrollar de manera óptima la función judicial.

Así, la norma procesal apuesta por una continua capacitación de quienes van a ser los actores principales en el proceso laboral: los magistrados.

Pero, no debe dejarse de lado que esta capacitación no solo debe abarcar a la figura del Juez, sino que, debe considerarse también a todos los elementos que se encuentran involucrados en la aplicación de esta herramienta procesal. No referimos a los auxiliares jurisdiccionales, entre los que destacan los especialistas legales y los peritos judiciales, como analizaremos en las siguientes líneas.

Pasemos entonces a examinar los diversos actores que deben intervenir en el permanente y continuo tema de la capacitación:

1. Jueces

El Artículo III del Título Preliminar de la NLPT, que establece los fundamentos del proceso laboral, señala que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Así, vemos cómo la norma procesal ha otorgado a la figura del Juez el papel de actor principal en el proceso laboral. Siendo esto así, merece especial atención su capacitación constante, la cual debe lograrse, como no puede ser de otra forma, a través del órgano competente en la materia: la Academia de la Magistratura.

No debe perderse de vista que, a la luz de las innovaciones que trae la norma procesal, el Juez no solo debe ser capacitado en materias relativas al ámbito legal, sino que, también, debe recibir capacitación en temas relacionados con manejo de sistemas informáticos, como lo son por ejemplo, el cálculo de los derechos o beneficios sociales o la revisión de planillas electrónicas, conforme los establecen la Tercera y Cuarta Disposiciones Transitorias de la NLPT⁽¹⁾.

Nótese que, si bien es cierto el Juzgador en la audiencia oral estará acompañado de un perito judicial, no es menos cierto que el nivel de involucramiento que debe tener el Magistrado en la forma y resultado del cálculo de los beneficios sociales resulta esencial al momento de emitir un pronunciamiento, por lo que debe necesariamente revisar los cálculos entregados por el perito a efectos de darles conformidad, debiendo, para tal efecto, conocer la herramienta informática utilizada para la elaboración del referido cálculo.

(1) **TERCERA.-** El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, con la colaboración del Poder Judicial, implementa un sistema informático, de acceso público, que permita el cálculo de los derechos o beneficios sociales.

CUARTA.- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo implementa un sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas. El requerimiento de información es enviado por el juzgado al correo electrónico habilitado para tal fin por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. El funcionario responsable da respuesta, también por correo electrónico, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. Dicha respuesta debe contener la información solicitada presentada en cuadros tabulados, agregándose las explicaciones que fuesen necesarias.

De otro lado, el actual sistema manual de notificaciones judiciales es, sin duda alguna, uno de los principales elementos que conspira contra la celeridad procesal, retardando la marcha del proceso y prestándose a corruptelas alrededor de este caduco sistema de notificaciones personales. Así, el salto a una notificación electrónica resulta ser cualitativo; pero, debe merecer también la atención del Juzgador, quien debe estar debidamente capacitado y conocer de primera mano la forma cómo va a funcionar este sistema, para, en caso se presenten dificultades o conflictos respecto a su aplicación, resolverlas con conocimiento de causa.

2. Auxiliares Jurisdiccionales

Como mencionamos líneas arriba, no solo los Jueces deben ser permanentemente capacitados, sino que, también, deben recibir capacitación los Auxiliares Jurisdiccionales, entre ellos, los especialistas legales y los Asistentes de Juez, quienes son la fuente natural de reemplazo de los Jueces en caso de ausencia o licencia.

Un Asistente de Juez o un Especialista Legal deben estar preparados para asistir al Magistrado en la investigación de los hechos y en la proyección de ciertas resoluciones que pueden darse en la propia audiencia o en actos anteriores a la misma, motivo por el cual resulta necesaria su capacitación en temas relacionados con el proceso o con el derecho sustantivo.

No debe descuidarse la capacitación de otro actor importante, sobre todo al momento de la audiencia oral, que es la figura del perito judicial, quién tendrá una actuación decisiva en la referida audiencia, debiendo contar con conocimientos profundos respecto al cálculo de beneficios sociales, utilizando para tal efecto las herramientas de cálculo provistas por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo u otros mecanismos de cálculo de beneficios sociales complejos, como lo pueden ser, por ejemplo, la determinación de utilidades en caso estas sean demandadas.

3. Abogados

Tal vez quienes tienen mayor incidencia en el retraso y complicación del proceso judicial sean justamente los abogados, los que deberían coadyuvar a una oportuna y celeridad impartición de justicia.

La NLPT nos propone un nuevo perfil de abogado litigante, quien debe abstenerse de interponer recursos dilatorios o articulaciones inoficiosas. Pero no solo ello, sino que también debería interponer sus demandas de manera simple y clara, solicitando debidamente los conceptos demandados señalando las fechas de reclamo y el monto correcto de su pretensión, no debiendo crear falsas expectativas a sus clientes.

Asimismo, el abogado litigante debe advertir a sus clientes de las consecuencias que puede traer una mala práctica procesal, lo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 de la NLPT, acarrea sanciones administrativas, el pago de multas solidarias y hasta el inicio de investigaciones penales.

La forma más acertada de lograr este cambio en la mentalidad de los abogados de los justiciables es a través de programas de especialización o de la creación de cursos de Post Grado dirigidos a mejorar la calidad del litigio, capacitando a los abogados no solo en temas legales o procesales, sino en temas de ética procesal.

En este punto la Universidad tendrá un rol protagónico, no solo en el dictado de materia afines al proceso laboral, sino que también en la selección del personal docente que pueda ser capaz de transmitir estos valores.

4. Estudiantes de Derecho

En este punto también la Universidad tendrá un rol preponderante, en el dictado y enseñanza de cursos en el Pre Grado.

Una de las formas más sencillas de establecer este cambio es convirtiendo el dictado del curso de Derecho Procesal Laboral en una materia obligatoria y no electiva, como ocurre en algunas facultades de Derecho del país.

Asimismo, al igual que en el Post Grado, la Universidad deberá tener especial cuidado la selección del personal docente que se encargue de transmitir los valores indicados al alumnado.

No debe dejarse de lado que los estudiantes de Derecho son el futuro inmediato de la profesión, y quienes con la simple adscripción a un Colegio Profesional de Abogados, tendrán licencia para interponer demandas o participar en cualquier tipo de procesos judiciales, incluido el laboral.

5. Sindicatos

Los artículos 8.2 y 8.3 de la NLPT⁽²⁾ otorgan al Sindicato un rol protagónico en el proceso, cuando se establece que pueden comparecer al proceso laboral en defensa de sus afiliados sin necesidad de poder especial de representación, entendiéndose que pueden demandar asuntos relacionados a derechos individuales sin consultar siquiera a su afiliado, debiendo en dicho caso el Empleador poner en conocimiento de su trabajador este hecho.

Siendo esto así, queda claro que la dirigencia sindical, al tener este poder de demandar directamente beneficios individuales, puede llegar a cometer excesos si es que sus dirigentes no se encuentran debidamente capacitados o asesorados, por lo que es un deber esencial el premunir a los dirigentes en el correcto manejo de la

(2) **Artículo 8.- Reglas especiales de comparecencia (...)**

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

8.3 Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. En este caso, el empleador debe poner en conocimiento de los trabajadores la demanda interpuesta.

herramienta procesal y no exponerlos a multas o sanciones conforme lo prevé la propia norma procesal.

Hasta aquí, hemos desarrollado el tema de la capacitación, el cual tiene que ver directamente con la persona humana que va a tener participación en el proceso. Pero, para implementar debidamente una norma no podemos quedarnos solamente en capacitaciones a los actores del proceso, sino que también, se requieren de otros factores, como lo son, por ejemplo, un compromiso de inversión en lograr una mejor justicia tanto cualitativa como cuantitativa, motivo por el cual el siguiente punto se encuentra dedicado al gasto que debe hacer el Estado para implementar debidamente la NLPT.

IV. INFRAESTRUCTURA

El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española⁽³⁾, define el concepto “infraestructura” como el conjunto de elementos o servicios que se consideran necesarios para la creación y funcionamiento de una organización cualquiera. Siguiendo con la indicada definición, podemos afirmar que para un adecuado funcionamiento del proceso laboral, resulta indispensable contar con lo siguiente:

1. Inmuebles

Bastaría con mencionar que en la ciudad de Lima existen hasta cuatro sedes en donde se tramitan procesos laborales. Pero no solo ello, sino que existe un marcado divorcio entre los criterios que manejan los Juzgados Especializados con la instancia revisora. Parte de la responsabilidad de dicha divergencia se debe a que no existe un único inmueble en donde funcione la justicia laboral.

Ello puede parecer un aspecto sin importancia; pero, no debe descuidarse el hecho de que si se tiene un solo lugar dónde funcione la justicia laboral, se podrían promover reuniones periódicas de los magistrados, se puede ahorrar tiempo en el envío de expedientes a instancias revisoras, se pueden efectuar consultas permanentes entre ambas instancias, entre otros aspectos que tienen que ver con un lugar común de trabajo.

Adicionalmente a ello, no debe dejarse pasar que una justicia especializada que no cuenta con un único inmueble para su desarrollo, da la impresión de una justicia quebrada o desmembrada. Sin lugar a dudas, el hecho de que toda la justicia laboral funcione en un solo lugar favorecería el desarrollo de la materia, como ha sucedido, por ejemplo, en la Corte de Lima con la Subespecialidad Comercial, la que viene dando resultados visiblemente mejores a la anterior conformación.

(3) <www.rae.es>.

2. Mobiliaria

Debe tenerse en cuenta que la NLPT establece en su artículo 12.1 que la audiencia deberá ser registrada en audio y video⁽⁴⁾, por lo que los Juzgados deberán contar con equipos electro magnéticos de almacenamiento para que quede registrada la audiencia oral en audio y video. Así, el Poder Judicial deberá brindar al Juez Laboral los equipos destinados a lograr dicha facilidad, teniendo en cuenta que los mismos deben contar con un soporte informático que permita su fácil almacenamiento, además de un adecuado sistema de *buckups* o información de respaldo en caso se pierda alguna información.

De otro lado, debe utilizarse un mismo formato o sistema operativo, dado que el mismo deberá ser utilizarlo tanto por el Juzgado Especializado como por la Sala Laboral, quien se encargará de revisar el expediente y, como no podría ser de otra forma, deberá revisar la audiencia oral para tener mejor conocimiento de los hechos materia del litigio.

Asimismo, el sistema informático al que hacemos referencia debe procurar facilitar la búsqueda por parte del órgano revisor de las actuaciones importantes o relevantes en la audiencia, como lo son, por ejemplo, las declaraciones de parte o de testigos, o las consideraciones a las que llegue el perito. De lo contrario, va a tomar una gran parte del tiempo a la Sala revisora el encontrar la parte de la audiencia en donde se haya actuado el referido medio de prueba o la actuación que requiere revisión.

Adicionalmente a ello, la Corte Suprema debería también contar con el mismo sistema informático, dado que, al ser procedente la casación por debido proceso, podrían alegarse vulneraciones que merezcan ser analizadas por dicha instancia. A manera de ejemplo, podría presentarse una impugnación referida a la nulidad en la actuación de un medio de prueba que hay afectado el debido proceso y sea lo que motivó la casación. Siendo ello así, el Colegiado Supremo deberá analizar la actuación bajo comentario, debiendo acudir a la audiencia para analizar el hecho, por lo que resulta necesario que dicha Corte cuente con el mismo sistema operativo de almacenamiento de audio y video para resolver conforme a Ley.

(4) **Artículo 12.- Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias**

12.1 En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo.

V. CONDICIONES DE CARGA

Uno de los requisitos indispensables para que la norma pueda tener los resultados deseados, es que los Jueces encargados de su aplicación empiecen con lo que se ha denominado “Carga Cero”, que no es otra cosa que empezar la tramitación de las nuevas causas sin tener expedientes pendientes de actuación o sentencia en el juzgado.

Ello resultaría muy sencillo de aplicar con la emisión de una Directiva del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial; pero, no debemos olvidar la enorme carga procesal que soportan hoy en día los Juzgados Laborales del país, la misma que debe continuar siendo tramitada a la luz de la Ley N° 26636.

Lo señalado en el párrafo precedente complica la inmediata implementación de la NLPT, especialmente en la Corte Superior de Justicia de Lima, en donde funcionan 29 Juzgados permanentes y 5 transitorios. Si los 29 Juzgados permanentes empezarán con Carga Cero, entonces sus expedientes deberían pasar a los 5 Juzgados transitorios, los que actualmente se encuentran abarrotados de expedientes, lo que francamente constituiría un despropósito.

La otra salida sería crear tantos Juzgados transitorios como Juzgados permanentes existen hoy en día; pero, ello traería consigo una enorme inversión en recursos del Poder Judicial, dado que ello no implicaría únicamente la contratación de 29 nuevos Jueces, sino que debería contarse con el mismo número de juzgados, lo que representa contratar nuevos peritos, especialistas legales, asistentes de juez, notificadores, y todo lo que la creación de juzgados amerita.

En ese escenario, cabe preguntarse ¿Qué debe hacer el Poder Judicial con las demandas que actualmente se encuentran en trámite con la Ley N° 26636? ¿Y qué hacer con los procesos que se encuentran actualmente en ejecución de sentencia tramitados con el Decreto Supremo N° 03-80-TR?

La respuesta a estas interrogantes no es otra que la creación de nuevos juzgados, no existiendo en este punto fórmulas imaginativas o soluciones creativas al problema de la carga. La única solución a este problema no es otro que la creación de juzgados de descarga procesal, con todo el gasto que ello genera.

En este punto, merece hacerse una nueva pregunta a manera de reflexión: ¿No es momento de establecer un número máximo de procesos por juzgado? Ello siguiendo estándares internacionales a efectos y que no vuelva a suceder lo que ha precipitado la modificación de la Ley N° 26636: un descontrolado ingreso de demandas a los juzgados que ha terminado por crearse una inmanejable carga procesal que trae consigo el descontento de los litigantes y el correspondiente desprestigio de la judicatura.

La respuesta a la interrogante planteada en el párrafo precedente es, sin lugar a dudas que sí, debiendo el Poder Judicial implementar una política referida

al número máximo de procesos que puede soportar un juzgado, y, una vez superado dicho número, deben crearse uno nuevo. Ello también puede ayudar a evaluar la producción jurisdiccional de los jueces y puede lograr que se tenga un constante número de procesos cuya atención sea razonable.

VI. CONDICIONES ADICIONALES

Algunas consideraciones adicionales a tener en cuenta para una eficiente marcha del proceso laboral:

1. Notificaciones Electrónicas

Como dijimos anteriormente, uno de los puntos que ha resultado ser un problema grave en el proceso laboral actual es el tema de las notificaciones. Es poco probable que un usuario del sistema actual de notificaciones judiciales no considere que el mismo ha colapsado.

Frente a este sombrío panorama actual de las tradicionales notificaciones a casillas personales se presenta la notificación electrónica, que nos brinda varias ventajas respecto al sistema actual: (i) rapidez en su envío; (ii) eficiencia y control en su recepción; (iii) cuidado de medio ambiente; y, (iv), confiabilidad en su utilización, pudiendo inclusive guardarse registro del día y hora exacto de notificación a la bandeja de correo receptor.

Ello, pues, hace inminente su inmediata implementación, inclusive para los procesos en trámite.

2. Expediente Virtual

Siguiendo con la tendencia mundial, debe irse dejando de lado la utilización del formato de papel, dando cabida a la digitalización de los documentos, lo cual no solo resulta ser más económico, sino que también cuida y protege el medio ambiente.

Por ello, debe existir una política en el Poder Judicial tendiente a lograr que todos los expedientes sean digitalizados, creándose un expediente electrónico, que inclusive puede estar al alcance de los justiciables vía internet con acceso mediante claves y registros electrónicos.

Ello evitaría el constante apersonamiento de las partes a la secretaría del juzgado para dar lectura al expediente y haría una justicia más transparente y por lo tanto confiable.

3. Archivos Digitales

Una vez terminado el proceso, las partes deberían solicitar sus actuados para la conservación de sus documentos, pudiendo quedar en el Poder Judicial únicamente un registro digital o electromagnético del mismo, lo cual ahorraría dinero en inmuebles y lograría un almacenamiento confiable, seguro y de rápida ubicación.

Así, debe de analizarse detenidamente esta posibilidad, dado que los archivos judiciales hoy en día se encuentran muy congestionados.

VII. FONDO DE FORMACIÓN

Como referimos líneas arriba, la Duodécima Disposición Complementaria de la NLPT establece un fondo de formación que debe servir no solo para la capacitación de jueces, sino que también de los auxiliares jurisdiccionales.

Este fondo de formación debe tener una segunda misión: efectuar un seguimiento continuo del desarrollo de los procesos laborales a efectos de proponer modificaciones legislativas en caso sean necesarias o la propuesta de Directivas para que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial pueda implementar algunas reformas al proceso laboral.

Lo que no trae la NLPT es la forma cómo debe administrarse este fondo, motivo por el cual ello ameritaría una reglamentación para que no quede únicamente en una buena idea.

VIII. CONCLUSIONES

1. La NLPT nos propone un retador cambio de mentalidad que debe sostenerse con políticas destinadas a implementar la referida norma procesal.
2. En las condiciones actuales, resultaría inviable aplicar la NLPT, sobretudo en distritos judiciales en donde se cuenta con una gran congestión de procesos laborales, debiendo previamente proceder a realizar ciertas acciones tendientes a viabilizar la correcta aplicación de la Ley.
3. La capacitación de todos los agentes involucrados en la norma debe ser no solo inicial, sino que debe sostenerse en el tiempo a efectos de que sea constante y permanente, existiendo para tal efecto un fondo de formación que la propia NLPT establece.
4. Debe tenerse una clara política judicial que sustente la NLPT y le otorgue viabilidad a la reforma planteada.