

LA EFICACIA DE LAS SENTENCIAS LABORALES EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO⁽¹⁾

“La eficacia de la nueva justicia laboral tiene como pilares a la oralidad y la tecnología”

Mario Pasco Cosmópolis

JORGE TOYAMA MIYAGUSUKU⁽²⁾ ⁽³⁾

Ha pasado un año desde que Pepe y su abogado presentaron la demanda de pago de beneficios sociales. El panorama pintaba más atractivo, le dijeron que la nueva ley procesal que se le aplicaría era más efectiva y le ahorraría muchos años de espera judicial para obtener los derechos que le correspondían. Hoy Pepe recibió la buena noticia, le habían dado la razón en dos instancias y no había procedido ningún recurso más, todo estaba consumado. ¿Y su dinero? No, para eso aún tenía que esperar un poco más. ¿Cuánto? Quizá medio año, un año, año y medio. ¿Ganó el derecho a esperar?

La Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) fue publicada el 15 de enero de 2010 y progresivamente está entrando en vigencia en

-
- (1) El profesor Mario Pasco Cosmópolis contribuyó a la difusión del Derecho Laboral peruano en el exterior (ha sido el profesor que más ha participado en eventos internacionales); fue un excelente orador y casi escribió de todas las instituciones del Derecho Laboral además de haber sido un incansable laboralista. Este artículo se ha preparado en el ánimo de reconocer su enorme contribución al derecho laboral.
 - (2) Profesor principal de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Profesor en la Universidad del Pacífico y Universidad de Pirua. Codirector de *Soluciones Laborales*. Socio de Miranda & Amado, Abogados.
 - (3) Agradezco a la señorita Katy Noriega Góngora por su invaluable participación en la preparación de este artículo, destacada Adjunta de Docencia de Derecho Laboral de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

los distritos judiciales del país, reemplazando a su predecesora, la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo (en adelante, LPT), ofreciendo un cambio de paradigma sobre el **cómo** se llevaría a cabo el proceso laboral.

Así, este se presentaba no solo como un instrumento de coerción frente a incumplimientos de la ley, sino como un **brazo aplicativo de la norma sustantiva**⁽⁴⁾, es decir, acogiendo la esencia protectora propia del sistema laboral⁽⁵⁾ en aras de alcanzar la verdad real. Esta finalidad fue evidentemente perseguida por la norma anterior, sin embargo algo debía cambiar para alcanzarse. Era necesario asegurar la eficaz aplicación de la ley garantizando su goce efectivo, siendo determinante que la propia norma procesal no sea la que lo dificulte.

Los problemas estructurales de la LPT: las limitaciones de acceso a la justicia, el excesivo formalismo, la dilación irrazonable, la abundante carga judicial, la inflexibilidad del proceso, la lucha prolongada para la ejecución de los fallos, eran karmas tan severos que parecían ser insuperables. ¿Quién querría enfrentarse a su empleador por cuatro o cinco años (o más), sin un manejo pleno de las pruebas que acrediten su dicho, en un juicio laboral que podía costarle el empleo, o con la posibilidad de obtener un resultado que podía tardar aún más en materializarse?

La NLPT institucionalizó una nueva forma de concebir al proceso: concentrado y oral, abandonando el sistema escrito y desconcentrado que regulaba la norma anterior.

El presente artículo no busca acoplarse a la larga lista de estudios comparativos desarrollados para reconocer las bondades del proceso con la NLPT, respecto de la LPT. Pretendemos asumir la misión de realizar un análisis crítico de dichas mejoras, midiéndolas sobre los resultados concretos que a nivel de eficacia de las sentencias laborales se han alcanzado, con la sola intención de encontrar oportunidades de mejora para contar con un proceso realmente eficiente.

Como resulta evidente, la sentencia es solo la manifestación final de los esfuerzos propios del proceso en el que se circunscribe, razón por la que será inevitable realizar un análisis del transcurso del mismo para intentar identificar las principales oportunidades de mejora en el diseño del proceso, que puedan repercutir en el resultado.

(4) VINATEA, Luis y TOYAMA, Jorge. “Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Soluciones Laborales*. Gaceta Jurídica, Lima, 2012, p. 10.

(5) Para muestra tenemos figuras como la presunción de laboralidad que, a diferencia de la LPT en la que debían probarse los tres elementos de la relación laboral (prestación personal, remunerada y subordinada), en la NLPT solo se exige al trabajador demostrar la prestación personal, colocando en la parte que tiene mayor manejo de la información, la tarea de demostrar la existencia de un vínculo distinto del laboral.

I. ALGUNOS CONCEPTOS IMPORTANTES

Por tratarse de un estudio que analiza temas fundamentalmente procesales, procuramos dejar claramente sentados los conceptos y términos en los que nos manejamos, al margen de la existencia de controversia a nivel doctrinario o jurisprudencial.

Para comenzar, haremos referencia a términos de **validez** y **eficacia** de las sentencias. Cuando hablemos del primero de ellos, entenderemos que una sentencia goza de esta cualidad al ser emitida en cumplimiento de todas las exigencias constitucionales y legales con relación al fondo y forma; mientras que, cuando hablemos del segundo, evaluaremos si la sentencia entendida como ley es, en la realidad, implementada, aplicada y obedecida⁽⁶⁾.

En tanto constituye el término central de nuestro estudio, debemos ahondar en este último. La eficacia a la que haremos referencia se medirá en los efectos que se consigan a través de una sentencia respecto de alguien⁽⁷⁾. A su vez, dentro de esta, principalmente nos ocuparemos de la **eficacia natural**, que es aquella que afecta a quienes son parte de la relación jurídica, incluyendo a los sucesores posteriores a la demanda judicial. Sin embargo, reconocemos que existe una **eficacia derivada** que somete a todos sin distinción, a respetar y reconocer los efectos de la sentencia⁽⁸⁾.

Por otro lado, la eficacia debe ser claramente diferenciada del concepto de **cosa juzgada**. Esta es una condición especial de la sentencia que se alcanza por el transcurso del tiempo así como el cumplimiento de etapas específicas⁽⁹⁾ y que la dota de inmutabilidad⁽¹⁰⁾.

Entonces, la diferencia entre una y otra es que la eficacia de la sentencia estará ligada a la declaración de certeza realizada por el juez sobre una cuestión

(6) Sirviéndonos de la referencia utilizada por Carolina Canales en: “Eficacia y cumplimiento de las sentencias del Tribunal Constitucional”. En: *Gaceta Constitucional*. N° 4, Gaceta Jurídica, Lima, 2004, p. 49.

(7) LIEBMAN, Enrico. *Eficacia y autoridad de la sentencia y otros estudios sobre la cosa juzgada*. Ediar S.A., Editorial, Argentina, 1959, p. 148.

(8) Esto cobra sentido considerando que, en primer lugar, se trata de derechos reconocidos a uno o algunos de los involucrados y que, adicionalmente, se ejerce como resultado de la potestad soberana de la autoridad que la pronuncia, es decir, el juez, quien es la voz del Estado en el conflicto particular. Por lo tanto, la naturaleza de la sujeción es para todos (partes o terceros) la misma, difiriendo únicamente en la medida de la sujeción que se determina por la relación de cada uno con el objeto decidido.

(9) Cuando se agotan todos los medios impugnatorios o se opta por no usarlos.

(10) Principalmente respecto de las partes y con menor intensidad respecto de terceros. LIEBMAN, Enrico. *Ob. cit.*, p. 159.

dudosa, y se presume ajustada a derecho para ser exigible y materializable; mientras que el carácter de cosa juzgada es más bien un **plus** que dota de irrevocabilidad la declaración de certeza antes señalada. En sencillo, hablamos de los efectos⁽¹¹⁾ versus una característica de la sentencia.

Lo cierto es que, pese a la distinción antes anotada, para quien ha obtenido una sentencia favorable e inimpugnable, solo la entenderá como **eficaz** cuando sea de exigible cumplimiento, por ende, ejecutable, y esta utilidad se obtiene únicamente gracias al instituto de la cosa juzgada.

Finalmente, solo nos queda describir el último concepto importante, el de **ejecutabilidad** y se encuentra fundamentalmente vinculado a las sentencias de condena. Entenderemos que un fallo es ejecutable siempre que pueda realizarse en la realidad mediante una acción, en exactos o equivalentes términos en los que fue concedido en la sentencia.

II. LA EFICACIA DE LAS SENTENCIAS LABORALES

Como todo proceso judicial, el proceso laboral es la herramienta que tienen los ciudadanos para ejercer su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y lograr que el juez, a través de la sentencia, encuentre tutela al derecho reclamado⁽¹²⁾. Esta realización de la que hablamos, evidentemente, no se alcanza con un papel que nos diga que tenemos la razón, sino que se siente cuando existe oponibilidad, se tiene el dinero en el bolsillo, al ser repuesto al puesto de trabajo del que se fue desplazado, o cuando se anula una sanción en el legajo personal en la empresa, por dar algunos ejemplos.

Atendiendo a la preocupación de que el proceso funcione adecuadamente y sea eficaz, el legislador propulsó la iniciativa de cambiar radicalmente la estructura y la forma en que se realizaba el mismo. Para fines prácticos, esta reestructuración debía garantizar que (i) se dicte una sentencia acorde a derecho y de forma oportuna, (ii) que se pueda ejecutar y, (iii) que se realice sin mayor demora. Por lo tanto, la pregunta que debemos efectuar para medir la efectividad de las sentencias laborales es si se cumple con todo ello y por qué.

(11) Que pueden ser: un mandato, la declaración de una certeza, o la constitución o modificación de una determinada relación jurídica.

(12) MONTERO, Juan. *Introducción al proceso laboral*. Marcial Pons, Madrid, 2000, p. 29.

El proceso mismo: principio de celeridad y derecho de tutela jurisdiccional efectiva

La NLPT se ha caracterizado por la concentración de las principales actuaciones procesales dentro de la audiencia y la oralidad como forma de expresión de lo sostenido por las partes en juicio, además de su fundamentación con base en la enunciación de un amplio listado de principios-características⁽¹³⁾ que brindan explicación de los principales cambios estructurales en su diseño.

Por ejemplo, el proceso ordinario laboral que se llevaba a cabo de forma escrita, estructurado alrededor de la demanda, la contestación, la audiencia única y la sentencia, además de una serie de actos dilatorios y diversos⁽¹⁴⁾, presenta una nueva cara. Su actual estructura se limita a dos audiencias centrales, una de conciliación (en la que existe un serio compromiso de las partes por llegar a acuerdos responsables que pongan fin total o parcial al proceso) y otra de juzgamiento (en la que se concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia). Cada una de ellas se encuentra claramente definida y, en ambos casos, sirviéndose de la oralidad como herramienta fundamental⁽¹⁵⁾.

Todos estos cambios explican una de las cualidades más atractivas del nuevo proceso y que repercute directamente en su resultado: la **celeridad**, que no es otra cosa que **la economía del tiempo**⁽¹⁶⁾. Esta nos ordena la supresión de trámites superfluos o redundantes, de modo que se aminore el trabajo de los operadores judiciales, volviendo más simple el proceso, desde aspectos tan sencillos y básicos como la supresión de las notificaciones físicas, reduciendo las demoras inútiles que se contraponen a la efectividad de la tutela jurisdiccional exigida.

(13) Sin ánimo de ahondar en un debate que cuenta con importantes representantes en cada extremo, nos acoplamos a la posición del profesor Giovanni Priori, que indica que el artículo I de la NLPT, en realidad, contiene características del proceso laboral y no principios procesales, siendo que estos últimos se deducen, realmente, del artículo III del Título Preliminar de la misma norma. PRIORI, Giovanni. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Ara Editores, Lima, 2011, p. 37.

(14) Ciertamente no son facultades limitadas: solicita reprogramación de audiencia, solicita ampliación de plazo, solicita uso de la palabra, téngase presente, para mejor resolver, adjunta jurisprudencia relevante, considerar medios probatorios (aunque no sean nuevos ni recién conocidos), y un larguísimo etcétera.

(15) Evidentemente existe un escrito de demanda y contestación y los recursos son también escritos, pero el rol activo del juez y las partes, el soporte tecnológico que permite remontarse a lo actuado en las audiencias, la concentración de actos procesales y la seria limitación a los escritos inútiles e innecesarios, dan una nueva perspectiva.

(16) Priori lo señala como una manifestación del principio de economía procesal. PRIORI, Giovanni. *Ob. cit.*, pp. 43-44.

La interrelación con principios-características como la inmediación⁽¹⁷⁾, oralidad⁽¹⁸⁾, economía procesal y concentración, ya mencionadas, es innegable. Todo ello explica por qué el proceso laboral ha pasado de durar entre cuatro y cinco años en promedio con la LPT a, como se proyectó inicialmente, seis meses con la NLPT por instancia. Esto fue un triunfo, una mejora determinante para cualquier justiciable, la concretización del gran esfuerzo que fue dar a luz a esta nueva norma, pero ¿qué ha pasado a lo largo de los últimos años?

El proceso laboral ha vuelto a dilatarse. Actualmente un proceso que transcurre ambas instancias tiene una duración aproximada de un año a un año y medio (y en algunos casos dos años), y la expectativa es que, con el tiempo, la extensión del proceso siga incrementándose. Más aún, si se toma en consideración que muchos procesos se llevan hasta casación que tiene su propia duración y que, al margen del resultado, supondrá un retraso en el retorno del expediente al juzgado de origen para su ejecución. En suma, hay distritos judiciales donde la demanda ha superado la capacidad jurisdiccional y se aprecia que hay demoras (en algunos casos la citación para la audiencia de conciliaciones de casi un año).

Es más, esta medida recoge el tiempo que transcurre entre la interposición de la demanda y la emisión del fallo final en el caso. No se toma en consideración la demora que existe en la ejecución de lo ordenado en la sentencia respectiva.

Para sorpresa de muchos, debemos informar que la duración de la etapa de ejecución en los casos tramitados bajo la NLPT está siendo en algunas cortes la misma que en los procesos con la LPT, o por lo menos bastante similar. ¿Esto es un fracaso? Consideramos que no.

Si como hemos mencionado la sentencia es el resultado, la conclusión del proceso laboral, y la eficacia es **la ley obedecida y aplicada entre las partes**, entonces la reducción de cualquier plazo en el proceso que genere que una persona pueda recibir lo antes posible el pronunciamiento judicial para ejecutarlo, aporta a la eficacia del proceso, y por ende, de la sentencia.

El rediseño del proceso ha considerado la reducción de plazos y actuaciones innecesarias, la redefinición de competencias y roles, la implementación de medidas alternativas, y el resultado es palpable. Sin embargo, el afán por recortar su duración y garantizar la celeridad antes señalada, no puede atentar contra

(17) Que implica la comunicación directa entre el juez y las partes en los principales actos procesales (admisión y valoración de la prueba, confrontación de posiciones, declaraciones, entre otros).

(18) Es la técnica elegida para transmitir las ideas en juicio para ayudar al juez a informarse mejor sobre los hechos sobre los que tendrá que resolver o las pruebas que tendrá que valorar.

el **principio-derecho de la tutela jurisdiccional efectiva**⁽¹⁹⁾ que incluye al derecho de defensa y el de debida motivación de los fallos judiciales.

Estas obligaciones alcanzan a los momentos previos al dictado de la sentencia, al dictado de la sentencia misma, y a las actuaciones procesales que se asuman para su ejecución. Ello solo afirma el derecho de ambas partes de pronunciarse sobre aquello que afectará su esfera personal y exigir del juez un reconocimiento a las posiciones en juicio, fundamentando el sentido de su pronunciamiento.

III. LAS SOLUCIONES QUE PROMUEVE LA NLPT

Como hemos señalado previamente el análisis de la eficacia de las sentencias judiciales no se limita a la oportunidad en que se emite el fallo y se ejecuta. Se trata de un proceso amplio e indesligable de las actuaciones previas al dictado de la sentencia. En efecto, todo tipo de mejoras al proceso apuntan a garantizar el derecho de las partes y a obtener una sentencia judicial justa y eficaz.

1. Características del nuevo sistema

Ya mencionados previamente, la importancia de explicar el proceso con base en los principios de oralidad y economía procesal⁽²⁰⁾, supone un cambio en el paradigma del proceso laboral y exigen la readecuación de la actuación de las partes y, principalmente, del juez como director.

Sus manifestaciones múltiples se materializarán en diversos artículos de la NLPT que veremos a continuación.

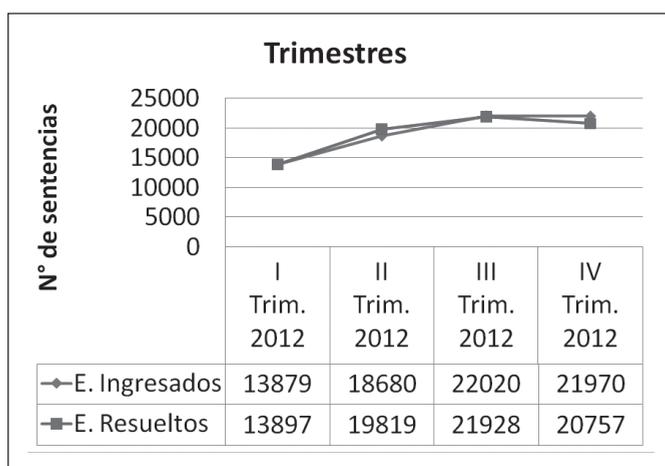
(19) Nos referimos a un derecho recogido en el artículo 139, inciso 3 de la Constitución Política del Perú. Adicionalmente, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT los consagra. Se refiere a un derecho-principio de contenido complejo por el cual se garantiza a “toda persona a que se le haga justicia”, a que cuando pretenda algo de otra, esta pretensión sea atendida por un órgano jurisdiccional, a través de un proceso con garantías mínimas”, y que “despliega sus efectos en tres momentos distintos. El primero, en el acceso a la justicia; el segundo, que una vez en el proceso sea posible la defensa y obtener solución en un plazo razonable; y el tercero, una vez dictada sentencia, plena efectividad de sus pronunciamientos. Acorde a la opinión del doctor Giovanni Priori, consideramos que califica como principio procesal que define la esencia de lo que es el proceso (en general) y debe ser aplicado como mandatos de optimización en la ponderación de derechos fundamentales y situaciones jurídicas por el juez laboral. PRIORI, Giovanni. Ob. cit., pp. 27-28.

(20) “Artículo I del Título Preliminar: Principios del proceso laboral. - El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

2. Duración

Indiscutiblemente ha existido un cambio en ello. La NLPT ofreció inicialmente seis meses de duración del proceso, transcurridas todas las instancias (sin considerar ejecución). Al margen de que como hemos señalado este se ha ido prolongando, no hay duda de que el plazo en que se resuelven los procesos judiciales es palmariamente menor.

Según las últimas estadísticas oficiales del Poder Judicial, los juzgados no solo han ampliado su capacidad de recepción de nuevos juicios laborales, sino además, su capacidad de respuesta para resolver los casos:



Detalles como el pronunciamiento a toda instancia, inmediato o diferido a 60 minutos, con notificación de fundamentos en máximo cinco días hábiles, o la elevación de expediente a segunda instancia en un plazo reducido, la supresión de las notificaciones físicas, etc. recortan considerablemente tiempos que antes podían ir desde seis meses a un año o más con la LPT.

3. Competencia

Consideramos que la redistribución de competencias es plenamente consciente de una de las principales limitaciones del proceso bajo la LPT: su inaceptable dilación por excesiva carga judicial. Adicionalmente, facilitar las reglas de competencia, esclarecerlas, reduce el alto porcentaje de rechazo de demandas judiciales mal planteadas, así como apelaciones innecesarias que no hacen más que aumentar la carga judicial.

Por mencionar algunos de los cambios más saltantes, tenemos:

a) Cambios en la competencia por territorio

En la LPT, el trabajador que demandaba debía hacerlo en el domicilio principal del empleador o en el centro de trabajo en que se desarrolló la relación laboral. Actualmente, la NLPT establece que la demanda se realiza en el domicilio principal del empleador y además, en el último lugar en que se desarrollaron las labores⁽²¹⁾.

Esta particularidad no es insignificante, pues obedece a la conciencia en la nueva dinámica productiva que admite que la relación laboral se pueda realizar en diversos lugares y no necesariamente en un único centro de trabajo.

La precisión realizada es importante a efectos de reducir la duración innecesaria del proceso, pues no deberían existir inconvenientes a la hora de admitir una demanda si, por ejemplo, el trabajador señala como su último lugar de trabajo la empresa a la que fue destacado. Decimos que reduce la duración, porque bajo el diseño anterior, la interpretación literal del juez habría llevado a declarar improcedente la demanda por incompetente, luego el demandante habría apelado para que la Sala Laboral, mucho tiempo después, determine si corresponde o no demandar al domicilio señalado. Esto también reduce la carga judicial pues no tendrían que calificar nuevas demandas rechazadas previamente, ni resolver apelaciones sobre autos que rechazan su interposición.

Otro cambio importante en la competencia por territorio es que la NLPT fija que en caso el empleador sea quien demande, deba hacerlo en el domicilio del demandado. Al margen de que esto ya era una práctica aceptada en el proceso anterior, zanja cualquier duda sobre la competencia y evita las mismas consecuencias señaladas previamente.

b) Cambios en la competencia por materia

Basándose en la cuantía, la NLPT amplía la competencia de los Juzgados de Paz Letrados para que conozcan causas de hasta 50

(21) “Artículo 6: Competencia por territorio.- A elección del demandante es competente el juez del lugar del domicilio principal del demandado o el del último lugar donde se prestaron los servicios”.

URP⁽²²⁾, cuando antes solo podían hacerlo hasta 10 URP. La consecuencia inmediata es retirar la carga por la que originalmente respondía el Juzgado Especializado del Trabajo.

Sobre este último, la NLPT fija competencias redactadas de forma más amplia e incorpora la referencia a normas distintas de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), que muchas veces limitaba el espectro de acción de los juzgados laborales. Ello, al igual que en los casos anteriores, permite mayor agilidad en la calificación de demandas, sin necesidad de transcurrir por más de una instancia sobre cuestiones formales que no deberían ocupar el mayor tiempo de resolución de los juzgados y salas.

4. Comparecencia⁽²³⁾

La nueva norma admite nuevas participaciones en el proceso, lo que en muchos casos es garantía de que el mismo está a disposición de quien reclama un derecho, al margen de formalidades que limitaban su acción.

Por dar algunos ejemplos, se permite la participación de menores de edad sin necesidad de representante legal, poniendo a disposición la defensa legal pública para los menores de catorce años. Asimismo, se admite que los sindicatos actúen en representación de dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial, posibilidad que por mucho tiempo fue debatida en sede judicial a efectos de declarar improcedentes las demandas. Finalmente, existe una identificación especial con las causas de mujeres embarazadas, menores de edad, personas con discapacidad y todo aquel que sea objeto de discriminación en el empleo, reforzando la defensa con participación del Ministerio de Justicia.

Al margen de las razones plausibles en función de las que se adoptó esta decisión, a efectos de la celeridad en el proceso y garantía de la tutela jurisdiccional efectiva, es sumamente importante el reconocimiento expreso por parte del legislador, lo que evitará interpretaciones tendientes a dilatar el proceso innecesariamente, acercándonos a la imagen de la sentencia eficaz, justa y oportuna.

(22) “Artículo 1: Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales.- 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) URP originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”.

(23) Artículos 8, 9 y 10 de la NLPT.

5. Notificaciones

Apelando a la nueva generación tecnológica, el legislador ha optado por reducir considerablemente la duración del proceso retirando los tiempos muertos que se generaban gracias a la notificación por cédula en el domicilio fijado por las partes. Gracias a un sistema de notificación electrónica se ha ofrecido al proceso: (i) reducción de tiempos inútiles, (ii) certeza en la fecha de notificación, (iii) certeza en el contenido notificado, en resumen, mayor transparencia.

6. Actuación probatoria

El nuevo diseño del proceso permite que esta se realice con mayor cercanía al dictado de la sentencia y se registra mediante audio y video lo que permite su verificación más cierta. Esta medida refuerza la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva, tanto respecto del derecho de defensa como del de debida motivación de las sentencias. El juez tiene una versión actualizada que le permite adoptar su decisión, y un respaldo electrónico que brinda certeza sobre lo que se dijo, se probó, se negó, etc. A su vez, la grabación de las audiencias probablemente ha generado un mayor interés hacia la conciliación de parte de las empresas.

La eficacia de las sentencias laborales tiene mucho que ver en que el contenido de ellas sea acorde a derecho, es decir, que mientras más se acerque a la verdad real, menos razones tendrán las partes para observar u obstaculizar su eficacia, y cualquiera de las instancias laborales podrá advertir la validez de la sentencia, buscando su pronta ejecutabilidad.

7. Refuerzo de la figura de la conciliación

Para quienes han litigado bajo la LPT es indiscutible que la etapa de conciliación anterior era un mero formalismo que no alcanzaba los resultados pretendidos. Ninguna de las partes iba con intención de conciliar si consideraba más eficiente esperar la duración de un proceso que se dilataría por largo tiempo. A ello se sumaba el rol pasivo del juez quien no debía intervenir en la voluntad de las partes.

El cambio radical que ha dado la NLPT, sobre todo en los primeros meses, se traduce en resultados de hasta 60 % de procesos que concluyen en conciliación en algunos distritos judiciales y, consecuentemente, se satisface el derecho sin recurrir a más instancias. Esto es resultado de la labor del legislador quien le ha dado un tratamiento preferente a la conciliación a diferencia de la LPT, y ha exigido del juez una participación mucho más activa e independiente de las partes. Qué duda cabe que la corta duración del nuevo proceso es un claro desincentivo para quienes preferían ganar los casos por el “cansancio o necesidad del trabajador”.

La consecuencia, si equiparamos el acta de conciliación (con los acuerdos en ella contenidos y validados por el juez⁽²⁴⁾) con la sentencia misma, resulta evidente pues pone fin al proceso con satisfacción de los intereses demandados y la garantía de un proceso que respeta la ley y los derechos de las partes.

8. Emisión de sentencias anticipadas y temas de puro derecho

El juez se encuentra facultado, sin atentar contra el derecho de defensa de las partes, a emitir un pronunciamiento anticipado cuando haya formado convicción sobre lo decidido o califique la causa como de puro derecho.

Este cambio supera el excesivo formalismo de transitar por dos audiencias preestablecidas aunque sean inútiles, respaldando el criterio del juzgador para poner fin al proceso con la concentración en un único momento.

9. Efectividad de las sentencias - medidas cautelares y recurso de casación

Las medidas cautelares, como herramientas típicas para asegurar un fallo posterior, son utilizadas actualmente con mayor regularidad que con la LPT. La nueva norma ha zanjado la discusión en torno a las medidas cautelares aplicables al proceso, siendo perfectamente ajustables las del Código Procesal Civil o cualquier otro dispositivo legal. Adicionalmente, se ha diseñado la medida especial de reposición provisional que, tal como está diseñada, no deja lugar a dudas sobre su implementación.

Esto, indubitablemente garantiza la eficacia de la pretensión principal, tal y como lo señala la propia norma en el artículo 54⁽²⁵⁾.

De otro lado, la NLPT establece en el artículo 39 que la interposición del recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias, permitiendo que, de forma excepcional y a pedido de parte, solo en caso de obligaciones de dar suma de dinero, se suspenda la ejecución si previamente se ha depositado lo ordenado al juzgado o se ha emitido una carta fianza.

Esta medida ejemplifica una perfecta confluencia entre el derecho de defensa y el de tutela jurisdiccional efectiva (dentro de él, la necesidad de celeridad). En pocas palabras, el recurso de casación vuelve a tratarse como un recurso excepcional y no meramente dilatorio, además de que se garantiza que la parte

(24) Que se trate de derechos dispositivos, adoptados por quien tiene capacidad de conciliar, con presencia del abogado del demandante.

(25) “Artículo 54: Aspectos generales.- A pedido de parte, todo juez puede dictar medida cautelar, antes de iniciado un proceso o dentro de este, destinada a garantizar la eficacia de una pretensión principal”.

vencedora tenga a disposición el cobro de lo que le corresponde como resultado del proceso tramitado en ambas instancias.

10. Sobre la ejecución de sentencia

Previamente indicamos que la etapa de ejecución de sentencia, en la que el justiciable realmente siente la utilidad de haber interpuesto su demanda, mantenga una duración promedio equivalente a aquella que se manejaba con la LPT. ¿La razón? Nos enfrentamos a una etapa del proceso que no puede reducirse más sin afectar el derecho de defensa de las partes, tal y como explicaremos a continuación.

La norma anterior establecía en la sentencia el monto líquido de la pretensión principal o su forma de cálculo, así como la indicación de la condena o exoneración de costas y costos. La exigibilidad del pago de la obligación principal, los intereses y cualquier otro concepto, se ordenaba y pagaba en la etapa de ejecución de sentencia. Bajo la NLPT, teóricamente la sentencia debería establecer el pago de la obligación principal, los intereses legales y la condena de costas y costos, al margen de que no hubiesen sido demandados.

Este diseño de la sentencia supuestamente reduciría los tiempos de ejecución, sin embargo, ello no sucede de este modo ni podría serlo.

En primer término, el establecimiento de intereses legales no podría fijarse en la oportunidad de la sentencia si se toma en consideración que estos dejan de correr solo en la oportunidad en que se cumple con la obligación principal (pago), lo que evidentemente no sucede en la oportunidad en que se emite la sentencia (en la que solo me indica el monto de la obligación de pagar). Recién en la etapa de ejecución y, una vez conocida la fecha de pago, podrán calcularse los intereses legales que correspondan.

De otro lado, la condena de costas y costos requiere del cumplimiento de determinadas obligaciones para su constatación⁽²⁶⁾. Adicionalmente, en aras de garantizar el derecho al que hicimos referencia, debe permitirse a la contraparte objetar la liquidación ofrecida por el vencedor. Esta no es una función que pueda asumir en su integridad el propio juzgado, debiendo garantizar la participación de las partes, quienes incluso podrían presentar una nueva liquidación o solicitar el recálculo.

(26) En concordancia con el artículo 410 del CPC, las costas están conformadas por las tasas judiciales, los honorarios de los órganos de auxilio judicial y los demás gastos judiciales del proceso. De otro lado, de acuerdo al artículo 411 del CPC, los costos se fijan sobre los honorarios del abogado más el 5 % al CAL, y para sustentarse debe presentarse el recibo del abogado o del estudio de abogados y los tributos pagados por ese monto.

En consecuencia, la duración de la etapa de ejecución no podría verse más reducida de lo que está debido a que ello podría provocar la indefensión de la parte vencida, en lo que se refiere al cálculo de pago de lo adeudado. A lo mucho el legislador ha acortado el plazo con la notificación electrónica incluso a este nivel, pero no puede retirar ni negar el derecho de las partes so pretexto de propiciar mayor celeridad para la conclusión definitiva del caso.

RESUMEN DE LAS DIFERENCIAS		
	LPT	NLPT
Características del proceso	Formal, eminentemente escrito	Recurrencia a los principios de oralidad y economía procesal
Duración	4 a 5 años	6 meses a 2 años
Competencia por territorio	El W demanda en el domicilio principal del E o en el centro de trabajo en que se desarrolló la relación laboral.	El W demanda en el domicilio principal del E o en el último lugar en que desarrolló sus labores.
Competencia por materia	Juzgados de Paz Letrados conocen causas hasta 10 URP	Juzgados de Paz Letrados conocen causas hasta 50 URP
Comparecencia	El menor de edad debe acudir con representante legal El sindicato solo puede demandar por afiliados con poder especial	El menor de edad puede acudir sin representante legal El sindicato puede demandar por afiliados y trabajadores sin poder especial
Notificaciones	Por cédula	Electrónica
Actuación probatoria	En etapa postulatoria	En audiencia de juzgamiento
Emisión de sentencias anticipadas		Anticipadas sobre el fondo controvertido y/o de puro derecho
Conciliación judicial	Mero formalismo	Real interés por su implementación
Efectividad de las sentencias	Medidas cautelares de la ley Ejecución de las sentencias se produce con fallo final firme	Medidas cautelares ampliamente consideradas Recurso de casación no suspende la ejecución de las sentencias
Ejecución de sentencias de condena	Fija el monto líquido o forma de cálculo de la obligación principal y la condena de costas y costos	Fija el monto de la obligación principal, el pago de intereses legales y determina la condena de costas y costos

IV. SUGERENCIAS PARA FORTALECER LA EFICACIA DE LAS SENTENCIAS

El riesgo de proveer sentencias ineficaces, ya sea porque brinden tutela tarde, mal o nunca, es una preocupación que no debe dejar de ser mapeada en ningún tipo de proceso, al margen de su diseño nuevo o antiguo. Es una preocupación que debe impulsar al legislador, a los operarios judiciales y a toda la sociedad, a ofrecer un proceso que cumpla con las expectativas de ser justo, oportuno y efectivo.

Por lo tanto, la NLPT es una norma que contribuye a mejorar el panorama pero que debe venir acompañada de reglas, escritas o no, que le den vida y aseguren la provisión de la tutela mencionada.

Como ya hemos apuntado, la tendencia en el nuevo proceso laboral, es a la extensión de la duración del juicio. Las razones pueden ser diversas: el bajo presupuesto del Poder Judicial, la incapacidad material de los juzgados, las relaciones difíciles entre los empleadores y sus trabajadores, la falta de cultura de conciliación, la preferencia por el juicio y su no consideración como última instancia, entre otros.

Para hacer frente a ello tenemos que, por un lado, **continuar fortaleciendo la conciliación en los procesos judiciales**, porque como ya hemos indicado, esto reduce la duración del proceso y garantiza la satisfacción de las pretensiones demandadas. Pero esto va un poco más allá. Se trata de educar en conciliación a las partes. Un empleador que aprecia las bondades de la conciliación judicial, porque le han sido claramente explicadas o porque resultó favorable a continuar con la causa judicial, podrá aplicarlo a instancias privadas, reduciendo la tasa de demandas futuras de sus trabajadores. Eso disminuirá la necesidad de actuar audiencias, pruebas y emitir sentencias por vía judicial.

Por otro lado, deberá **mejorarse el servicio de justicia para satisfacer la necesidad de tutela**. Esto aminora costos de dinero y tiempo, genera satisfacción entre los justiciables y sanciona conductas ilegales, sirviendo de escarmiento y desincentivo a la comisión de estos actos. Sin perjuicio de ello, autores como Vinatea reconocen que puede generarse un efecto inverso que supone el aumento de la demanda: **si un servicio prestado se da a bajo costo y me genera satisfacción, es razonable que ante la necesidad vuelvan a utilizarlo**.

Para evitar ello, será indispensable revisar y adaptar permanentemente el proceso judicial, no buscando generar obstáculos en su uso, pero sí para propiciar

mecanismos de solución de menor nivel o a instancias de menor carga⁽²⁷⁾, que permitan poner fin a la controversia. Un ejemplo de esta revisión es el envío de determinado bloque de procesos a juzgados de menor cuantía para que puedan resolver el caso, sin sacrificar la calidad (porque tienen menos procesos judiciales que los anteriores), pero resolviéndolos a menor nivel. De otro lado, corre por cuenta del Estado incluir otras formas de solución de conflictos ajenas a la judicial (y a las que se apliquen dentro del proceso), tales como los arbitrajes o dentro de la empresa, a través del sistema de relaciones laborales⁽²⁸⁾.

Ya a nivel de ejecución de sentencias, es decir, al momento en que se debe materializar el fallo, en el que muy probablemente se manifieste más claramente la eficacia podemos considerar algunos ejemplos:

- En casos de sentencias de condena en demandas de obligación de dar suma de dinero, **el juzgado debería contar con un equipo de peritos judiciales que pueda dar pronta respuesta a las liquidaciones ofrecidas por las partes**, a efectos de fijar la suma correcta a pagar. Es cierto que es responsabilidad de quien lo demanda ofrecer una liquidación y también lo es que la contraparte puede presentar la suya para objetar el monto señalado. Sin embargo, consideramos que es vital que el juez se apoye en especialistas contables para validar el cálculo correcto. Solo de este modo se garantizará que en ejecución de sentencia se otorgue justo lo que corresponde a la parte vencedora.

Por la cantidad de procesos judiciales que exigen este soporte contable, el servicio judicial debería contar con un equipo razonable para absolver la demanda sin generar retrasos innecesarios que perjudiquen los tiempos ganados con las mejoras efectuadas al nuevo proceso.

- En casos de sentencias de condena en demandas de reposición, idealmente **el juez debería convocar a las partes a efectos de que**

(27) Es lo que el autor llama “menú de opciones” con las que cuenta un sistema de justicia para dar solución a los conflictos que se presentan en él. VINATEA, Luis. “Análisis funcional de la ley procesal del trabajo: condicionantes de la eficacia del proceso laboral”. En: *Derecho & Sociedad*. Año N° 12, 2001. Lima, p. 32.

(28) Por ejemplo: a través de un área de recursos humanos fuerte que permita al trabajador transmitir sus inquietudes, mediante el reconocimiento del poder del sindicato como agente de negociación y de respaldo a los intentos individuales de los trabajadores e, inclusive, mediante el establecimiento de figuras de conciliación privada o mediación, como primeros mecanismos de solución, reconocidos incluso en los contratos de trabajo.

genere certeza en la ejecución del fallo, estableciendo la fecha exacta de reposición y las condiciones en que se ejecutará. La experiencia nos permite traer a colación casos en los que las partes no logran ponerse de acuerdo y se dilata injustificablemente la ejecución de lo ordenado, o que inclusive la asistencia del secretario judicial se ve limitada por las diligencias programadas con anterioridad. Asimismo, existen inconvenientes en reposiciones ordenadas sobre un puesto inexistente o de condiciones distintas a las del ingreso, surgiendo inconvenientes a la hora de determinar el puesto equivalente sin reducción de salario ni categoría.

En casos de dificultades para la ejecución inmediata de fallos judiciales, existen **herramientas procesales y no procesales** dispuestas en la ley. Ya hicimos mención a las medidas cautelares que en el formato de la NLPT pueden plantearse incluso antes de la presentación de la demanda. De otro lado, tenemos figuras como el embargo, la preferencia de los créditos laborales sobre las acreencias de toda naturaleza⁽²⁹⁾, la persecutoriedad de bienes del empleador, entre otros.

Finalmente, no podemos dejar de mencionar al **procedimiento inspectivo** como una herramienta útil al proceso laboral en sí mismo, aunque no concretamente para la eficacia de las sentencias laborales⁽³⁰⁾.

V. CONCLUSIONES

Actualmente, los conflictos laborales se solucionan con celeridad en un promedio de duración entre nueve meses y dos años (dos instancias). El procedimiento es simple y de fácil entendimiento, lo que ha vuelto más atractiva la justicia laboral y significa un cambio radical respecto de la norma anterior.

La eficacia de las sentencias debe medirse no solo en el momento de su ejecución, sino en los niveles de conciliación así como la realización del proceso

(29) En virtud de lo establecido en el artículo 24 de la Constitución y el Decreto Legislativo N° 856.

(30) Entendemos que no se trata de una vía equivalente a la judicial para la tramitación de denuncias de temas laborales (ya sea por parte del empleador, trabajador o sindicato) por la sencilla razón de que carece de la posibilidad de ejecutar sus propios mandatos de forma autónoma. Adicionalmente, sabemos que la duración del procedimiento inspectivo puede durar entre seis meses y dos años, en promedio, lo que no dista mucho de la duración actual del proceso laboral. Sin embargo, su aporte es fundamentalmente indirecto, pues se utiliza la inspección (la orden inspectiva, el acta de infracción, las resoluciones finales) como una prueba en juicio que podría ser, en algunos casos, determinante para asumir la decisión final del juez.

judicial que ha aportado soluciones útiles a dos de los principales problemas del proceso: el tiempo y la justicia de lo decidido.

Esta eficacia no se alcanza con el dictado de una norma jurídica nueva que establezca un conjunto de reglas que definan un nuevo proceso. Es un inicio formidable el reconocer los errores de una norma anterior que se caracterizó por el excesivo formalismo y la dilación inaceptable, pero se necesita un paso más para acercarnos al deber del estado de brindar una auténtica tutela jurisdiccional efectiva.

Para ello, es fundamental que esta normativa se acompañe de herramientas que le den vida y la doten de efectividad: jueces especializados con los medios necesarios (de infraestructura, de equipo de trabajo, de capacitación), plazos judiciales cortos pero razonables, análisis estadístico cuantitativo y cualitativo de la demanda judicial a diverso nivel para adecuar el proceso permanentemente, fomento de medidas alternativas de solución de conflictos y normas especiales que den soporte material a la norma procesal.