

## AVANCES EN LA MODERNIZACIÓN DE LA JUSTICIA LABORAL PERUANA Y DESAFÍOS PARA EL FUTURO INMEDIATO

ADOLFO CIUDAD REYNAUD<sup>(1)</sup>

### CONTEXTO

El Perú ha iniciado una importante reforma procesal laboral en la misma línea que diversos países latinoamericanos, destinada a dotar de efectividad a la legislación laboral. Una reforma que saludamos y que debemos apoyar. La modernización y fortalecimiento de la justicia laboral es parte de la necesaria consolidación de nuestra democracia. Si no hay justicia no hay democracia.

No obstante esa reforma laboral se da en un contexto nacional que es adverso y, por tanto, el desafío es mayor.

- La satisfacción con la democracia de los peruanos se encuentra muy por debajo del índice de la región (39 % - 31 %).
- La desconfianza en el Estado es persistente, sus principales poderes tienen niveles bajísimos de aprobación y el Poder Judicial también, a pesar de los grandes avances que se vienen operando con un reducido presupuesto.

---

(1) Abogado y consultor independiente, docente universitario, se desempeñó como funcionario de la OIT en diversos países de América Latina. Agradece la colaboración de la Dra. Andrea Sánchez Matos. Conferencia impartida en la clausura del II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo, organizado por la Sociedad Peruana de Derecho Procesal de Trabajo y de la Seguridad Social, Piura, 29 de noviembre de 2013.

- A pesar de que el PBI casi se ha triplicado en los últimos 20 años, solo el 12 % de la PEA ocupada tiene un empleo decente en Perú. Es decir, solo este pequeño grupo tiene contrato laboral definido, ingreso y horario fijo y de acuerdo a ley, seguro de salud y recibirá una pensión por jubilación.
- Por otro lado, un 40 % de la PEA ocupada viene laborando en la informalidad sin contrato y gana un sueldo que está por debajo del mínimo vital.
- Al 2010, el 78 % de la PEA no aportaba a ningún sistema jubilatorio y el 67 % de los peruanos mayores de 65 años no gozaba de ninguna pensión.

Por cierto que no esperamos de una ley procesal de trabajo la solución a estos problemas, pero sí es un importante avance hacia un modelo democrático de relaciones de trabajo basado en el diálogo social, la concertación y la negociación colectiva, que facilite la construcción de una sociedad más equitativa, con menos desigualdad y con inclusión social.

El arreglo directo en la empresa y los sistemas de solución de conflictos establecidos en los convenios colectivos constituyen el ideal. Pero en defecto de ellos la administración de justicia laboral es la llamada a hacer cumplir con la legalidad y el Estado de derecho, así como otorgar protección a sus ciudadanos.

## I. NUEVO SISTEMA PROCESAL INSTAURADO

Felizmente, en Perú hemos dado un paso importantísimo con la nueva ley procesal; no se trata de una simple modificación normativa sino del cambio de un sistema, del sistema escrito al oral.

Ahora los asuntos relevantes de un caso deben ser debatidos verbalmente en audiencia.

La audiencia de juicio es el centro del proceso judicial.

- a) Es el único momento institucional para debatir sobre hechos.
- b) El momento en que el juez escuche las posiciones de ambas partes.
- c) Donde el juez conoce la prueba, que solo puede ser introducida de primera mano. Así, el juez recibe una información de mucho mejor calidad que en un sistema escrito.

- i. El nuevo sistema permite que la información ingresada sea depurada, verificada, que pueda ser sometida a un test de calidad.
  - ii. La audiencia así es una instancia de depuración y verificación de la información que ayuda a minimizar el riesgo de error en la medida que la información usada para tomar la decisión es verificada ante otra parte.
  - iii. En un juicio oral la información debe ser puesta a prueba; y en la audiencia se da la posibilidad de relativizar la prueba, compararla con otra, desmentirla, matizarla, y si la prueba supera con éxito ese intento, entonces es información confiable, de buena calidad.
  - iv. En la audiencia el test de calidad de la prueba se entrega a la contraparte, quien es quien tiene el mayor interés de demostrar su falta de calidad, y a la vez, reafirmar sus propias pruebas.
  - v. La contraparte tiene, además, mayor conocimiento de los hechos del caso, y ha tenido más tiempo de preparación para mostrar al juez los problemas de la información presentada. Hay toda una historia del conflicto previo que nadie mejor que las partes la conoce.
  - vi. Por todo esto, un juez imparcial –en el sistema oral– debe asegurar la mayor posibilidad de debate y de confrontación por igual a ambas partes, en aplicación del principio de contradicción.
- d) De otra parte, en aplicación del principio de concentración, el juez emite su fallo con la memoria fresca de lo que ha percibido directamente, sin mezclar información de otros juicios.
  - e) En la misma audiencia el juez toma una decisión sobre el fondo de la controversia. Muy bien que la NLPT disponga que el fallo de la sentencia deba emitirse en la misma audiencia (artículo 47). Un gran avance.

En la audiencia oral las partes tienen que convencer al juez de sus argumentos. Llevarlo de la mano en la narración de los hechos que expresan “su verdad”.

Por ello, las partes deben poder realizar todo tipo de actividad probatoria para controvertir el caso de la contraparte y presentar su propia teoría del caso. Deben tener la más amplia libertad probatoria. Mientras más información le llegue al juez, mejor.

Todo esto se complementa con el principio de publicidad de los procesos laborales que permite que:

- a) El juicio se realice en presencia de la comunidad; y, donde
- b) Toda persona tiene derecho a controlar la forma en que abogados y jueces actúan en la aplicación de la justicia.

Por todo esto, el nuevo sistema de juicios orales, cuyo fin último es la celeridad, a su vez debe garantizar:

- a) El derecho a la tutela judicial efectiva para ambas partes.
- b) El respeto al principio de contradicción y al derecho de defensa, y;
- c) La oportunidad de aportar y utilizar los todos los medios de prueba pertinentes.

Todo ello:

- i. Aumenta la cantidad de la información entregada por las partes al juez.
- ii. Aumenta la calidad de esa misma información.

Todo eso hemos logrado con el sistema de juicios orales de la nueva ley procesal de trabajo. Tenemos que cuidarlo, perfeccionarlo y desarrollarlo para que el sistema funcione en forma efectiva.

## II. PERFECCIONAR EL MODELO NORMATIVO

Luego de dos años de implementación de la reforma procesal peruana es el momento de hacer un primer balance y realizar la complementación que resulte necesaria para garantizar la modernización y el fortalecimiento de la justicia laboral en nuestro país.

Esta tarea es especialmente difícil sin estadísticas confiables que sean publicadas para contribuir a la adopción de decisiones.

Todos los países que han realizado reformas procesales siempre han ajustado su modelo un tiempo después, y en algún caso, incluso antes, de su entrada en vigencia. Lo han hecho con el objeto de perfeccionar los instrumentos procesales que se plantearon en un inicio.

Convendría examinar algunos temas puntuales que requieren reforzarse para completar y perfeccionar el modelo para que este resulte realmente eficiente y célere, a la luz de la experiencia de lo andado hasta el momento, tanto aquí como en el resto de América Latina.

Hay que aprender de las buenas prácticas de otros países como Chile, Uruguay, Colombia, Venezuela, Nicaragua, entre otros.

Lo que queremos es rapidez, celeridad, sin sacrificar las garantías que todo proceso debe ofrecer.

Veamos a continuación algunos aspectos importantes.

### 1. Conciliación

Toda la doctrina está de acuerdo en fortalecer la conciliación judicial, para lo cual se podrían aumentar las facultades del juez en esta materia. Una buena práctica que podríamos recoger es que el juez pueda proponer a las partes bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación (art. 43.1). Así está dispuesto en Chile con muy buenos resultados.

Pero también podría fortalecerse la conciliación administrativa previa a cargo del Ministerio de Trabajo, al que las partes podrían someterse en forma voluntaria en forma voluntaria.

El Ministerio de Trabajo debe fortalecer su sistema de conciliación y mediación administrativa de conflictos laborales a través de un profesionalizado y eficiente servicio, con un numeroso cuerpo de conciliadores que solucione en esa sede el mayor número de reclamaciones laborales, y evitar así que aumenten la carga judicial de los juzgados de trabajo.

### 2. Interrogatorios

Por otra parte, en relación con las facultades del juez es un consenso en doctrina que deben tener amplias facultades de investigación, y excepcionalmente ordenar la práctica de alguna prueba adicional, pero respetando el derecho de defensa de las propias partes. Eso está muy bien.

Pero el artículo 24 de la NLPT señala que “El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida (...) Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones”.

A este respecto debe tenerse presente que:

- a) Testigos y peritos son pruebas de parte, por lo que debe dejarse a las partes la iniciativa de interrogar a sus testigos, sin perjuicio que el juez formule sus preguntas posteriormente. La actual regulación parecería que va exactamente en la dirección contraria.

- b) Los testigos pueden verse fácilmente proclives a responder afirmativamente a las afirmaciones que efectúa un juez, por lo que las partes deben tener el derecho de oponerse al ejercicio abusivo o ilegal de las facultades oficiosas del juez. Queremos jueces con autoridad, no autoritarios.
- c) Hay una falta de regulación normativa sobre todo esto que habría que corregir; sobre la forma de hacer el interrogatorio (testigos hostiles) y el contrainterrogatorio; sobre la procedencia de preguntas abiertas, cerradas o asertivas; sobre objeciones a las preguntas; y sobre la posibilidad de objetar incluso preguntas hechas por el juez.
- d) La amplia facultad o libertad de investigación de los jueces de trabajo tiene un natural y necesario límite en el debido y necesario respeto al derecho de defensa de los contendores.
- e) Con el juicio oral se ha producido una revalorización de la prueba testifical y de la declaración de parte, por lo que está siendo utilizada mucho más que antes, y una regulación como la acotada no ayuda y hay que perfeccionarla.

### 3. Número de audiencias

En algunas jurisdicciones las agendas de los jueces están tan ocupadas que la primera audiencia se programa seis u ocho meses después de la presentación de la demanda. Y además la ley procesal dispone la realización de dos audiencias, la de conciliación y la de juicio, en todos los procesos ordinarios.

Por la congestión de los despachos judiciales luego de la primera audiencia pueden transcurrir otros tantos meses más para la realización de la segunda. Es claro que después de tanto tiempo nadie se acuerda de lo que ocurrió en la primera.

La necesaria duplicidad de audiencias por cada asunto litigioso duplica también el tiempo que los jueces han de dedicar a presidirlas y dirigirlas, lo que repercute necesariamente en su menor productividad, por ser inferior el número de sentencias que pueden dictar en su restante tiempo de trabajo.

Cierto que existe la posibilidad del juzgamiento anticipado (artículo 43), pero ello está condicionado a que la cuestión debatida sea solo de derecho o que no haya necesidad de actuar medio probatorio, lo que siempre es discutible. Conviendría analizar la posibilidad, como en la nueva ley procesal de Costa Rica, de establecer una sola audiencia de conciliación y juicio, otorgándose la posibilidad de que si fuera necesario por la complejidad del caso, realizar dos audiencias.

### 4. Contestación a la demanda oral

El problema de la contestación escrita como un acto procesal independiente y previo a la audiencia es que el juez y las partes pueden otorgarle mayor importancia de lo que se sustente verbalmente en el acto de juicio. Asimismo en los actos escritos se pierden aquellos matices e imponderables del acto oral. Es que el acto oral, además de concentrar y dotar de celeridad al proceso, permite la comunicación presencial, e incluso gestual, que contribuye a que el juez se forme una convicción que no proviene de la documentación que se le proporciona, sino del debate oral entre los litigantes.

La necesaria contestación escrita de la demanda, tal como está prevista actualmente, tanto para los procesos ordinarios como para los abreviados, hace que las partes hayan dicho todo lo que tienen que decir antes de la audiencia de juicio, y solo vayan a esta para "oralizar" lo que ya dijeron por escrito, restándole importancia, con lo que se repite el mismo esquema del juicio escrito anterior.

Por el contrario, la contestación oral en España está desde hace sesenta años, y en Nicaragua desde la Ley 815, Código Procesal de Trabajo (vigente desde el 2013). En tanto que en Costa Rica y Chile también la contestación es oral para los juicios de menor cuantía (50 % de las causas), sin que se presenten problemas de indefensión. Un primer paso sería permitir en Perú, al menos, la contestación verbal para los procesos abreviados (artículos 1.1, 2.2 y 2.3: menor cuantía, reposición, vulneración de la libertad sindical). En Ecuador está en marcha una reforma para pasar de dos a una sola audiencia.

### 5. Procedimientos abreviados de menor cuantía

La doctrina y la legislación siempre han previsto procesos abreviados para cuantías menores en función de la aplicación del principio de economía del proceso. Los procesos de cuantías económicas modestas deben ser objeto de trámites más simples, pues no se puede exigir un gasto superior al valor de lo que está en debate.

Este principio de economía del proceso tiene una enorme importancia en materia laboral, donde aproximadamente la mitad de las causas son de escaso monto pecuniario.

Nuestra ley procesal ha establecido los procesos abreviados para el trámite de menor cuantía en la modalidad de un clásico proceso declarativo de una sola audiencia, con contestación escrita de la demanda y expedición de sentencia en la misma audiencia.

Pero el procedimiento monitorio es esencialmente distinto de los procedimientos abreviados. Se trata, en síntesis, de un tipo especial de procedimiento sumario que hasta el momento solo ha sido aplicado en la jurisdicción laboral de Chile para causas de menor cuantía (aproximadamente US \$ 4000) y para las contiendas por violación del fuero maternal, lo que ha permitido que las causas se resuelvan en un promedio nacional de 29 días corridos, menos de un mes. Además, con ese procedimiento se resuelven más del 45 % del total de las demandas ingresadas.

El proceso monitorio tiene por finalidad la rápida creación de un título puro de ejecución, por medio de la inversión del contradictorio en el sentido de que este puede o no existir según que medie o no oposición del demandado.

Su objetivo es evitar juicios innecesarios “cuando de los antecedentes acompañados por el demandante se deriva con claridad la existencia de una deuda, y que por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor”. En otros términos, es un procedimiento que no es declarativo ni ejecutivo aunque participa de características de uno y otro, tendiente a la rápida creación de un título ejecutivo.

El juez resuelve, en la primera resolución, sobre el fondo de la controversia pudiendo acoger la demanda y ordenar el pago de lo debido, sin escuchar al demandado, el que en todo caso se puede oponer. Solo si se opone se activa la etapa de contradicción, lo que ocasiona que se cite a audiencia única en la que contesta oralmente la demanda y ofrece sus pruebas.

Como señala Pereira, “se traspasa al demandado la valoración preliminar de la prueba, para que adopte la decisión si impugna o no la primera resolución del tribunal, si le compensa oponerse o simplemente pagar, teniendo en cuenta sus posibilidades de éxito en un proceso declarativo posterior”.

Con este procedimiento se solucionan sin oposición el 20 o 25 % de las demandas monitorias, que son los casos más simples, de mera falta de pago, con lo que se descarga a los jueces de la tarea de tramitar todo un proceso y emitir sentencia. Para los que se oponen y activan la etapa de contradicción a su sola solicitud se cita a audiencia, se contesta oralmente y se sentencia en el mismo acto.

Un procedimiento de esta naturaleza aliviaría la carga procesal de nuestros juzgados.

## 6. Modalidades especiales para la tutela de derechos fundamentales

Los derechos fundamentales requieren ser garantizados por los poderes públicos de manera más rigurosa que los de mera legalidad ordinaria. Para ello, la doctrina procesalista más avanzada aplica las siguientes modalidades especiales:

- Carácter preferente y sumario. El juez debe preferir a este tipo de causas y atenderlas antes de las que ya están ingresadas al despacho.
- Reglas simples y de celeridad acentuada.
- Medidas cautelares para evitar los efectos irreparables que puedan implicar la suspensión inmediata del acto impugnado.
- Inversión de la carga probatoria, de manera que corresponda a la parte demandada demostrar que no ha habido vulneración.
- Ejecución de la sentencia en forma provisional, dado el especial interés de orden público a que se restituya la situación que existía en el momento anterior a producirse la lesión.

Costa Rica y Nicaragua han incorporado modalidades especiales para la tutela de los derechos fundamentales en trabajo, de conformidad con la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT (libertad sindical y negociación colectiva, igualdad y no discriminación, abolición del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil). Se incluye todo tipo de discriminación: por género, acoso moral, acoso sexual, entre otros.

Chile ha incorporado modalidades especiales para la tutela de derechos fundamentales en forma más amplia y no solo respecto de los vinculados al trabajo. Se han incluido los derechos que el trabajador detenta no solo en cuanto trabajador, sino también en su condición de persona o ciudadano (derecho a la intimidad y vida privada, al honor y la propia imagen, al libre pensamiento político o religioso, a la libertad de expresión, el derecho a no ser discriminado, entre otros).

## 7. Modalidades especiales para conflictos colectivos jurídicos

El proceso de conflicto colectivo es una novedad importante en materia procesal laboral en términos latinoamericanos y tiende a aligerar la carga procesal al concentrar un solo proceso innumerables casos individuales idénticos.

Se tramitan a través de dicha modalidad especial las demandas que afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores y que versen sobre la aplicación e interpretación de una ley, convenio colectivo o de una decisión o práctica de la empresa.

De todas las reformas procesales Nicaragua es la única que alude expresamente a modalidades especiales para procesos de conflictos colectivos de carácter jurídico. En los demás países, si bien se reconoce legitimación procesal a los sindicatos para acciones de naturaleza colectiva, no se establecen reglas claras sobre legitimación procesal para demandar, ámbito de afectación, el carácter de urgente

y preferente al tratarse de un caso colectivo, así como efectos de cosa juzgada de la sentencia, como corresponde al principio de seguridad jurídica, pues el caso se discute una sola vez para el colectivo de trabajadores que lo plantee.

En Perú deberíamos considerar la inclusión de este tipo de modalidades especiales que se pronuncian sobre el derecho aplicable sin entrar a temas de reintegros individuales, que permitirían una rápida solución de controversias, que de lo contrario se prolongan en forma inaceptable.

### 8. La revisión judicial

Para lograr la celeridad de los procesos no es suficiente la instauración de la oralidad. Hay que innovar también el sistema de recursos o de impugnación, a través del cual se revisan las resoluciones judiciales.

Los medios de impugnación tienen fundamento en la necesidad de evitar la posibilidad de que el error humano de un órgano de administración de justicia ocasione una resolución injusta. Pero también tales medios de impugnación, si no están apropiadamente regulados, se pueden convertir en una de las principales causas de la mora judicial.

Este ha sido otro de los temas centrales de las reformas procesales efectuadas en América Latina, pues mientras más revisiones de las respuestas judiciales existan en el proceso, habrá menor celeridad.

Entre las diversas opciones de política legislativa, la que ha hecho mayor énfasis en la celeridad es la del proceso laboral que admite una revisión judicial a través de un recurso extraordinario distinto al de la apelación clásica que establezca los supuestos en los que cabría su interposición, entre los que se encuentran los supuestos de infracción manifiesta de normas de apreciación de la prueba y la alteración de la calificación jurídica de los hechos. Se trata de un recurso que debe fundamentarse, entre otros, en esas causales. Es más bien un recurso cuasi casacional.

Es el caso de Chile, que optó por un procedimiento en el que no cabe la apelación amplia e irrestricta y sin estar sujeta a determinados supuestos, sino un recurso de nulidad al que puede recurrirse en situaciones excepcionales fijadas por la ley.

Contra la resolución que falle el recurso de nulidad no se ha previsto un recurso de casación sino uno de unificación de jurisprudencia que es resuelto por la Corte Suprema, que conserva la última palabra, pero en casos sumamente filtrados y específicos.

Con este sistema recursivo restrictivo se ha evitado que gran número de casos tengan que llegar a la Corte Suprema, y así la duración total del procedimiento se ha acortado.

### III. SISTEMA PÚBLICO DE DEFENSA LABORAL GRATUITA

El sistema de juicios orales es de una mayor calidad de justicia, pero a la vez es mucho más exigente, dinámico y complejo. No se puede ir a un juicio oral sin una estrategia planteada con mucha antelación y en permanente proceso de adaptación y ajuste según el avance del proceso, y sin una preparación intensa previa. Todo sucede en 30 o 60 minutos, a lo sumo un par de horas.

A través de la teoría del caso se narran los hechos guardando relación con ciertas proposiciones fácticas; es una simple, lógica y persuasiva historia acerca de lo que realmente ocurrió, una versión propia de los hechos de cada litigante. Todo ello tiene relación con las pruebas que se aportarán o no al proceso.

Esta complejidad de sistema de juicio requiere mucha preparación y destrezas que solo pueden brindar abogados especializados, no solo laboristas, sino especialistas en litigación oral. Alguien que va a juicio sin el asesoramiento profesional necesario, o si este no va adecuadamente preparado, es casi seguro que perderá el proceso. Por esto resulta inconveniente la disposición del artículo 16 que posibilita la comparecencia al proceso de un trabajador sin necesidad de abogado hasta por 70 URP (S/. 25 000).

Por esto se hace necesario que se fortalezca el sistema de defensa jurídica gratuita para los trabajadores y empleadores de escasos recursos. En Chile no se puede entender el éxito de la reforma sin el sistema de defensoría laboral a cargo del Ministerio de Justicia.

### IV. CAPACITACIÓN DE OPERADORES JURÍDICOS

Todo esto nos lleva a la necesidad de satisfacer necesidades de capacitación de todos los operadores jurídicos, incluidos los abogados litigantes, a través de pasantías, seminarios especializados, diplomados y cursos en materia de litigación oral, alianza con universidades o institutos especializados.

Un aspecto muy importante en este proceso es la elaboración de manuales y protocolos de actuación para los jueces de trabajo sobre la forma de conducción de las audiencias y la litigación oral, así como modelos o plantillas de resoluciones y sentencias que permitan una actuación uniforme de los órganos jurisdiccionales. De esta forma se asegura la estandarización de los procesos para lograr una gestión de calidad y predictibilidad en la administración de justicia en beneficio de los usuarios del sistema.

Por esta razón debería preverse la elaboración de manuales, protocolos y plantillas destinados a los jueces y funcionarios de la judicatura laboral que contengan los elementos necesarios de consulta relativos a las materias propias de la aplicación de los institutos procesales contenidos en la reforma.

Asimismo, las actividades de capacitación deben comprender también aspectos de gestión y administración del despacho judicial, tecnologías de la información y acceso digital de los usuarios al seguimiento de las causas en trámite.

## V. GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN DEL DESPACHO JUDICIAL

De otra parte, todas las reformas para la mejora de la administración de justicia coinciden en subrayar la importancia que tiene un sistema de gestión y organización de los despachos judiciales profesionalizado y eficiente, que complemente el cambio del sistema escrito al sistema oral.

Las mejores experiencias son las que han adoptado el sistema de juzgados corporativos o unificados en lo administrativo, pero unipersonales en lo jurisdiccional, mediante técnicas de gestión que permitan que los jueces se concentren en la labor de juzgamiento y emisión de sentencias, en lo estrictamente jurisdiccional, en tanto que un equipo jurídico de apoyo se encargue de los aspectos de mera tramitación del proceso de manera conjunta para diversos juzgados, y que administradores públicos e ingenieros industriales se encarguen de la organización administrativa, programación de audiencias y administración de personal, entre otros.

Asimismo, se deben incorporar los últimos avances de la tecnología de la información para que los jueces cuenten con acceso a bases de datos de leyes, doctrina, jurisprudencia, Ministerio de Trabajo e inspecciones laborales, Registros Públicos, seguridad social, organismos de tributación, así como acceso digital a cada una de las causas de la jurisdicción laboral nacional a través de los denominados "expedientes digitales".

## VI. MÁS RECURSOS E INFRAESTRUCTURA

Un sistema de juicios orales es definitivamente más caro que un sistema de juicios escritos toda vez que exige la presencia del juez durante la audiencia que es el eje en torno al cual pivota todo el proceso.

Por esto, el sistema de juicios orales requiere más jueces que en sistema escrito, requiere salas de audiencia, sistemas de grabación audiovisual, y un soporte administrativo y de gestión mayor que en sistema escrito.

Y eso cuesta, se requiere mayores recursos para la administración de justicia que está destinada a garantizar la convivencia social en paz y a coadyuvar al establecimiento de un sistema democrático de relaciones laborales. Mejores remuneraciones para los jueces para continuar mejorando el perfil del puesto, para que sea cada vez más atractivo y capaz de atraer a personas de alto nivel de preparación.

El presupuesto del Poder Judicial en Perú es insuficiente, tan solo el 2-3 % del presupuesto de la República, en tanto que en Costa Rica, con solo 5 millones de habitantes, por prescripción constitucional es del 6 %.

## VII. POLÍTICA DE RENDICIÓN DE CUENTAS Y EJECUCIÓN DE SENTENCIAS

Un tema clave para el éxito de cualquier reforma es la implementación de una política de responsabilización de jueces y litigantes, para que actúen con estricta sujeción a la ley, y que en caso contrario, se activen los mecanismos administrativos, civiles y penales a través de los cuales se les pueda responsabilizar por sus acciones.

Esto tiene que ver con sentencias firmes que no se ejecutan porque algunos jueces no se empoderan en sus funciones ni ejercen sus facultades y porque no se procesa a litigantes conflictivos vencidos en juicio y que se niegan a acatar los fallos de la justicia por el delito de desacato. De otra parte tenemos el litigio abusivo, cuando alguno de los litigantes atenta contra la celeridad del proceso a través de recursos frívolos e improcedentes.

En general, nos referimos a los denominados crímenes contra la administración de justicia que entorpecen el sistema e impiden que los procesos discurren con celeridad. Asimismo debe asegurarse que los jueces tengan las seguridades necesarias para que puedan actuar independientemente y que puedan rechazar

cualquier influencia exterior indebida. Pero esto a su vez significa también exigirles el cumplimiento de sus funciones.

### VIII. MODERNIZAR LA LEGISLACIÓN: LGT, FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Esta modernización de la administración de justicia debiera ir también aparejada de la modernización de la legislación laboral a través de la promulgación de la Ley General del Trabajo, destinada a poner a la normativa en conformidad con el sistema democrático de gobierno que hoy tenemos, y a hacer del diálogo social y de la negociación colectiva el sistema por excelencia de solución de los conflictos laborales, que posibilitará que se recurra menos a la solución jurisdiccional.

Para finalizar quisiera recordar el parangón que Carnelutti hace entre el proceso y el juego deportivo. Un rasgo común, dice, es que cada uno de ellos tiene sus reglas, pero que si las reglas no son justas, también los resultados del juego o del proceso corren el riesgo de no ser justos; y que cuando se trata de un partido de fútbol o una pelea de boxeo no debería significar una tragedia.

Pero cuando la apuesta es, dice Carnelutti, por la propiedad o la libertad (a lo que yo añadiría los derechos laborales y especialmente los fundamentales), se constituye en una grave amenaza para un mundo que tiene necesidad de paz, y como lo ha señalado la OIT desde 1919, la paz solo puede sustentarse en la justicia.

### DISCURSO DE CLAUSURA A CARGO DEL DOCTOR ROBERTO LUIS ACEVEDO MENA

Juez supremo titular de la Corte Suprema de Justicia de la República

Piura, 29 de noviembre de 2014

Buenas noches.

“My time is time” dijo una participante, diciendo que “El tiempo es tiempo”. Es el tiempo de la clausura.

Señor Jaime Zavala Costa, presidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; señor Mario Pasco Cosmópolis, presidente del Comité Organizador del Segundo Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo; señor expositor, Adolfo Ciudad, especialista principal en legislación laboral y administración del trabajo de la Oficina Subregional de la OIT para los Países Andinos; señor Róger Zavaleta, uno de los iniciadores de esta sociedad hace veinticinco años, junto con el doctor Mario Pasco y con nuestro distinguido Luis Aparicio Valdez; señora María Helena Aparicio, hija de nuestro profesor Luis Aparicio Valdez; señores participantes, extranjeros y nacionales; señoras y señores.

Como se ha expresado en los discursos inaugurales, desde la realización del Primer Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo realizado en la ciudad del Cuzco hace dieciséis años, coetáneo con la vigencia reciente en aquella data, de la Ley N° 26636, expedida el 24 de junio de 1996, la preocupación constante de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por el estudio, análisis y discusión sobre temas del Derecho del Trabajo, tanto en su aspecto sustantivo como procesal, ha sido un punto de partida importante para que se analice y reflexione sobre la herramienta procesal como instrumento