



FACULTAD DE DERECHO
SECCIÓN DE POSGRADO

**LAS REFORMAS DEL PROCESO LABORAL EN
RELACIÓN A LA GARANTÍA DE TUTELA
JURISDICCIONAL EFECTIVA EN EL PERÚ**

**PRESENTADA POR
GINO ERNESTO YANGALI IPARRAGUIRRE**

**ASESOR
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**

**TESIS
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN DERECHO**

LIMA - PERÚ

2021



CC BY-NC-ND

Reconocimiento – No comercial – Sin obra derivada

El autor sólo permite que se pueda descargar esta obra y compartirla con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se puede cambiar de ninguna manera ni se puede utilizar comercialmente.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>



USMP
UNIVERSIDAD DE
SAN MARTIN DE PORRES

POSGRADO DE LA FACULTAD DE DERECHO

**“LA REFORMAS DEL PROCESO LABORAL EN RELACIÓN A LA
GARANTÍA DE TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN EL PERÚ”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE DOCTOR EN
DERECHO**

PRESENTADA POR:

MG. GINO ERNESTO YANGALI IPARRAGUIRRE

ASESOR:

DR. SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

**LIMA, PERÚ
2021**

Dedicatoria:

A mis Padres Edmundo y Miriam quienes me dieron la vida, me formaron dentro de una vida Cristiana y me enseñaron con su ejemplo el camino correcto de la vida.

A mis tres amores: Asunción, Marifé y Gina, quienes pese a sufrir las vicisitudes de mi vida, siempre estuvieron a mi lado.

Agradecimientos:

A mis maestros, amigos, referentes, y alumnos, que colaboraron con sus orientaciones y consejos la realización de la presente investigación.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	7
SUMARIO	12
ABSTRACT	13
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Descripción de la realidad problemática	14
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema principal.....	16
1.2.2. Problemas secundarios	16
1.3. Objetivos de la investigación.....	16
1.3.1. Objetivos principal	16
1.3.2. Objetivos secundarios.....	16
1.4. Justificación de la investigación	17
1.4.1. Importancia de la investigación	17
1.4.2. Viabilidad de la investigación.....	18
1.5. Limitaciones de estudio	18
1.6. Diseño metodológico	19
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación.....	21
2.2. Bases Teóricas	28
2.2.1. Concepción Constitucional del Proceso	28
2.2.2 Alcances del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva.....	39
2.2.3. Relación de la tutela jurisdiccional con los principios de economía, celeridad procesal y concentración procesal	56

2.2.4. Características del Sistema Procesal que acoge la Ley Procesal del Trabajo	61
2.3. Definición de términos básicos	68

**CAPÍTULO III: REFORMAS DE LA LEY PROCESAL LABORAL PARA
OPTIMIZAR LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA 71**

3.1. Derecho Comparado: Reforma del Sistema procesal en cuanto al juicio por Audiencias.	
3.2 Fundamentos para considerar innecesaria la etapa de conciliación en el proceso laboral	71
3.1.1. La conciliación laboral antes o durante el proceso	81
3.1.2. La judicialización de la controversia disminuye probabilidades de acuerdo.....	86
3.1.3. Datos de expedientes analizados.....	95
3.3. ¿De qué manera la etapa de conciliación afecta la tutela jurisdiccional efectiva?	99
3.2.1. En relación con la economía y celeridad procesal.....	108
3.2.2. En relación con la concentración procesal	118
3.4. Fundamentos para considerar una única vía procesal para las pretensiones laborales de naturaleza cognitiva.....	121
3.3.1. Las vías procesales previstas para pretensiones cognitivas	127
3.3.2. Fundamentos para la consideración de dos vías: Ordinaria y abreviada	129
3.3.3. Cuadro comparativo de duración según datos de expedientes analizados.....	137
3.5. Ventajas y desventajas de considerar una única vía procesal para pretensiones laborales de naturaleza cognitiva en relación a la tutela judicial efectiva	140
3.6. Análisis de datos recogidos de expedientes laborales en trámite.....	142

3.7. Análisis de propuestas proyectadas	144
CONCLUSIONES	147
RECOMENDACIONES.....	153
FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	155
ANEXO I	164
ANEXO II PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY 29497	200

INDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Pretensiones examinadas.....	97
Cuadro 2: Pretensiones tramitadas.....	98
Cuadro 3: Naturaleza de las pretensiones.....	108
Cuadro 4: Lead Time - por cada acto procesal.....	118
Cuadro 5: Lead Time- Por cada acto procesal	138

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total de expedientes revisados	115
Tabla 2. Lead Time final	116
Tabla 3. Lead Time - Por cada acto procesal	117

INTRODUCCIÓN

Desde el inicio de la vida en sociedad, cada ser humano ha buscado su bienestar y los de su grupo, lo que ha conllevado al surgimiento de diversos conflictos, tratando de satisfacer necesidades básicas, y a veces no tan importantes. El surgimiento de estas controversias ha ocasionado la ruptura de la paz social, es así, dentro de la sociedad que se organiza políticamente se advierte que es importante establecer mecanismos de solución de los conflictos en aras de hacer prevalecer las normas de convivencia y no romper la armonía que hasta ese momento se hubiera logrado. Dentro de esos mecanismos se encuentra el proceso judicial.

Sin embargo, el proceso no es el mecanismo que se puede utilizar para resolver controversias, se ha convertido con el tiempo, en la última vía. En un primer momento se deja a los propios interesados encontrar soluciones a sus conflictos, a través de mecanismos autocompositivos como la negociación, la transacción y luego, cuando estos fracasan se requiere la intervención de terceros, siendo posible acudir a la mediación y conciliación; Sin embargo, hay situaciones en las que es necesario imponer una solución reforzada con la fuerza que establece el Estado, siendo el mecanismo heterocompositivo que ofrece mayor garantías no solo de cumplimiento por el uso de la coerción estatal sino porque el tercero que resolverá el conflicto aplicando la Ley no tiene ningún compromiso con los intereses particulares en juego.

Esta forma de resolver conflictos de intereses, denominado proceso judicial, no es solamente un conjunto de actos de trámite, sino que son actos

o etapas secuenciales, ordenadas y que además de tener un objeto propio tienen una finalidad. Se deben observar en el desarrollo de estos actos determinadas condiciones, formalidades, plazos y límites; sin perder de vista en el Estado actual que existen un conjunto de garantías y derechos fundamentales que tiene plena efectividad desde la Constitución y los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos; entre ellos, el plazo razonable para tener una resolución fundada en derecho, el ejercicio debido de la defensa, la debida motivación de las decisiones, judiciales, entre otros.

El Estado tiene como una obligación primaria proporcionar a sus ciudadanos mecanismos adecuados para resolver las controversias, y ello se traduce en el reconocimiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, que es un derecho constitucional expresamente reconocido y con el cual se pretende responder con una debida aplicación del Derecho ante cualquier controversia. Este derecho no sólo importa poder acceder a un proceso en el que se resuelva a una controversia, sino que éste se realice regularmente y en el tiempo adecuado, así como que se logre una decisión fundada en derecho y pueda ser ejecutada. Esta tutela judicial debe ser reforzada cuando los derechos afectados o en controversia son también fundamentales, y dentro de ello se encuentran algunos de naturaleza laboral como la protección ante el despido arbitrario, una remuneración digna, un horario de trabajo acorde con la jornada legalmente establecida, entre otros.

Además, están directamente relacionados con el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, principios de orden procesal como la economía, celeridad y concentración procesal; siendo estos reconocidos expreso en los ordenamientos procesales de las diversas especialidades,

como constitucional, civil, penal y laboral. Es a partir de estas líneas directrices que uno puede evaluar si un proceso permitirá hacer efectivo aquél.

Sin embargo, cabe preguntarse ¿qué sucede cuando el proceso cuenta con etapas y formas, pero que no tienen mayor efectividad?, entonces, surge la necesidad de revisar su diseño normativo y ver cómo se pueden introducir cambios que disminuyan etapas o formas innecesarias y se optimicen otras para mejores resultados. En ese sentido, cuando se reformó en el Perú el proceso laboral para incidir en una mayor aplicación de la oralidad fue justamente con la finalidad de lograr darle una dinámica distinta, que permitiera una respuesta oportuna al justiciable.

En la presente investigación, nos cuestionamos si todos procesos laborales como están previstos en la Ley Procesal implican una solución oportuna al litigio laboral, considerando que se han previsto vías procesales diferenciadas para determinadas pretensiones, pero como se demostrará en la investigación, dicha diferenciación no tiene ningún efecto en los plazos que suelen ser similares.

Una segunda interrogante surge a partir de la presencia de ciertas etapas en el proceso que estadísticamente no muestran una utilidad, más aún si consideramos que ya se agotaron las instancias para soluciones amistosas o conciliaciones; pero además, resulta innecesario establecer una etapa obligatoria, cuando se puede intentar una solución de esta naturaleza en cualquier momento procesal previo a la sentencia o incorporarla como posibilidad en otro audiencia, como la de juzgamiento, generándose por el principio de concentración una audiencia única.

Para establecer la validez de nuestra hipótesis de trabajo y de acuerdo con los problemas de investigación planteados se desarrollaron tres capítulos. En el primero se definieron aspectos metodológicos fundamentales referidos al problema de investigación, los objetivos, la importancia de este trabajo y las características metodológicas, principalmente el enfoque que tiene esta investigación y las herramientas utilizadas, resaltando que no se trata de un análisis teórico nada más, sino que se sustenta en información de campo.

En el segundo capítulo se realizó el marco teórico observando los antecedentes de investigación, las bases teóricas, considerando una visión del proceso laboral desde la Constitución, esto es, para atender la tutela judicial efectiva y observando los principios de un Debido Proceso, para luego concluir en un tercer capítulo que es el más importante puesto que se demuestra con argumentos y datos obtenidos de la observación de expedientes laborales que nuestras hipótesis de trabajo son válidas.

Con la información recogida en el campo se ha podido concluir en que las dos Audiencias de Conciliación y Juzgamiento, resultan excesivas pues sólo dilatan el proceso, ya que en la primera prácticamente se hace todo un ritual que termina en el señalamiento de una nueva fecha citando a la Audiencia de Juzgamiento luego de varios meses, duplicando esfuerzos y gastos, y no solamente eso, pues las partes, los abogados y el juez ya no se acuerdan que es lo que sólo en la primera de ellas, debiendo estudiar nuevamente la causa; cuando nuestro planteamiento es la de señalar una Audiencia Única para un Proceso Único que concentra las dos audiencias que prevé la Ley 29497.

También se ha podido demostrar que conlleva el que se realice esta audiencia un tiempo que incrementa significativamente el plazo del proceso, siendo entonces, negativa su consideración como un trámite obligatorio.

Finalmente se advierte que de las pretensiones señaladas una buena parte corresponde a la vía ordinaria laboral y al proceso abreviado, pero en términos de duración prácticamente el plazo es similar, lo que debiera conllevar tal vez a considerar una sola vía, puesto que en el nivel de la realidad no se establece mayor diferencia entre uno y otro camino procesal.

Concluye nuestra investigación advirtiendo de la incompatibilidad de la existencia de una etapa procesal de conciliación con la idea de tutela judicial efectiva que importa celeridad, economía procesal y concentración, pero, además, la innecesaria diferenciación entre vías procesales que finalmente tiene la misma duración, lo que conduce a plantear algunas modificaciones en la Ley Procesal del Trabajo, vigente.

SUMARIO

Con esta investigación se demuestra que no existe necesidad de establecer vías procesales diferenciadas cuando en su aplicación conllevan los mismos plazos; así como es necesario evaluar la utilidad de ciertas etapas procesales, en este caso de la conciliación que además de conllevar un tiempo que es relevante en el desarrollo del proceso no tiene los resultados esperados. Los procesos en general, y el proceso laboral en particular deben acercarse cada vez satisfacer de mejor manera el derecho a una tutela judicial efectiva, y ello implica confrontar algunas de sus características normativas con la celeridad, concentración, economía procesal y plazos razonables. Fruto de dicha confrontación será posible ir perfeccionando la norma procesal que en este caso sirve para resolver controversias laborales que están muy ligadas con la vida digna y otros derechos fundamentales. No habrá que olvidarse que el Derecho del Trabajo es un derecho humano, y por tanto inherente a la persona humana.

Palabras claves: Proceso laboral – tutela judicial efectiva- celeridad – concentración – economía procesal- plazo razonable.

ABSTRACT

This research shows that there is no need to establish differentiated procedural channels when their application involves the same deadlines; As well as it is necessary to evaluate the usefulness of certain procedural stages, in this case of the conciliation time that in addition to entailing a time that is relevant in the development of the process does not have the expected results. The processes in general, and the labor process in particular, must be approached each time that better satisfies the right to effective judicial protection, and this implies confronting some of its normative characteristics with speed, concentration, procedural economy and reasonable deadlines. As a result of this confrontation, it will be possible to perfect the procedural norm that in this case serves to resolve labor disputes that are closely linked to a decent life and other fundamental rights.

Keywords: Labor process - effective judicial protection - speed - concentration - procedural economy - reasonable term.

CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción de la realidad problemática

El 15 de enero de 2010 se publicó la Ley N° 29497 – conocida como la nueva Ley Procesal del Trabajo que tuvo como inspiración las normas procesales de Venezuela y Ecuador. Se dispuso que esta norma se fuera implementando de manera progresiva en el territorio nacional. La reforma estuvo dirigida principalmente a la reducción de los plazos procesales, siendo para ello, una característica fundamental la prevalencia de la oralidad, siendo este método de trabajo, el que permitió concentrar varios actos procesales y tener una respuesta judicial inmediata.

Desde una concepción de la justicia como un servicio público esencial que permite a los ciudadanos la resolución de controversias de diversa naturaleza entre ellas que la que surgen de las relaciones laborales en el Perú, y que se ha ido generado un proceso más apropiado a las características de estas controversias y tomando en consideración el rol tuitivo que el Estado tiene en cuanto a los derechos de los trabajadores. Es en ese camino, y con una perspectiva que brinda el constitucionalismo, se considera que es posible que esta norma procesal deba tener algunos cambios, con la idea de que el ordenamiento jurídico se adecue a las exigencias y valores que establece la norma fundamental, principalmente pensando en ajustes para hacer efectiva la tutela jurisdiccional.

En el desarrollo de los procesos laborales se advierte la existencia de algunos actos procesales innecesarios pero que además carecen de objeto

cuando ya nos encontramos en el escenario de un litigio, es así que corresponde, considerar la eliminación de la etapa de conciliación o su consideración como una de solución de la controversia que se puede presentar en cualquier momento (sin que tenga una etapa o momento especial de desarrollo) o su inclusión en una audiencia única; y por otro lado, la existencia de dos vías procesales que si bien es cierto establecen diferencias sustanciales en cuanto las pretensiones planteadas, tienen la misma duración, lo que lleva a la necesidad de plantear si es posible considerar una vía única.

Estos dos aspectos que se advierten en el proceso laboral tendrían que ser reformados en aras de lograr una tutela judicial efectiva, pero, además, vista la concreción de principio como economía, celeridad y concentración procesal.

Nuestra investigación se distingue de otras que han planteado reformas en el proceso laboral en primer lugar por tener una visión constitucional del proceso laboral, pero además, por sustentar la problemática en cifras que permiten demostrar que es innecesaria la etapa de conciliación pues no existe por parte de los litigantes voluntad de llegar a acuerdos cuando el asunto está judicializado y los cuadros comparativos de duración de los procesos que nos muestran que no existen mayores diferencias. En ambos casos los datos serán obtenidos de muestras tomadas de expedientes tramitados en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Lima.

La problemática será asumida considerando la necesidad de las reformas siempre con el objetivo de que se pueda brindar un servicio de justicia de mejor calidad, pero principalmente materializar el derecho fundamental a una tutela judicial efectiva.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema principal

¿Qué reformas en la Ley Procesal del Trabajo permitirían optimizar la tutela judicial efectiva en el Perú?

1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cuáles son los fundamentos para considerar innecesaria la etapa de conciliación en el proceso laboral de acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo vigente en el Perú?
- ¿Cuáles son los fundamentos para considerar una única vía procesal para las pretensiones de naturaleza cognitiva en la Ley Procesal del Trabajo vigente en el Perú?
- ¿De qué manera las reformas planteadas a la ley procesal de trabajo en relación a la conciliación y la vía procesal única se relacionan con los principios de economía, celeridad y concentración procesal en el Perú?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivos principales

Determinar las reformas que en la Ley Procesal del Trabajo permitirían optimizar la tutela judicial efectiva en el Perú

1.3.2. Objetivos secundarios

- Establecer los fundamentos para considerar innecesaria la etapa de conciliación en el proceso laboral de acuerdo a la Ley Procesal del Trabajo vigente en el Perú.
- Precisar los fundamentos para considerar una única vía procesal para las pretensiones de naturaleza cognitiva en la Ley Procesal del Trabajo vigente en el Perú.
- Explicar de qué manera las reformas a la ley procesal de trabajo en relación a la conciliación y la vía procesal única se relacionan con los principios de economía, celeridad y concentración procesal en el Perú.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Importancia de la investigación

La presente investigación conforme se encuentra planteada tiene una gran relevancia, no solo académica, sino también práctica, puesto que no solo se analizará doctrinariamente las etapas que rigen en el proceso laboral y la importancia de cada una de ellas en los distintos procesos laborales, sino que se plantea también el análisis práctico e idóneo de estos procesos, a fin de poder establecer si las mismas cumplen con el objetivo de brindar una tutela jurisdiccional efectiva o si resultan innecesarias.

La justificación teórica de esta investigación reside en el aporte académico en cuanto a la necesidad de compatibilizar el proceso laboral con las exigencias de la tutela jurisdiccional efectiva, y a su vez con principios procesales como el de economía celeridad y

concentración procesal. Por otro lado, la relevancia práctica está dada por que esta investigación se sustentará en datos de realidad que permiten justificar objetivamente las reformas que pretenden cambiar el diseño procesal en materia laboral.

1.4.2. Viabilidad de la investigación

La presente investigación resulta viable, puesto que, al tratarse de una investigación dogmática, se cuenta con las herramientas necesarias para el análisis y estudio de la problemática y objetivos planteados; por ende, el desarrollo de la investigación, es atendible y realizable ya que se cuenta con variada doctrina nacional y extranjera.

En cuanto a las herramientas metodológicas, se tienen las necesarias para su elaboración, pues con la publicidad con que cuentan los procesos laborales, es factible poder acceder al desarrollo de los mismos, siendo posible acceder a información de primera mano, al desempeñarse, el investigador como magistrado en la especialidad laboral. Finalmente, la viabilidad se sustenta en la predisposición y el tiempo para el desarrollo del trabajo de investigación, y que el investigador declara tener, conforme al tema y su importancia.

1.5. Limitaciones de estudio

Las limitaciones podrían considerarse sobre los escasos de materiales doctrinarios en el ámbito nacional sobre instituciones o etapas específicas del proceso laboral vigente, lo que se puede entender por el tiempo corto de vigencia del proceso laboral y su implementación progresiva.

1.6. Diseño metodológico

La presente investigación tiene un enfoque mixto, esto es, si bien se analizan y evalúan aspectos del objeto de estudio desde la teoría y dogmática desarrollada en relación a la tutela judicial efectiva y el proceso laboral. Se sustenta también en información de campo sobre procesos laborales tramitados con la ley procesal de trabajo a fin de sustentar con datos fácticos la necesidad de efectuar algunas reformas.

La investigación que se pretende realizar es de tipo no experimental, puesto que las conclusiones a las que se arribe en la presente investigación no se pondrán a prueba, pero, además, no se ha dado la manipulación de variables. Además, es una investigación del tipo descriptivo – explicativo, ya que pretende mostrar la necesidad de reformas en los procesos laborales; también, establecer las razones por las que determinadas etapas o vías procesales no guardan compatibilidad con la tutela jurisdiccional efectiva.

Los métodos que se utilizarán en la presente investigación corresponden al método dogmático formalista, que nos ayudará permitirá evaluar aspectos teóricos de la investigación; pero, además, se recurrirá al método funcional o finalista para establecer las razones para la reforma del proceso laboral en algunos aspectos referidos a sus etapas y vías procedimentales.

Como instrumentos de investigación usará el análisis documental pues se recurrirá a libros, artículos, ensayos, normas, jurisprudencia, noticias, entre otros, y además, se obtendrá la información de expedientes laborales que nos permita establecer la utilidad de la audiencia de conciliación, así como realizar

el comparativo en relación al tiempo en que se tramitan los procesos laborales en la vía ordinario y abreviado.

La información se recogerá de expedientes judiciales laborales (100) tramitados entre los años 2019 y 2020 en la Corte Superior de Lima, conforme a formato que se acompaña en Anexo.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

El presente trabajo denominado “*Las reformas del proceso laboral en relación a la garantía de tutela jurisdiccional efectiva en el Perú*”, surge como consecuencia de la existencia de actos procesales innecesarios dentro de un litigio; es por ello, que con esta investigación se pretende analizar la existencia de una reforma en las etapas del proceso laboral y en la existencia de un único proceso a fin de dar mayor realce a la tutela jurisdiccional efectiva, más aún cuando se aprecian elementos estadísticos materiales en donde la misma realidad, supera las mejores intenciones normativas relacionadas con el desarrollo de la conciliación.

Para ello, con el objeto de analizar teóricamente el presente problema, procederemos a presentar investigaciones previas parcialmente relacionadas indirectamente con lo que se plantea dentro del objeto del presente proyecto:

Tesis denominada: “la ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva”, presentada por los Tesistas Leslie Daniela Anhuamán Orbegoso y Esmeralda Gladys Castro Castillo, con la finalidad de obtener el título de abogado en el año 2018. Los tesistas señalan que el diseño de doble audiencia no es eficaz para garantizar oportunamente el Derecho a la Tutela Jurisdiccional de las partes, pues la doble audiencia en el proceso ordinario Laboral,

no ha favorecido el incremento de las conciliaciones y se ha convertido en un mero acto de presencia formal de las partes ante el juez. Los factores que determinan los bajos niveles de conciliación en el proceso Ordinario Laboral, son cognitivos, socioeconómico y culturales. En efecto, en los primeros capítulos de esta investigación sólo se señalan algunas generalidades respecto a la conciliación como instrumento o mecanismo de solución de conflictos en materia laboral.

En su segundo capítulo aprecia que el diseño procesal no ha funcionado en la implementación de la nueva ley procesal, vulnerando el derecho de la Tutela Jurisdiccional Efectiva de los justiciables, lo que impide que los conflictos laborales sean solucionados de una manera más pronta u eficaz.

Mientras que en su quinto capítulo siguen desarrollando las técnicas de conciliación y el juzgamiento anticipado, como una forma de administrar justicia más pronta y eficaz. Para ello, los datos que se manejan son los obtenidos en la Corte Superior de Justicia de La Libertad durante los años 2010-2016, sólo respecto a las conciliaciones.

El interés de la tesis citada, es haber querido demostrar la importancia de la conciliación y privilegiar el juzgamiento anticipado en la audiencia de conciliación, promocionando la capacitación de los operadores del Derecho y la cultura del diálogo.

Tesis denominada: “La Ineficacia de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral Regulado por la Ley N.º 29497”, presentada por Franklin Fernando Chacón Amador y Elio Celes Mattos Panta, en el año 2015, a fin de obtener sus títulos de abogado. En ella concluyen los tesisistas que las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante los juzgados especializados de trabajo de Trujillo ha resultado ser un acto formal, durante los años 2013- 2014, en la que el juez, luego de frustrada la conciliación, se limitaba a fijar las pretensiones materia de juicio, recibir el escrito de contestación de demanda y señalar fecha para la audiencia de juzgamiento. Señalan que es un “acto intrajudicial sin relevancia”.

Para esta investigación se ha manejado datos de los años 2013 y 2014, que se han conseguido a través de encuestas, gráficos estadísticos, estudios de derecho comparado y nacional.

Al igual que lo señala la anteriormente citada, se encuentran orientadas a realzar la importancia de la conciliación; por ello, se cuestiona la mala asesoría de los abogados de los trabajadores, los cuales no se encuentran capacitados, al igual que los jueces laborales, lo cual produce una desconfianza en el cumplimiento de las obligaciones laborales. Señalan que la conciliación no puede funcionar por el espacio limitado de tiempo de 15 minutos y la sobre carga laboral, señalando que no se llega ni si quiera al 86% de conciliaciones en los procesos. Todo ello violenta el principio de la

Tutela Jurisdiccional Efectiva, pues no se logra lo ideal, que es una justicia concentrada, rápida y sencilla.

Finalmente, como recomendaciones señalan que se le debe destinar 30 minutos para la conciliación en la audiencia de conciliación. Asimismo, proponen la creación de más órganos jurisdiccionales, y privilegiar con mayores competencias a la audiencia de conciliación.

- **Tesis denominada “La reforma procesal de la justicia laboral en el Perú: Análisis de las sentencias emitidas en los procesos de pagos de beneficios sociales en la Corte Superior de Justicia de Junín en el periodo 2016”** realizada por el tesista Luis Ricardo Suasnabar Tolentino con la finalidad de obtener su grado de magister.

En esta investigación, el tesista concluye que en la nueva Ley Procesal de Trabajo, donde fue establecida la oralidad como mecanismo o instrumento característico de sistema de litigación, además de modificar la estructura del proceso; en la práctica judicial en los procesos de pago de beneficios sociales, dicha reforma aún sigue pendiente de consolidación, pues jueces y abogados aún no están debidamente preparados en litigación oral, disminuyendo la efectividad del nuevo esquema del proceso; asimismo, los jueces aún no utilizan debidamente los institutos procesales contenidos en la norma procesal laboral vigente.

La investigación que se pretende realizar difiere de las investigaciones citadas puesto que en primer lugar el estudio se efectuará en la actualidad, esto es, entre los años 2019 al 2021 año en el que se proyecta el desarrollo y sustentación de esta investigación, pero además de un aspecto meramente temporal, la mirada del investigador no será estrictamente procesal, sino que se realizará desde el enfoque del derecho constitucional en relación a la garantía de una tutela jurisdiccional efectiva, abordando además, los problemas de investigación en relación a principio procesales como la economía, celeridad y concentración procesal.

La investigación que se pretende efectuar también marca una diferencia de los antecedentes citados, en relación a sustentar las propuestas de reforma basados en datos que se obtendrán el análisis de expedientes laborales tramitados en el distrito judicial de Lima.

PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY 29497 - NLPT

Mediante Resolución Administrativa N° 524-2015-P-CSJLI/PJ, publicada en fecha 01 de octubre del 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima, conformó la Comisión de Análisis del «Proyecto de Modificación a la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497», presidida por el suscrito e integrada por los Jueces Superiores Especializados de Trabajo Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez, Ciro Lusman Fuentes Lobato, Juan Carlos Chávez Paucar y Martha Rocío Quilca Molina, encargada de formular las propuestas que resulten necesarias para optimizar el desarrollo de los procesos laborales y se cumplan los propósitos de la misma. Esta comisión luego de un estudio de la norma procesal vigente y los resultados de su aplicación, formuló un cúmulo de propuestas de modificación de la Ley 29497; y dentro de una de ellas, se propone “(...) un **proceso único**, que contemple **una sola audiencia oral**, en la cual se integren tanto la fase de la conciliación como el juzgamiento, en

forma similar el proceso abreviado laboral, desde luego modificando también la regulación de dicha fase, con el propósito de garantizar y resguardar el adecuado ejercicio del derecho de defensa de las partes en la formulación de sus actos postulatorios y brindándole al juez la facultad de disponer la anticipación de una serie de actos procesales vinculados esencialmente al acopio de medios probatorios, siempre que ellos sean solicitados por los justiciables y en los casos en los que les resulte difícil o imposible su obtención y ello con la finalidad de evitar que las audiencias programadas sufran suspensiones o postergaciones innecesarias.

En este contexto, se plantea la modificación del momento en que el demandante debe tomar conocimiento de la contestación a la demanda, pues en la regulación actual (proceso abreviado), es recién en la audiencia única que se le hace entrega de dicha contestación, conforme a lo señalado por los artículos 48° y 49° de la NLPT, situación que inclusive afecta su derecho a la igualdad en el proceso, pues no tiene tiempo adicional alguno para proceder a absolver las defensas previas o medios de defensa que invoque la demandada. En tal sentido, se propone que una vez recibida la contestación a la demanda, se traslade la contestación al demandante para que cumpla con dichas absoluciones en la audiencia única, con esta modificación, por un lado se garantizará de mejor modo la igualdad de oportunidades para el demandante y la demandada; y por otro lado, se propiciará y obligará a las partes a concurrir a dicha audiencia, pues no tendrán otra ocasión para hacerlo al tratarse de una audiencia única y con ello reincentivar la posibilidad de las conciliaciones, pues la demandada se encontrará en la disyuntiva de proponer una conciliación o en todo caso someterse a la decisión judicial que se emitirá en la misma audiencia.

La Comisión considera que esta modificación constituye la principal para hacer frente a la problemática actual relacionada a la demora de los procesos laborales, propuesta que además resulta compatible con el marco de modificaciones introducidas en nuestro país en otros procesos, como es el caso de los procesos penales por flagrancia, cuya finalidad principal precisamente es la solución rápida de los conflictos sometidos al Poder

Judicial; con la atinencia que dicho nuevo modelo será aplicable también a los procesos seguidos ante los juzgados de paz letrados.(...)”

Este proyecto se encuentra totalmente desarrollado en el Anexo II de la presente investigación.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Concepción Constitucional del Proceso

La investigación que se pretende efectuar será con una visión constitucional del Derecho que implica reconocer la eficacia normativa de la Constitución, el efecto irradiante que tiene en el sistema jurídico, pero, además, la plena eficacia de los derechos fundamentales que son exigibles judicialmente y generan consecuencias concretas a favor de sus titulares.

Aguiló Regla (2001) sostiene que existe una concepción Constitución para los Estados Constitucionales, que sería la visión que se quiere incorporar en esta investigación, así este autor señala:

“(…) Dicha Constitución responde a las pretensiones normativas del constitucionalismo político: la limitación del poder político y la garantía de los derechos; es decir, asume valores y fines como ideología. En ese sentido la constitución formal del Estado Constitucional no puede incorporarse solo – como diría Kelsen – el principio dinámico del Estado. No puede tener solo como función la de hacer posible el ejercicio institucionalizado del poder político; sino hacer posible un poder político institucionalizado desde ciertos valores y fines asumidos.” (p. 451).

En la exposición que realiza este autor, claramente se establece como la Constitución ofrece garantías de los derechos, dentro de las cuáles se encuentran las jurisdiccionales y cómo el ejercicio de cualquier forma de poder debe encaminarse al respeto de los valores que consagra esta norma fundamental.

Con dicho enfoque, se reconoce que los hombres como seres individuales tienen varias necesidades que deben ser satisfechas, por lo que a fin de satisfacer las mismas, requiere de bienes aptos para tal fin; es decir, en esta búsqueda nace una relación entre la necesidad de éste y el bien apto para satisfacerla, denominándose a esto: interés. La contraposición de intereses da lugar al conflicto que finalmente puede solucionarse por la intermediación del Estado en el proceso judicial.

Justamente Gozaini (1995) se refiere al origen del conflicto de la siguiente manera:

“(...) El conflicto admite orígenes diversos que se clasifican según el problema a resolver. Una crisis familiar, empresarial, etc., enfrenta intereses y a personas, que, por ello, constituyen elementos mínimos e ineludibles. Los intereses se vinculan con los individuos y se propagan cuando estos son grupos o asociaciones (...) En relación a las partes, el conflicto puede hallar interesados indirectos (...)”. (p. 28).

En ese sentido, al existir este conflicto intersubjetivo de intereses y en su afán de buscarlo, puede originar un tipo de violencia, poniendo así en peligro la paz social, más aún si éste tipo de violencia puede originar que no sea justa su resolución; en consecuencia, para lograr una verdadera justicia la sociedad se organiza y dicta sus normas de conducta a fin de poder resolver estos conflictos que puedan originarse y que pueden conllevar la ruptura de la paz social, entre estas normas encontramos al proceso. Justamente se reconoce la heterocomposición como un método de resolución de conflictos que

supone la intervención de un tercero que puede ser un particular (arbitraje) pero también el Estado a través del Juez. En ese sentido comenta Montes de Oca (2013):

“(...) La heterocomposición es la solución al conflicto a través de la intervención de un tercero imparcial, con poder y autoridad suficiente para imponer su decisión. Dicho tercero puede ser el juez en el proceso judicial o el árbitro en el arbitraje.(...)” (p. 114)

Tanto en el texto constitucional como en instrumentos internacionales de Derechos Humanos como la Convención Americana o Pacto de San José de Costa Rica, se reconoce el derecho que tiene toda persona a acceder a la justicia para la resolución de sus controversias, siendo que el medio para llegar a una solución es el proceso; sin embargo, distingue el derecho de acceder a los recursos judiciales del debido proceso. Sobre lo señalado Restrepo (2009) sostiene:

“(...) El artículo 8, por su parte, sobre “Garantías Judiciales”, no establece el derecho a un recurso, sino el debido proceso, es decir, el conjunto de requisitos que deben observarse en las instancias procesales con el fin de proteger el derecho de los individuos a que se resuelvan con la máxima justicia posible (...) como primer aspecto del mismo, el acceso a la justicia (...)”². Entonces, se podría decir que el alcance del artículo 8 se sustenta en la consagración de una serie de “reglas de juego” de inicio, desarrollo y conclusión de todo proceso ante las autoridades estatales. Por otra parte, el artículo 25 se denomina “Protección Judicial” y

contiene el derecho de toda persona “a un recurso sencillo y rápido o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales”, luego desarrolla las obligaciones del Estado frente al cumplimiento de dicho recurso, como la obligación de desarrollar las posibilidades de recurso judicial, (...)” (p. 66).

Con la importancia que tiene actualmente los tratados de derechos humano y la influencia en el Derecho nacional de los estados parte, es posible afirmar que existe un derecho al proceso, pero, además, a que dentro de él se observen determinadas “reglas de juego” que son las que dotan de contenido al concepto Debido Proceso.

Calamandrei (2002) sostenía que “el proceso es la serie de actividades que se deben llevar a cabo para llegar a obtener la providencia jurisdiccional” (p. 318), asimismo, Chiovenda (2005) define al proceso como “el conjunto de actos coordinados para la finalidad de la actuación de la voluntad concreta de la ley – en relación a un bien que se presenta como garantizado por ella – por parte de los órganos de la jurisdicción ordinaria” (p. 56); Por otro lado, Montero (2002) expone que el proceso es

“(...) el instrumento por medio del que el poder judicial cumple las funciones que le están atribuidas constitucionalmente, bien como el

instrumento puesto a disposición de todas las personas para lograr la tutela judicial efectiva a que se refiere la constitución (...)" (p. 23).

Los doctrinarios nacionales como Monroy (2007) ha definido al proceso judicial como:

"(...) el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizados durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos (...)" (p. 229)

Si bien las definiciones respecto al proceso pueden ser diversas, lo cierto es que en todas se hace referencia a que el mismo consiste en un conjunto de actos que se encuentran íntimamente relacionados con la jurisdicción, donde se protegerá y reconocerá derechos, en consecuencia, tenemos que el proceso en su función instrumental es el idóneo para tutelar y efectivizar los derechos constitucionales e infra constitucionales. Por todo lo señalado el proceso es el espacio ideal para resolver una controversia o conflicto intersubjetivo, puesto que nos garantiza la presencia de un tercero imparcial, dotado del poder para solucionar el conflicto de manera definitiva y respaldado por la coerción del Estado.

Dependiendo de la naturaleza del proceso, se buscará no solo resolver el conflicto, en algunos casos establecer lo que realmente sucedió, como se establece en los procesos penales, y que comenta Mixán (2005) señala:

“... que uno de los fines del proceso es el descubrimiento de una verdad concreta y agrega que, en el tipo de proceso penal diseñado para buscar la verdad concreta, la tarea es generalmente compleja y de suma responsabilidad, tanto porque ella no “brota espontáneamente”, cuanto porque –como ya está advertido– tampoco se la ha de buscar “a como dé lugar”, sino aplicando el método legítimo diseñado por el ordenamiento jurídico garantista” (p. 61).

Se advierte que se considera el proceso como un instrumento único para la resolución de controversias, y un ámbito en el que se busca la tutela de los derechos constitucionales, pero la Constitución peruana no hace un reconocimiento directo del proceso, pero sí se identifican determinadas instituciones procesales y algunos principios en relación a esta alternativa heterocompositiva para la resolución de conflictos.

Por lo señalado no solo hay un derecho fundamental al proceso sino el que este sea llevado con regularidad, entonces relaciona dos conceptos, es así que Landa (2002) sostiene:

“(...) conduce necesariamente a dos cosas: primero, que se garantice el derecho al debido proceso material y formal de los ciudadanos y, segundo, que el Estado asegure la tutela jurisdiccional. De esa manera, la tutela judicial y el debido proceso se incorporan al contenido esencial de los derechos fundamentales, como elementos del núcleo duro de los mismos. Permitiendo de esta manera que, a un derecho corresponda siempre un proceso y que un proceso suponga siempre un derecho;

pero, en cualquiera de ambos supuestos su validez y eficacia la define su respeto a los derechos fundamentales (...). (p. 446)

Es así que en la Constitución Política en el artículo 139° se prescribe los principios y derechos de la función jurisdiccional, directamente relacionados con la actividad procesal:

1. La unidad y exclusividad de la función jurisdiccional.
 2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional.
 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.
 4. La publicidad en los procesos, salvo disposición contraria de la ley.
 5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.
 6. La pluralidad de la instancia
- (...)

Todos estos principios y derechos conforman el contenido del denominado debido proceso. Este derecho de justicia conocido como “debido proceso” es el que comprende los aspectos que definen y constituyen el proceso, más allá de la naturaleza o especialidad de las pretensiones en debate. Comprende al juzgador que va resolver la controversia cuya independencia e imparcialidad debe estar garantizada, y a las partes que el proceso debe tener resguardo su derecho de defensa, prueba, alegación e impugnación.

Una visión o concepción constitucional del proceso, es aquella que necesariamente pasa por considerar la observancia de todas las garantías de

justicia reconocidas en la norma fundamental. Bustamante (2001), entiende que “el debido proceso justo será aquel que respete el acceso, el inicio, el desarrollo y la conclusión de todo proceso o procedimiento, así como las decisiones que en ellos se emitan sean objetivas y materialmente justas” (p. 181).

Quiroga (1989) señala que

“(...)el debido proceso tiene la dimensión de ser un derecho individual fundamental; pero, además de ello, tiene otra dimensión, ya que es también “una garantía con sustrato constitucional del proceso judicial (...) que tiende a rodear el proceso de las garantías mínimas de equidad y justicia que respaldan la legitimidad de la certeza del derecho finalmente determinado en su resultado (...)” (p. 297).

Entonces referirse al proceso desde una perspectiva constitucional, supone reconocer la exigencia de un “debido proceso” que a su vez tiene una doble naturaleza: como derecho individual fundamental y como garantía institucional de la Administración de Justicia en un Estado democrático de Derecho. En sentido se reconoce como un atributo o facultad asignada a un sujeto individualizado, pero también en abstracto como un rasgo fundamental del tipo de Estado que tenemos. Alexy (2012) señala al respecto:

La tesis de la doble naturaleza exige que se tengan en cuenta seriamente tanto a la dimensión ideal, así como a la dimensión real del derecho. Ella exige, además, que sea otorgada una prioridad prima facie a la dimensión positiva o autoritativa (p. 25). (...) La contraparte

del carácter potencial es la conexión real existente entre los derechos fundamentales y los principios. Una conexión real se da en todos aquellos casos en los cuales las normas de derecho fundamental, tal como están determinadas en la Constitución, tienen que ser interpretadas directamente como principios. (p. 27)

Ahora bien, ciertamente en tanto que es una garantía para el buen funcionamiento del proceso judicial, esto redundaría en favor del individuo, el cual eventualmente somete sus controversias a un proceso. Por ello, siguiendo a Quiroga (1989) anteriormente citado, se puede decir que:

“el debido proceso es la institución (...) que identifica los principios y presupuestos procesales mínimos que debe reunir todo proceso judicial jurisdiccional para asegurar al justiciable la certeza, justicia y legitimidad de su resultado” [y en ese sentido, se halla] “íntimamente referido a la validez y legitimidad de un proceso judicial” (p. 298).

Jurisprudencialmente, el Tribunal Constitucional ha expuesto en los EXPS. 6149-2006-PA/TC Y 6662-2006-PA/TC, Lima¹ que:

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el

¹ EXPS. 6149-2006-PA/TC Y 6662-2006-PA/TC, Lima, sesión de Pleno Jurisdiccional, 11 de diciembre de 2006, ff.jj. 37-42.

procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo (FJ 37-42).

Asimismo, ha señalado en el EXP. N° 00579-2013-PA/TC SANTA² que:

5.3.1. El artículo 139, inciso 3), de la Constitución establece como derecho de todo justiciable y principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso. Dicho derecho, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos dimensiones: una formal, procesal o procedimental, y otra de carácter sustantivo o material. En la primera de las mencionadas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas (las cuales a su vez son derechos parte de un gran derecho con una estructura compuesta o compleja) que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento o proceso (sea este judicial, administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole). En la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.

² EXP. N.° 00579-2013-PA/TC SANTA, Sala Primera del Tribunal Constitucional, Trujillo 24 de octubre de 2014, ff.jj. 5.3.1-5.3.2.

5.3.2. El debido proceso dentro de la perspectiva formal, cuya afectación se invoca en el presente caso, comprende un repertorio de derechos que forman parte de su contenido constitucionalmente protegido, entre ellos, el derecho al procedimiento preestablecido, el derecho de defensa, el derecho a la pluralidad de instancias, el derecho a la motivación de las resoluciones, el derecho a los medios de prueba, el derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, etc. La sola inobservancia de cualquiera de estas reglas, como de otras que forman parte del citado contenido, convierte al proceso en irregular, legitimando con ello la necesidad de ejercer labores de control constitucional.

Lo señalado por el Tribunal Constitucional no hace más que compilar todo lo establecido en la dogmática constitucional sobre el Debido Proceso en su sentido formal y material. Advirtiéndose de su naturaleza compleja y continental. Este derecho y principio es uno de los mayores logros de la humanidad, y que como subraya Agudelo (2005) tiene como antecedente histórico que se remonta al siglo XIII cuando los varones normandos presionaron al rey Juan sin tierra para la existencia de un juzgamiento legal (p. 91).

Desde una concepción constitucional, el proceso es el conjunto de actos que buscan dar por finalizado un conflicto de intereses y reponer la paz social, actividad que se encuentra estrechamente ligada a la función jurisdiccional, la misma que se encuentra reconocida en la Constitución

Política. Asimismo, se debe añadir que el objeto del proceso judicial es una pretensión o una controversia que el juez debe resolver con justicia y dentro del marco de garantías que reconoce la Constitución, que implica observar el Debido Proceso.

2.2.2 Alcances del Derecho a la Tutela Judicial Efectiva

Como se ha expuesto, las relaciones humanas transitan mediante consensos y confrontación de intereses, último aspecto que puede originar un conflicto, el cual puede conllevar la vulneración de un interés social amparado en una norma emanada del Estado, lo que da lugar a la existencia de un conflicto jurídico o de relevancia para el Derecho.

En el afán de poder solucionar estos conflictos que se originan, es que aparecen diversas vías para ello: la autotutela (autodefensa), autocomposición y heterocomposición, siendo esta última una respuesta propia del Derecho, lo que implica la participación del aparato Estatal.

La heterocomposición es una manifestación de la tutela jurídica, que a decir de Couture citado por Ticona (2009) es la “(...) *La satisfacción efectiva de los fines del derecho (...)*” la misma que “(...) *se puede realizar extraproceso (sin el proceso) o intraproceso (mediante el proceso)*” (p. 14).

La Constitución nacional vigente consagra el derecho a la tutela judicial efectiva en el artículo 139° diferenciándolo de acuerdo a la redacción con el

debido proceso. Esa distinción en la norma constitucional es tratada por diversos autores nacionales. Así, Castillo Córdova (2013) sostiene:

¡(...) La primera estaría destinada a asegurar el inicio y el fin del procesamiento, a través del acceso a la justicia y la ejecución de la decisión; mientras que el segundo estaría llamado a proteger el desarrollo del procesamiento mismo. Así, la posibilidad de acceder a un órgano que administre justicia de modo institucionalizado, sería manifestación de la tutela jurisdiccional y no el debido proceso; mientras que toda la secuencia de etapas procesales a partir de que se ha accedido al órgano que administra justicia y hasta la dación de la sentencia en instancia final, sería manifestación del debido proceso y no de la tutela jurisdiccional; y, finalmente, la ejecución de la sentencia firme vendría a ser sólo manifestación de la tutela jurisdiccional (...).”

(p.5)

Sin embargo, da cuenta de una relación existente entre uno y otro concepto para considerarlos como es aspecto estático y dinámico que formarían parte de un mismo bien:

“(...) De igual forma, y siempre con base al significado del bien humano referido, la expresión “tutela jurisdiccional” no puede ser entendida como excluyente del procesamiento mismo, porque sin éste ni tendría sentido acceder al órgano que administra justicia, ni sería posible arribar a la solución justa que es precisamente la que habría que

ejecutar para superar satisfacer la necesidad humana esencial. De manera que al reconocimiento del acceso a la justicia y de la ejecución de la solución justa decidida, se ha de añadir como integrantes de la tutela jurisdiccional, el conjunto de garantías formales y materiales necesarias para hacer posible en la mayor medida de lo posible el arribo a una decisión justa (...). (p. 6)

Esta posición sería compartida con Monroy (2007):

Entre el derecho a la tutela jurisdiccional y el derecho a un debido proceso, existe la misma relación que se presenta entre la anatomía y la fisiología cuando se estudia un órgano vivo, es decir, la diferencia sólo reside en la visión estática y dinámica de cada disciplina, respectivamente. El primero es el postulado, la abstracción; en cambio, el segundo es la manifestación concreta del primero, es su actuación. (p. 459).

Landa (2002) subraya esta relación, al decir:

“(...) Es importante reafirmar que los derechos al debido proceso constituyen la base sobre la que se asienta la tutela judicial y no judicial. En tal entendido se puede señalar que, en nuestro sistema constitucional se encuentran consagradas enunciativamente las garantías de un proceso litigioso, en función de lo cual toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional (...).” (p. 452)

Nuestra posición para la presente investigación es de reconocimiento de la relación indisoluble entre ambos aspectos, tal como se expone por los autores anteriormente citados. La tutela jurisdiccional es un derecho fundamental, mediante el cual el ciudadano puede exigir la solución de una controversia a los órganos encargados de administrar justicia, y debe procurarse que el mismo se desarrolle con el respeto de las garantías mínimas de: defensa, contradictorio, juez imparcial e independiente, plazo razonable de duración, entre otros.

Este derecho como subraya Ledesma (2011) recae *en personas naturales y jurídicas*” (p. 23), pero que no solo comprende el acceso sino el que se asegure un proceso con todas las garantías y una decisión final amparada en Derecho, como señala Priori (2009):

“(...) el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva es aquel que tiene toda persona de acceder a un órgano jurisdiccional con la finalidad de solicitar la protección de una situación jurídica, la misma que alega vulnerada o amenazada, a través de un proceso dotado de las mínimas garantías; luego de lo cual se expedirá una resolución fundada en Derecho, con posibilidad de ejecución (...)” (p. 64).

Estos aspectos han sido desarrollados de modo singular por Sumaria (2013) que advierte de la presencia de diversos grados:

“Tutela jurisdiccional de primer grado o garantía de acceso a la jurisdicción: Se cumple al permitir el acceso a la jurisdicción,

respetando el “principio de juez natural, principio de legalidad y las condiciones materiales para poder tener un acceso real a este derecho.

Tutela jurisdiccional de segundo grado o garantía de un proceso justo:

Se verifica al cumplirse un proceso en el que se respete “el principio de contradictorio de dualidad de posiciones e igualdad de partes

Tutela jurisdiccional de tercer grado o garantía a una respuesta

cualitativa: Se cumple al emitirse una respuesta congruente con la pretensión, “en un plazo razonable y oportuno.

Tutela jurisdiccional de cuarto grado o susceptible de eficacia: Implica

que la resolución que contiene la decisión final del juez, pueda ser cumplida.“(p. 160)

Como se reitera en las siguientes líneas la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho fundamental que no se agota en el acceso a la justicia, sino que está rodeado o compuesto por otros derechos de igual importancia; y es dentro de su complejidad que encontramos, además, del acceso a la jurisdicción, el de un proceso en igualdad de condiciones, y con garantías mínimas que lo respalden, el derecho a obtener una decisión fundada en derecho.

La complejidad que se anuncia en las líneas anteriores se aprecia en las diversas definiciones que se exponen a continuación:

Peña (2009) dice que la tutela jurisdiccional efectiva

“(...) consiste en el derecho subjetivo que tiene todo ciudadano de acudir a la administración de Justicia a efectos de demandar que se le reconozca, extinga o modifique un derecho reconocido por el ordenamiento jurídico en sujeción a las normas que garanticen un debido proceso (...)”(p. 67).

De Oliveira (2008) define a la tutela jurisdiccional como “el resultado de la actividad desarrollada por los órganos del Estado que ejercen la jurisdicción o que están autorizados para ello, con miras a la protección del patrimonio jurídico” (p.176)

De ello, se tiene que la tutela jurisdiccional efectiva, no se limita a brindar protección jurisdiccional, puesto que de ser solo eso, estaríamos hablando del derecho de acción o el acceso a la justicia; para que verdaderamente exista una tutela jurisdiccional efectiva es necesario que lo que se resuelva se haga realidad de pleno y de forma rápida, para que así la protección sea real, integra, rápida y oportuna, en su ejecución.

En consecuencia, se trata de un derecho constitucional que en su vertiente subjetiva supone, en términos generales: a) un derecho a favor de toda persona de acceder de manera directa o a través de representante, ante los órganos judiciales; b) de ejercer sin ninguna interferencia los recursos y medios de defensa que franquea la ley; c)

de obtener una decisión razonablemente fundada en derecho; y finalmente, d) de exigir la plena ejecución de la resolución de fondo obtenida.

El derecho a la tutela jurisdiccional es un derecho genérico (base) y contiene tres derechos específicos como son: 1) El derecho de acción, 2) El derecho de contradicción, 3) El derecho a un debido proceso.

Sobre el derecho de acción, Angeludis (2015) señala:

“(...) no es más que un acto de contenido estrictamente procesal, destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional. Esta, una vez que toma conocimiento de tal petición, se encuentra obligada a iniciar un proceso judicial, el cual estará ajustado a la ley y al respeto de los derechos fundamentales que forman parte de un debido proceso (...)” (p.8).

En la definición citada se hace mención a un acto procesal destinado al reclamo ante la autoridad judicial que en el ámbito laboral como civil implicar la presentación de la demanda, que debe cumplir con determinadas condiciones, partiendo de que los derechos fundamentales son absolutos. “Pero no solo es atender al que tiene la pretensión sino también al contendiente como afirma Gozaini (2004) que comprende dentro de su definición de acción al adversario que debe ser emplazado:

La acción no es más que un acto de contenido estrictamente procesal destinado a efectuar un reclamo a la autoridad jurisdiccional, para que actúe consecuentemente, contra un adversario a quien tendrá que emplazar para someterlo a las reglas del proceso judicial (...)“(p. 96).

Nuestra posición en relación al derecho de acción y la tutela judicial efectiva, esta dado porque el primer hace parte del segundo, sin que se pueda establecer que éste último lo reemplaza, asumiendo la posición del colombiano Gonzáles Jaramillo (2018) que considera que ha aparecido en el Derecho moderno son falsos dilemas sobre este tema:

“(...)Hoy parece que el derecho de acción desaparece de la teoría procesal y es sustituido por el concepto de tutela judicial efectiva, el cual se entiende como sinónimo del concepto de acceso a la justicia; este fenómeno donde dos extremos muestran tesis contrarias, pero se venden como las únicas posibles, no es más que un falso dilema; la intención de esta escrito es deconstruir dicho dilema aparente.” (...) (p. 28)

(...) En últimas, la relación que hay entre la tutela judicial y el derecho de acción es sencilla, quién debe tutela judicial al derecho, como respuesta al derecho de acción, es el Estado. Pero el derecho de acción, porque es el derecho a través del que se puede ejercer la pretensión a la tutela judicial del derecho material, es el derecho a una

acción adecuada, valga decir, es el derecho que, entre otras técnicas procesales, exige la sentencia capaz de permitir la tutela del derecho material (...)" (p. 38)

Este componente inicial del derecho a la tutela judicial efectiva materializa el denominado acceso a la justicia, planteado la pretensión concreta ante el Estado. Pero también comprende la contradicción, esto es, que el adversario o a quién se dirige la pretensión tenga la posibilidad de ser escuchado y pueda realizar los descargos que corresponde, así, Arévalo (2013) señala:

"(...)Se justifica solo con el hecho de que el demandado pueda ser oído y disfrute de la oportunidad de defenderse si es el caso, pudiendo elegir guardar silencio, plantear defensas generales, atacar las pretensiones de la acción, formulando excepciones concretas o incluso allanarse a la demanda, si así lo considera conveniente, por supuesto siempre dentro de los parámetros que la ley procesal le provee (...)" (p.15).

Es más, esta posibilidad de contradicción del demandado no solo se evalúa en términos de la tutela jurisdiccional efectiva sino también de igualdad de armas y derecho de defensa. En ese sentido Baylos (1994) subraya esta relación al tomar en consideración una sentencia del Tribunal Constitucional español (STC.48/1990):

Los actos de comunicación procesal, por su acusada relación con la tutela judicial efectiva que como derecho fundamental garantiza el art. 24.1 CE, y, muy especialmente, con la indefensión que, en todo caso, proscribiera el citado precepto, no constituyen meros requisitos formales

en la tramitación del proceso, sino exigencias inexcusables para garantizar a las partes, o a quienes puedan serlo, la defensa de sus derechos e intereses legítimos, de modo que la inobservancia de las normas reguladoras de dichos actos podría colocar a los interesados en una situación de indefensión contraria al citado derecho constitucional; de ahí que cobre singular importancia el primer acto procesal de comunicación, o sea, el emplazamiento o citación de las partes, porque sin él no tendría la garantía de su defensa, y se hace preciso, por ello que, como deber específico integrado en la tutela judicial efectiva, los órganos judiciales aseguren en la medida de lo posible la efectividad real de dichos actos de comunicación. (p. 120)

De modo tal que este mismo autor añade:

Sin embargo, la igualdad de las partes en el proceso sí tiene un anclaje constitucional. La jurisprudencia constitucional, al ligar este principio con los de contradicción y no indefensión, ha reconducido el problema a la tutela que otorga el art. 24 CE. Igualdad de las partes estará ahora, en la perspectiva constitucional, directamente relacionado con el derecho a la defensa, "que quedaría alterado en la medida en que se admitiesen a una parte comportamientos o medios que se nieguen a la otra" (34). Desde esta perspectiva, existen múltiples manifestaciones del mismo, como veremos más adelante, derivadas en última instancia del derecho a la tutela judicial efectiva como derecho ciudadano. Ya se tendrá ocasión de glosar, brevemente, las consecuencias últimas que esta posición de nuestro Tribunal Constitucional reviste; en especial,

las implicaciones de ésta como justificación de correcciones del principio dispositivo, sobre la base, precisamente, del derecho a la defensa del trabajador. (p. 115)

Por otro lado, se tiene que la tutela judicial efectiva guarda una estrecha relación con el debido proceso y ello se advierte del texto del Código Procesal Constitucional que da cuenta de que la tutela judicial efectiva no solo importa el poder acceder a la justicia sino también tener un debido proceso. Así se establece en el artículo 4° que expresamente establece: “El amparo procede respecto de resoluciones judiciales firmes dictadas con manifiesto agravio a la tutela procesal efectiva, que comprende el acceso a la justicia y el debido proceso. Es improcedente cuando el agraviado dejó consentir la resolución que dice afectarlo. El hábeas corpus procede cuando una resolución judicial firme vulnera en forma manifiesta la libertad individual y la tutela procesal efectiva. Se entiende por tutela procesal efectiva aquella situación jurídica de una persona en la que se respetan, de modo enunciativo, sus derechos de libre acceso al órgano jurisdiccional, a probar, de defensa, al contradictorio e igualdad sustancial en el proceso, a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, a la obtención de una resolución fundada en derecho, a acceder a los medios impugnatorios regulados, a la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y a la observancia del principio de legalidad procesal penal.”

En ese sentido, es importante considerar la definición del debido proceso, que de acuerdo a Ledesma (2016) es:

“(...) Un principio general del derecho, como garantía constitucional y como derecho fundamental. Para quienes sostienen que es principio general señalan que el proceso justo inspira todo el ordenamiento jurídico político y no requiere de un reconocimiento positivo para que pueda reducir sus efectos; sin embargo, para el sector que califica como derecho fundamental le atribuye no solo funciones propias de un principio general sino que trasciende, a valores superiores que provienen de la dignidad del ser humano y del logro de una sociedad justa y libre, además tampoco requiere de una positiva para existir (...)” (p.24).

Indudablemente como resalta la autora anteriormente citada se trata de un principio general que tiene una connotación para el Derecho procesal, pero que además está dotado de un contenido complejo, puesto que reúne una suma de garantías procesales, y que de acuerdo a Bernales (2005) sirve de límite a la autoridad:

“(...) Hay que destacar que el debido proceso no solamente es un canal que hace viable y factible el ejercicio de otros derechos, sino también es un parámetro que encuadra o limita el accionar de quien tiene autoridad, buscando así evitar el abuso del poderoso sobre el más débil. Ello le proporciona un rol vital en la configuración y consolidación de todo Estado Social y Democrático de Derecho en general, y de una Jurisdicción Constitucional eficaz en particular (...)”. (p.38)

Como ya se señaló, al hablar de derecho a la tutela judicial efectiva se debe también considerar el debido proceso, ambos términos no son lo mismo, pero están relacionados íntimamente; así lo ha señalado el Tribunal Constitucional en el expediente N.º 8123-2005-PHC/TC, Lima:

“[...] Mientras que la tutela judicial efectiva supone tanto el derecho de acceso a los órganos de justicia como la eficacia de lo decidido en la sentencia, es decir, una concepción garantista y tutelar que encierra todo lo concerniente al derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción, el derecho al debido proceso, en cambio, significa la observancia de los derechos fundamentales esenciales del procesado, principios y reglas esenciales exigibles dentro del proceso como instrumento de tutela de los derechos subjetivos”. (Lima, 14 de noviembre de 2005).

Un aspecto esencial, relacionado con la tutela judicial efectiva es lograr una decisión final fundada en derecho y que esta se pueda hacer efectiva. Si bien son aspectos que pueden no haber recibido la atención debida de la dogmática constitucional y procesal, son incluidas en las decisiones de los Tribunales. Es así que Ruíz Robledo (1997) refiriéndose a este componente y su tratamiento en el Derecho Europeo y Español establece:

“(...) Pero el Tribunal Constitucional no sólo ha considerado que la tutela judicial efectiva se desgrana en un catálogo de medidas estrictamente procesales (principio *pro actione*, derecho al recurso, a

la ejecución de las sentencias, etc.), que han supuesto un revulsivo para la esclerosada práctica forense española -rebotante de formalismo-; sino que también ha considerado que tiene una vertiente más sustancial: la tutela judicial efectiva supone una resolución fundada en Derecho. En un primer momento, el Tribunal Constitucional estimó que, en su función de garante del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva, sólo le correspondía comprobar si efectivamente se había dictado esa resolución, pero sin controlar su contenido, dado que seleccionar la norma aplicable a un caso concreto e interpretarla son las tareas típicas de los jueces y tribunales ordinarios, que la Constitución les reserva con carácter exclusivo (...)” (art. 117.3 CE). (p. 352).

La tutela judicial efectiva contempla también que la decisión adoptada sea ejecutada por completo y en tiempo oportuno. Al respecto nuestro Tribunal Constitucional ha señalado (Expedientes acumulados 015-2001, 016-2001 y 0004-2001-PI/TC):

“(...) El derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales que han pasado en autoridad de cosa juzgada, es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional, reconocido en el inciso 3) del artículo 139º de la Constitución. También se encuentra aludido en el segundo párrafo del inciso 2) del mismo artículo 139º, cuando se menciona que “ninguna autoridad puede (...) dejar sin efecto resoluciones que han pasado en autoridad de cosa juzgada (...) ni retardar su ejecución (...)”.

“(…) El derecho a la tutela jurisdiccional es un atributo subjetivo que comprende una serie de derechos, entre los que destacan el acceso a la justicia, es decir, el derecho de cualquier persona de promover la actividad jurisdiccional del Estado, sin que se le obstruya, impida o disuada irrazonablemente; y, como quedó dicho, el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales (…)”. (Fundamentos jurídicos 8 y 9)

Por todo lo expuesto, se advierte que la tutela judicial efectiva tiene diversos componentes, siendo uno de ellos que se acceda a la justicia de acuerdo a la pretensión planteada y que el Estado brinde una vía adecuada, que permita en un plazo razonable una respuesta jurídica a su controversia. Respuesta que debe estar amparada en normas del sistema jurídico y que pueda producir sus efectos.

Sin embargo, estos aspectos no siempre son posible de hacerse efectivos, menos en un Estado en el que coexisten razones que hacen superar lo que pueda establecer el legislador, como son las limitaciones materiales, de personal o situaciones de emergencia o calamidad pública como lo sucedido con la pandemia del COVID 19.

Por su parte, no se deberá olvidar que, dentro de las consideraciones generales establecidas en el artículo 25.1 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos, se ha dispuesto lo siguiente:

“(…) 1. El tratamiento de la tutela judicial efectiva debe ser más amplio indicando como lo enfocan los constitucionalistas (nacionales / extranjeros), como lo ve la jurisprudencia de manera más exhaustiva.

Finalmente, esperamos siempre mayores análisis enfocando en aspectos sociales, económicos, políticos (...)"

De esta manera, nosotros vivimos en un Estado Constitucional de derecho, democrático y social, lo que hace imposible que todavía se pueda utilizar la autotutela o la denominada autodefensa, equivalente al refrán español de "ojo por ojo, diente por diente" que equivaldría a la venganza privada, también utilizado en la Ley del Talión, refrendado por el Código Hamurabi que señalaba que "Si algún hombre independiente dañaba o vaciaba el ojo y otro hombre libre, este haría lo mismo".

En la actualidad esto ya no es posible en una sociedad civilizada que propone la auto composición y la heterocomposición como mecanismos de solución de conflictos para resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, con relevancia jurídica; conforme lo señala el Artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

Para evitar ello, se ha considerado el derecho a la Tutela Judicial efectiva, que tiene su fundamento constitucional en lo dispuesto por el artículo 139, inciso 3, aunque aparentemente lo distinga de la figura del debido proceso.

También, la Tutela Judicial efectiva se encuentra en el artículo 4º del Código Procesal Constitucional, y por qué no puede también encontrarse dentro de las normas procesales laborales de nuestro país? Por supuesto que si, pues

la Ley procesal laboral peruana va de la mano con lo previsto al respecto en la Constitución Política del Perú.

Según el Maestro Luis Marcelo De Bernardis también define a la Tutela Jurisdiccional efectiva como:

“(...) La manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito consiste en cautelar el libre, real e irrestricto acceso de todos los justiciables a la prestación jurisdiccional a cargo del Estado, a través de un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas vigentes o a la creación de nuevas situaciones jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho y con un contenido mínimo de justicia, susceptible de ser ejecutada coercitivamente y que permita la consecución de los valores fundamentales sobre los que se cimienta el orden jurídico en su integridad (...)”

El maestro Adolfo Alvarado Velloso, señala que el primer derecho fundamental que tiene un hombre es el Derecho a la Vida; el segundo es el Derecho a la Libertad; y el Tercer Derecho fundamental más importante que tiene un hombre es el Derecho al Proceso, pues es la forma de cristalizar civilizadamente los derechos sustantivos dentro de un proceso judicial o administrativo.

La investigación se realiza sobre el proceso laboral, y justamente, busca observar la utilidad o no de algunas de etapas o de la diferenciación de vías procesales, siendo la medida para evaluar ello, la idea de satisfacer la tutela jurisdiccional efectiva, sin perder de vista la observancia del debido proceso, tomando en consideración, especialmente, el plazo razonable para la resolución de la controversia, que compromete derechos laborales.

2.2.3. Relación de la tutela jurisdiccional con los principios de economía, celeridad procesal y concentración procesal

Al observar el contenido y alcances del derecho constitucional a una tutela jurisdiccional efectiva, se advierte que importa aspectos como el acceso a la justicia, pero además que pueda desarrollarse un proceso de la manera más adecuada a la naturaleza y características de la controversia dando lugar a una solución oportuna.

Es posible encontrar en los diversos tipos de procesos consagrados principios relacionados con el desarrollo del proceso como son la economía, celeridad y concentración procesal que consideramos que guardan relación con el derecho a tutela judicial efectiva, y finalmente, con la necesidad de establecer reformas, en este caso, en el proceso laboral, para dotar a los ciudadanos de un mecanismo simple y efectivo para resolver estas controversias que en la mayor parte de los casos tienen relación con derechos esenciales como la vida y la salud,

partiendo de la premisa que el trabajo provee a la persona de los principales medios para su subsistencia.

En esa línea, Vinatea Recoba (2001) al realizar un análisis funcional de la Ley Procesal del Trabajo que estuvo vigente en el Perú, sostenía que la falta de eficacia podía deberse a cuestiones administrativas y del propio proceso como por aspectos externos, pero finalmente tenía que ver con ver el proceso como un servicio que debe producir determinados resultados. Así, sostenía este autor:

El proceso no es solo un conjunto de reglas engalanadas por el concepto debido proceso. El proceso es todo y más. Es un medio para proveer la tutela judicial, por tanto, forma parte de un servicio y como tal, carece de sentido sin los actos de quienes lo han de prestar. Y aun más, el proceso si bien formal no es más que los actos de quienes prestan el servicio. Cuando eso está presente, y así es entendido, se logra el objeto del proceso. Que es proveer una tutela judicial o lo que los mismo satisfacer al ciudadano. (p. 29)

En la Ley Procesal del Trabajo vigente – Ley N° 29497 se recogen estos principios procesales que son acogidos en el título preliminar, advirtiéndose su importancia para el desarrollo procesal, son mencionados en el artículo I los tres principios de economía, celeridad y concentración procesal. Y se señalan ubicándose como principios que “inspiran” al proceso laboral, debiendo entenderse que se

encamina el esfuerzo de legislador procesal como de los operadores del sistema de justicia en dicha materia a lograr que estos se materialicen o evidencien en el desarrollo de la controversia laboral.

Carretero (1971) sostiene sobre la economía procesal:

En un sentido muy genérico la economía procesal es un principio informativo del Derecho procesal que, de forma más o menos intuitiva, influye y configura la estructura y funcionamiento del proceso; en ese aspecto será la razón por la que el proceso consiga su fin, la satisfacción de pretensiones con el mayor ahorro de esfuerzo y de coste de las actuaciones procesales (p. 104).

Se puede advertir de lo señalado por el autor la relación existente entre el derecho a la tutela judicial efectiva y el principio de economía procesal a través del cual se busca obtener los resultados esperados en relación la solución de las controversias, pero con la realización de las actuaciones procesales necesarias.

Arese (2015) en un estudio comparado sobre la tutela judicial efectiva laboral daba cuenta de una demora de los procesos en Paraguay de dos a tres años (procedimiento escrito), en Uruguay tenía una demora de dos años (dando cuenta que la abreviación del proceso permitió que disminuyeran notablemente los plazos), en Chile un

tiempo estimado de tres meses con las reformas que inicio en el año 2006, entre otros casos. (p. 242 – 244)

Otros de los principios que corresponde relacionar con la problemática e investigación planteada es el de celeridad procesal, que tiene directa relación con una solución pronta u oportuna a la controversia. En ese sentido, Callegari (2011) sostiene que “(...) tutela judicial, plazos razonables y celeridad procesal actúan en forma integrada como garantías de concreción de los derechos fundamentales, lo que se resumen en acceso efectivo a la justicia (...)” (p. 126).

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado sobre la economía procesal relacionándose con el tiempo de duración de los procesos, señalando que este principio tiene como fundamento la economía de tiempo y esfuerzo, además de la incuestionable importancia que tiene la oportuna tutela de los derechos y la culminación del proceso en un lapso de tiempo razonable. (Sentencia del 10 de marzo del 2005, fundamento jurídico 7 en el expediente N° 266-2002-PA/TC).

Como señala Baz (2014) en la legislación española se ha querido lograr esta celeridad a través de la modernización del proceso y ello ha implicado asumir la oralidad, así este autor indica:

Si a la celeridad buscada contribuye la presencia de los principios de oralidad, inmediación y concentración, la fuerte interrelación existente

entre los mismos permitirá encontrarse en mejores condiciones a la hora de desvelar la verdad objetiva llevada al proceso, una vez que las actuaciones orales y públicas, en concreto la fase probatoria, se ligan íntimamente a la necesaria intermediación judicial, como a la preeminencia de la libre valoración de la prueba, conforme a una simplificación procedimental, desarrollándose en unidad de acto. (p. 80)

Finalmente, emparentado con la economía y la celeridad procesal se encuentra, el principio de concentración procesal. Al respecto, Molina (2018) señala:

Es la forma de interacción procesal que refiere a la reunión en un solo acto de las diversas etapas que lo constituyen (...) o de no ser posible en la menor cantidad de audiencias consecutivas con la mayor proximidad temporal entre ellas. (p.26)

En la idea de concretizar la tutela judicial efectiva en el ámbito laboral se proponen en esta investigación reformas al proceso laboral que conllevarán a la eliminación de una etapa de conciliación como audiencia autónoma o su consideración como parte de una audiencia única, así como la innecesaria separación de vías procesales cuando tiene prácticamente la misma duración. Dichas reformas van ligadas a los principios que se han desarrollado y que como se ha visto tienen como objetivo que el proceso sea lo más eficiente y efectivo posible en términos de actuaciones procesales necesarias y realizadas en plazos y en la oportunidad adecuada.

2.2.4. Características del Sistema Procesal que acoge la Ley Procesal del Trabajo

Los sistemas procesales se le puede definir como el conjunto de principios e instituciones que configuran una determinada manera de hacer el proceso – ya sea civil, penal, laboral, entre otros. A ello, se debe añadir que las particularidades de los sistemas por lo general se sustentan en concepciones políticas, ideológicas, religiosas y sociales vigentes al momento en que aparecieron. Así tenemos que el origen y evolución de estos sistemas procesales, nos permiten visualizar y comprender del sistema de proceso vigente en un país determinado, así como las políticas legislativas y administrativas que delinear el ejercicio jurisdiccional y la administración de justicia por parte del Estado.

Con referencia a los sistemas procesales, Vázquez (1995) señala que “constituye el conjunto de disposiciones y de maneras operativas, empleadas dentro de una sociedad para resolver (averiguar y decidir) un conflicto de índole penal” (p. 187).

Los doctrinarios han clasificado tradicionalmente los diferentes sistemas procesales en tres clases: a) el sistema dispositivo; b) el inquisitivo o publicista y, c) el mixto.

a) Sistema dispositivo

Sus orígenes se vinculan con una concepción democrática, pues fue adoptado por los antiguos regímenes democráticos y republicanos, y prevaleció hasta el siglo XIII, cuando fue sustituido por el Sistema Inquisitivo.

Se le denomina así, porque sus protagonistas son los titulares de los derechos en juego, los que, como tales, pueden “disponer” de ellos conforme sea su interés.

Alvarado (s/f) al respecto señala:

Conforme al individualismo imperante en la época antigua y antes del uso de estrictas fórmulas religiosas (que luego fueron dejadas de lado), parece ser que eran las propias partes quienes podían disponer libremente no sólo del derecho en discusión sino también del método para discutir (exactamente lo que afirmé en la Lección anterior).

A este sistema de libre disposición se le asigna desde antaño la denominación de dispositivo.

“(...) Un proceso se enrola en el sistema dispositivo cuando las partes son dueñas absolutas del impulso procesal (por tanto, ellas son quienes deciden cuándo activar o paralizar la marcha del proceso), y son las que fijan los términos exactos del litigio a resolver, las que aportan el material necesario para confirmar las afirmaciones, las que pueden ponerle fin en la oportunidad y por los medios que deseen (...)”. (p. 3)

Esa línea de pensamiento Palavecino (2011) sostiene:

“(…) Y este método –que podemos denominar como “dispositivo”, porque sus protagonistas son los titulares de los derechos en juego, los que, como tales, pueden “disponer” de ellos conforme sea su interés– fue por largo tiempo la forma de resolver el conflicto intersubjetivo en el mundo occidental. Hasta la aparición de un sistema de juzgamiento, completamente diferente, opuesto, denominado “inquisitivo”, que es otra cosa que nada tiene que ver con el proceso (…)”. (p. 17)

En consecuencia, tenemos que en este sistema son las partes las dueñas de los derechos sustantivos como de los actos procesales, teniendo así la disposición de los mismos, estableciendo el inicio y objeto del proceso, del material probatorio y del impulso procesal.

b) Sistema inquisitivo o publicista

Este sistema se inició en el siglo XIII, específicamente en el segundo imperio romano y en Europa Continental, extendiéndose durante toda la Edad Media hasta el siglo XVIII, en que fue reemplazado por el sistema mixto. Alvarado (s/f) al respecto señala:

Con este sistema de procesamiento, se asentaron tribunales inquisitoriales (Santo Oficio) principalmente en Francia, Italia y España

(desde donde luego llegaron a América) (note el lector que la Inquisición jamás logró entrar como institución a la Gran Bretaña, lo que explica ejemplarmente su propio y disímil método de procesamiento por todos conocido). (p. 5)

De ello, se observa que este sistema es propio de los gobiernos políticos autoritarios y absolutistas, ya que las partes en el proceso, ven limitados sus derechos, pues intervienen en el proceso limitadamente, ello se hace evidente en la primera fase del proceso, la misma que resulta ser secreta. Este sistema, lo que busca es la averiguación de la verdad formal de los hechos juzgados, por lo que la confesión se convierte en la principal arma probatoria y así lograr de cualquier modo, sin importar el mecanismo usado para ello, pero siempre a fin de obtener la verdad

Se puede señalar entre sus características: a) el proceso puede ser iniciado de oficio; b) existencia de una desigualdad entre las partes, donde sobre sale o se impone el juez sobre ellas; c) el juez es quien tiene el control total del proceso; d) existe secretos en el proceso o por lo menos de una parte del mismo; e) limitaciones en el derecho de defensa; entre otros.

c) Sistema mixto

Este sistema, surge de la combinación de los dos anteriores. Sus orígenes están identificados con la época posterior a la revolución francesa

que, entre otras causas, se produjo también como una reacción a la despiadada aplicación del sistema inquisitivo.

Para Palavecino (2011) es un proceso neoinquisitivo, dando cuenta de su origen:

“(…) El reverdecer neo-inquisitivo obedece, pues, a la pretensión totalitaria de subordinación del derecho subjetivo de la persona a una mística “realización del Derecho objetivo” donde no es ya el Estado para el hombre, sino el hombre para el Estado. O, en palabras de Mussolini, “todo dentro del Estado, todo para el Estado, nada fuera del Estado, nada contra el Estado”.

“Tras la caída del fascismo, la dogmática procesal italiana se vio en la imperiosa necesidad conciliar su Código de Procedimiento Civil de 1940 con el sistema democrático. El código ya no podría ser “la expresión histórica del Estado fascista y corporativo”; ni el fortalecimiento de la autoridad del juez, fiel reflejo del “fortalecimiento del principio de autoridad del Estado”, como quisieron originalmente sus autores (Grandi y Calamandrei).”

“El incremento de los poderes del juez pasó de ser corolario lógico del fascismo a una cuestión meramente técnica que nada tenía que ver con esa ideología totalitaria. “[S]e comprende que la doctrina italiana posterior al fascismo [...] para mantener la vigencia del Código que, por alguna razón, se llamó de Mussolini, se esforzara en distinguir principios dentro del proceso civil. Se trató de distinguir entre el principio dispositivo y el principio de aportación de parte y, dentro de

este segundo, entre aportación de hechos y aportación de pruebas (...)”
(p. 21):

Tenemos como principales características: a) la división del proceso en dos etapas: 1) la instrucción, de naturaleza escrita y, 2) la etapa del juicio o plenario, de naturaleza oral; b) pese a que formalmente reconoce la división de funciones entre las partes procesales; c) pese a la garantía de la inviolabilidad de la defensa, en la realidad, la misma es limitada cuando no hasta obstaculizada; entre otros.

Por su parte, Ore (2016) expone que

“(...) Este modelo otorgó al acusado derechos que había perdido con el anterior sistema, así, volvió a primar el derecho de defensa, la presunción de inocencia y el juicio previo, que se habían soslayados por el sistema inquisitivo, materializándose su aplicación con la vigencia del Código de Instrucción Criminal de 1808 en Francia (...)”.
(pp. 56- 57)

Ahora bien, habiendo definido y establecido algunas características de los sistemas procesales, el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento de actuación del derecho material, por tanto, un sistema procesal es eficaz, en la medida que el proceso constituya un instrumento técnico eficiente. En ese sentido, atendiendo a los sistemas procesales enunciados anteriormente, se observa que el nuevo modelo procesal laboral, se rige por la línea de un sistema procesal mixto, haciendo

así que mediante este proceso, la tutela de los derechos de los trabajadores sea más efectiva, ya que éste constituye un instrumento de política social, donde se respetan los principios de oralidad, concentración, inmediación, apreciación razonada de la prueba, gratuidad, reducción de recursos, bilateralidad de la audiencia, entre otros.

Es en este contexto, y atendiendo a que el antiguo proceso laboral regido en la Ley N° 26636- era lento, formalista y complejo, mediante este nuevo sistema procesal laboral se observa una orientación a la modernidad; cuyos objetivos son la ampliación del acceso a la justicia, celeridad, eficacia y descarga procesal; valiéndose de la oralidad como forma de litigación y al uso intensivo de la tecnología, como medios para la consecución de sus fines, y; proclamando como principios a la inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Como es sabido, el derecho laboral tiene como una de sus premisas principales el cuidado y auxilio del trabajador, quien en una relación laboral, siempre es la parte más débil y, siendo que ésta misma debilidad, se traslada al proceso judicial, resultaba y resulta más conveniente que el proceso en el cual se discuta una pretensión originada de una relación laboral, tenga mayores fines proteccionistas a favor del trabajador; es en ese sentido, que se debe orientar un proceso, no a establecer a que todo lo que manifieste el trabajador sea verdad, sino a que mediante dicho proceso, pueda acceder a la verdad, ello mediante el respeto irrestricto de sus derechos como persona y sujeto procesal, brindándole así las facilidades de poder acceder al misma

y caminar en un proceso inmediato, imparcial, respetando su derecho de defensa y pudiendo acceder a todos los mecanismos que éste proceso prescribe.

Por lo señalado se podría afirmar que el sistema procesal laboral es mixto con una tendencia más a lo inquisitivo o publicista por la intervención judicial a favor del trabajador. La función tuitiva del Derecho laboral de fondo se traslada al Derecho procesal y se considera que es el Juez quien debe hacerse cargo de dicha protección, lo que determina la presencia de institutos propios de un sistema publicista como la dirección judicial, la actuación oficiosa, el *iura novit curia*, entre otros aspectos.

2.3. Definición de términos básicos

- **Celeridad procesal:** Principio procesal que considera que deben realizar las actuaciones procesales dentro de los plazos legales, evitando dilaciones o demoras innecesarias.
- **Conciliación:** Mecanismo de solución de conflictos entre las partes con la presencia de un tercero que acerca o promueve la solución, puede darse fuera o dentro de un proceso.
- **Concentración procesal:** Principio procesal que justificar reunir o acumular varias actuaciones en un solo momento o etapa procesal.
- **Conflicto o controversia laboral:** Enfrentamiento o confrontación de intereses que se traslada del ámbito sustantivo laboral (relación trabajador – empleador) al procesal (demandante – demandado).

- **Derecho laboral:** Es un conjunto de reglas que se encarga de regular las obligaciones entre trabajadores y el empleador, es decir, las partes que intervienen en una relación de trabajo.
- **Debido proceso:** Conjunto de condiciones que deben cumplirse para garantizar la adecuada defensa de los procesados y cuyos derechos están siendo puestos en evaluación dentro de un proceso judicial.
- **Economía procesal:** Principio procesal que inspira el ahorro de tiempo, esfuerzo y dinero a través de realización de actos necesarios, útiles y sencillos.
- **Etapas procesales.** - Porción de actos de un proceso que están ordenados para un determinado fin, como aquellos que tienen relación con los actos iniciales o de presentación de la controversia: etapa postulatoria, o los que están destinados a demostrar las afirmaciones de las partes, etapa probatoria.
- **Proceso.** - Conjunto de actos de carácter estatal, en el que intervienen las partes interesadas (actor y demandado) y los terceros ajenos a la relación sustancial. Su finalidad es la aplicación de una ley general a un caso concreto para solucionarlo.
- **Proceso laboral:** Se entiende por proceso laboral a las vías concebidas para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo, y comprende un conjunto de actos que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral.

- **Sistemas procesales.** - Es el conjunto de principios que inspira determinado ordenamiento procesal, refleja la diversa ideología política imperante en las distintas etapas históricas y se manifiesta en otorgar mayor o menor poder al juez o las partes.
- **Tutela jurisdiccional efectiva.** - Conjunto de condiciones externas e internas al proceso, que están destinadas al ejercicio y defensa de los intereses y derechos de las partes que acuden a la solución de una controversia.
- **Vía procesal:** Tipo de proceso que tiene determinadas características y que sirve para debatir y resolver algunas pretensiones.

CAPÍTULO III: REFORMAS DE LA LEY PROCESAL LABORAL PARA OPTIMIZAR LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

3.1. Fundamentos para considerar innecesaria la etapa de conciliación en el proceso laboral

En primer lugar, comencemos por establecer que se entiende por el proceso laboral. En ese sentido, tenemos como todo proceso es un conjunto de actos procesales mediante el cual se pretende resolver un conflicto de intereses; conflicto que, en este caso, se han originado o son producto de una relación laboral.

Quiroz (2011) con relación al proceso laboral, señala que:

“(...) El proceso laboral es la totalidad de sucesión de actos jurídicos, tomados entre sí para poner término al conflicto de trabajo acaecido en el seno de las relaciones laborales. Es claro e innegable que comúnmente surgen conflictos entre las personas, y el campo laboral no es ajeno a ello (...)” (p. 145).

Sin embargo, las definiciones señaladas corresponden a una concepción del proceso desde su contenido, sin embargo, no se debe dejar de resalta que el proceso constituye un método para resolver conflictos intersubjetivos, método que está en manos del Estado y que opera una vez que ya no ha sido posible encontrar una solución de modo directo, esto es, a través de formas autocompositivas como la negociación o la conciliación. Tratándose del proceso laboral sería el método para resolver conflictos derivados de una relación laboral.

Coincidimos con el autor en que todo proceso tiene la finalidad de resolver conflictos, y que está constituido por un conjunto de actos de las partes y del Juez, estos actos están ordenados y vinculados unos con otros hasta llegar a la decisión final. En el proceso laboral vigente existen dos vías procedimentales mediante las cuales se pueden resolver este conflicto, siendo estas la vía -ordinaria y abreviada-. Ambas tienen la característica de ser procesos cognitivos. Mantero (2013) sostenía sobre la primera vía procesal:

“(...) Es un típico proceso de conocimiento, en el cual se requiere de una actividad probatoria generalmente más o menos intensa en que las partes deben determinar sus pretensiones sobre la base de hechos usualmente requeridos de prueba, con el objeto de obtener una decisión con respecto a su pretensión, que sea eventualmente cumplida por el demandado y susceptible de ejecución en la vía forzada (...)”. (p. s/n).

Y de ese modo resalta Varela (2019) la diferencia entre ambos procesos y señala:

“(...) El proceso ordinario laboral se diferencia del abreviado en que en su desarrollo cuenta con dos audiencias anteriores al dictado de la sentencia, nos referimos a las audiencias de conciliación y a la de juzgamiento. El artículo 42 de la Ley 29497 regula que “Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la

demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos (...).”.

Sea un proceso ordinario u abreviado se contempla como una etapa del proceso, con la diferencia que en el primero constituye una audiencia independiente y en el segundo se comprende dentro de los actos que se pueden desarrollar en la Audiencia Única. Se considera la conciliación dentro del proceso como una alternativa a una salida amistosa que podría evitar el que se resuelva el conflicto por el Juez.

Con relación a la conciliación, Pinedo (2016), expone que:

“(...) Al hablar de conciliación como institución jurídica, el término alude a cualquiera de las dos posibilidades que ofrece este concepto en cuanto a su aplicación ya sea de manera en su concepción de pre procesal, previa al inicio de un proceso judicial con la finalidad de evitarlo, o intra proceso, una vez iniciado éste a fin de concluirlo de manera amistosa y sin necesidad de que sea expedida sentencia alguna (...).”.

Asimismo, este mismo autor añade que:

“(...) La conciliación es la acción destinada a componer, concordar o avenir a las partes en conflicto con el objeto de evitar un pleito o concluir uno ya iniciado. Según el Diccionario de la Real Academia, conciliación, que proviene del latín conciliatio, es el nombre que recibe la acción y

efecto de conciliar, y conciliar es la acción de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí (...). (pp. 114-115)

Es importante para la presente investigación tener en consideración algunas características desarrolladas por la doctrina en relación la conciliación, de modo que se pueda apreciar si es un acto que debiera intentarse dentro del proceso, así Hinostroza (2002), señala cuales son las características de la conciliación:

- “(...) Consensualidad. - Es un proceso consensual por el cual las partes adoptan libremente un acuerdo determinado. El acuerdo es vinculante sólo si las partes lo han aceptado libremente.
- Voluntariedad. - Es un mecanismo voluntario en cuya virtud las partes libremente participan en un proceso conciliatorio y exploran diversas alternativas de solución a su conflicto.
- Idoneidad del tercero. - A nivel institucionalizado, el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos.
- Informalidad. - Es un procedimiento informal y práctico que no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. La conciliación quiere evitar justamente que el procedimiento sea alambicado y lento.
- Gestión satisfactoria del tercero. - Las partes, con la gestión del tercero conciliador, buscan un acuerdo mutuamente satisfactorio. Para facilitar la gestión, el conciliador tiene la facultad de proponer diversas alternativas de solución.

- Privacidad. - Es un acto esencialmente privado donde se encuentran los directamente implicados en el conflicto.
- Horizontalidad. - El procedimiento conciliatorio queda a cargo del conciliador, quien fomenta una relación cooperativa y horizontal con y entre las partes (...). (p. 55)

A pesar de tales elogiosos fines descritos en los párrafos precedentes, que pasa cuando la propia conciliación no soluciona el problema planteado dentro del conflicto laboral, por la alta carga de litigiosidad o el desconocimiento de la disposición de los derechos a nivel del continente americano; para ello, si dentro del análisis realizado por Ciudad Reynaud (2011) en un enfoque realizado a los países centroamericanos, se aprecia un escaso nivel de negociación por la forma mecánica de la negociación, al precisar:

“(...) Al hablar de conciliación como institución jurídica, el término alude a cualquiera existen dudas respecto de la legalidad de acuerdos conciliatorios que se puedan estar dando en el ámbito administrativo o en el ámbito extrajudicial privado, donde el trabajador puede verse obligado a llegar a un acuerdo transaccional a pesar de tratarse de aquellos derechos que son de derecho necesario absoluto, y por ende, irrenunciables, a fin de evitar un proceso judicial que puede tardar mucho tiempo y que le exigirá gastos que afrontar (...) La conciliación en sede judicial se practica en una audiencia especialmente dedicada a ese fin, siendo potestativo del juez suspenderla para continuarla en una fecha posterior o cuando se lo pidan de común acuerdo las partes. Existe la valoración que la conciliación judicial ha sido un fracaso por el escaso

número de casos conciliados (...) En el resto de países de la subregión, como en la mayoría de países, existe un doble sistema de conciliación, la administrativa y la judicial dentro del proceso, que operan como sistemas distintos de independientes (...)" (p.86)

Ahora, este mismo autor admite que la etapa de conciliación ha llegado a consecuencias casi irrisorias o ajenas a la verdadera conciliación dentro de nuestro proceso laboral, al tener presente:

"(...) Parece ser que el carácter rutinario de la conciliación judicial es una constante en toda la subregión, en donde El Salvador y República Dominicana muestran porcentajes de expedientes terminados por conciliación del orden del 11,5% y 10,7%, respectivamente, que son los más altos, mientras que en Nicaragua y Costa Rica exhiben la mitad de esos porcentajes, con 4,3% y 5,6%, respectivamente (...) Parecería que la conciliación judicial en materia laboral tiene escasos resultados por el hecho que las partes al haber llegado al extremo del trámite judicial, seguramente después de haber intentado una solución por otros medios, prefieren esperar que éste culmine, y probablemente también porque no implican costos adicionales para la parte demandada. Por esto es importante fortalecer los sistemas administrativos de conciliación por parte de los Ministerios de Trabajo, como un mecanismo de resolución extra judicial de los conflictos en forma independiente de la conciliación que se practique en el ámbito judicial (...)" (p. 87)

Asimismo, de la revisión del informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015), se precisa una falta de eficacia de las

conciliaciones a nivel continental (enfocado desde la percepción de los trabajadores migrantes), en cuanto el mismo revela que ni siquiera la parte procesal tiene conocimiento del objeto de la conciliación, la falta de capacidad personal para poder afrontar una audiencia, así como una intimación al momento de presentarse ante la contraparte, por cuanto:

“(…) El primer escollo a superar por la persona trabajadora es que no sabe qué es un proceso ni a qué se va a enfrentar. Muchos creen que un juicio es un “careo” y piensan que pueden llegar a discutir con la parte demandada. Tanto en la conciliación como en el juicio no saben cómo actuar, qué preguntar a los testigos y cómo llevar a cabo el interrogatorio de manera que no se induzca a la respuesta. A ello se suma la intimidación que supone para la parte trabajadora acudir a un juicio y la realidad de que muchos tienen dificultades para expresarse de forma tal que sus argumentaciones resulten claras, debido a su baja escolaridad. De igual manera, la frecuente utilización de un lenguaje técnico jurídico, principalmente por los abogados de la parte demandada, no solo intimida, sino que no es entendido por las personas trabajadoras, tanto si estas constituyen la parte actora, como en el caso de los testigos. Otra desventaja se plantea a la hora de la conciliación: las personas migrantes no tienen claridad acerca de lo que puede o no pedir y qué expectativa pueden tener del proceso conciliatorio o cómo negociar con el patrono. (…) Es de señalar que la ubicación de la conciliación dentro del proceso judicial, antes de la realización de la audiencia de recepción de pruebas no favorece un ambiente propicio para que las partes lleguen a conciliar, debido a que

estas acuden con la mentalidad y toda la prueba lista para el litigio, además de que el juez o jueza que falla la causa, es quien dirige la conciliación, no pudiendo por ende intervenir o guiar a las partes en este acto (...) Las creencias y percepciones comprenden aquellos criterios, fundados o no, que refieren a la confianza que despierta para las personas trabajadoras migrantes el acceder al sistema de justicia, en busca de una reparación a los derechos laborales que creen vulnerados. Estas creencias y percepciones, en muchas ocasiones, se basan en las experiencias que ellos mismos o terceros en sus mismas condiciones han tenido, tanto en la sede administrativa como en la judicial y refleja la situación de desventaja en la que se siente la persona por su condición de migrante o por pertenecer a un pueblo indígena. Estas son: considerar que llevan las de perder en un proceso judicial por ser extranjero, que no tienen los mismos derechos que una persona trabajadora nacional, que aunque se le atiende no se le va a escuchar ni apoyar debidamente, y la pérdida de tiempo y recursos económicos que implican realizar las gestiones judiciales. En su mayoría, las barreras y factores inhibidores coinciden con los obstáculos apuntados reiteradamente por el personal judicial de los despachos entrevistados: la falta de información sobre sus derechos y el proceso laboral y la falta de orientación y asistencia letrada (...)" (Pág. s/n)

Para esto, desde una óptica jurídica situada en la reactivación de la conciliación en el proceso laboral, se aprecia la opinión de Jorge Sapia (2002), quien afirma que la ineficacia del proceso de conciliación en el alejamiento del

método empleado con la real necesidad de las partes a nivel latinoamericano, pues:

“(...) Las instituciones de la mediación y la conciliación, deberían ser objeto de acciones de revalorización y prestigio, para que los actores sociales sientan que sus derechos quedan salvaguardados con su intervención. Contribuiría grandemente a este objetivo la apertura de organismos para estatales destinadas al cumplimiento las funciones de solución de los conflictos colectivos (...) Esto iría en línea con la idea favorable a sostener la conveniencia de preservar la distinción de conflictos jurídicos y económicos, reservando estos últimos para los mecanismos administrativos de conciliación y arbitraje, aún cuando pueda reconocerse a los ministerios laborales la posibilidad de intervenir en los primeros con un mero afán conciliatorio. Todo esto asumiría mayor trascendencia si se pudiera adoptar procedimientos simples, flexibles y adaptables en cada caso por decisión conjunta de las partes. (...)” (p. 19)

-

En ese sentido, si deseamos que la modalidad conciliatoria, dentro del proceso laboral, sea eficaz para los ciudadanos nacionales y en donde se materialice una solución oportuna de los problemas formulados, tal como lo sugiere el autor Matallana Ruiz (2019), al informar:

“(...) No debemos olvidar que esta es una institución propiamente democrática, por impulsar la comunicación y la tolerancia, creando canales para el reconocimiento de la importancia del respeto por las diferencias. (...) Lo que sí consideramos que debe prestarse mayor

atención es a dos prácticas que reducen la eficacia de la conciliación laboral: la existencia de una cultura adversarial y la falta de capacitación de los conciliadores (sean privados, administrativos o jueces) (...)” (p. 145)

Entonces existe la necesidad que, dentro del enfoque jurídico nacional y continental, la conciliación dentro del proceso laboral no sea autonomizada a través de una audiencia inerte; sino que la misma sea objeto de una función constante dentro de un proceso único, el cual podrá realizarse dentro del cualquier etapa procesal.

Con las características anteriormente descritas, nos preguntamos ¿si la conciliación debe ser incluida como una etapa dentro del proceso? Al respecto, se puede observar que el cuestionamiento residirá en varios aspectos:

1. Si ya se intentó una conciliación fuera del proceso porque insistir en establecer una etapa procesal para ese fin, más aún cuando si se ha acudido a la heterocomposición, es porque los medios directos de solución del conflicto han fracasado.
2. Por otro lado, si es un acto que depende de la voluntad de las partes por qué forzar que se realice en una etapa específica del proceso, cuando bastaría dejar abierta esta posibilidad antes de la expedición de la sentencia.
3. La gestión que pudiera realizar el Juez para la conciliación, considerando que el tercero gestor del acuerdo, sería también el llamando a resolver más adelante la pretensión posiblemente ya tiene una hipótesis sobre el caso, y que no siempre se ubica en un plano de

horizontalidad puesto que está dotado de la autoridad que deriva del Estado.

Si bien es cierto, que la conciliación resulta ser un mecanismo idóneo para poner fin a una controversia, lo ideal es que dicha posibilidad surja antes de iniciar un proceso, y de darse dentro de él, debiera estar sujeto a la voluntad absoluta de las partes el poder proponerlo ante el Juez antes de la expedición de la sentencia y sin que ello implique destinar normativamente una etapa procesal para tal fin.

3.1.1. La conciliación laboral antes o durante el proceso

La conciliación es una alternativa para la solución del conflicto fuera del ámbito judicial, en virtud de ello, con el acuerdo de las partes de conflicto se puede dar por resuelto el problema. La conciliación ha sido reconocida por la doctrina procesal como un mecanismo de solución extrajudicial, y aunque inicialmente en otro tipo de procesos como el civil se consideraba como una etapa obligatoria, con el tiempo se inclinó el legislador con reconocerla como una forma de solución que podría darse en el proceso en la oportunidad y a iniciativa de las partes y no por mandato de la ley procesal, y constreñida a un momento específico.

Coutere (1976) explica el origen etimológico de la conciliación y señala:

“(...) Etimológicamente, la palabra “*Conciliación*” viene de las palabras latinas “*conciliatio*” y “*conciliationis*” y que se refieren a la acción y efecto de conciliar; a su vez, el verbo “*conciliar*” proviene del verbo latín “*conciliare*”, que implica

componer o ajustar los ánimos de los que estaban contrapuestos, avenir sus voluntades, ponerlos en paz. (...) tanto el verbo “*conciliar*” como las palabras latinas “*concilio*” y “*conciliare*” derivan de “*concilium*” que significaba asamblea o reunión, y que en la antigua Roma se utilizaba para denominar a una asamblea en general, y en particular a una asamblea de la plebe, donde se reunía la gente para cerrar negocios, resolver diferendos, etc. razón por la que el verbo “*conciliare*” que originalmente significaba “asistir al concilio” tomó las diversas acepciones correspondientes a estas actividades (...)” (p. 159)

Por su parte, Abanto (2010) citando a la Real Academia de la Lengua Española, expone que:

“(...) El término conciliación proviene del latín *conciliat –o, -onis*. En Derecho es el acuerdo de los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado. El acto de conciliación es la comparecencia de las partes desavenidas ante un juez, para ver si pueden avenirse y excusar el litigio (...)” (p. 37).

Finalmente, Cabanellas (1996) cuando se refiere a la conciliación precisa que:

“(...) La conciliación configura un acto, un procedimiento y un posible acuerdo. Como acto representa el cambio de punto de

vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un proceso jurídico o un conflicto económico. Como acuerdo, la conciliación representa la formulación de arreglo concentrado por las partes (...)" (p. 255).

La conciliación se reconoció como una alternativa al proceso normativa, es por ello que se estableció una legislación especial de conciliación extrajudicial, y se consideró en el ámbito civil como un requisito previo para poder demandar cuando se trataba de pretensiones disponibles, dicho carácter obligatorio se estableció con el ánimo de propiciar una cultura de paz.

Refiriéndonos a la conciliación laboral, su naturaleza jurídica e importancia, ha sido resaltada por el Tribunal Constitucional ha definido a la conciliación como:

"(...) Una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral -acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores-, que consiste en que un tercero neutral (...) interpone sus 'buenos oficios' induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (...) [Así, la] labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y

sugerir vías de entendimiento (...). (Exp. N° 0008-2005-AI, 12/08/05, P, fundamento jurídico 36)

En el proceso laboral, la conciliación se puede dar antes de que las partes acudan al órgano jurisdiccional o en el mismo proceso; es decir se contempla tanto una conciliación extra judicial o judicial.

En relación a la conciliación que se realiza antes del proceso, conocida poco extrajudicial Lanzón (2008) sostiene:

“(...) La conciliación extrajudicial es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, por el cual las partes involucradas en un conflicto de interés acuden a un centro de conciliación para que con la presencia de un tercer llamado conciliador arriben a un acuerdo que ponga fin al conflicto presente.

Debe quedar claro que el conciliador solo facilitará el arribo de soluciones propuestas por las partes, no hará el papel de un juez, es decir no decidirá sobre el conflicto (...)” (p. 159).

Y en cuanto a la conciliación dentro del proceso, Ávalos (2011) observándola dentro del proceso ordinario laboral, y realizando una comparación con la antigua ley procesal del trabajo, sostiene:

“(...) Si bien es cierto que durante la vigencia de la Ley N° 26636 la conciliación juega un rol fundamental, al igual que lo que sucede a la luz de la ley N° 29497, también lo es que la regulación contenida en esta última norma, a priori, resulta ser más eficiente, pues independientemente de lo célere del trámite para llegar ella, se establecen una serie de mecanismos que

incentivan y que coadyuvan a la solución de del conflicto jurídico de manera más pronta posible (...)” (p. 532).

De acuerdo a la comparación que hace el citado autor, para él la conciliación en la Ley Procesal vigente, es más eficiente que en la anterior, no siendo la diferencia en la rapidez o no de uno u otra ley, sino de la eficacia o efecto de la conciliación como mecanismo capaz de solucionar un conflicto.

A diferencia de lo ocurre fuera del proceso, en el que la conciliación está a cargo de un tercero que no puede resolver el conflicto y solo realiza una tarea para lograr el acercamiento de las partes, al interior del proceso quien se hará cargo del rol de conciliador será el Juez, que además será el llamado luego, a resolver la controversia, este aspecto es observado por Quiroz (2011) señala:

“(...) La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta conciliación que el Juez es el tercero llamado a acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales (...)” (p. 78)

Ha quedado establecido entonces, que la conciliación sea dentro o fuera del proceso puede poner fin al conflicto entre las partes, sin embargo, quien esté a cargo de mediar entre ellas será un tercero con una visión diferente del caso. En el sentido que fuera del proceso quien haga de

conciliador no tendrá ningún compromiso con lo que pueda señalar puesto que su rol termina con la solución o no de la controversia, lo que no sucederá con el Juez conciliador que tiene que ir a un Juzgamiento y luego expedir sentencia.

Finalmente, el acuerdo conciliatorio requerirá del órgano jurisdiccional que para producir sus efectos tiene que pasar por un examen o el test de disponibilidad de derechos, tomándose en cuenta tres criterios: a) Que el acuerdo verse sobre derechos nacidos, de una norma dispositiva, verificando que no afecte derechos indisponibles, b) debe ser adoptado por el titular del derecho, y c) debe haber participado otra parte, siendo asistidas ambas por sus abogados.

3.1.2. La judicialización de la controversia disminuye probabilidades de acuerdo

El ser humano siempre busca interrelacionarse entre sí, es en esas relaciones sociales que muchas veces se ocasionan conflictos. Es por ello, que desde siempre el hombre ha buscado darles solución a estos conflictos ya sea de manera personal de propia mano, es decir, solucionar el mismo su problema defendiéndose (autodefensa) o buscando que ambas partes involucradas resuelvan la controversia (autocomposición).

Estos conflictos pueden tener sus orígenes en diversas situaciones interpersonales, dentro del marco de la familia, los negocios o en una relación laboral.

En ese sentido, será el Estado el encargado de solucionar los conflictos intersubjetivos, para lo cual se reconoce el derecho de acción que importa el derecho de acceder a la Justicia a fin de buscar una solución a determinado conflicto o poner situación a una incertidumbre. Sin embargo, como ya se indicó no es el único modo de resolución de los problemas, también el propio Estado reconoce la existencia de mecanismos alternativos, donde no interviene necesariamente a través de sus entidades, como sucede con la negociación, la mediación y la conciliación. En las últimas décadas se ha pretendido dar mayor realce a esta alternativa y de ese modo lograr salidas más rápidas, económicas y eficaces, y evitar saturar al sistema de justicia; sin embargo, parece no haberse logrado el propósito señalado.

La autocomposición se caracteriza como la salida a la disputa a partir de la voluntad de las partes y sin intervención de la autoridad judicial de ese modo Ledesma (2000) sostiene sobre la autocomposición: “sistema de solución de conflictos, donde sólo la voluntad de las partes involucradas en él va ser lo único que ponga fin a tal antagonismo” (p.47).

En cambio, la heterocomposición incorporar la presencia del Estado y normalmente de un tercero imparcial: el Juez. Castillo (2015) con relación a la heterocomposición, señala que se trata de un “intermediario extraño a los sujetos precisa la resolución de la pugna, que sería extrajudicial y judicial. En la extrajudicial se encuentra el arbitraje, y en la judicial, con el fallo del órgano jurisdiccional del Estado por medio del Proceso Judicial” (p. 25-26).

Es así, que dentro de las características que podemos extraer de la autocomposición tenemos:

- Bilateral: ya que son las mismas partes las que resuelven el conflicto de intereses, siendo ambos los que deciden, por ende, se convierten en sujetos activos y pasivos.
- Racional: siendo que es una decisión de las partes, la misma involucra una decisión razonada, un acuerdo de voluntades, donde ambas partes entienden y comprenden lo que quieren y están haciendo.
- Se pueda dar antes del proceso, en el mismo proceso o fuera del proceso, ya que, al ser voluntario y aceptado por las partes, ellos pueden decir el momento en que practiquen esta forma de solucionar su controversia.

Por otro lado, en la heterocomposición encontramos las siguientes características:

- Bilateral: si bien es cierto que existe un tercero imparcial quien decidirá la solución del conflicto, también lo es que esta decisión proviene de las propias partes, gracias a su intervención activa, en la cual manifiestan sus pretensiones y lo que buscan, ofreciendo instrumentos necesarios para acreditar su postura.
- Racional: Pues de manera consciente buscan a un tercero imparcial para que decida por ellos, de acuerdo a lo que las partes puedan manifestar, es por ello que se acogen a lo que este decida.

- La intervención de un tercero decidor, quien tras escuchar a las partes que solicitaron su intervención, decidirá la forma de cómo es que se resuelve el conflicto y quien de ellas tiene la razón.

Las diferencias entre uno y otro mecanismo de solución de conflictos son saltantes, pero si se agotaron los mecanismos autocompositivos y ello implica acudir a un tercero, para que sea este quien resuelva la disputa, entiéndase que existirán menos posibilidades de éxito de conciliar dentro del proceso. Se tiene que acudir a la heterocomposición que implica la imposición de una solución, justamente porque ya se agotaron los esfuerzos para una salida amigable.

En sentido, Vargas (2005) señala que la heterocomposición, “consiste en una solución impuesta desde afuera, en la que interviene una autoridad legítima que le da una oportuna solución a una controversia, siguiendo un debido proceso y dando oportunidad de defensa a las partes” (p.55). Asimismo, Vado (2002) señala que:

“(...) Aquí nos encontramos con que la solución del litigio viene dada por un tercero ajeno al problema, esto es, no solo es requisito la presencia de un tercero, sino que dicho tercero resuelve de forma vinculativa el litigio. Tenemos como formas clásicas de la heterocomposición el arbitraje y el proceso judicial. En el primer caso citado, nos encontramos ante un medio alternativo de resolución de conflictos, en el segundo, ante la

figura tradicional en la que un Juez funcionario gubernamental, decide la cuestión discutida (...).”.

Las posibilidades de llegar a un acuerdo ante un tercero extraño, lejano por la autoridad que tiene y, además, luego de haber judicializado o presentado la demanda ante el Estado, generará menores posibilidades de llegar a un acuerdo. Y es que en ese escenario cualquier solución ensayada por las partes previamente se ha considerado injusta o existe entre ellas desconfianza. Se entiende que el Juez será el que pueda realizar la justicia.

Hervada (2011) con relación a la justicia, hace un análisis del mismo desde el derecho natural y la vocación del hombre de acudir a lo justo, es por ello que parte señalando que:

“(...) Como todo lo que se refiere a las acciones humanas, dar a cada uno lo suyo exige -decíamos- saber y querer. Saber es el arte del derecho o de lo justo; querer es un acto de voluntad. Cuando la voluntad tiene el hábito de dar a cada uno lo suyo, esto es, cuando tiene la disposición permanente a realizar los actos tendentes a dar a cada cual lo que le corresponde, decimos que posee la virtud de la justicia (...)” (pp. 19-20)

Asimismo, este mismo autor, añade que “La justicia es la virtud de dar a cada uno lo suyo; con más precisión podemos definirla como el hábito de la voluntad de dar a cada uno su derecho, esto es, lo suyo” (p. 20)

En consecuencia, esta búsqueda de justicia acompañado de la propia personalidad de las personas y sus propios intereses, hace que acuda con mayor frecuencia a los órganos jurisdiccionales a fin de poder obtener justicia, lo cual hace que ya no se considere que otros mecanismos de solución de conflictos puedan darle mayores garantías. Lo señalado, disminuye la posibilidad de que sean las mismas partes quienes por propia voluntad busquen la solución de conflicto cuando ya lo han judicializado.

En ese sentido, si bien es verdad que estos mecanismos de solución de conflictos pueden buscar un objetivo común dentro de un ámbito teórico, pero también ya se ha precisado anteriormente que tales finalidades resultan ajenas a la realidad que se demuestran dentro del proceso laboral; pues el autor Ciudad Reynaud (2011) ya ha aclarado un escaso nivel de negociación por la forma mecánica de la negociación, al indicar dentro de un enfoque latinoamericano que:

“(...) Al hablar de conciliación como institución jurídica, el término alude a cualquiera existen dudas respecto de la legalidad de acuerdos conciliatorios que se puedan estar dando en el ámbito administrativo o en el ámbito extrajudicial privado, donde el trabajador puede verse obligado a llegar a un acuerdo transaccional a pesar de tratarse de aquellos derechos que son de derecho necesario absoluto, y por ende, irrenunciables, a fin de evitar un proceso judicial que puede tardar mucho tiempo y que le exigirá gastos que afrontar (...) La conciliación en sede judicial se practica en una audiencia especialmente dedicada a ese fin, siendo potestativo del juez suspenderla para continuarla en

una fecha posterior o cuando se lo pidan de común acuerdo las partes. Existe la valoración que la conciliación judicial ha sido un fracaso por el escaso número de casos conciliados (...) En el resto de países de la sub región, como en la mayoría de países, existe un doble sistema de conciliación, la administrativa y la judicial dentro del proceso, que operan como sistemas distintos de independientes (...)" (p.86)

Ahora, si este mismo autor admite que la etapa de conciliación ha llegado a consecuencias casi irrisorias o ajenas a la verdadera conciliación dentro de nuestro proceso laboral; debemos apreciar si esta autonomía de la conciliación realmente puede contribuir a la realización de una adecuada Tutela Jurisdiccional Efectiva, al tener presente:

"(...) Parece ser que el carácter rutinario de la conciliación judicial es una constante en toda la subregión, en donde El Salvador y República Dominicana muestran porcentajes de expedientes terminados por conciliación del orden del 11,5% y 10,7%, respectivamente, que son los más altos, mientras que en Nicaragua y Costa Rica exhiben la mitad de esos porcentajes, con 4,3% y 5,6%, respectivamente (...) Parecería que la conciliación judicial en materia laboral tiene escasos resultados por el hecho que las partes al haber llegado al extremo del trámite judicial, seguramente después de haber intentado una solución por otros medios, prefieren esperar que éste culmine, y probablemente también porque no implican costos adicionales para la parte demandada. Por esto es importante fortalecer los sistemas administrativos de conciliación por parte de los Ministerios de Trabajo,

como un mecanismo de resolución extra judicial de los conflictos en formaindependiente de la conciliación que se practique en el ámbito judicial (...)" (p. 87)

Asimismo, en la revisión del informe realizado por la Organización Internacional del Trabajo – OIT (2015), se precisa una falta de eficacia de las conciliaciones a nivel continental (enfocado desde la percepción de los trabajadores migrantes), en cuanto el mismo revela que ni siquiera la parte procesal tiene conocimiento del objeto de la conciliación, la falta de capacidad personal para poder afrontar una audiencia, así como una intimación al momento de presentarse ante la contraparte, por cuanto:

“(...) El primer escollo a superar por la persona trabajadora es que no sabe qué es un proceso ni a qué se va a enfrentar. Muchos creen que un juicio es un “careo” y piensan que pueden llegar a discutir con la parte demandada. Tanto en la conciliación como en el juicio no saben cómo actuar, qué preguntar a los testigos y cómo llevar a cabo el interrogatorio de manera que no se induzca a la respuesta. A ello se suma la intimidación que supone para la parte trabajadora acudir a un juicio y la realidad de que muchos tienen dificultades para expresarse de forma tal que sus argumentaciones resulten claras, debido a su baja escolaridad. De igual manera, la frecuente utilización de un lenguaje técnico jurídico, principalmente por los abogados de la parte demandada, no solo intimida, sino que no es entendido por las personas trabajadoras, tanto si estas constituyen la parte actora, como

en el caso de los testigos. Otra desventaja se plantea a la hora de la conciliación: las personas migrantes no tienen claridad acerca de lo que puede o no pedir y qué expectativa pueden tener del proceso conciliatorio o cómo negociar con el patrono. (...) Es de señalar que la ubicación de la conciliación dentro del proceso judicial, antes de la realización de la audiencia de recepción de pruebas no favorece un ambiente propicio para que las partes lleguen a conciliar, debido a que estas acuden con la mentalidad y toda la prueba lista para el litigio, además de que el juez o jueza que falla la causa, es quien dirige la conciliación, no pudiendo por ende intervenir o guiar a las partes en este acto (...) Las creencias y percepciones comprenden aquellos criterios, fundados o no, que refieren a la confianza que despierta para las personas trabajadoras migrantes el acceder al sistema de justicia, en busca de una reparación a los derechos laborales que creen vulnerados. Estas creencias y percepciones, en muchas ocasiones, se basan en las experiencias que ellos mismos o terceros en sus mismas condiciones han tenido, tanto en la sede administrativa como en la judicial y refleja la situación de desventaja en la que se siente la persona por su condición de migrante o por pertenecer a un pueblo indígena. Estas son: considerar que llevan las de perder en un proceso judicial por ser extranjero, que no tienen los mismos derechos que una persona trabajadora nacional, que aunque se le atiende no se le va a escuchar ni apoyar debidamente, y la pérdida de tiempo y recursos económicos que implican realizar las gestiones judiciales. En su mayoría, las barreras y factores inhibidores coinciden con los

obstáculos apuntados reiteradamente por el personal judicial de los despachos entrevistados: la falta de información sobre sus derechos y el proceso laboral y la falta de orientación y asistencia letrada (...)" (Pág. s/n)

Entonces ya podemos apreciar que esta Tutela Jurisdiccional Efectiva no guarda relación con la política nacional sobre el desarrollo de la audiencia de conciliación; pues no se aprecia una solución concreta para poder seguir sosteniendo sobre la autonomía de aquella audiencia y ajena a la audiencia de juzgamiento.

En ese sentido, es que las personas, buscan solucionar sus conflictos de una manera permitida por el propio Estado, para ello el medio más buscado y al cual acuden es el proceso judicial. Aunque muchas veces acuden sin previamente haber intentado poder resolver por ellos mismos este conflicto o si lo hicieron, cada uno de ellos persiste en sus propios ideales y pretensiones, lo cual hace que, al llegar a un proceso judicial, no tengan la mínima decisión de poder llegar a un acuerdo.

3.1.3. Datos de expedientes analizados

El artículo 43° de la Ley procesal del Trabajo regula la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral. Ante ello, Arévalo (2016), precisa que:

“(...) La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la *litis* por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un

entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas, siendo que, en este último caso, ya no será necesario llegar al juzgamiento (...)" (p. 726).

De lo expuesto, se verifica que la conciliación en el proceso ordinario, cuenta con una audiencia propia o como lo expone el autor, es la primera fase del proceso ordinario, fase en la cual –en palabras del autor- se puede llegar a un entendimiento; es decir, la posibilidad más latente es que esta etapa sea solo un mero acto de formalidad, puesto que por lo general se llega a estos procesos porque no se ha podido llegar a un acuerdo extrajudicial entre las partes, lo cual hace ya esta etapa –con plazos excesivos- inoficiosa e inadecuada, carente de sentido y lógica alguna.

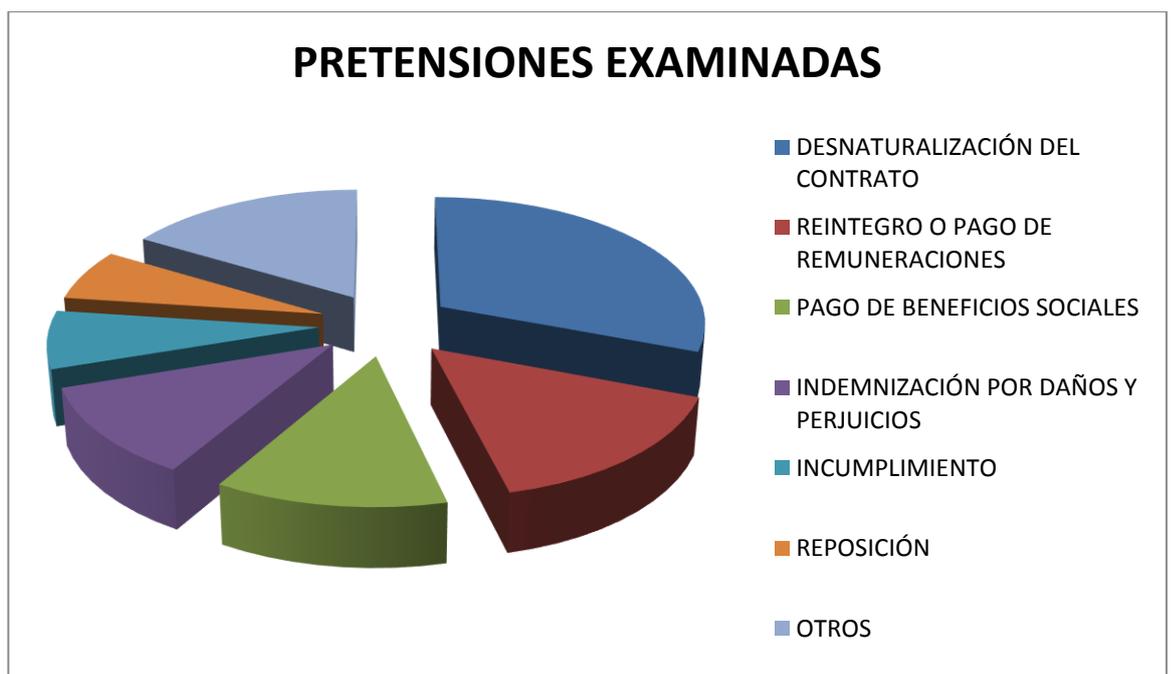
Asimismo, Romero (2011), cuando se refiere a la audiencia de conciliación indica que:

"(...) Si bien la conciliación es un arreglo que concierne a las partes, mucho de esto depende del interés, la fe y la convicción que ponga el juez, de su parte. El juez, que gracias a su intervención logra conciliar una causa, sirve mejor a la administración de justicia que cuando dicta una buena sentencia (...)" (p. 274).

De acuerdo a este autor, tenemos que la eficacia o no de la Audiencia de conciliación dependerá exclusivamente del actuar del juzgador; sin embargo, considero que ello no resulta cierto, puesto que son las partes las que ya llegan con una predisposición asumida desde

antes del proceso. A ello, debemos de sumar, que quienes buscan su propio interés son las partes, por lo que son ellas las que atendiendo a sus necesidades pueden llegar a un acuerdo, lo cual se denota que, al acudir al órgano jurisdiccional, escapa ya de dicha actitud por parte de ellos.

Para determinar si la presencia de la conciliación como una etapa en el proceso laboral es eficaz, se observará lo resultados del análisis de los datos recogidos de la muestra de expedientes laborales tramitados en la Corte Superior de Lima, en los que se ha podido obtener los siguientes resultados:



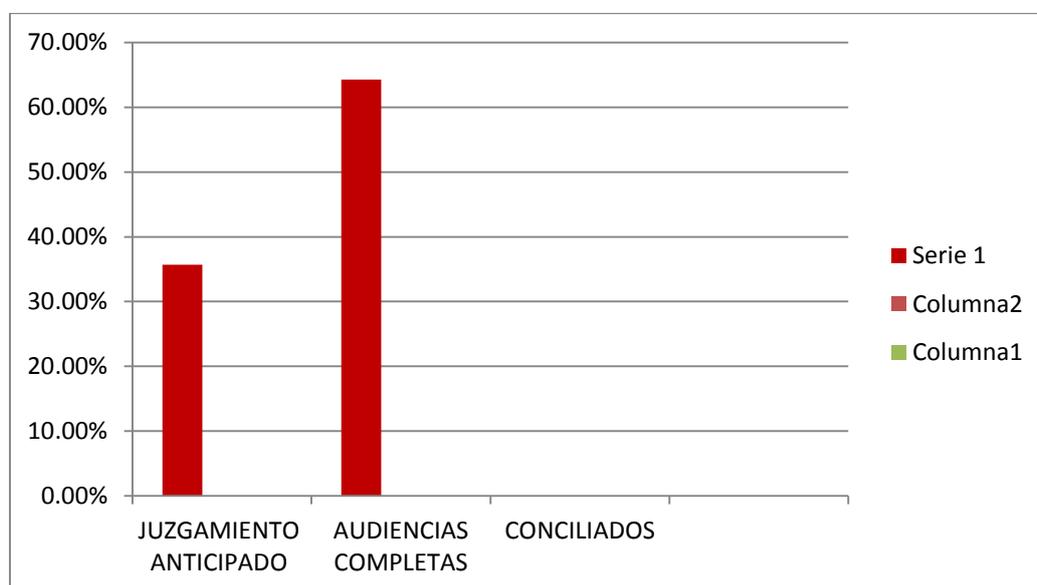
Cuadro 1. Pretensiones examinadas.

Del estudio realizado se tiene que la mayor cantidad de pretensiones tramitadas corresponden a la desnaturalización del contrato, luego pago o

reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales e indemnizaciones por daños y perjuicios, como se aprecia en el cuadro.

De una muestra de 123 expedientes se tuvo como resultado:

- 44 expediente concluyeron con un juzgamiento anticipado: 35.70%
- 79 expedientes tuvieron sus audiencias de conciliación y de juzgamiento: 64.33%
- 0 aplicaron la conciliación: 0.0%



Cuadro 2. Pretensiones tramitadas.

En el análisis efectuado se puede advertir que la mayor cantidad de causas son realizadas con las audiencias completas, esto es conciliación y juzgamiento, luego un porcentaje menor es sujeto a un juzgamiento anticipado, y se advierte que la posibilidad de conciliación en el proceso es nula.

3.2. ¿De qué manera la etapa de conciliación afecta la tutela jurisdiccional efectiva?

En principio hay que empezar señalando que al acudir al órgano jurisdiccional es con la finalidad de que se nos puede solucionar un conflicto de intereses; sin embargo, queremos que esta solución que se pueda dar, no solo se quede en un aspecto declarativo, sino que el mismo llegue a ser materializado a fin de poder realizar una correcta y efectiva protección por parte del Estado. De no darse ello, tendríamos que los derechos fundamentales no serían más que meros enunciados, de modos que la existencia de medios procesales que permitan garantizar su vigencia efectiva, es una condición necesaria.

En lo expresado en líneas anteriores reside la importancia del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, no solo se trata de que existan los mecanismos procesales para hacer valer los derechos, sino que se tengan las posibilidades efectivas de acceder a los órganos jurisdiccionales, de que estos puedan dar un trámite oportuno a las defensas y contradicciones, así como lograr un pronunciamiento fundado en Derecho y que pueda ser ejecutado. Así tenemos que el artículo 7º de la Ley Orgánica del Poder Judicial prescribe que el derecho de toda persona a la plena tutela jurisdiccional con las garantías de un debido proceso; a ello, le añade que es deber del Estado facilitar el acceso a la justicia.

Todo derecho que se ha positivizado a favor de los justiciables nace y de la propia naturaleza del hombre; es por ello que Gonzáles (1984) en cuanto a la tutela jurisdiccional ha expuesto:

“(…) El derecho a la efectividad de la tutela jurisdiccional no constituye en modo alguno una conquista del Estado Social de Derecho, ni siquiera del Estado de Derecho. La organización del poder público de modo que quede garantizada la justicia le viene impuesto a todo Estado por principios superiores que el Derecho positivo no puede desconocer. El derecho a la justicia existe con independencia a que figure en las Declaraciones de Derechos Humanos y Pactos Internacionales, Constituciones y leyes de cada Estado. Como los demás derechos humanos es un derecho que los seres humanos tienen por el hecho de ser hombres. Los ordenamientos positivos se limitan a recogerle, como recogen otros principios del Derecho natural, al lado de los principios políticos y tradicionales (…)” (p. 22).

La importancia de este derecho humano es indiscutible ha sido reconocidos en tratados tanto en el sistema universal como americano, pero, además, se encuentra positivado en la mayor parte de las Constituciones. Con relación a su nacimiento, De Bernardis (1995) señala que:

“(…) El origen del concepto de la tutela judicial efectiva puede rastrearse en el proceso de sustitución de la autotutela como medio de solución de controversias, acentuándose la necesidad de su plena aplicación de la mano con el incremento en la confianza que la solución de conflictos y controversias por parte del Estado como tercero imparcial irá adquiriendo

paulatinamente esta sustitución de la autodefensa por la función jurisdiccional a cargo del Estado. Con su desarrollo, se convertirá en obligatoria de manera tal que, proporcionalmente, escasos conflictos y controversias podrán ser resueltos al margen de la intervención estatal (...)" (p. 20)

Podemos encontrar en la doctrina que la tutela Jurisdiccional efectiva, ha sido definida por diversos autores, coinciden todos ellos, en que radica en el poder obtener una respuesta oportuna y justa del sistema de justicia respecto a un conflicto de intereses. Así tenemos entre estas definiciones:

González (1980) que señala:

"(...) El derecho a la tutela jurisdiccional despliega sus efectos en tres momentos distintos: primero, en el acceso a la Justicia; segundo, una vez en ella, que sea posible la defensa y obtener solución en un plazo razonable, y tercero, una vez dictada sentencia, la plena efectividad de su pronunciamiento: acceso a la jurisdicción, proceso debido y eficacia de la sentencia (...)" (p. 21).

Asimismo, Priori (2003) señala que:

"(...) El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no se agota en el acceso de los ciudadanos al proceso, ni en que el proceso sea llevado con todas y las más absolutas garantías previstas para su desarrollo; sino que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva va más allá de ello, y alcanza hasta la satisfacción plena

de la situación jurídica material lesionada o amenazada en todos aquellos casos, claro está, en que se ampare la pretensión del demandante (...)" (p. 281).

Por su parte, Obando (2000) expone que

"(...) La idea de derecho a la tutela jurisdiccional efectiva como aquel derecho subjetivo que tiene todo sujeto de derecho a que "se le haga justicia", como el derecho que tienen los justiciables para acudir al órgano jurisdiccional a fin de que éste le asegure un resultado justo o acorde a derecho como solución ante el planteamiento un conflicto de intereses con trascendencia jurídica (...)" (p. 65).

Valdivia (2017), señala que:

"(...) La tutela judicial efectiva conlleva un reclamo para que triunfe el Derecho u objetivamente lo justo, sea a favor de un ciudadano, de una parte, de la sociedad o a favor de toda la sociedad. No queda constreñida a un interés particular; aun cuando se busque la protección de un derecho individual. Tampoco está constreñida al derecho local, pues ya se ha escalado al nivel supranacional (...)" (p. 7).

De todas las definiciones expuestas se desprende elementos comunes: a) El facilitar acceso a los órganos que administran justicia para resolver las controversias, b) El que se otorgue un trámite

observando las garantías de un debido proceso, c) El tener una respuesta oportuna y justa (que responda al Derecho), y d) que esa decisión se pueda ejecutar. De esa manera se ha establecido su composición, y algunos autores lejos de establecer una definición establecen su contenido, así se tiene a Rubio (1995) que señala:

“(...) El derecho a la tutela judicial efectiva tiene como contenidos específicos: 1) El libre acceso a la jurisdicción; 2) Las posibilidades de alegación y defensa; 3) La obtención de una resolución sobre la pretensión procesal deducida que sea motivada, razonable, congruente y que esté basada en el sistema de fuentes; 4) el acceso a los recursos legalmente establecidos; y, 5) La ejecución de la resolución judicial firme (...)” (p. 7)

Sumaria (2013) ha planteado diferentes grados de eficacia de la tutela jurisdiccional efectiva, como a continuación se describe:

- a) Tutela jurisdiccional de primer grado o garantía de acceso a la Jurisdicción. Se cumple al permitir el acceso a la jurisdicción, respetando el principio de juez natural, principio de legalidad y las condiciones materiales para poder tener un acceso real a este derecho.
- b) Tutela jurisdiccional de segundo grado o garantía de un proceso justo. Se verifica al cumplirse un proceso en el que se respete “el

principio de contradictorio de dualidad de posiciones e igualdad de partes.

- c) Tutela jurisdiccional de tercer grado o garantía a una respuesta cualitativa. Se cumple al emitirse una respuesta congruente con la pretensión, “en un plazo razonable y oportuno.
- d) Tutela jurisdiccional de cuarto grado o susceptible de eficacia. Implica que la resolución que contiene la decisión final del juez, pueda ser cumplida (p. 160)

Con lo puesto, podemos entonces señalar que la tutela jurisdiccional efectiva, en todo Estado Constitucional de Derecho juega una gran importancia, puesto que permite acudir a las personas al órgano jurisdiccional a buscar protección de algún derecho vulnerado; también expreso que esta protección puede darse antes o durante el proceso. En ese sentido, tenemos que Monroy (1996) señalan también que la tutela judicial puede darse:

“(…) Antes del proceso y durante él. En el primer caso se sostiene que aun cuando el ciudadano no tenga un conflicto concreto ni requiera en lo inmediato de un órgano jurisdiccional, el Estado debe proveer a la sociedad de los presupuestos materiales y jurídicos indispensables para que el proceso judicial opere y funciones en condiciones satisfactorias. Así, debe existir un órgano jurisdiccional autónomo, imparcial e independiente; preexistir al conflicto las reglas procesales adecuadas que

encausen su solución; existir infraestructura (locales y equipos) adecuada y suficiente para una óptima prestación del servicio de justicia; existir el número necesario y suficiente de funcionarios que presten el servicio. En el segundo caso, esto es durante el proceso la tutela judicial efectiva debe verificarse en todos sus momentos, acceso, debido proceso, sentencia de fondo, doble grado y ejecución de sentencia. En buena cuenta se trata del derecho al proceso y el derecho en el proceso (...)" (p. 245-246).

En consecuencia, esta protección que brinda el Estado, sólo será efectiva si el órgano jurisdiccional reúne ciertas condiciones, además de haber llevado un proceso investido de las garantías que hagan posible la defensa de las partes, llevando consigo a la satisfacción de ambos o alguno de ellos. A ello, añadimos que la tutela jurisdiccional efectiva puede dar antes del proceso, con el derecho que tiene toda persona como sujeto de derecho, de pedirle al Estado que brinde los estándares mínimos de acceso a la justicia y que cualquier persona pueda acudir a él en las mismas condiciones; o, darse durante el proceso, con conjunto de derechos esenciales que el mismo Estado provee a los justiciable que se encuentren en un proceso judicial.

Ahora bien, atendiendo a lo expuesto con relación a la tutela jurisdiccional efectiva y, habiendo establecido que la conciliación consiste en un acuerdo de voluntades de las partes mediante el cual deciden no acudir o continuar con un proceso judicial, debemos

preguntarnos de qué manera esta última afectaría a la tutela jurisdiccional efectiva. Inicialmente tendríamos que señalar que su regulación como parte del proceso no produciría ningún efecto negativo como una alternativa que las partes puede utilizar para tener una salida diferente y amistosa a su contienda, pero el problema surge a partir de su consideración como una etapa obligatoria, en la que no se producen ninguno de los resultados esperados.

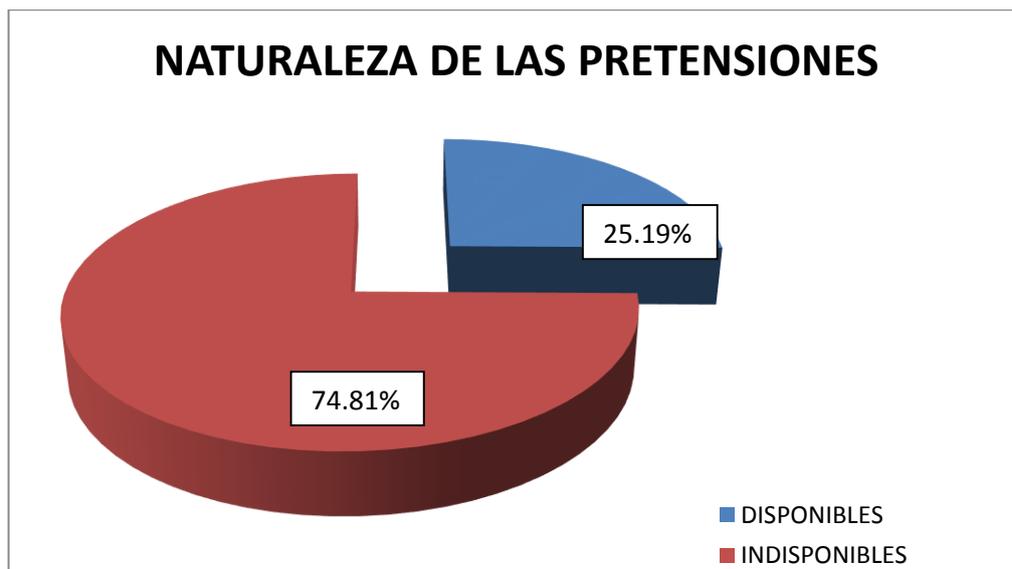
De acuerdo al análisis efectuado en la muestra objeto de investigación, consistente en 123 expedientes laborales tramitados en la Corte Superior de Lima se puede advertir que del total ningún expediente concluyó por haber optado por la conciliación, y se pudo advertir justamente por un lado que no existía por parte de los litigantes la voluntad de llegar acuerdos, y también el que por las materias que normalmente son materia de controversia tampoco era posible esta salida, puesto que regularmente son materias no conciliables.

Es así, que en el Cuadro N° 1 que se observa en la página 52 de esta tesis, se puede apreciar que las pretensiones que se tramitan regularmente son de desnaturalización de contrato, pago y reintegro de remuneraciones, pago de beneficios sociales, indemnizaciones por daños y perjuicios, reposiciones, incumplimiento de normas laborales y en un rubro menor se encuentran pretensiones sobre pago de bonos jurisdiccionales, invalidez de contrato administrativo de servicios,

reincorporación por cese colectivo, impugnación de laudo arbitral y asignación de pensión de sobrevivencia.

En todas estas pretensiones se debe tomar en consideración el principio de irrenunciabilidad de derechos que de acuerdo al Tribunal Constitucional: "(...) De conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil la renuncia a derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Así, se desprende del inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y la Ley. No cubre pues, aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es solo operativa en el caso de la segunda. (...) la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito el trabajador no puede "despojarse" permutar o renunciar a los beneficios, facultades, atribuciones que le concede la norma (...)" (STC. N° 00529-2010-PA/TC).

En virtud de lo señalado y tomando en consideración las pretensiones objeto de análisis tenemos el siguiente resultado:



Cuadro 3. Naturaleza de las pretensiones

(Elaboración propia).

La mayor parte de las pretensiones encontradas en la muestra analizada son indisponibles esto es, se trata de derechos reconocidos al trabajador que tienen carácter irrenunciable.

3.2.1. En relación con la economía y celeridad procesal

El derecho procesal laboral, conforme lo señala el título preliminar de la Ley Procesal del Trabajo –Ley N° 29497-, se rige entre otros por los principios de economía y celeridad procesal, ambos conducen a la idea de un proceso eficiente, que no consume más que el tiempo necesario para su realización y por otro lado, que no existe la actuación de actos inútiles o que no aporten a sus fines.

Gutiérrez (2009) señala que:

“(…) Los principios procesales que emanan de la Constitución Política y de las leyes, son pilares fundamentales en los

procesos judiciales, de esa forma se garantiza un debido proceso. En consecuencia, estos son los fundamentos, soportes, garantías esenciales, en las que se apoyan nuestros legisladores para la elaboración e implementación de normas jurídicas, debido a que facilitan la interpretación y aplicación de las leyes de los administradores de justicia (...)" (p. 5)

Desde esta definición sería importante observar si la economía y celeridad procesal son principios, considerando que responden a los estándares de eficacia y eficiencia de los procesos en relación a realización oportuna y útil de actos procesales consideramos que sí son principios que orientan el modo de trabajo en el proceso, y a partir de ellos preguntarse si el proceso laboral se realiza en los tiempos adecuados o razonables, y si los actos procesales realizados tiene un propósito o utilidad concreta.

A continuación, desarrollaremos cada uno de los principios tomando en consideración su relación con la existencia de una etapa obligatoria de conciliación en el proceso laboral:

- **Principio de economía procesal**

Este principio hace referencia a la actitud que deben tener todas las partes en el proceso a fin de hacer que el proceso sea el más adecuado en relación a tiempo y el ahorro de esfuerzos y gastos.

En relación a este principio, Couture (1988) señaló que:

"(...) El principio de economía procesal surge del convencimiento de que "[e]l proceso, que es un medio, no puede

exigir un dispendio superior al valor de los bienes que están en debate, que son el fin. Una necesaria proporción entre el fin y los medios debe presidir la economía del proceso (...)" (p. 189)

Según Vinatea y Toyama (2012) exponen que:

"(...) Este principio, el proceso ha de desarrollarse con la mayor economía de tiempo y de energía, es decir, que exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve. Debido a ello, el principio de economía procesal está bastante vinculado con los principios de concentración y celeridad procesal, ya que en la medida que estos principios sean eficaces, la economía procesal será realmente efectiva. De hecho, se aprecia en los nuevos procesos orales cómo la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso sin dejar de garantizar su efectividad, con una variable de tiempo más eficiente (...)" (p. 38).

El autor anteriormente citado vincula la economía con la celeridad, pero además con la simplificación, apostando por que la forma oral de los actos procesales puede contribuir a dar esa dinámica y rapidez al proceso y en ese sentido se consideraron las reformas en la nueva Ley Procesal del Trabajo; pero creemos que con un tiempo ya considerable de su vigencia se puede revidar que actos procesales no cumplen con dichos propósitos.

En esa misma línea de vincular la economía procesal con la simplificación, Ledesma (2009) expone que:

(...) La simplificación de las formas del debate y los términos abreviados del proceso, según la naturaleza del conflicto, contribuyen a la economía procesal. Se dice que los procesos con una cuantía económica modesta deben ser objeto de trámites más simples; incrementándose las garantías en la medida que aumenta la importancia económica del conflicto (...)" (p. 237)

Ayvar (2019) señala que:

"(...) El principio de economía procesal exige que tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinariamente se ha llamado "economía del gasto", refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que sufragan en un proceso; "economía del esfuerzo", para referirse al número de actos procesales por llevarse a cabo; y "economía del tiempo", en alusión a la duración del proceso (...)" (p. 30).

En ese sentido es importante considerar con los resultados del análisis efectuado en el análisis de expedientes laborales conforme se

establece en los cuadros 1, 2 y 3, la presencia de una audiencia de conciliación como una etapa obligatoria es innecesaria por las siguientes razones:

- Se ha podido determinar que las partes no concilian dentro del proceso, de la muestra de 123 expedientes, en ninguno se presentó la conciliación.
- La conciliación no es una etapa necesaria además porque más del 50% de pretensiones que se observaron en los expedientes analizados son pretensiones indisponibles.
- No se cerraría la posibilidad de que el proceso pueda concluir con una conciliación en aquellos casos permitidos, pero no como una etapa obligatoria sino como un momento procesal que podría surgir por iniciativa de las partes antes de la sentencia, como sucede en otros tipos de procesos como el civil.

- ***Principio de celeridad procesal***

Con este principio, lo que se busca es atender lo solicitado por los justiciables en el momento oportuno, más aún si tenemos en cuenta que en el ámbito laboral se discuten temas económicos que tienen que ver con el sustento de los trabajadores y sus familias.

Paredes (2010), con relación al principio de celeridad señala que este “es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue con el proceso laboral para la buscar la rapidez a través de la simplificación de trámites (...)” (p. 102-103); de ello, se observa que este autor, brinda importancia a este principio por la rapidez que debe tener un proceso y por la simplificación del trámite procesal

Por su parte, Arévalo (2016), en su libro Tratado del Derecho Laboral, precisa que:

“(...) De los principios generalmente atribuidos al Derecho laboral procesal, el de la celeridad es uno de los menos cuestionados y los más difíciles de alcanzar en la práctica. Si se ha denunciado la existencia de una brecha importante entre el Derecho sustantivo del trabajo y realidad en Latinoamérica, no cabe lugar a dudas respecto a que, en el proceso, esta brecha se centra en la cuestión de la celeridad. En la mayor parte de nuestros países, los procesos laborales duran demasiados. En algún momento Russomano señaló, con toda razón, que en América Latina se han aprobado numerosísimas reformas laborales–procesales tendientes a alcanzar la celeridad y por lo general, la práctica se las devoró a todas, sin alcanzar la ansiada rapidez en la realidad (...)” (p. 543).

Conforme a este autor, si bien se expresa la importancia y gran validez que tiene este principio, también expone que es uno de los más complicados en cumplir, pues efectivamente, se observa que, en la realidad, los procesos –más aun los laborales- tienen una larga data para su culminación, ya que son

las mismas partes, por lo general el demandado, quien dilata el proceso con actos procesales inadecuados e inoficiosos. A ello, debemos sumar, la carga procesal que cursa nuestro alicaído sistema judicial, ya que no existen mecanismos de simplificación del proceso y si existen no son aplicados correctamente. Es esa esa línea de pensamiento que corresponde preguntarse si la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral resulta inoficiosa o inadecuada.

En vista a lo desarrollado en temas anteriores, la tutela judicial efectiva, la economía y la celeridad procesal están íntimamente vinculadas, incluso podría hablar de que el primer principio comprende a los dos restantes. Es fundamental con el tiempo de vigencia que tiene la nueva ley procesal observar que actos están cumpliendo su finalidad y cuáles resultan inoficiosos o innecesarios y lejos de contribuir a soluciones oportunas contribuyen a hacer el proceso lento o determinan un obstáculo para su regular desarrollo.

Esta vinculación de la que hacemos referencia, también es subrayada por Zumaeta (2015) que precisa:

“(...) Este principio está muy ligado al de la economía procesal, por cuanto tiene que ver con el tiempo, la perentoriedad o la improrrogabilidad de los plazos o el impulso oficioso por el juez. Son manifestaciones del principio en estudio el procurar que en un litigio se emplee el menor número posible de actos procesales (...)” (p. 56).

El tiempo es un factor fundamental en la definición de este principio, pero no se trata de lograr la rapidez de cualquier modo siempre debe

tenerse cuidado de observar las garantías que alcanzan a cualquier tipo de proceso, en ese sentido Hurtado (2014) señala:

“(...) Este principio coadyuva a la celeridad en el trámite, procurando que el proceso avance de manera rápida pero segura (sin violentar garantías mínimas) y que no se detenga por ninguna circunstancia, es por ello que se señala que este principio se manifiesta a través del principio de economía procesal (...)” (p. 211).

Con ello, podemos señalar que el principio de celeridad procesal debe entenderse como rapidez en el proceso o en el cumplimiento de los plazos ya sean establecidos por la ley o por el juez, aunque en la realidad esto parece una utopía.

En la evaluación concreta realizada sobre la muestra de los expedientes laborales se ha podido observar en relación a los plazos del proceso lo siguiente:

TOTAL DE EXPEDIENTES REVISADOS		%
EXPEDIENTES	123	100%
JUZGAMIENTO ANTICIPADO	56	46%

Tabla 1. Total de expedientes revisados

(Elaboración propia)

En este cuadro que muestra de un total de 123 expediente en un porcentaje muy cercano al 50% se resolvieron a través de un juzgamiento anticipado, que se produce una vez concluida la fase de conciliación cuando

no existe necesidad de actividad probatoria. El artículo 43 de la nueva Ley Procesal del Trabajo establece los supuestos de aplicación que implica que se trate de controversias de puro derecho, cuando no existen pruebas que actuar, cuando se declaró la rebeldía automática, salvo que lo expuesto en la demanda no le cause convicción. Los supuestos de rebeldía automática están previstos expresamente en la norma procesal que establece que demandado no haya asistido a la audiencia de conciliación, cuando a pesar de la concurrencia no contesta la demanda y cuando el representante del demandado no tiene poderes para conciliar. Observando que la conciliación no solo se convirtió en una etapa obligatoria, sino que lejos de verse como una posibilidad de salida amistosa que las partes pueden o no considerar, termina generando una carga procesal; en el sentido de producir efectos negativos. Con lo señalado no solo se advierte una imposición innecesaria de una etapa procesal sino también su desnaturalización.

En el cuadro siguiente se observa el tiempo de los procesos ordinarios laborales que son competencia de los juzgados de trabajo de acuerdo al artículo 2º de la norma procesal laboral vigente.

LEAD TIME FINAL	MESES	DIAS	TOTAL, EN DIAS
PROMEDIO DE TIEMPO TRANSCURRIDO DESDE LA DEMANDA A LA SENTENCIA	11	14	341

Tabla 2. Lead Time final

(Elaboración propia)

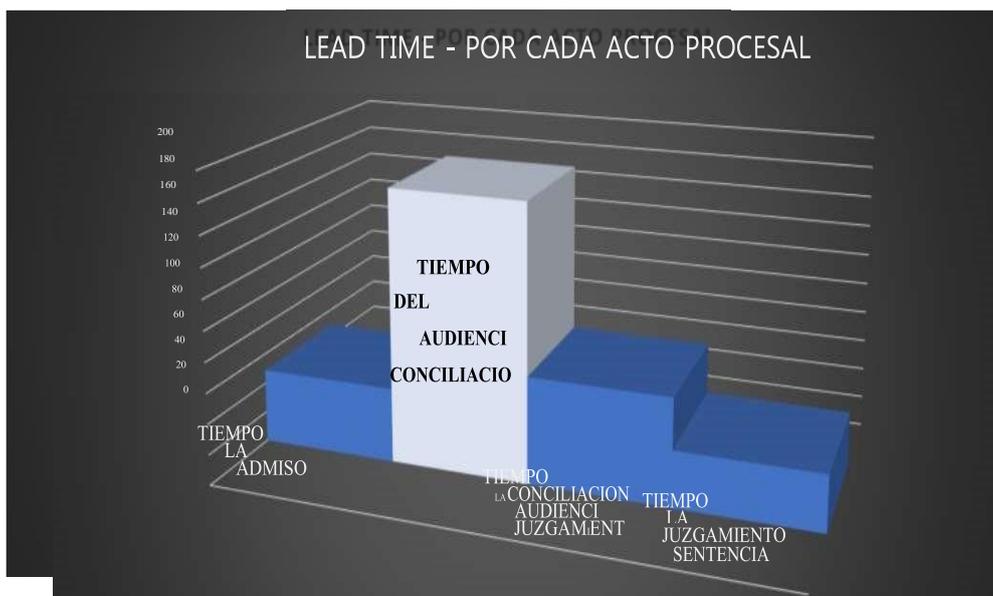
En un segundo cuadro se puede advertir que el promedio de duración desde la demanda hasta la sentencia es de 341 días, esto es, casi 11 meses y 14 días.

LEAD TIME - POR CADA ACTO PROCESAL	MESES	DIAS	TOTAL, EN DIAS
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA DEMANDA AL ADMISORIO	1	13	49
TIEMPO TRANSCURRIDO DEL ADMISORIO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION	6	12	181
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA CONCILIACION A LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	2	7	70
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO A LA SENTENCIA	1	12	37

Tabla 3. Lead Time - Por cada acto procesal

(Elaboración propia)

Se puede observar que el tiempo que corresponde desde el auto admisorio a la audiencia de juzgamiento es 300 días, de los cuáles, el mayor tiempo es el que transcurre desde el admisorio hasta la audiencia de conciliación, esto es, de 180 días.



Cuadro 4. Lead Time - por cada acto procesal

Elaboración propia

En el cuadro se puede apreciar que el tiempo que mayor tiempo conlleva el trámite entre el admisorio y el juzgamiento es el que corresponde a la audiencia de conciliación.

3.2.2. En relación con la concentración procesal

Otro de los principios sobre el que se rige el proceso laboral, es el de concentración. Mediante este principio lo que se busca es que el proceso no se prolongue por actos procesales innecesarios y divididos, sino que los mismos deben ser concentrados en los mínimos posibles pero que logren la finalidad del proceso. Palacio (1993) con relación al principio de concentración precisa que “este principio se rige, primordialmente, en los procesos dominados por la oralidad, en el cual se centraliza el debate en una o pocas audiencias próximas entre sí” (p. 285).

Por su parte, Devis (1984) al referirse a este principio señala: que

“(…) Sólo en los procedimientos orales tiene aplicación adecuada este principio, ya que en las audiencias se presentan todas las excepciones y se plantean todos los incidentes, además de alegarse las pruebas y formularse los alegatos, y por regla general en la sentencia se resuelven todos estos problemas, sin que pueda suspenderse el curso del proceso para darle previa solución a uno de ellos. El proceso escrito es necesariamente desconcentrado, pero puede disminuirse este defecto con buenas medidas (...)” (p. 67).

Conforme se observa de lo expuesto por ambos autores, se tiene que el principio de concentración va de la mano con el principio de la oralidad, pues a decir de ello, en las audiencias orales es donde se ve un mayor reflejo de este principio.

La concentración procesal, es importante ya que este principio está relacionado con la celeridad del proceso, más aún si tenemos en cuenta, que en los procesos laborales se discuten temas que de una u otra manera están íntimamente ligados con asuntos económicos que tienen que ver con la manutención y vida digna del demandante, por lo que urge su pronta solución.

Así tenemos que Avalos (2011), precisa:

“(…) El principio de concentración está orientado a aproximar los actos procesales, concentrando en un breve lapso de tiempo el

desarrollo de todos ellos. De esta forma, se acelera el proceso, pues se elimina aquellos actos que no sean imprescindibles. Naturalmente, lo expuesto implica otorgar al órgano jurisdiccional amplias facultades de dirección del proceso, para que así pueda rechazar actividades que estime inútiles o disponer otras que considere necesarias para un mejor desenvolvimiento del trámite del juicio. En suma, busca erradicar determinadas formalidades innecesarias e improductivas que en nada modifican el resultado final del proceso (...) (p. 52).

Otro de los principios que la Ley Procesal del Trabajo –Ley N° 29497 prescribe, es el principio de concentración, el mismo que establece que los actos procesales deben darse o concentrarse en una sola audiencia; es por ello que este principio en busca de la solución de conflictos y de la paz social, es de mucha importancia a fin de que los procesos sean rápidos, céleres y eficaces. Sin embargo, como ya se tiene dicho, el proceso laboral ampara entre sus actos procesales una etapa conciliatoria, la misma que antes de ayudar a la solución rápida del proceso ha llevado que este se dilate, pues la conciliación en el proceso ordinario laboral cuenta con una audiencia individual, donde sólo se desarrolló este instituto sin que tuviera otro objeto adicional, y que en el análisis efectuado de expedientes laborales se observa que se trata de una etapa formal, no efectiva, lo que afecta la celeridad, la economía procesal y la tutela judicial efectiva.

Una salida intermedia para aliviar este problema sería que vía este principio de concentración se conciba la conciliación como una posibilidad

previa al Juzgamiento, pero en esa audiencia, y no como un momento autónomo.

3.3. Fundamentos para considerar una única vía procesal para las pretensiones laborales de naturaleza cognitiva

Los justiciables al ver que sus derechos están siendo vulnerados, puede acudir al Órgano Jurisdiccional a solicitar que se le protejan o repongan los derechos vulnerados, para ello es que materializa esta acción mediante una demanda, la misma que dará inicio a un proceso.

En ese sentido, tenemos que la acción es el poder reclamar un derecho ante el órgano jurisdiccional, es decir, a través de ella podemos acceder al órgano jurisdiccional, a fin de poder obtener una decisión frente a lo que planteamos. En ese sentido, a través de esta facultad, ponemos en movimiento el aparato judicial a fin de que se puedan cautelar los derechos reclamados, si es que efectivamente corresponde ello, para eso es que instauramos o damos inicio a un proceso.

Monroy (1996) citando a Couture señala que:

“(...) De acción, en sentido procesal se puede hablar, por lo menos, en tres acepciones distintas:

1. Como sinónimo de derecho: es el sentido que tiene el vocablo cuando se dice, “el actor carece de acción”, lo que significa que el actor carece de un derecho efectivo que el juicio deba tutelar.
2. Como sinónimo de pretensión: es el sentido más usual del vocablo en la doctrina y legislación. Se habla entonces de

acción fundada y acción infundada, de acción real y personal, de acción civil y penal. En estos vocablos, la acción es la pretensión de que se tiene un derecho válido y en nombre del cual se promueve la demanda respectiva. Esta aceptación de la acción como pretensión, se proyecta sobre la demanda, por lo que es habitual oír hablar en el foro de demanda fundada e infundada.

3. Como sinónimo de facultad de provocar la actividad de jurisdicción: es decir el poder jurídico que tiene todo individuo como tal, y en nombre del cual le es posible acudir ante los Jueces en demanda de amparo a su pretensión. El hecho de que esta pretensión sea fundada o infundada no afecta la naturaleza del poder de accionar; pueden promover sus acciones en justicia aun aquellos que erróneamente se consideran asistidos de razón.(...)" (pp. 250).

Por su parte, Fairén (1990) expone que la acción:

- "(...) Es un derecho autónomo: porque es independiente del derecho subjetivo que se reclama en el proceso, es decir de la pretensión. Por tanto, es instrumental de esta última. En efecto, lo que busca el actor con su demanda es que la pretensión sea amparada. Por ello es un derecho individual de carácter público, aun cuando la pretensión sea privada.

- Es un derecho abstracto: dado que solo pone en funcionamiento el aparato jurisdiccional mediante el proceso. La acción la tienen todas las personas por el solo hecho de serlas, tengan o no razón, obtengan o no una sentencia favorable.
- Es un derecho público: en la medida que no se ejerce contra el demandado, sino frente al Juez. Contra aquél se dirige la pretensión. (...)” (pp. 78-79)

Rengel (2007), define la acción como “(...) el derecho subjetivo o el poder jurídico concedido a todo ciudadano, para solicitar al juez, la composición de la litis, mediante la actuación de la pretensión que hace valer el demandante contra el demandado” (p. 162) y; Puppio (2006), afirma que la acción es “el poder jurídico que tiene todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la satisfacción de una pretensión” (p. 129)

Es posible que encontremos diversas acepciones de la acción, y el punto en común será que es el derecho cuyo ejercicio da origen al proceso, cualquiera que este sea, movilizándolo al aparato judicial. Y como ya se estableció en títulos anteriores, el proceso es el medio a través del cual se logra resolver conflictos intersubjetivos con la intervención estatal.

Fairen (1990) señala que “el proceso es el único medio pacífico e imparcial de resolver conflictos intersubjetivos” (p. 21). Por su parte, Vescovi (1984) expone que:

“(...) El proceso es el conjunto de actos dirigidos a la resolución de un conflicto, y resulta, en último término, un instrumento para cumplir los objetivos del estado: imponer a los particulares una conducta jurídica, adecuada al derecho, y, a la vez, brindar a éstos tutela jurídica (...)” (p. 103).

Monroy (1996) dice que:

“(...) El proceso judicial es el conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizadas durante el ejercicio de la función jurisdiccional del estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos (...)” (pp. 112-113).

En ese sentido, el proceso puede ser definido como un conjunto de actividades recíprocamente relacionadas que buscan un fin; es decir, mediante el proceso lo que se busca es lograr que nuestro pedido sea atendido; a este pedido que realizamos mediante el uso de este derecho es lo que se conoce como la pretensión. La pretensión va tener suma importancia en relación al proceso, pues va determinar sobre qué debe pronunciarse el órgano jurisdiccional, pero, además, puede permitir distinguir diversas vías procesales, puesto que dependiendo de la naturaleza de la pretensión (simple o compleja, urgente o no) se establecerá la vía a seguir:

Briseño (1970) expone que

“(…) La pretensión, por tanto, es la declaración de voluntad, contenida en la demanda, dirigida hacia el órgano jurisdiccional, a través de la cual se expresa el requerimiento de proveer el accertamiento o satisfacción del derecho afirmado mediante la aplicación de la norma de derecho objetivo (2011) (…)”

Carnelutti (2006), expone que:

“(…) La pretensión es un acto no un poder; algo que alguien hace, no que alguien tiene; una manifestación no una superioridad de la voluntad. No sólo la pretensión es un acto, y por tanto una manifestación de voluntad, sino uno de aquellos actos que se denominan declaraciones de voluntad (...) dicho acto, no solo no es, sino que ni siquiera supone el derecho [subjetivo]; la pretensión puede ser propuesta tanto por quien tiene como por quien no tiene el derecho y, por tanto, puede ser fundada o infundada (...)” (p. 214)

La pretensión viene hacer el contenido de la acción, su desarrollo concreto. Mediante la pretensión buscamos obtener todos los actos procesales necesarios para el reconocimiento del derecho que estamos solicitando.

Ortiz (2004), propone una definición de pretensión procesal, señalando que:

“(…) Se entiende por pretensión procesal el conjunto de intereses jurídicos sustanciales que se hacen valer en el proceso

y cuya tutela se exige del órgano jurisdiccional, contenido en la demanda o solicitud del actor, o en la solicitud común de ambos, y en la respectiva contestación del demandado para que sean actuados los efectos del ordenamiento jurídico, en sus respectivas esferas de intereses (...)" (p. 423)

Por su parte, Puppio (2006), define a la pretensión procesal como "*el acto del proceso* en que la parte actora querellante o acusador manifiesta la titularidad de un interés jurídico frente a la parte demandada, querellada o imputada y solicita al órgano jurisdiccional una sentencia favorable" (p. 318). Rengel (2003) expresa que la pretensión procesal es "el acto por el cual un sujeto se afirma titular de un interés jurídico frente a otro y pide al juez que dicte una resolución con autoridad de cosa juzgada que lo reconozca" (p. 109).

En consecuencia, la pretensión procesal tiene por función generar un proceso, siendo su objeto el obtener una sentencia puede ser esta de carácter de condena, declarativa, constitutiva o ejecutiva. Asimismo, podemos señalar que de acuerdo a lo que la pretensión busca u origina, se pueden agrupar en:

1. Pretensiones de cognición: mediante las cuales se solicita que se le reconozca un derecho o interés jurídico; naciendo así un conflicto, a la cual la parte pasiva tiene la posibilidad de oponerse y resistirse a la pretensión.
2. Pretensiones de ejecución: ya no existe un litigio en estricto, pues lo que se busca es ejecutar un derecho reconocido a su favor en algún título ejecutivo o de ejecución.

3. Pretensiones cautelares: tienen como finalidad asegurar la pretensión de fondo que se discute en un proceso principal o de ejecución.

Hay que señalar que la pretensión, implica una declaración de voluntad, la misma que se encuentra compuesta por el petitorio y la causa a pedir. En ese sentido, Gimeno (2004) señala que “el petitorio constituye el acto de petición que integra el contenido sustancial de la pretensión, determinando los límites cualitativos y cuantitativos del deber de congruencia del Juez” (p. 297). Por su parte, Briseño (1970) expone que *“la causa de pedir o causa petendi se constituye por aquel hecho jurídico o causa jurídicamente relevante”* (p. 230)

3.3.1. Las vías procesales previstas para pretensiones cognitivas

Como se tiene dicho, la pretensión es una manifestación de voluntad, mediante el cual una persona haciendo uso de su derecho de acción busca que el órgano jurisdiccional que se le ampare lo que está solicitando. Es en ese sentido, que la pretensión cognitiva hace nacer un conflicto entre quien acude al órgano jurisdiccional y contra quien dirige lo solicitado, lo cual conlleva consigo al nacimiento de un proceso. En ese sentido, en la doctrina se les conoce a los procesos en los cuales se resuelve este tipo de pretensiones, como procesos de conocimiento o de cognición.

Los procesos de cognición en el ámbito civil a su vez se sub dividen en tres grandes grupos: procesos de conocimiento, procesos abreviados y procesos sumarísimos. En el IV Pleno Casatorio Civil, los

magistrados Ponce de Mier; Valcárcel Saldaña; Miranda Molina y Chávez Zapater, al realizar su voto en minoría, expusieron que:

“(…) El proceso de conocimiento propiamente dicho: se distingue por ser el más completo, así como por la amplitud de los plazos previstos para cada una de las actuaciones procesales, concediendo un amplio margen para la acreditación de los hechos alegados por las partes, en atención a la naturaleza compleja de las pretensiones que se discuten o a su alta estimación patrimonial. (…)”

“(…) El proceso abreviado: se caracteriza, precisamente, por la abreviación o reducción de plazos, así como de las actuaciones procesales, en razón a la menor complejidad de las causas tramitadas en esta vía o su reducido valor económico. (…)”

“(…) El proceso sumarísimo: Es el proceso de cognición reducido a su mínima expresión, tanto en lo que se refiere a actuaciones procesales como a plazos, de forma tal que, inmediatamente después de concluir la etapa postulatoria, el juez se encuentra habilitado a sanear el proceso, fijar puntos controvertidos, admitir y actuar pruebas y emitir sentencia en un solo acto. Su existencia y regulación obedece a la necesidad de tutela urgente y a la escasa complejidad de las materias sometidas a jurisdicción, por tanto, está prohibido en esta vía: reconvenir, informar sobre hechos y ofrecer medios probatorios en segunda instancia, entre otros (…)”.

De acuerdo a ello, tenemos que la Ley Procesal del Trabajo N° 29497 en su artículo 2° expone que para la solución de los conflictos laborales se tiene la vía abreviada y la vía ordinaria, estando compuesta la primera en una audiencia única por ende un proceso concentrado; mientras que en la segunda se da la existencia de un desdoblamiento en dos audiencias (conciliación y juzgamiento), sin embargo, plazos que en cada uno de ellos se plantean son muy similares, haciendo que los mismos sean resueltos en el mismo tiempo, lo cual no ayuda a un mejoramiento del sistema de justicia laboral, y menos aún al descongestionamiento de los órganos jurisdiccionales.

3.3.2. Fundamentos para la consideración de dos vías: Ordinaria y abreviada

Como ya hemos mencionado el proceso judicial consiste en un conjunto de actos concatenados entre sí, que buscan lograr un fin: resolver un conflicto de intereses. Así tenemos que, Monroy (2007) ha definido al proceso judicial como:

El conjunto dialéctico de actos, ejecutados con sujeción a determinadas reglas más o menos rígidas, realizados durante el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado, por distintos sujetos que se relacionan entre sí con intereses idénticos, diferentes o contradictorios, pero vinculados intrínsecamente por fines privados y públicos (p. 229)

Ahora bien, la Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 29497, para resolver el conflicto de intereses que surgen de una relación laboral, ha considerado dos vías para resolverlos: ordinaria y abreviado.

1. Proceso ordinario laboral:

Arévalo (2016) con relación a este proceso indica que:

“(...) Es aquel proceso tipo mediante el cual se tramitan todas aquellas causas que así lo disponga específicamente la NLPT o leyes especiales, o aquellas pretensiones a las cuales la legislación no les ha otorgado una vía procesal propia, es decir, gran cantidad de causas se tramitan bajo sus reglas (...)” (p. 724).

De acuerdo a lo indicado por este autor la vía ordinaria laboral sería la vía común o modelo donde deben tramitarse todas aquellas pretensiones a las que el legislador por diversas razones no les ha dado un tratamiento especial, siendo un factor determinante generar una vía especial, más breve cuando se tratan de pretensiones que requieren una tutela urgente o inmediata.

Por otro lado, Quiroz (2011) sostiene que:

“(...) La Ley Procesal del Trabajo -Ley N° 29497 establece que en adelante el proceso ordinario laboral se configura mediante una audiencia única, la cual está compuesta a su vez por dos etapas: La Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento (...)” (p. 145).

Para el primero de los autores citados, tenemos que definir al proceso ordinario laboral, se limita a señalar que pretensiones pueden ser presentadas en esta vía; por su parte Quiroz, hace referencia a la estructura de la misma, tomando como una única Audiencia, dividida en dos partes, si bien lo expone de esa manera, considero que no se trata de una única Audiencia, sino que cada una de ellas es y debe ser considerada como Audiencia, pues tiene su propio procedimiento y la finalidad que busca es distinta en cada una de ellas.

La Ley Procesal del Trabajo, con relación a éste proceso señala que verificados los requisitos de la demanda, conforme al artículo 42°, el juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) La citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos.

Asimismo, el Artículo 43° de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, la audiencia de conciliación, se desarrolla de la siguiente manera:

“a) La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si,

asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

b) El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

c) En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que

presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.”

Por otro lado, la audiencia de juzgamiento, conforme al artículo 44° de la Ley Procesal, se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

2. Proceso abreviado laboral:

En el proceso abreviado laboral, se encuentra regulado por el Capítulo II del Título II de la NLPT, y se tramita en los juzgados especializados laborales.

Conforme al artículo 48° de la Ley Procesal del Trabajo, verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- “a) La admisión de la demanda;
- b) el emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles; y

c) la citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.”

Asimismo, el artículo 49º de la NLPT “(...) *la audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:*

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.

2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si, para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente. (...).”

De acuerdo a lo expuesto y conforme a la Ley Procesal del Trabajo expone:

“(...) Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laboral.

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

- 1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (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.*
- 2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.*
- 3. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.*

Artículo 2.- *Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo*

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

- 1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, 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.*

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.*
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extramatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.*
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.*
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.*
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.*
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.*
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.*
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.*
- j) El Sistema Privado de Pensiones.*
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y*
- l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.*

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

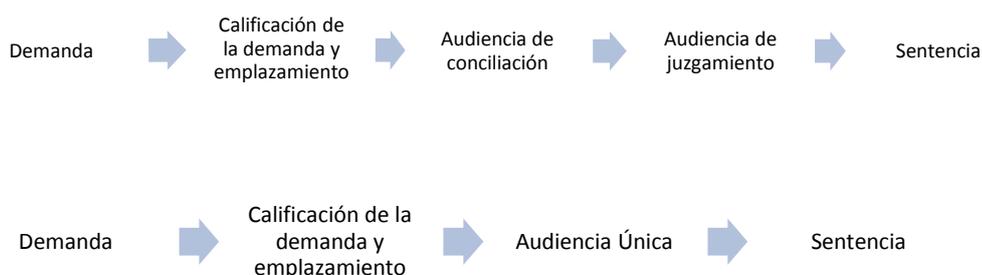
3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical. (...)”

Conforme a ello, tenemos que la razón de ser entre uno y otro proceso, radica en dos aspectos: cuantía y complejidad, a fin de determinar en qué órgano jurisdiccional se inicia el proceso.

Sin embargo, como se ha expuesto, el tiempo de ellos, resulta ser muy similares, por lo que dicha distinción en trámite no genera mayor celeridad del proceso, por el contrario, llevan consigo un aliento de injusticia. Si queda claro que los procesos laborales son de naturaleza tuitiva y donde se discuten temas económicos relacionados con los derechos laborales y en las cuales está incluido tácitamente el derecho a la alimentación y vida digna, es necesario que los procesos sean más simplificados, dejando de lado actos innecesarios que desde un inicio, al plantearse la demanda se observa la imposibilidad de llegar a un acuerdo, por tanto, resulta innecesario e inoficioso recurrir a un acto que desde antes que se realice carece de sentido.

3.3.3. Cuadro comparativo de duración según datos de expedientes analizados

Para poder realizar una comparación de la duración de un proceso ordinario y abreviado en materia laboral es importante determinar la diferencia en la estructura de cada vía y de se modo se observa lo siguiente:



En el recajo de la información de expedientes que corresponden al proceso ordinario laboral tramitados ante le Juzgado de Trabajo se estableció el siguiente resultado: El promedio de duración desde la demanda hasta la sentencia es de 341 días, esto es, casi 11 meses y 14 días.

LEAD TIME - POR CADA ACTO PROCESAL	MESES	DIAS	TOTAL, EN DIAS
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA DEMANDA AL ADMISORIO	1	13	49
TIEMPO TRANSCURRIDO DEL ADMISORIO A LA AUDIENCIA DE CONCILIACION	6	12	181
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA CONCILIACION A LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	2	7	70
TIEMPO TRANSCURRIDO DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO A LA SENTENCIA	1	12	37

Cuadro 5: Lead Time- Por cada acto procesal

Elaboración propia

Considerando además una muestra de expedientes tramitados en la vía del proceso abreviado laboral de competencia de los Juzgados de Paz Letrados Laborales en el distrito judicial de Lima – Centro y considerando una muestra de casos antes de la implementación del EJE de una muestra de 20 expedientes, se advierte lo siguiente:

Plazo promedio de calificación de la demanda	Plazo para la Audiencia Única	Expedición de Sentencia	Promedio d duración general
---	--------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Entre 30 a 60 días	4 a 7 meses	2 a 15 días	120 días a 480 días
--------------------	-------------	-------------	---------------------

En relación a una muestra de 22 expedientes tramitados una vez implementado el EJE, se advierte el siguiente resultado:

Plazo promedio de calificación de la demanda	Plazo para la Audiencia Única	Expedición de Sentencia	Promedio d duración general
---	--------------------------------------	--------------------------------	------------------------------------

Entre 10 a 30 días	3 a 10 meses	1 a 15 días	120 días a 370 días
--------------------	--------------	-------------	---------------------

Se puede advertir que los plazos son muy similares entre en relación a la tramitación del proceso ordinario con el abreviado laboral, advirtiéndose que no se cumplen los plazos legales y que pese que el ordinario tiene un esquema que incluye dos audiencias, prácticamente la tramitación de ambos tipos de procesos conlleva una duración similar en promedio.

3.4. Ventajas y desventajas de considerar una única vía procesal para pretensiones laborales de naturaleza cognitiva en relación a la tutela judicial efectiva

Los conflictos laborales cada vez más vienen siendo los que conforman en gran medida la carga procesal del Poder Judicial, ello en razón a que muchas personas al ver violado, de una u otra manera, su derecho al trabajo y todos los derechos que de él se desprenden, buscan en el proceso judicial, satisfacer esta necesidad de justicia. Sin embargo, si bien el proceso judicial tiene como principal objetivo lograr la paz social, mediante la búsqueda de justicia; también es cierto que muchas veces, los ciudadanos en lugar de tener esa percepción de justicia al ver que su conflicto ha sido resuelto; perciben un estado de injusticia, no solo por no haber satisfecho su interés, sino porque su conflicto ha sido resuelto de una manera tardía o lo que se decide no se materializa.

Por ello, como lo hemos expuesto, hasta ahora los procesos laborales que establece la Ley Procesal del Trabajo –Ley 29497-, no han logrado su finalidad, ello en razón que prescribe actos procesales que no ayudan a ello, como lo es la etapa de conciliación, más aún cuando este acto procesal se ha

convertido en un acto netamente formal y cuenta con una propia audiencia, llena de ritualidad, pero sin eficacia.

En ese sentido, al observarse que los procesos laborales no cumplen con brindar una tutela judicial efectiva a los justiciables que acuden al órgano jurisdiccional, en razón a que en ellos no se cumplen con los plazos procesales, que desde ya resultan exagerados e inoficiosos, por amparar una etapa innecesaria y dilatoria, como es la conciliación, resulta necesario precisar porque la presencia de dos procesos, no es lo idóneo, sino que los mismos se podrían resumir en un solo proceso, a fin de brindar una cautela adecuada del justiciable.

En consecuencia, una única vía procesal para resolver procesos cognitivos, sería lo más adecuado, para ello deberíamos observar que ventajas y desventajas se tendría para adoptar ello, y sobre todo para salvaguardar y brindar una adecuada protección de la tutela judicial efectiva.

Entre las ventajas que podríamos expresar, es que el procesado, en el ámbito procesal, no tendría que decidir a qué vía procesal laboral, tendría que recurrir, sin temor a que su demanda sea declarada improcedente liminarmente por ser un juez incompetente, ya que todos los procesos en las cuales se discuten derechos laborales y hay posturas contrarias entre las partes, recurrirían a una misma y única vía procesal. A ello, debemos sumar, que, al tener una única vía procesal, los plazos procesales se recortarían ya que se plantearía la desaparición de actos procesales innecesarios, llevando consigo al respeto del principio de economía procesal, celeridad y concentración de los actos procesales.

Sin embargo, todo planteamiento y estudio, si bien tiene sus ventajas, el mismo no es ajeno a algunas desventajas. Por ello, el planteamiento de establecer una única vía procesal para resolver un conflicto de intereses de índole laboral, no escapa a ello. Si bien, consideramos que presenta mayores ventajas, la desventaja que podría ocasionar esta postura, sería aumentar y centrar la carga procesal en los órganos jurisdiccionales, ya que, al contar con una sola vía procesal, también implicaría que la misma se iniciaría en el mismo grado funcional de la judicatura, ampliando así, no solo las materias que vería dicho juzgado, sino las causas que empezarían en él.

En este último punto tendría que implementarse más juzgados laborales que puedan conocer las causas que se tramitan en una sola vía y tal vez establecer una diferenciación por subespecialidad considerando que existen pretensiones afines una con otras.

3.5. Análisis de datos recogidos de expedientes laborales en trámite

Del trabajo de campo efectuado se han podido establecer datos que resultan relevante para la investigación y que proporcionan datos relevantes para iniciar otros trabajos:

- Del análisis de las muestras obtenidas se pudo observar que la mayor cantidad de pretensiones tramitadas correspondían a pretensiones como desnaturalización del contrato, pago o reintegro de remuneraciones y pago de beneficios sociales. Sobre los cuáles es poco probable considerar una conciliación, puesto que para llegar a las instancias judiciales sea por el lado del trabajador o del empleador se deben haber agotado instancias de acuerdo o negociación. Esta conclusión se afirma con los resultados

donde se muestra que de un total de 123 expedientes estudiados De una muestra de 123 expedientes se tuvo como resultado: el 35.70% concluyeron con un juzgamiento anticipado y el 64.33% tuvieron un proceso completo con las audiencias de conciliación y juzgamiento, pero en ningún caso se aplicó la conciliación.

- Por otro lado, el 74.81% de la muestra analizada tiene que ver con pretensiones que son indisponibles esto es, se trata de derechos reconocidos al trabajador que tienen carácter irrenunciable por lo tanto no es materia conciliable. Considerando este dato, es importante observar que teniendo un resultado negativo en cuanto a la posibilidad de conciliación dentro de proceso y dentro de la etapa legalmente establecida y a ello se suma que solo un 35% de causas podrían conciliarse, se advierte que resulta innecesario considerar aquella posibilidad como un momento obligatorio, cuando tranquilamente se puede considerar como una posibilidad que se instará a instancia de alguna de las partes.

- El tiempo promedio de las muestras analizadas estableció que la duración desde la demanda hasta la sentencia es de 341 días, esto es, casi 11 meses y 14 días, siendo que el tiempo que corresponde desde el auto admisorio a la audiencia de juzgamiento es 300 días, de los cuáles, el mayor tiempo es el que transcurre desde el admisorio hasta la audiencia de conciliación, esto es, de 180 días. Viendo la nula efectividad de la conciliación como una etapa obligatoria y el tiempo que lleva para su realización, corresponde establecer que resulta irrazonable mantener esta situación, en tanto, no tiene ninguna justificación toman en el desarrollo

del proceso un tiempo para promover su actuación y realización sin que hayan dado resultados, al respecto.

- En relación a la existencia de dos vías de cognición que debiera mostrar plazos diferenciados en su tramitación, y que de acuerdo a los datos obtenidos en las muestras analizadas ambos tienen una tramitación diferente pero los plazos resultan similares, entonces corresponde considerar que todas estas pretensiones se tramiten en una sola vía y más bien generar diferencias en relación a materias afines como una competencia por subespecialidad.

3.6. Análisis de propuestas proyectadas

El Artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo –Ley N° 29497, privilegia la necesidad de garantizar la efectividad de los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, lo que evidentemente conllevará a la rapidez, eficacia y la mejora de la administración de justicia.

En ese sentido, cuando comenzó su vigencia, todos los actores procesales y en especial sus creadores, establecían que esta ley era la salvación a muchos litigantes que veían pasar años tras años sin que sus pretensiones laborales sean resueltas oportunamente, pues los procesos laborales demoraban años para ser resuelto, en el mejor de los casos 5 años –en primera instancia, sin contar si llegaba a la Corte Suprema- siendo que en muchas ocasiones, los demandantes terminaban siendo reemplazados por sus herederos.

Sin embargo, como hemos señalado, hasta ahora la Ley Procesal del Trabajo, si bien ha mostrado algunas mejoras a la antigua Ley Procesal Laboral –Ley 26636-, también es cierto que no ha logrado su finalidad, esto es de brindar procesos más céleres y descongestiónamiento de los órganos jurisdiccional, ello en razón a que ha expuesto dos vías procesales en la cuales los plazos son muy similares, además que ha mantenido actos procesales innecesarios, como lo es la conciliación, que conforme lo hemos visto en los casos analizados, su efectividad Ha sido nula, pues este acto procesal –que en el proceso ordinario es una Audiencia individual- resulta ser un mero ritual de formalismo, sin un sustento adecuado e idóneo, que lo único que hace es dilatar el proceso, pues en muchas ocasiones las parte –en especial la demandada- solo acude a ella, en búsqueda prolongar el proceso, haciendo ofertas de conciliación inadecuadas y que a todas luces resultan vulneradoras de derechos laborales y que sabe que no será aceptado; y atendiendo, que en el proceso ordinario laboral, la misma norma es la que le permite poder hacer ello, puesto que esta norma estipula que la Audiencia de conciliación puede durar el tiempo que sea necesario; es decir, llevar consigo la innecesaria suspensión de esta etapa para que las partes lleguen a algún acuerdo conciliatorio, el mismo al que casi nunca se llega; en consecuencia, se observa que esta etapa conciliatoria, resulta inadecuada e inoficiosa como un acto procesal dentro del proceso laboral.

En consecuencia, resultada acertado poder establecer que los procesos que la Ley Procesal del Trabajo prescribe, se puedan solidificar en una única vía procesal, priorizando el respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y eliminando actos procesales innecesarios como lo es la etapa de

conciliación; claro está que esta supresión no implica que las partes extrajudicialmente puedan llegar a un acuerdo conciliatorio y sea presentado ante el juzgado para su convalidación y así ponga fin al proceso; pero como se tiene dicho, esta acción de conciliar no podría ser llevada a cabo dentro del proceso y mucho menos contar con una Audiencia propia, ya que ello solo conlleva a una dilatación innecesaria del proceso.

Con estas medidas se podría considerar un proceso laboral más acorde con principios propios del Debido Proceso como la economía, celeridad y concentración procesal, pero principalmente compatible con la tutela judicial efectiva. Por otro lado, ello no implicaría eliminar la conciliación como una salida alternativa dentro del proceso sino más bien sujetarla a las siguientes consideraciones: 1. Que siendo aplicable solo a determinadas pretensiones disponibles no amerita tener una estación procesal propia, y 2. Que, puede quedar como una posibilidad legal de salida al conflicto laboral siempre que sea instando por la parte interesada antes de la expedición de la sentencia, en cuyo caso se habría un espacio para su tramitación. El Juez además no debe intervenir como promotor de estas salidas puesto que en caso de que hubiera un resultado negativo (como suele darse) habrá comprometido su imparcialidad al tener una posición que puede favorecer alguna de las partes manifestada justamente con la formula conciliatoria.

Por otro lado, considerar las pretensiones cognitivas en una vía única que permita más una competencia de los jueces laborales por materias afines o subespecialidad podría mejorar el trabajo judicial además de garantizar un mejor conocimiento y mayor experiencia de los magistrados en determinadas causas.

CAPÍTULO IV: DERECHO COMPARADO

REFORMA DEL SISTEMA PROCESAL DEL TRABAJO EN LOS JUICIOS POR AUDIENCIAS:

A fines del siglo XX, tanto en Europa como en casi toda Latinoamérica se ha producido un gran cambio en el proceso laboral, especialmente en los países de España, Chile, Colombia, Ecuador, Venezuela, e incluso el Vaticano.

- 1.- **ESPAÑA:** Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España – Ley 36/2011, del 10 de octubre del 2011, en vigor desde el 12 de diciembre de 2011. Esta normatividad deroga la hasta ahora aplicable Ley de Procedimiento Laboral. En el artículo 82 de esta normatividad prevee un acto de conciliación y juicio, en consecuencia tienen dos audiencias.
- 2.- **CHILE:** El Código del Trabajo de Chile, Ley 2008 de 3 de enero de 2006, sustituye el procedimiento laboral, reemplazando todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, además de introducir modificaciones a los artículos 3°, 37, 44, 162, 169, 292, 294, 314 bis, 314 bis A, 349, 389, 390 bis nuevo y 420. Esta ley entra en vigencia en marzo de 2007. En su artículo 450 del Código de Trabajo, se establece la audiencia preparatoria y la de juicio, es decir, el Perú repite las dos audiencias del proceso laboral chileno.

- 3.- **COLOMBIA:** Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Decreto – Ley 2158 de 24 de junio de 1948. Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial N° 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis meses después de su publicación (art. 54, Ley 712 de 2001). En el Art. 28 del Código Procesal del Trabajo se prevé una audiencia de trámite, y en su artículo 38 la Audiencia y Fallo; en consecuencia se sigue la corriente de las dos audiencias.

- 4.- **ECUADOR:** Código del Trabajo del Ecuador del 16 de Diciembre de 2005. En su artículo 230 se prevé una audiencia de conciliación, y en su artículo 577 la audiencia definitiva; por tanto cuenta con dos audiencias públicas.

- 5.- **VENEZUELA:** Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela, con vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial N° 37.504 del 13 de agosto del 2002. En su artículo 35 determina dos audiencias, la primera la audiencia preliminar y la segunda la audiencia de juicio.

- 6.- **VATICANO:** En el Código de Derecho Canónico promulgado por la Autoridad de Juan Pablo II, Papa. Dado en Roma, el día 25 de Enero de 1983, en la Sección II del Proceso Contencioso Oral, Cannon 1656 – 1670. En los Cannon 1661 y 1668, señalan: “(...) Transcurridos los plazos que señalan los cc. ⇒ 1659 y ⇒ 1660, y a la vista de las actas, el

juez determinará la fórmula de la duda; y después citará a todos los que deben asistir a la audiencia, que debe celebrarse en un plazo no superior a treinta días, comunicando a las partes la fórmula de la duda (...) § 1. Si de la discusión no se deduce la necesidad de una instrucción supletoria o la existencia de otro impedimento para dictar sentencia, el juez debe decidir la causa inmediatamente, al terminar la audiencia y a solas; y ha de leerse enseguida la parte dispositiva de la sentencia ante las partes presentes (...) § 2. Por la dificultad del asunto u otra causa justa, el tribunal puede diferir la sentencia durante cinco días útiles (...)”

De esto se puede colegir que el proceso oral del Vaticano, mantiene sólo una audiencia única conforme lo estamos proponiendo nosotros en la presente investigación.

7.- **PERÚ:** En el Perú, el proceso laboral se rige por la Ley 29497, más conocida como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 15 de enero del 2010; y conforme a su Novena Disposición Complementaria, estableció que entraba en vigencia a los seis días de su publicación en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

En **CONCLUSIÓN** en todos los países citados, con excepción del Vaticano y de Corea del Sur, cuentan con dos audiencias conforme lo estableció el maestro italiano Mauro Cappelletti, sin embargo de la experiencia citada en Corea del Sur y luego ya de largos años de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú, Ley 29497, nos da la razón que dos

audiencias no resultan eficientes para obtener un buen resultado que sea pronto, ya que conforme lo establece el adagio que una justicia lenta no será justicia.

CONCLUSIONES

1. En la investigación realizada se ha llegado a establecer que resulta necesario considerar que las pretensiones laborales requieren una respuesta más célere posible, ello implica un proceso laboral sencillo y efectivo. Esta necesidad surge en este proceso más que cualquier otro, al involucrar derechos laborales que tiene incidencia finalmente en los medios para sustentar las necesidades básicas del trabajador y su familia, así como en el desarrollo de su proyecto de vida en el ámbito laboral como profesional.
2. Las reformas destinadas a hacer el proceso laboral más sencillo y efectivo debe importar la revisión del proceso existente y partir de los datos que puedan obtenerse de la realizar observar la utilidad de ciertos actos procesales, como se ha advertido en relación a la etapa de conciliación.
3. Se logra demostrar que la etapa judicial de conciliación como una estación probatoria resulta innecesaria, no solo porque se ha establecido que una buena parte de las pretensiones son indisponibles, esto es, no son conciliables, sino que en los casos analizados no se estableció esta alternativa, y más bien la mayor parte siguió el procedimiento agotando todas las etapas hasta la sentencia, lo que conlleva un tiempo que es utilizado sin ningún resultado positivo.

4. La conciliación debe quedar como una posibilidad o alternativa de resolución del conflicto a instancia de la parte interesada en cualquier momento del proceso previo a la sentencia, y en los procesos ordinarios laborales debe eliminarse la posibilidad de que a partir de la inasistencia a la audiencia de conciliación o el carecer de poderes para conciliar se pueda considerar una rebeldía automática, puesto que este tratamiento desvirtúa la naturaleza procesal de la conciliación convirtiéndola indebidamente en un carga procesal.

5. La ausencia de diferencias sustanciales entre el proceso ordinario y abreviado, además de la muestra en relación a la duración similar, hace necesario plantear la posibilidad de tramitar todas las pretensiones de cognición por una vía única y más bien establecer diferencias de competencia judicial por subespecialidad.

6. Las reformas planteadas no solo abonarían a una tutela judicial efectiva sino también a la mayor compatibilidad el proceso laboral con principios como los principios de economía, celeridad y concentración procesal en el Perú, que son visto como meramente declarativos en todos los ámbitos procesales.

RECOMENDACIONES

- En los procesos laborales, las pretensiones que en su mayoría se demandan, resultan ser situaciones o derechos laborales indisponibles, por lo cual la conciliación deviene en inoficiosa en esos procesos; además se ha establecido su escasa o nula aplicación en aquellos casos de pretensiones disponibles, dando lugar a un innecesario trámite que determina el consumo de tiempo y que suma a los problemas de dilación del proceso laboral, lo que justifica que se modifique la norma procesal laboral, a fin de eliminar la etapa de conciliación, y más considerarla como una posibilidad de salida alternativa a pedido de la parte interesada antes de que se expida sentencia. Dicha modificación traerá como consecuencia la modificación del artículo 43º de la Ley Procesal del Trabajo que genera a partir de la inasistencia a la audiencia o el tener un representante sin poder para conciliar una rebeldía automática, convirtiendo la conciliación indebidamente en una carga procesal.
- La Ley Procesal del Trabajo –Ley 29497-, tienen como base dos procesos principales –abreviado y ordinario-, siendo que ambos son muy parecidos en su trámite y duración; por ello, resulta relevante y recomendable que los legisladores puedan absorber los mismos en un proceso único a fin de que no solo exista un tratamiento más acorde con la realidad y que no se generen expectativas en los litigantes en relación a la celeridad procesal.

- Atendiendo a la diversidad de pretensiones pero que siempre tienen el mismo común denominador –reconocimiento y protección de derechos laborales- es importante que los legisladores elaboren una única vía procesal para ello; en ese sentido, se recomienda, sin que ello signifique un retroceso en lo que ya se ha ganado en el ámbito laboral, un proceso similar al proceso ordinario laboral en cuanto a las etapas procesales, sin embargo con plazos más cortos y beneficios como en la Ley 29497 se han planteado, por lo que el proceso quedaría de la siguiente manera:
 - Demanda –Calificación de la demanda (5 días naturales)
 - Contestación de la demanda - 10 días naturales
 - Audiencia Única - 20 días naturales. Ella está conformada de la siguiente manera: Saneamiento procesal (resolver excepciones y cuestiones previas a fin de evitar futuras nulidades), audiencia de pruebas (suspensiones no mayores a 5 días naturales de acuerdo a la cantidad de medios probatorios que se tengan que actuar, pero de preferencia en una sola Audiencia) y en esa misma audiencia emitir el pronunciamiento de la resolución, siendo excepcional los 5 días para la emisión de la sentencia.

- Siendo la conciliación concebida como salida excepcional y solicitada por las partes, conforme lo hemos planteado. Dicha alternativa debiera ser posible de invocarse antes de la expedición de la sentencia en primera instancia.

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

Abanto Torres, J. (2010). La conciliación extrajudicial y la conciliación judicial. Lima: Griley E.I.R.L.

Agudelo Ramírez, M. (2005). El debido proceso. *Opinión jurídica*. Recuperado de <http://repository.udem.edu.co/handle/11407/1696>, consultada el 5 de mayo de 2021.

Alexy, R. (2011). Los derechos fundamentales y el principio de proporcionalidad. *Revista española de derecho constitucional*, 11-29.

Alvarado Velloso, Adolfo (s/f). Teoría general del proceso: Los Sistemas Procesales. Academia Virtual Iberoamericana de Derecho y de Altos Estudios Judiciales Teoría General del Proceso – Lección 5. En: <http://colegioabogadosrg.org.ar/wp-content/uploads/2015/06/SISTEMAS-PROCESALES.pdf> (recuperado el 22/05/2020)

Aguiló-Regla, J. (2001). Sobre la constitución del Estado constitucional. Ponencia presentada en el X Seminario Internacional de Teoría y Filosofía del Derecho. Vaquerías, septiembre. Argentina – Córdoba.

Angeludis, C. (2011). Evolución del Derecho de Acción: Apuntes Generales. USMP, 1-10. En: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/boletin2daedicion/articulos/ARTICULO%20%5B1%5D__.pdf (recuperado el 22/05/2020)

- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (21), 237-256.
- Arévalo, D. (2013). La negativa pura y simple en el ejercicio del derecho de contradicción. Ecuador: Corporación Editora Nacional.
- Arévalo Vela, J. (2016). Tratado del Derecho Laboral. Lima: Pacifico Editores.
- Aybar Roldán, Carolina (2019). El juzgamiento anticipado en la nueva ley procesal del trabajo. En: Revista especializada de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Poder Judicial. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf.
- Baylos Grau, A. P. (1994). La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva. *Derecho privado y Constitución*, (4), 107-130.
- Baz Tejedor, J. A. (2014). Desafíos para la tutela judicial efectiva en el proceso de trabajo. *Revista europea de derechos fundamentales*, (23), 53-81.
- Bernales, E., y Otros (2005). El Hábeas Data en el Diseño del Código Procesal Constitucional. En E. Saldaña., Código Procesal Constitucional, (pp.135-146). Lima, Perú: Editora Normas Legales S.A.C.
- Bustamante Alarcón, Reynaldo (2001). Derechos fundamentales y proceso justo. Lima: Editorial Ara.
- Briseño Serra, Humberto (1970). Derecho Procesal, Vol. II, México: Editorial Cárdenas.

- Cabanellas, G. (1996). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual (24 ed.). Argentina: Heliasta SRL.
- Calamandrei, Piero (2002). Instituciones de derecho procesal civil. Tomo I. Buenos Aires: Librería el Foro.
- Callegari, J. A. (2011). Celeridad procesal y razonable duración del proceso. *Derecho y ciencias sociales*.
- Carretero Pérez, A. (1971). El principio de economía procesal en lo contencioso-administrativo. *Revista de administración pública*, (65), 99-142.
- Carnellutti, Francesco (2006). Teoría General del Derecho. Lima: Ara Editores.
- Castillo Córdova, L. (2013). Debido proceso y tutela jurisdiccional. *La Constitución comentada: análisis artículo por artículo*. Recuperado de: https://pirhua.udel.edu.pe/bitstream/handle/11042/2132/Debido_proceso_tutela_jurisdiccional.pdf. Consultado el 5 de mayo de 2021.
- Ciudad Reynaud, Adolfo. (2011). La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana. OIT, San José.
- En: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_179370.pdf
- Chiovenda, Giuseppe. Instituciones de derecho procesal civil, Tomo I. Buenos Aires: Valleta Ediciones.
- Couture, E. (1976). Vocabulario Jurídico. Buenos Aires: Depalma.

- Couture, Eduardo (1988). Fundamentos del Derecho Procesal Civil, 3ª edición, 14ª reimpresión, Buenos Aires: Depalma.
- Devis Echandía, H. (1984). Teoría General del Proceso. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- De Bernardis, Luis (1995). La Garantía del Debido Proceso. Lima: Cultural Cuzco Editores.
- De Oliveira Á. (2008). Teoría y Práctica de la Tutela Jurisdiccional. Lima, Perú: Comunitas.
- Elías Mantero, Fernando (2013); Homenaje Aniversario de la SPDTSS, 25 año de las Bodas de Plata de la sociedad, Editorial el Búho EIRL, Lima.
- Fairen Guillén, Víctor (1990). Doctrina General del Derecho Procesal. Barcelona: Librería Bosch.
- Frívolas. Poder Judicial, 2-21. Recuperado de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/1f547a004086804585de9529891cd1ab/TUTELA+JURIDICA+EFFECTIVA+PUBLICAR.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=1f547a004086804585de9529891cd1ab>
- Gimeno Sendra, Vicente (2004). Derecho procesal civil. Madrid: Editorial Colex.
- Gonzales Jaramillo, J. L. (2018). La acción procesal, entre el derecho a la tutela judicial efectiva y el acceso a la justicia. *Nuevo Derecho*, 14(23), 21-43.
- González Pérez, Jesús (1980). El derecho a la tutela jurisdiccional. Madrid: Civitas.

- González Pérez, Jesús (1984). El derecho a la tutela jurisdiccional. Madrid: Civitas.
- Gozainí, O. A. (1995). Formas alternativas para la resolución de conflictos. Depalma.
- Gozainí, O. (2004). El Debido Proceso. Buenos Aires, Argentina: Rubinzal Culzoni.
- Gutiérrez, J. (2009). Principio de Celeridad Procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva. Especialidad en Derecho Procesal. Caracas: Universidad Católica “Andrés Bello”.
- Hervada, Javier (2011). Introducción crítica al derecho natural. Undécima edición. España: Ediciones Universidad de Navarra, S.A. (EUNSA)
- Hinostroza Minguez, A. (2002). Formas especiales de conclusión del proceso. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hurtado Reyes, M. (2014). Estudios de Derecho Procesal Civil (Segunda Edición ed., Vol. I). Lima: IDEMSA.
- Lanzón Pérez, J. (2008). Negociación y Conciliación. Lima: Ediciones Jurídicas.
- Landa, C. (2002). Derecho fundamental al debido proceso ya la tutela jurisdiccional. *Pensamiento constitucional*, 8(8), 445-461.
- Ledesma Narváez, Marianella (2009). Comentarios al Código Procesal Civil. Tomo I, Lima: Gaceta Jurídica.

Ledesma Narváez, Marianella (2011). Comentarios al Código Procesal Civil – Tomo II. Tercera Edición. Lima: Gaceta Jurídica.

Matallana Ruiz, Roberto (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. En: <file:///C:/Users/LUIS%20JESUS/Downloads/21983-Texto%20del%20art%C3%ADculo-86950-1-10-20200422.pdf>

Mixán Mass, Florencio (2005). Cuestiones epistemológicas y teoría de la investigación y de la prueba. Trujillo: Ediciones BLG.

Monroy Gálvez, Juan (1996). Introducción al Proceso Civil. Tomo I. Bogotá: Editorial Temis S.A.

Monroy Gálvez, Juan (2007). Teoría general del proceso. Lima: Editorial Palestra.

Montes de Oca Vidal, A. (2013). Mecanismos alternativos de solución de conflictos. *Lumen*, (9), 111-118.

Montero Aroca, Juan (2002). Derecho jurisdiccional. duodécima edición. Valencia: Tirant lo Blanch.

Molina Martínez, S. J. (2018). El nuevo sistema procesal laboral mexicano. Los principios que ahora deben conformarlo.

Oré Guardia, A. (2016) Derecho procesal penal peruano. Lima. Gaceta Jurídica S.A.

Obando Blanco, Víctor Roberto (2000). El derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la jurisprudencia. Lima: Palestra.

- Organización Internacional del Trabajo (2001). La guía sobre la legislación de trabajo. En: <https://www.ilo.org/legacy/spanish/dialogue/ifpdial/Ilg/main.htm>
- Organización Internacional del Trabajo (2015). Diagnóstico sobre acceso a la justicia laboral por parte de los trabajadores y trabajadoras migrantes. En: <http://www.conamaj.go.cr/images/libros/pdf/043.pdf>
- Ortiz, R. (2004). Teoría general del proceso. (2ª. ed.). Caracas: Frónesis, S.A.
- Palacio, L. E. (1993). Derecho Procesal Civil. Lima: ABELEDO-PERROT- Buenos Aires.
- Palavecino Cáceres, C. (2011). Sistemas procesales e ideologías. *Derecho y Humanidades*, (17).
- Paredes Infanzón, J. (2010). Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N°29497. Lima: La Esperanza S.A.C.
- Peña Cabrera Freyre, Alonso Raúl (2009). Exégesis del Nuevo Código Procesal Penal, T 1., 2º ED. Lima: Editorial Rodhas.
- Pinedo Aubian, F. M. (2016). La conciliación y arbitraje de consumo como formas de tutela del consumidor en el Perú- En Nuevos enfoque de la Conciliación y Arbitraje (primera edición ed.). (P. E. S.A.C., Ed.) Lima, Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Priori, Giovanni (2003). La Efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso. En Revista *Ius et Veritas* Año 13, N° 26. Lima: Fondo editorial PUCP.

- Priori Posada, Giovanni (2009). La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: Hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso. Derecho Procesal Civil Estudios. Lima: Jurista.
- Puppio, V. (2006). Teoría general del proceso. (7ma ed.). Caracas: UCAB.
- Quiroga León, A. (1989). Las Garantías Constitucionales de la administración de justicia. Lima: Fundación Friedrich Nauman.
- Quiroz Eslado, L. (2011). El Proceso Ordinario Laboral. En Á. G. Manrique, S. C. Torres, F. C. Méndez, E. H. Estrada, A. A. Canales, E. M. Chávez, L. Q. SA., El Nuevo Proceso Laboral (págs. 145-153). Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Quiroz Eslado, Luis. "El Proceso Ordinario Laboral" en El Nuevo Proceso Laboral, Lima, Editorial Gaceta Jurídica
- Rengel, A. (2007). Tratado de derecho procesal civil venezolano. (13. ed. Vol. I y II.). Caracas: Arte.
- Restrepo Herrera, C. (2009). El acceso a la justicia dentro de un debido proceso. Recuperado de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/44914>. Consultado el 5 de mayo de 2021.
- Romero Montes, F. (2011). *El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina y Jurisprudencia*. Lima: Grijley E.I.R.L.
- Rubio Llorente, Francisco (1995). Derechos fundamentales y principios constitucionales. Barcelona: Ariel S.A.

- Ruiz Robledo, A (1997). Sobre la tutela judicial efectiva en un supuesto conflicto en el Derecho europeo y el español. En: Anuario del *Derecho Constitucional Latinoamericano*, 3, 351-368.
- Sumaria B., O. (2013). Introducción al Sistema de la Tutela Jurisdiccional. Primera Edición. Lima: Ara Editores.
- Ticona Postigo, Víctor (2009). El Derecho al Debido Proceso en el Proceso Civil. Segunda Edición Ampliada. Lima: Grijley.
- Valdivia, R. (2017). La tutela judicial efectiva y las demandas
- Varela Bohórquez, F (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a los diez años de su promulgación. Recuperado de: <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>.
- Vásquez Rossi, Jorge (1995). Derecho Procesal Penal. Tomo I, Argentina: Rubinzal Culzoni.
- Véscovi, Enrique (1984). Teoría General del Proceso. Bogotá: Themis S.A.,
- Vinatea Recoba, L. (2001). Análisis funcional de la Ley Procesal del Trabajo: Condicionantes de la eficacia del proceso laboral. *Derecho & Sociedad*, (17), 27-37.
- Vinatea Recoba, Luis & Toyama Miyagusuku, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales. Soluciones Laborales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zumaeta Muñoz, P. (2015). Temas de Derecho Procesal Civil (Segunda Edición ed.). Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

ANEXO I

FORMULARIO DE OBTENCIÓN DE DATOS DE EXPEDIENTES
LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE LIMA
(2019-2020)

Expediente N°: Juzgado en el que se tramito:

Vía procesal:

Pretensión:

Etapa de conciliación: (Marcar con una x)

Conciliaron Observaciones:

No conciliaron

Duración del proceso

- Fecha de interposición de la demanda

- Fecha de expedición de sentencia

Tiempo total transcurrido

Observaciones:

ANEXO II

PROPUESTA DE REFORMA DE LA LEY 29497 - NLPT

I. ANTECEDENTES

En la última década del siglo pasado, tanto en Europa como en Latinoamérica se dictaron una serie de cambios en la legislación laboral y especialmente, en materia de derecho procesal del trabajo; sobre todo en países como España³, Chile⁴, Colombia⁵, Ecuador⁶, Venezuela⁷.

En el Perú, se inició el proceso de discusión sobre dichas reformas, con la formulación del Proyecto del Código Procesal del Trabajo del año 2006, de autoría del Magistrado Gino Yangali Iparraguirre, que introdujo la oralidad y que fue el primer antecedente propulsor de la Ley 29497. Así lo reconoció oficialmente la Resolución Suprema N° 019-2011-TR, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 02 de mayo del 2011, que finalmente concluyó con la promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497 -en adelante NLPT-, publicada el 15 de enero de 2010. En su Novena Disposición Complementaria esta norma estableció que entraría en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano y que

³ Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España – Ley 36/2011, del 10 de octubre del 2011, en vigor desde el 12 de diciembre de 2011. Esta normatividad deroga la hasta ahora aplicable Ley de Procedimiento Laboral.

⁴ Código del Trabajo de Chile, Ley 2008 de 3 de enero de 2006, sustituye el procedimiento laboral, reemplazando todo el Capítulo II, del Título I y el Título II, del Libro V, del Código del Trabajo, además de introducir modificaciones a los artículos 3°, 37, 44, 162, 169, 292, 294, 314 bis, 314 bis A, 349, 389, 390 bis nuevo y 420. Esta ley entra en vigencia en marzo de 2007.

⁵ Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Decreto – Ley 2158 de 24 de junio de 1948. Las modificaciones introducidas por la Ley 712 de 2001, publicada en el Diario Oficial N° 44.640 de 8 de diciembre de 2001, entran en vigencia seis meses después de su publicación (art. 54, Ley 712 de 2001).

⁶ Código del Trabajo del Ecuador del 16 de Diciembre de 2005.

⁷ Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela, con vigencia desde su publicación en la Gaceta Oficial N° 5.152 de fecha 19 de junio de 1997.

su aplicación sería progresiva, conforme a lo que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial⁸.

Entre las principales necesidades, razones y motivos que conllevaron a la dación de la NLPT, sin ser exhaustivos, se consideraron principalmente las siguientes:

1) El fortalecimiento de la democracia

La democracia tendrá sustento si, entre otros factores, existe la garantía de una debida administración de justicia, la cual además debía ser sencilla, rápida, pronta, oportuna, eficaz, predecible y a cargo de jueces especializados con gran vocación de servicio; que brinde una estabilidad jurídica a la inversión de capitales nacionales como extranjeros; que garantice su rentabilidad y el retorno de sus inversiones, contribuyendo de esa manera a la generación del empleo y trabajo decente, en el proceso de pacificación nacional; que brinde oportunidades de trabajo, que les permita a los trabajadores la generación de ingresos y con ello mejorar su calidad de vida y de sus familias, así como el inicio de un proceso de desarrollo nacional que compatibilice los intereses entre capital y el trabajo y propenda a la solución eficiente de los conflictos laborales.

2) La tutela judicial efectiva

Dicho principio vinculado a la función jurisdiccional, previsto en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política de 1993, implica la posibilidad de reclamar a los órganos judiciales la apertura de un proceso para obtener una resolución justificada y argumentada

⁸ NOVENA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA de la Ley 29497.- La presente Ley entra en vigencia a los seis (6) meses de publicada en el Diario Oficial El Peruano, a excepción de lo dispuesto en las Disposiciones Transitorias, que entran en vigencia al día siguiente de su publicación.

sobre una petición amparada por la constitución y la ley, que además se resuelva y ejecute dentro de un plazo razonable.

Dicho propósito se diseñó en la perspectiva que el trabajador, en el ámbito de la relación jurídica laboral que se deriva del contrato de trabajo, parte de la premisa que en toda relación laboral, el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad y subordinación a las órdenes del empleador, lo cual concibe, generalmente, un riesgo para sus derechos e intereses personales. Por esta razón, surge la necesidad de crear un instrumento jurídico capaz de garantizar a todos los trabajadores la posibilidad de hacer valer sus derechos ante los Jueces y Tribunales sin sufrir menoscabo y/o represalia alguno, por parte de su empleador, a raíz de las acciones o reclamaciones judiciales emprendidas.

La Ley 26636, Ley Procesal de Trabajo, se dictó con la finalidad de modernizar el proceso laboral y dotarle de características especiales que lo distinguieran del proceso civil. Sin embargo, en el decurso de su vigencia se constituyó en una norma que generó mayores desincentivos a la interposición de demandas, ofreciendo una tutela judicial efectiva limitada y distorsionada por los malos hábitos surgidos y consolidados, produciendo la generación de trámites que se constituyeron en auténticos cuellos de botella los que fueron impidiendo la pronta solución de las controversias laborales. Con ello se facilitó que los deudores laborales recurran a maniobras orientadas a eludir el cumplimiento de sus obligaciones, aunada a una regulación sumamente restrictiva de las medidas cautelares, vaciándose el contenido esencial de dicho instrumento procesal.

Frente a tal problemática, la Ley 29497 se diseñó con la finalidad de mejorar sustancialmente el acceso a la tutela judicial efectiva, propendiendo a la ampliación de la base poblacional con acceso a la justicia laboral, que se traduzca en el mayor goce de los derechos laborales, partiendo de reconocer la posición de inferioridad del trabajador dentro de la relación jurídica laboral respecto de su empleador, a fin de que tal situación de

desventaja no se traslade al ámbito del proceso judicial. A tal efecto, la norma procesal se orienta a regular instrumentos que permitan equilibrar la posición del trabajador en el proceso y que le garanticen que dicha desigualdad no afecte en modo alguno el desarrollo o el resultado del proceso, imponiéndole al juez una serie de responsabilidades y dotándole de las prerrogativas y atribuciones respectivas, para hacer efectivo el derecho a la tutela judicial efectiva, simplificando los procedimientos establecidos por la anterior ley para la resolución de los conflictos laborales. Se persigue que la norma procesal esté dotada de un fácil entendimiento y tramitación, que redunde en una justicia eficiente, reconociéndole a los sindicatos su capacidad para comparecer en defensa de sus dirigentes y afiliados, sin necesidad de contar con algún poder especial de representación y previéndose una regulación amplia en las medidas cautelares, entre otros institutos y principios, destacando la plena realización de los principios de oralidad, inmediación y concentración.

3) El derecho al plazo razonable en la duración del proceso

El derecho al plazo razonable tiene reconocimiento expreso en diversos «Tratados de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ratificados por el Perú y que tienen rango constitucional. Este derecho es propiamente una manifestación implícita del derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva reconocida en la Carta Fundamental (artículo 139° de la Constitución) y, en tal medida, se funda en el respeto a la dignidad de la persona humana»⁹.

Ahora bien, cabe indicar que si bien el derecho al plazo razonable constituye una manifestación o contenido implícito del debido proceso en general, por ende, es

⁹ Sentencia recaída en el Expediente N° 00465-2009-PHC/TC. F.j.8. Citado por Torres Zúñiga, Natalia, Comentarios al Caso Chacón *¿Puede el TC excluir del proceso a un acusado por afectación al derecho a ser juzgado en un plazo razonable?* En: Gaceta Constitucional Tomo 24, Lima, diciembre 2009.

perfectamente invocable en procesos de índole laboral. En efecto, pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que señalan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales, su incumplimiento no acarrea una consecuencia inmediata y por el contrario el proceso se ha convertido en un instrumento que tiende a justificar dicho incumplimiento.

En ese sentido, la Corte Interamericana ha desarrollado en su jurisprudencia los elementos que deben tenerse en cuenta a la hora de merituar la razonabilidad del plazo de un proceso. De tal forma, identifica los siguientes criterios de análisis: a) la complejidad del asunto; b) la actividad procesal del interesado; y, c) la conducta de las autoridades judiciales. Dichos presupuestos han sido tomados a partir de la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

La vigencia de la Ley 26636, conllevó en la realidad que los procesos judiciales tengan una duración en promedio entre seis a diez años, hasta la emisión de la sentencia definitiva y su ejecución, transgrediéndose el derecho fundamental al plazo razonable en la duración del proceso, pese a existir disposiciones legales expresas e imperativas que fijan plazos para el cumplimiento de obligaciones laborales y para la tramitación de los procesos laborales, convirtiéndose en la realidad los procesos judiciales en instrumentos de justificación de dichos incumplimientos y con ventajas y beneficios económicos evidentes para los deudores laborales.

Puede citarse como ejemplo, el artículo 3° del Decreto Legislativo 650¹⁰, que señala que la compensación por tiempo de servicios debe ser abonada en el plazo de 48 horas de producido el cese del trabajador; sin embargo, los empleadores con un ligero análisis financiero y económico a la luz del tiempo que duraban los procesos laborales (4, 6, 8 o 10

¹⁰ Artículo 3° del Decreto Legislativo 650.- La compensación por tiempo de servicios que se devengue al cese del trabajador por período menor a un semestre le será pagada directamente por el empleador, dentro de las 48 horas de producido el cese y con efecto cancelatorio. La remuneración computable será la vigente a la fecha del cese.

años), advertían la conveniencia de no pagar al trabajador y esperar la decisión final, más aún si la tasa de los intereses legales de suyo resulta menos gravosa que la tasa activa.

La NLPT, entonces, se diseñó con el propósito de hacer tangible el principio de celeridad, previendo plazos menores y trasladando el desarrollo del proceso a dos audiencias, en el caso del proceso ordinario y una audiencia única en el caso del proceso abreviado. Se determina así que la decisión debía ser emitida inmediatamente de concluida la audiencia de juzgamiento o de la vista de la causa en segunda instancia o en el plazo máximo de 05 días posteriores a ella, en la perspectiva de no vulnerar el derecho al plazo razonable en la duración del proceso; regulándose para ello un sistema de notificaciones preferentemente electrónicas y que la notificación de la sentencia se efectúe en la sede judicial en la fecha señalada, bajo apercibimiento de tenerse por notificado en caso de incomparecencia de las partes.

4) La falta de efectividad de la justicia laboral

En este contexto, los procesos laborales se convirtieron en procesos lentos con una duración excesiva e ineficiente, por la reiterada y cuantiosa cantidad de fallos anulatorios sucesivos, que afectaban ostensiblemente la tutela jurisdiccional efectiva, generando un sentimiento de descontento generalizado y desconfianza en el sistema de justicia laboral; agravados con la incesante carga procesal por el incremento de conflictos laborales, haciendo imposible que la cantidad de órganos jurisdiccionales pudieran atender adecuada y satisfactoriamente el servicio de administración de justicia; planteándose la necesidad de una reforma que implique la dotación de órganos jurisdiccionales suficientes, que atiendan y tramiten una carga procesal razonable, con ello, cumplir estrictamente los nuevos plazos procesales que se fijen.

Dicha lentitud se ve coadyuvada con la imposibilidad de los trabajadores de hacer seguimiento constante y permanente de sus procesos, dado que, por su necesidad de subsistencia, deben conseguir urgentemente un nuevo trabajo, en el cual, la generalidad de las veces se ve imposibilitado de solicitar permisos que le permita vigilar el desarrollo de sus procesos, dado que esta situación podría poner en riesgo su tranquilidad económica y la de su familia.,

En resumen, podemos señalar que el panorama se presentaba con una sobre carga de procesos laborales en los juzgados, los que incentivaban la larga duración de los mismos; jueces alejados del proceso y de las partes; el pago de los beneficios sociales, se posterga de acuerdo a la solución de los procesos; malas prácticas de defensa legal de los abogados.

Con dicho propósito se previó que los juicios laborales se realicen de manera oral y se resuelvan en un promedio de seis meses a un año en todas sus instancias. Se diseñó una regulación superlativa en torno a las medidas cautelares, previéndose entre otros la medida especial de reposición provisional del trabajador, ya sea fuera o dentro del proceso, cumplidos los requisitos ordinarios o también de modo simplificado en situaciones especiales como es la protección de derechos fundamentales a la libertad sindical para los dirigentes sindicales o la protección de las mujeres y madres gestantes, discapacitados, menores de edad. Se contempló asimismo que la interposición del recurso de casación, no impide la ejecución de la sentencia de segunda instancia.

5) El desarrollo del trabajo decente

La Organización Internacional del Trabajo incorporó en la última década como un objetivo principal el desarrollo del trabajo decente¹¹. El logro de dicho propósito guarda

¹¹ OIT (1999) Conferencia n º 87 de la Organización Internacional del Trabajo.

estricta vinculación con la aplicación de procedimientos que permitan cautelar y garantizar eficaz y oportunamente el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de seguridad social.

Los objetivos del *trabajo decente* esbozados por dicho organismos son:

a) Creación de trabajo.- El Estado tiene la obligación de promover las condiciones necesarias para que la economía nacional esté orientada a la generación de puestos de trabajo adecuado y accesible a la mayor parte de la población. Para ello debe implementar una política, que sea atractiva a los capitales de inversión y promueva la iniciativa empresarial y una economía sostenible; sin embargo, dicha tarea no la asumió debidamente el Estado y en todo caso es la iniciativa privada la que viene asumiendo esta tarea.

El concepto de **trabajo decente** surgió en la Conferencia Nº 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1999. Su Director General, Juan Somavía, declaró entonces que "*el objetivo primordial de la OIT es promover oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana*".

Para la OIT, el trabajo decente debería constituir la esencia de las estrategias globales, nacionales y locales para lograr el progreso económico y social. Es indispensable para reducir la pobreza, y como medio para alcanzar un desarrollo equitativo, global y sostenible.

A partir de ese enfoque, el concepto de **TRABAJO DECENTE** fue adoptado por la comunidad internacional como base de una estrategia destinada a conseguir un desarrollo sostenible y centrado en las personas. Para eso, se basa en la creación de empleo, en los derechos de los trabajadores, en la igualdad entre hombres y mujeres, en el acceso a la protección social y en el diálogo social.

El trabajo decente implica, además, oportunidades de trabajo productivo y con un ingreso justo; brindar seguridad en el lugar de trabajo y protección social para los trabajadores/as y sus familias. El trabajo decente supone mejores perspectivas para el desarrollo personal y favorecer la integración social; da a las personas libertad de expresar sus opiniones, organizarse y participar en la toma de decisiones que inciden en sus vidas y garantiza la igualdad de oportunidades y de trato para todos y todas.

b) Garantizar los derechos de los trabajadores.- El Estado tiene el deber de garantizar, el oportuno y adecuado goce de sus derechos a los trabajadores y con ello la paz social y laboral; teniendo como principales herramientas entre otros el servicio inspectivo de trabajo, cuya acción esencial es la prevención de los conflictos laborales, supervisando y vigilando el cumplimiento de todas las obligaciones legales, convencionales y contractuales por los empleadores; sin embargo, dicho propósito se vio limitado ostensiblemente con el hecho de no contar con los recursos humanos suficientes, pues la cantidad de inspectores de trabajo, resulta evidente y notoriamente insuficiente para cumplir con dicha función, si se tiene en cuenta la gran cantidad de trabajadores en actividad a nivel nacional.

Dicho propósito, se orienta esencialmente a que la brecha existente entre el derecho y la realidad se reduzca, para evitar que la legislación laboral no se constituya en un mero instrumento lírico, sin aplicación práctica y con ello el reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y la inclusión de los trabajadores más desfavorecidos y los pobres en la economía nacional.

c) Extender la protección social.- El derecho del trabajo y seguridad social tiene como una de sus características la *progresividad*, que comprende además de la inclusión social, el incremento de la productividad que conlleve el incremento de los ingresos; garantizando a los trabajadores puestos de trabajo adecuados, que le permitan ingresos para la satisfacción de sus más elementales necesidades, con goce de la seguridad social y el tiempo libre necesario para el desarrollo de valores familiares y sociales.

d) Promover el diálogo social.- El diálogo social, debe constituirse en el instrumento esencial para el crecimiento de la productividad en las empresas y su consiguiente crecimiento económico que a su vez permitirá garantizar también el incrementos de los ingresos de los trabajadores, a través de los instrumentos y medios que garanticen el diálogo sólido e

independiente entre las organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores y permitan prevenir o solucionar los conflictos de trabajo.

6) La falta de la presencia estatal en la prevención y solución de conflictos laborales

La O.I.T. en diversos instrumentos y en su propia Constitución señala que el establecimiento de las normas que regulen la relación laboral y los conflictos laborales, deber de tener carácter tripartito¹², es decir además del trabajador y el empleador, el Estado debe intervenir, en atención a su interés principal de que en la sociedad se sosieguen los conflictos sociales y se mantenga la paz laboral y social.

En tal sentido si bien le correspondía al Estado cautelar el cumplimiento de los derechos laborales a fin de prevenir el surgimiento de nuevos conflictos laborales, también debía procurar establecer un proceso judicial laboral especial y adecuado para resolver adecuadamente dichos conflictos laborales, mejorando el acceso a la justicia laboral y mejorando la forma de impartir la justicia.

7) La defensa cautiva

La indefensión del trabajador en el proceso laboral anterior que era eminentemente escrita y con fuerte influencia del proceso civil, era manifiesta y evidente, pues no le garantizaba al trabajador en su condición de parte débil de la relación laboral, poder aspirar a la justicia en las mismas condiciones que el empleador, más aún si usualmente los trabajadores en muchas ocasiones concurrían al proceso sin abogado¹³, por lo que no se propugnó la asignación de abogados defensores a la totalidad de los trabajadores, sino

¹² <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-tandards/tripartite-consultation/lang-es/index.htm>, Fecha de visita: 14.08.16.

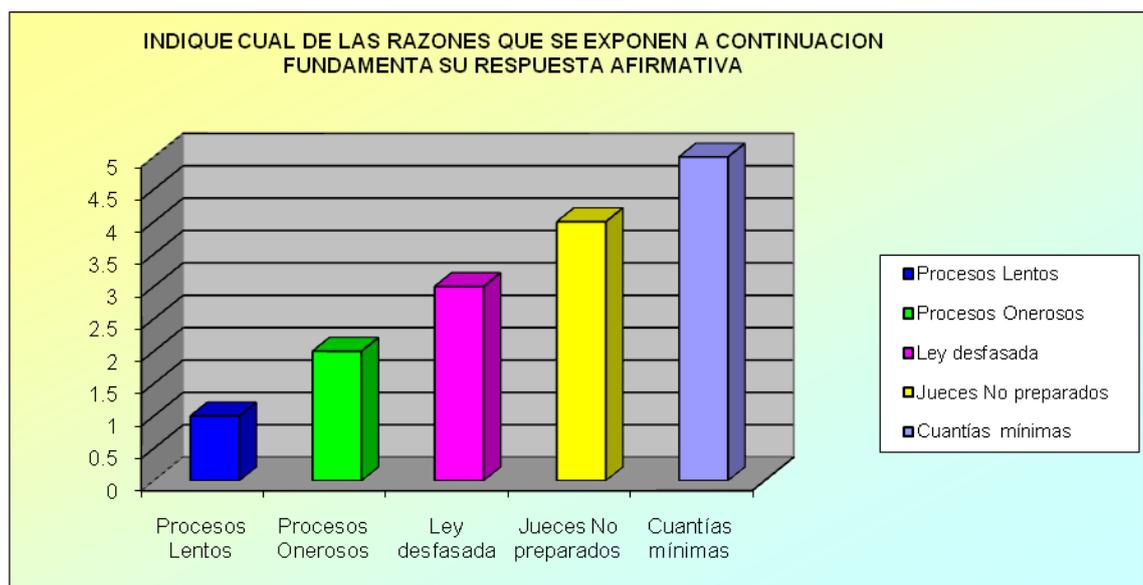
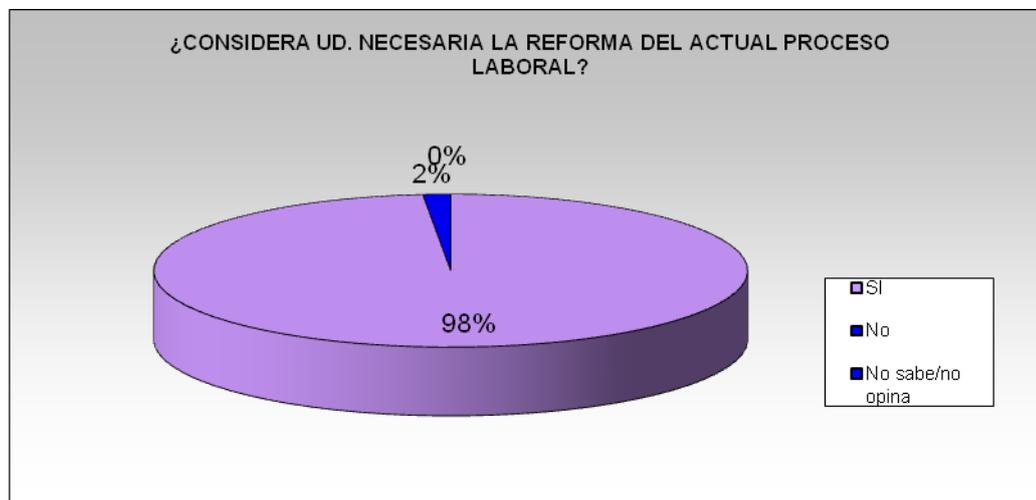
¹³ Artículo 16° de la Ley 29497.- Requisitos de la demanda Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

únicamente para un grupo de protección especial. Con el nuevo modelo procesal se propuso asignarle al juez un rol protagónico y además la obligación de garantizar la igualdad real, así como la aplicación de una serie de principios y fundamentos que posibilitaran dicho propósito, a fin de garantizar las características mínimas de un proceso *oral, social e igualitario*.

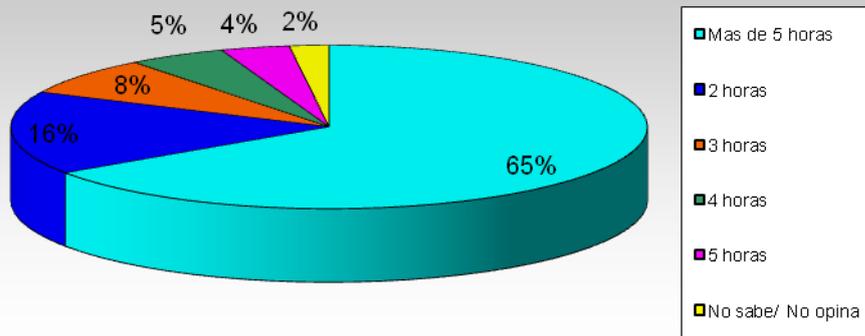
ENCUESTAS ELABORADAS ANTES DE LA FORMULACIÓN DEL PROYECTO DEL CÓDIGO

PROCESAL DEL TRABAJO QUE CONCLUYO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO 29497

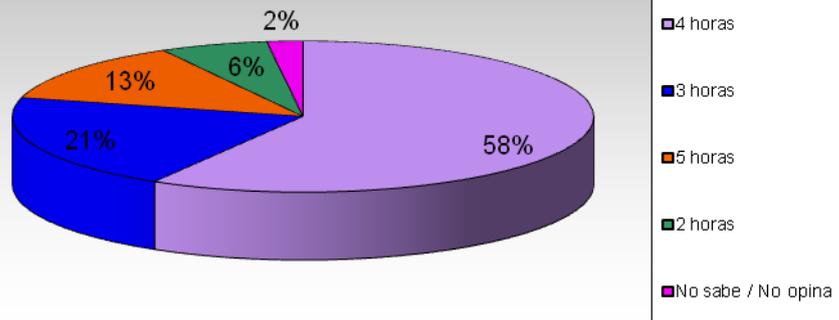
Como documento referencial adicional, se hace mención a las encuestas realizadas sobre un universo de 200 abogados especialistas en materia laboral, para la formulación del Proyecto del Código Procesal de Trabajo, cuyos resultados que se muestran a continuación, conllevaron a concluir sobre la necesidad de la emisión de una Nueva Ley Procesal del Trabajo, que finalmente se plasmó en la Ley 29497:



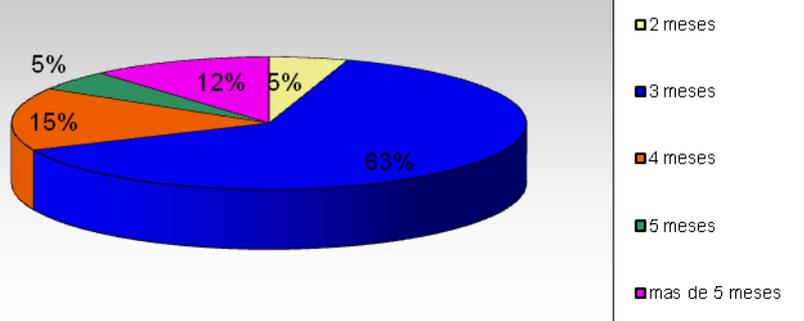
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA PARA REDACTAR UNA DEMANDA



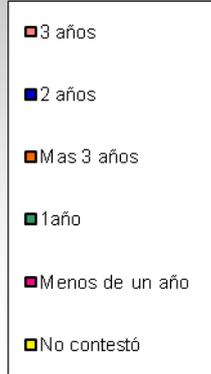
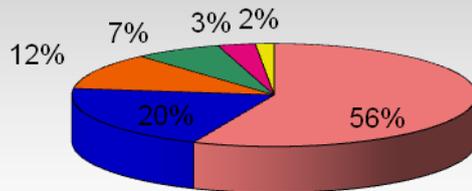
ANALIZANDO LOS CASOS QUE USTED HA VENIDO PATROCINANDO, INDIQUE LA DURACION APROXIMADA DE TIEMPO QUE UD. DEDICA A CONTESTAR UNA DEMANDA



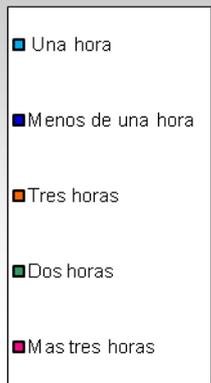
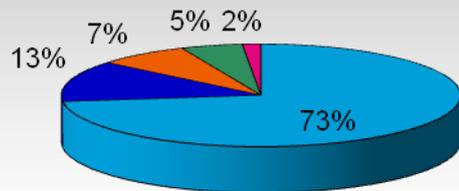
INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA FECHA DE LA AUDIENCIA



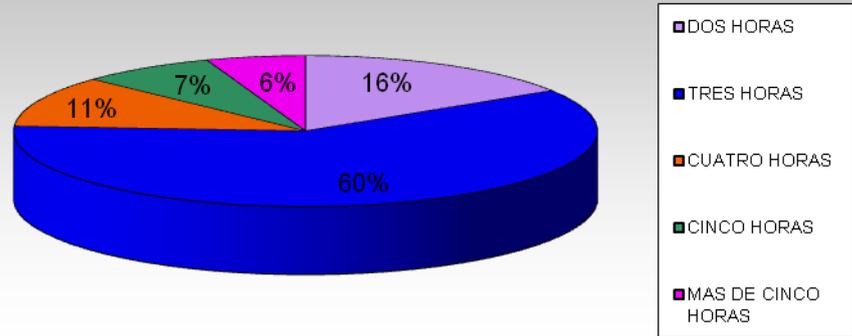
INDIQUE LA DURACION APROXIMADA ENTRE LA INTERPOSICION DE LA DEMANDA HASTA LA SENTENCIA DEFINITIVA



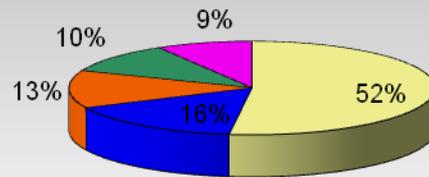
CALCULA UD.¿QUE TIEMPO TOMA EL DESARROLLO DE UNA AUDIENCIA?



CUANTO TIEMPO LE DEMANDA ACUDIR A UNA AUDIENCIA, DESDE QUE SALE HACIA ELLA HASTA QUE ÉSTA FINALIZA?

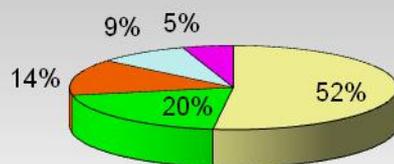


A SU CRITERIO, A QUE SE DEBE EL RETARDO EN LA SOLUCIÓN DE LOS PROCESOS LABORALES



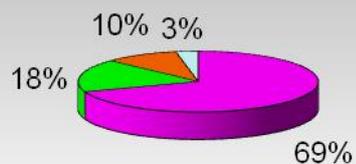
- LOS JUECES NO ESTAN PREPARADOS
- LA LEY PROCESAL ESTA DESFASADA
- LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES NO ESTAN PREPARADOS
- EL SISTEMA JUDICIAL HA COLAPSADO
- 5° EXISTE UNA CULTURA ERRADA DEL LITIGIO

CUANDO REFIERE QUE LOS JUECES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:



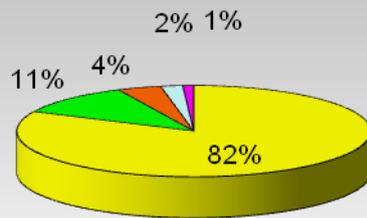
- | | |
|-------------------------------------|------------------------------------|
| 1° NO TIENEN EXPERIENCIA | 2° NO SE PREPARAN ADECUADAMENTE |
| 3° EXISTEN MUCHOS PROVISIONALES | 4° NO SABEN INTERPRETAR LAS NORMAS |
| 5° NO REUNEN LOS REQUISITOS BÁSICOS | |

CUANDO REFIERE A QUE LOS AUXILIARES JURISDICCIONALES NO ESTAN PREPARADOS QUIERE DECIR QUE:



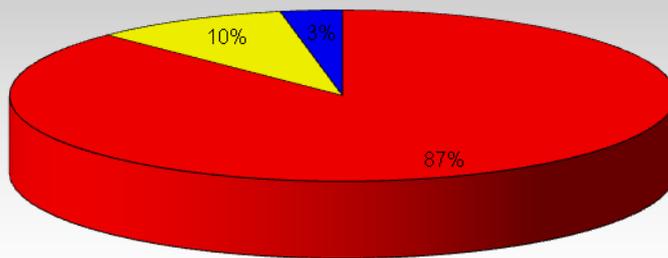
- | | |
|----------------------------------|---------------------------------|
| NO SE PREPARAN ADECUADAMENTE | NO INGRESAN POR CONCURSO |
| NO REUNEN LOS REQUISITOS BÁSICOS | NO SABEN INTERPRETAR LAS NORMAS |

CUAL CREE USTED QUE SEA EL MOTIVO PRINCIPAL DE LA DEMORA EN LA CALIFICACION DE UNA DEMANDA LABORAL:



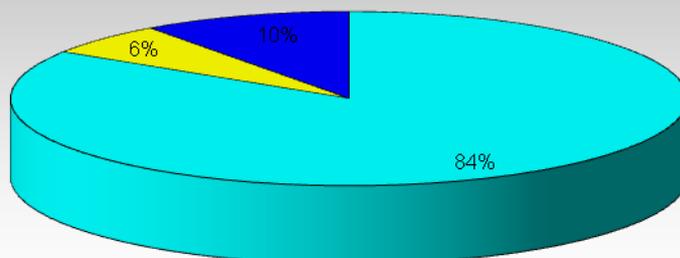
- 1° CARGA PROCESAL
- 2° INDEFINICION DE COMPETENCIAS
- 3° JUECES SIN EXPERIENCIA
- 4° FALTA DE TECNICA DE REDACCION POR PARTE DE ALGUNOS LITIGANTES
- 5° NO SABE/NO OPINA

USTED ESTA DE ACUERDO CON QUE SE DIGITALIZE LOS EXPEDIENTES:



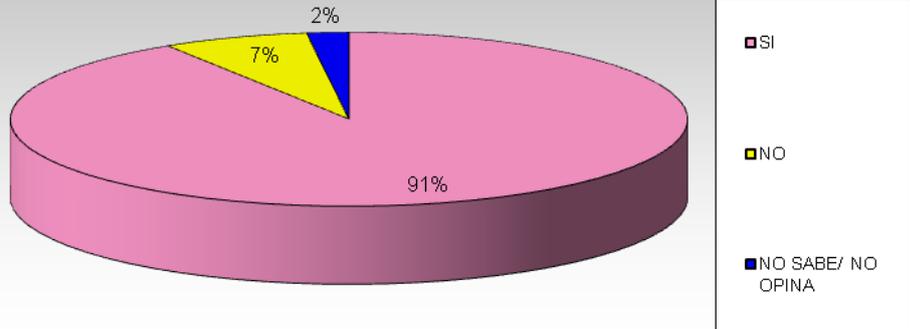
- SI
- NO
- NO SABE/ NO OPINA

USTED CREE QUE AL DIGITALIZAR LOS EXPEDIENTE SE AHORRARA TIEMPO:

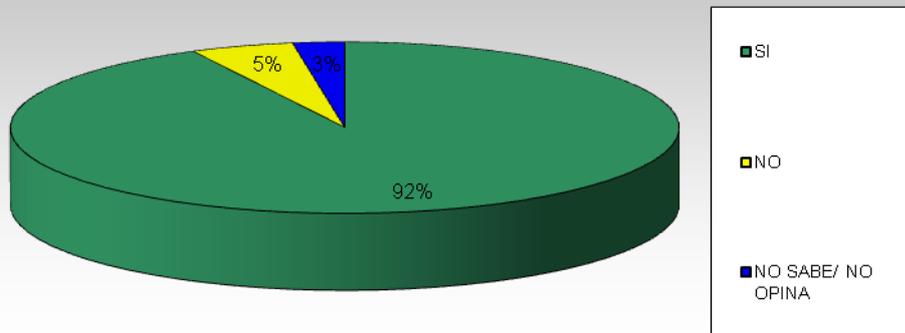


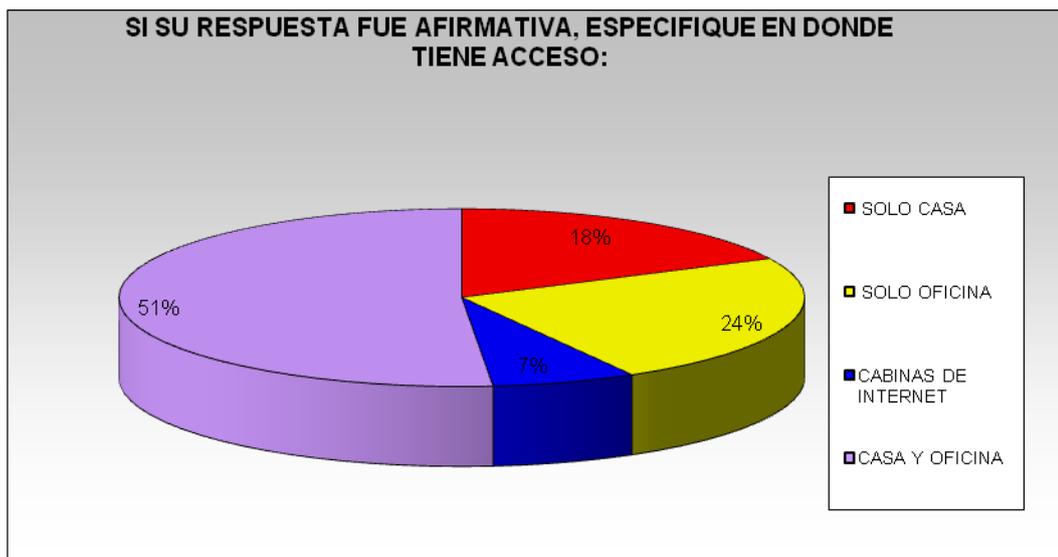
- SI
- NO
- NO SABE/ NO OPINA

USTED CREE QUE LAS NOTIFICACIONES JUDICIALES DEBEN SER ELECTRONICAS:



TIENE USTED ACCESO A INTERNET





En resumen, la dación de la NLPT, tuvo como propósitos principales:

- Mejorar el acceso a la justicia laboral y por ende del derecho a la tutela judicial efectiva, proponiendo una forma distinta de impartir la justicia laboral, que implique la participación real de los principales actores: trabajador y empleador; garantizando la plena realización de los principios de inmediación, concentración, oralidad y economía procesal.
- Formulándose un nuevo diseño, con preponderancia de las actuaciones orales sobre las escritas, aunque manteniendo la fase del modelo escrito para los actos postulatorios y la ejecución de la sentencia.
- Brindar mayor celeridad a los procesos laborales.

II. ESTADO DE LA CUESTION

La NLPT, desde su vigencia el 15 de julio del 2010, fue implementada a la fecha en 23 Cortes Superiores de Justicia, de las 33 Cortes Superiores existentes en el país. En la gran mayoría de ellas se implementó su vigencia, sin contar con la dotación presupuestal correspondiente y sin ningún estudio respecto a la cantidad de órganos jurisdiccionales necesarios ni respecto a la carga procesal habitual existente en cada distrito judicial; ni respecto a la carga procesal razonable que debe atender cada órgano jurisdiccional, limitándose únicamente a convertir los órganos jurisdiccionales permanentes que anteriormente conocían los procesos laborales con la Ley 26636.

Los propósitos que tuvo la NLPT, fueron cumplidos eficazmente en todos los distritos judiciales en los que se implementó su vigencia, logrando que los procesos concluyeran con la emisión de las sentencias en los plazos previstos en la ley. Pese a lo novedoso de su regulación y las dificultades de toda índole que conllevaron la implementación del nuevo modelo procesal, el nuevo modelo procesal mostró todas sus bondades y optimizándose el servicio de administración de justicia en materia laboral. No obstante, dichos resultados fueron solo temporales y ello se explica precisamente en la ausencia de muchas previsiones, dado que al poco tiempo surgieron nuevamente los problemas y principalmente la demora en el trámite de los procesos laborales.

En efecto, la consecuencia lógica de la implementación de un nuevo modelo procesal eficiente, que mostró sobre todo celeridad, predictibilidad y transparencia, generó un previsible y considerable incremento en la demanda del servicio, lo que se trasuntó en el crecimiento exponencial del número de demandas ingresadas a los Juzgados que conocían los procesos con la NLPT, lo cual evidenció pronta y objetivamente que la cantidad de juzgados asignados al nuevo modelo del procesal laboral, resultaba insuficiente para atender la creciente demanda del servicio.

Dicha problemática puede graficarse de mejor forma, con lo ocurrido en la Corte Superior de Justicia de Lima, la cual antes de la implementación de la NLPT, contaba con 29 Juzgados Laborales encargados de atender toda la carga procesal generada en dicho distrito judicial; sin embargo, al implementarse la NLPT, sólo se asignó un total de 16 Juzgados, divididos en dos módulos de 08 juzgados cada uno y una Sala Laboral, encargada de revisar las sentencias emitidas por dichos juzgados. Esta situación originó un desmesurado congestionamiento de los procesos judiciales y con ello la imposibilidad de cumplirse los plazos máximos previstos en la ley; lo que determinó a la postre que las audiencias tanto de conciliación como de juzgamiento, fueran extendiéndose paulatinamente en el tiempo, llegándose en la gran mayoría de los casos a que las audiencias de conciliación se programasen entre tres o cuatro meses y las audiencias de juzgamiento entre seis a ocho meses, en el caso de los juzgados; y las audiencias de vista de la causa hasta dentro de casi dos años; con lo cual en la realidad nuevamente surgía el problema de la demora excesiva de los procesos, lo que se agravó aún más si el proceso llegaba hasta la Corte Suprema mediante el recurso de casación.

Indudablemente la causa más directa de ello, fue la insuficiencia de la cantidad de órganos jurisdiccionales y la carencia de la infraestructura necesaria, dado que al constituir las actuaciones orales las más preponderantes, ello implica la necesidad de contar con las

salas de audiencias debida y adecuadamente implementadas. Ante este escenario se planteó la necesidad de incorporar más juzgados y salas laborales, así como contar con mayor número de salas de audiencias, lográndose con mucho esfuerzo que a partir del mes de marzo del 2015, entrara en funciones la Tercera Sala Laboral con competencia para conocer los procesos en la NLPT, y en marzo del 2016, la Primera Sala Laboral Transitoria con igual competencia; asimismo, en el mes de noviembre del 2015, seis juzgados laborales, conformando un tercer módulo.

Un problema adicional constituye la escasa cantidad de conciliaciones logradas durante la vigencia de la NLPT, cuyos índices resultan sumamente bajos en todos los distritos judiciales en los que implementó la vigencia de la NLPT; y ello debido fundamentalmente al hecho de que la demora de los procesos laborales, no contribuía a incentivar adecuadamente a las conciliaciones, en especial a los empleadores, quienes han preferido evitarlas en tanto el proceso tenga una mayor duración en el tiempo.

El análisis de dicha problemática, conllevó al análisis de si el modelo del nuevo proceso laboral contribuía también a la demora en los procesos laborales, más allá de las limitaciones presupuestales y de recursos humanos, y sobre recogiendo toda la experiencia de la aplicación del modelo; advirtiéndose que la audiencia de conciliación se convirtió en estos más de cinco años de vigencia, en una etapa meramente formal sin resultados objetivos concretos y, por el contrario, como un medio que contribuye aún más a la demora del proceso laboral, dado que el diseño actual del proceso ordinario impone la realización de dos audiencias: una de conciliación y otra de juzgamiento; salvo los casos en los cuales pudiera optarse por un juzgamiento anticipado.

Dicho análisis, conllevó a plantear la propuesta de mejorar dicha regulación, teniendo en cuenta el escaso resultado de las conciliaciones, creando un proceso único en lugar de los dos regulados actualmente: ordinario y abreviado; que tengan las mismas características del proceso abreviado actual, con las adecuaciones pertinentes a fin de garantizar adecuadamente el derecho al debido proceso y a la tutela judicial efectiva, con lo cual se posibilitaría que los procesos laborales sean resueltos en una audiencia única.

Evidentemente dicha propuesta de cambio que se muestra radical, amerita la necesidad de una modificación de la NLPT, y no solo en lo que respecta a la regulación de la audiencia única, sino también en otras normas procesales vinculadas a ella de modo directo o indirecto, con la finalidad de tener una regulación normativa que contribuya eficazmente y haga posible que los juzgamientos de los procesos laborales sean realizados en una sola audiencia y que las etapas del trámite en segunda y en instancia de casación puedan concluir con mayor celeridad, teniendo como premisa de trabajo una realidad: la imposibilidad en la situación actual de la creación de más órganos jurisdiccionales en sus tres niveles (juzgados de paz, juzgados especializados y salas laborales).

Con dicho propósito mediante Resolución Administrativa N° 524-2015-P-CSJLI/PJ, publicada en fecha 01 de octubre del 2015, la Corte Superior de Justicia de Lima, conformó la Comisión de Análisis del «Proyecto de Modificación a la Ley Procesal de Trabajo, Ley 29497», presidida por el Juez Superior Gino Yangali Iparraguirre e

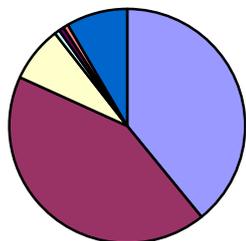
integrada por los Jueces Especializados de Trabajo Hugo Arnaldo Huerta Rodríguez, Ciro Lusman Fuentes Lobato, Juan Carlos Chávez Paucar y Martha Rocío Quilca Molina, encargada de formular las propuestas que resulten necesarias para optimizar el desarrollo de los procesos laborales y se cumplan los propósitos de la misma. Esta comisión luego de un estudio de la norma procesal vigente y los resultados de su aplicación, ha estimado conveniente formular una propuesta que contiene modificaciones a la NLPT.

Para respaldar dicha propuesta, se ha realizado una encuesta orientada a recibir la opinión de los abogados litigantes, en su condición de operadores directos del sistema judicial laboral, en relación a los beneficios y resultados de la NLPT y si como consecuencia de la experiencia en este período de vigencia, existe la necesidad de introducir modificaciones para lograr mayor eficiencia en dicha normativa, recogiendo una opinión mayoritaria que respalda la propuesta de modificaciones.

Si bien la encuesta referida se realizó únicamente en la sede de la Corte Superior de Justicia de Lima, ello se justifica en lo siguiente: i) que la Comisión tiene su ámbito en dicha Corte, ii) que la Corte Superior de Justicia de Lima, tiene a su cargo el equivalente al 40% de toda la carga procesal, de los procesos laborales; de los cuales un importante porcentaje corresponde a procesos en los que las demandadas son las entidades públicas; iii) que los casos más complejos y vinculado a diversas materias se tramitan en dicha Corte; y finalmente, iv) que la propuesta que se formula constituye una base de discusión de la propuesta de modificaciones a la NLPT.

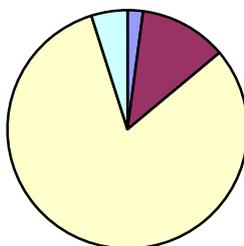
Esta encuesta ha arrojado el siguiente resultado:

¿Qué porcentaje de las demandas que presentó se declaró inadmisibles y se le requirió subsanación?



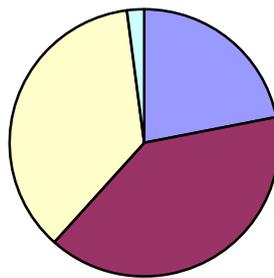
- Ninguno
- Más del 50%
- Todas sus demandas
- Menos del 50%
- 30%
- 5%
- Blanco

¿Qué tiempo transcurre desde la presentación de su demandada laboral hasta su admisión?



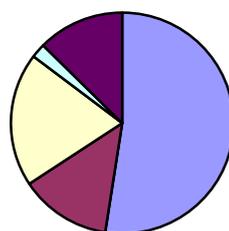
- De 1 a 5 días
- De 5 a 15 días
- Más de 15 días
- Blanco

La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT,
¿soluciona los procesos judiciales en la actualidad?



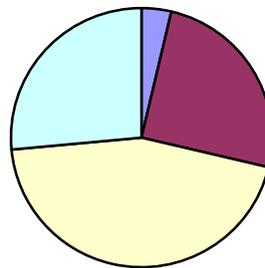
- Si
- No
- Esporádicamente
- Blanco

Desde la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en su
caso indique ¿cuántos de sus procesos concluyó por
conciliación?



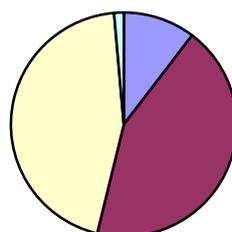
- De 1 a 5
- De 5 a 10
- Más de 10
- Ninguno
- Blanco

Si su respuesta es negativa, puede indicar ¿por qué no se logran las Conciliaciones?



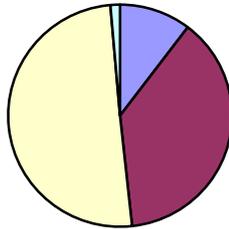
- Por causa del Juez
- Por causa del demandante
- Por causa del demandado
- Blanco

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de CONCILIACION, contado desde la fecha de interposición de la demanda?



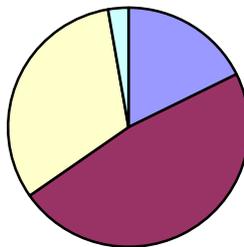
- Hasta 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Más de 6 meses
- Blanco

Según su experiencia, ¿en qué plazo se programan las audiencias de JUZGAMIENTO, contado desde la fecha de la audiencia de conciliación?



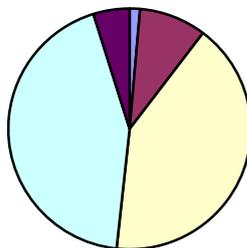
- Hasta 3 meses
- De 3 a 6 meses
- Más de 6 meses
- Blanco

¿En qué plazo se le NOTIFICAN las sentencias en los procesos laborales, contados desde la fecha de conclusión de la audiencia de juzgamiento?



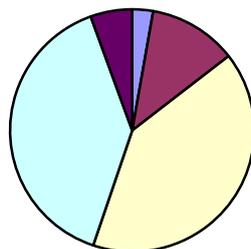
- A los 5 días
- De 5 a 10 días
- Más de 10 días
- Blanco

Según su experiencia, ¿cuánto tiempo transcurrió desde la presentación de su demandada hasta la emisión de la sentencia en primera instancia?



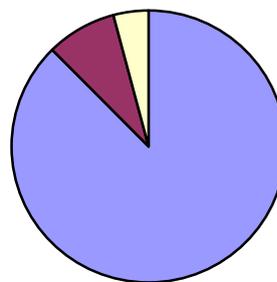
- Hasta 3 meses
- Más de 3 a 6 meses
- Más de 6 a 12 meses
- Más de 12 meses
- Blanco

Según su experiencia, ¿cuanto tiempo trascurrió desde la apelación de la sentencia hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia?

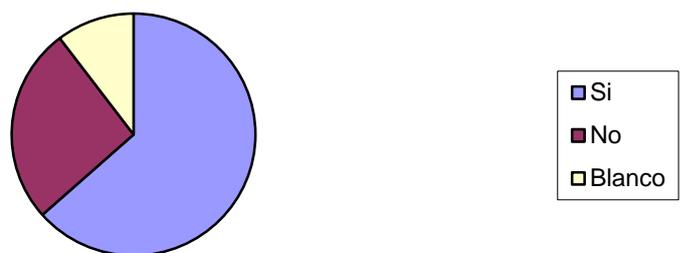


- Hasta 3 meses
- Más de 3 a 6 meses
- Más de 6 a 12 meses
- Más de 12 meses
- Blanco

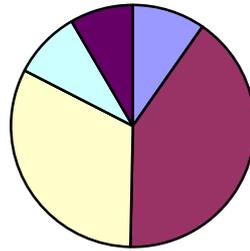
¿Considera usted, necesario se introduzcan modificaciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para darle mayor celeridad?



¿Estaría de acuerdo, en que se unifiquen las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral en una sola audiencia?



Según su experiencia, cuando se apelan las sentencias, las partes asisten a las audiencias de vista de la causa de vista en Sala Laboral?



- Siempre
- Un porcentaje menor al 50%
- Un porcentaje mayor al 50%
- Nunca
- Blanco

III. EXPOSICION DE MOTIVOS DE LA PROPUESTA DE MODIFICACIÓN NORMATIVA

La estructura del proceso laboral actual que comprende un proceso ordinario con dos audiencias (conciliación y juzgamiento) y un proceso abreviado con una única audiencia, se ha constituido en el principal motivo de la demora en los nuevos procesos laborales, lo que se agrava con el creciente y constante incremento de la carga procesal y la escasa cantidad de conciliaciones logradas, debido fundamentalmente al hecho que usualmente a dichas audiencias asiste el apoderado o el abogado, contar con la facultad plena para conciliar. Esta problemática plantea la necesidad de proponer como una de las principales y sustanciales propuestas de modificación, que el proceso laboral se tramite en un **proceso único**, que contemple **una sola audiencia oral**, en la cual se integren tanto la fase de la conciliación como el juzgamiento, en forma similar el proceso abreviado laboral, desde luego modificando también la regulación de dicha fase, con el propósito de garantizar y resguardar el adecuado ejercicio del derecho de defensa de las partes en la formulación de sus actos postulatorios y brindándole al juez la facultad de disponer la anticipación de una serie de actos procesales vinculados esencialmente al acopio de medios probatorios, siempre que ellos sean solicitados por los justiciables y en los casos en los que les resulte difícil o imposible su obtención y ello con la finalidad de evitar que las audiencias programadas sufran suspensiones o postergaciones innecesarias.

En este contexto, se plantea la modificación del momento en que el demandante debe tomar conocimiento de la contestación a la demanda, pues en la regulación actual (proceso abreviado), es recién en la audiencia única que se le hace entrega de dicha contestación, conforme a lo señalado por los artículos 48° y 49° de la NLPT, situación que inclusive afecta su derecho a la igualdad en el proceso, pues no tiene tiempo adicional alguno para proceder a absolver las defensas previas o medios de defensa que invoque la demandada. En tal sentido, se propone que una vez recibida la contestación a la demanda, se traslade la contestación al demandante para que cumpla con dichas absoluciones en la audiencia única, con esta modificación, por un lado se garantizará de mejor modo la igualdad de oportunidades para el demandante y la demandada; y por otro lado, se propiciará y obligará a las partes a concurrir a dicha audiencia, pues no tendrán otra ocasión para hacerlo al tratarse de una audiencia única y con ello reincentivar la posibilidad de las conciliaciones, pues la demandada se encontrará en la disyuntiva de proponer una conciliación o en todo caso someterse a la decisión judicial que se emitirá en la misma audiencia.

La Comisión considera que esta modificación constituye la principal para hacer frente a la problemática actual relacionada a la demora de los procesos laborales, propuesta que además resulta compatible con el marco de modificaciones introducidas en nuestro país en otros procesos, como es el caso de los procesos penales por flagrancia, cuya finalidad principal precisamente es la solución rápida de los conflictos sometidos al Poder Judicial; con la atingencia que dicho nuevo modelo será aplicable también a los procesos seguidos ante los juzgados de paz letrados.

Indudablemente la propuesta para su efectividad, requiere adicionalmente de una serie de modificaciones vinculadas estrictamente al trámite procesal que contribuyan a brindarle celeridad al proceso para su rápida conclusión y evitando la suspensión innecesaria de las actuaciones y audiencias. Dichas modificaciones se detallan y justifican a continuación.

Se propone modificar el contenido del auto admisorio de la demanda, cuyo contenido no solo deberá pronunciarse sobre la admisión y emplazamiento de la demandada, sino también la fijación de la fecha y hora para la audiencia única, proponiéndose plazos mayores a los previstos en la normativa actual, con el objetivo de permitir que el juzgador, tenga el tiempo suficiente para correr traslado de la contestación al demandante, así como dictar las disposiciones pertinentes, a fin de lograr el acopio oportuno de pruebas de difícil o imposible obtención por las partes o disponer actuaciones preliminares que fueran necesarias o relevantes e imprescindibles; manteniéndose en esencia que la conciliación y el juzgamiento se desarrollen oralmente en la audiencia única.

Se propone la inclusión en el catálogo de principios de la NLPT, el **principio de simplicidad**, con el fin de ratificar el carácter no formal del nuevo proceso laboral y la obligación del Juzgador de brindar preferencia del fondo sobre la forma; de manera que al tener la categoría de principio rector del nuevo modelo, se pueda resolver una serie de situaciones problemáticas generadas en el modelo actual, como son los casos de las subsanaciones de la demanda, la posibilidad de la modificación de la demanda o de las pretensiones; los requisitos formales para el recurso de apelación especialmente del demandante.

Se propone modificar la **competencia por razón de la cuantía**, fijando un incremento de la cuantía de los asuntos que debe conocer el juez de paz letrado y el juzgado especializado de trabajo, a fin de ampliar la competencia de los primeros, lo cual incidirá directamente en la reducción de los casos que puedan ser objeto del recurso de casación, contribuyendo con ello a la pronta solución de muchos casos que por razón de la cuantía acceden a dicha instancia; en tal sentido, la Comisión estima que debe incrementarse la cuantía a 100 URP, para los procesos que deben ser de conocimiento de los Juzgados de Paz Letrados.

Se propone además incluir dentro de la competencia exclusiva de los juzgados de paz letrado por razón de la cuantía, materias adicionales como es la impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido y la controversias vinculadas con los regímenes especiales de construcción civil, de trabajadores del hogar y trabajadores de las PYMES, en los cuales no tendrá incidencia alguna la cuantía de la pretensión para determinar la competencia.

Se propone modificar el artículo 16 de la NLPT en cuanto a los **requisitos de la demanda**, dado que la redacción concisa con remisión a los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, no guarda armonía con la especial naturaleza de un proceso laboral oral en el que la adecuada formulación de la demanda y contestación de demanda, contribuirá a precisar la controversia, en tal sentido, la exigencia de requisitos especiales que se propone busca encausar al abogado litigante formular la denominada «demanda inteligente» y por ende también una «contestación inteligente».

Se propone regular expresamente determinadas instituciones procesales no reguladas actualmente en la NLPT, como resultado de la experiencia procesal recogida durante su vigencia, como es el caso de la posibilidad de la modificación de la demanda o de las pretensiones denominadas usualmente como la **actualización de las pretensiones**, que dada las características del proceso laboral, jurisprudencialmente **no ha tenido una respuesta uniforme, no teniendo recepción por parte de la Corte Suprema**. Asimismo, el caso de la *acumulación de procesos de oficio*, requiere una regulación normativa expresa, evitándose con ello el ejercicio discrecional y arbitrario de facultades al Juzgador y fijando un mecanismo a ser cumplido uniformemente.

La experiencia muestra que los **plazos** fijados en la NLPT, para la entrega de las sentencias escritas a las partes en todas las instancias del proceso, no vienen siendo cumplidas, dado que en realidad se ha constituido una práctica habitual la reprogramación de las fechas para la entrega de las sentencias, de manera que éstas no son entregadas en el plazo máximo de 05 días fijado actualmente; realidad que impone la necesidad de sincerarlos, fijando un plazo prudencial y razonablemente mayor, principalmente bajo el fundamento de la creciente carga procesal que vienen afrontando los órganos jurisdiccionales; se propone de esta manera el plazo en todas las instancias de 10 días.

Como consecuencia de la propuesta de regular un **proceso único**, deberá excluirse de la regulación actual, la referida al proceso abreviado.

En la regulación específica respecto a las materias de competencia de los Juzgados especializados, se propone que en el supuesto de la indemnización por responsabilidad contractual, se incluya también el supuesto de la **responsabilidad civil extracontractual**; en atención a que es posible reclamar este tipo de responsabilidad sustentado en culpa del empleador o una empresa, en el incumplimiento o inobservancia de las normas de seguridad, protección o higiene en los centros de trabajo, que ocasionen daños que indirectamente

generen daños a terceros, vinculados con las partes de la relación jurídica laboral. Al respecto, actualmente existe controversia respecto a la competencia por razón de la materia, dado que algunos pregonan la competencia de los Jueces civiles y otros la competencia del Juez Laboral.

Asimismo se plantea la inclusión del **proceso de amparo en materia laboral**, cuyo trámite se entiende debe sujetarse al proceso único, atendiendo a la especialidad de la controversia o derecho fundamental cuya protección se reclama, en éste caso el derecho al trabajo.

Se propone en el rubro de **multa**, se regule expresamente la sanción de multa por incremento indebido de la cuantía de la pretensión, que debe ser impuesta al abogado del demandante, cuya cuantificación sea de 05 a 50 URP.

En el rubro de **facultades** que le corresponde a los **sindicatos** para comparecer al proceso, se propone regular expresamente la exigencia de que el sindicato cuente con poder expreso o autorización expresa del afiliado, para el cobro de depósitos u otros actos de disposición que pueda celebrarse en el proceso, como son la conciliación, desistimiento o transacción.

Se propone formular también algunas correcciones, referidas a imprecisiones normativas, contenidas en la actual normativa, como son:

- I. El orden prelativo para la **formulación del interrogatorio** en la actuación de las pruebas orales. Se propone precisar que le corresponde al abogado de la parte que ofrece la prueba, salvo el caso de la declaración que dispone el juzgador en la audiencia, sin que las partes lo hubieran ofrecido como prueba expresamente.
- II. Respecto a la celebración de las conciliaciones y transacciones, se propone la **supresión de la última parte del artículo 30°**, referido a la demanda de nulidad del acuerdo y su improcedencia, atendiendo a que tal regulación resulta incompatible con el principio constitucional de irrenunciabilidad de derechos y teniendo en cuenta que dicho acuerdo se refiere al realizado sin intervención judicial en cual no se garantiza la realización del test de disponibilidad.
- III. Respecto al contenido de la sentencia y la facultad del Juez para emitir una **sentencia ultrapetita**, se propone precisar que ello constituye una obligación y no una mera facultad.

- IV. En el mismo artículo 31°, se propone agregar que la **obligación de fijar la cuantía o modo de liquidación de los costos**, también se extiende a las sentencias de segunda instancia y a las sentencias emitidas en Casación.
- V. Se propone precisar que la apelación requiere ser concedida, lo que supone una **calificación del recurso de apelación**, respecto al cumplimiento de los requisitos y los plazos y no disponerse su elevación inmediata y automática con la sola interposición del recurso.
- VI. Se propone regular expresamente que constituye un hecho que suspende la notificación de la sentencia en la fecha señalada, **la discordia** que se produzca, y constituye un causal de suspensión de la notificación de la sentencia.
- VII. Se propone introducir la regulación expresa de la **figura de la deserción**, consistente en la declaración de inadmisibilidad del recurso de apelación, respecto a la demandada que no concurre a la audiencia de vista de la causa, lo que conlleva además la implícita inadmisibilidad de la adhesión a la apelación que hubiera propuesto el prestador de servicios. En el caso de la incomparecencia del prestador de servicios no será aplicable dicha figura. Dicha figura está regulada expresamente en el inciso 3) del artículo 423° del Código Procesal Penal, por ende, resulta válido poder establecer similar tratamiento en el proceso laboral, tanto más si se tiene la naturaleza de los derechos fundamentales discutidos en el proceso laboral, que inclusive revisten carácter alimentario, no sólo para el trabajador, sino también para su familia.
- VIII. Se propone introducir en el trámite de ejecución expresamente el apercibimiento de destitución, para los funcionarios responsables de las entidades públicas, que injustificadamente incumplan con las sentencias o mandatos judiciales.
- IX. Se propone precisar que la aplicación supletoria del Código Procesal Civil, al proceso laboral será posible, siempre que no sea contrario a la naturaleza del proceso oral, es decir, que no exista incompatibilidad de naturaleza u oposición de principios.
- X. Se propone introducir dentro de las disposiciones complementarias y finales, la previsión expresa de la **aplicación inmediata de diversas normas de la NLPT** a los procesos tramitados con la Ley 26636, como son los contenidos en el título preliminar, la regulación referida a las costas y costos, a las multas, a la actividad probatoria; a las formas especiales de conclusión del proceso; a la casación; a las medidas cautelares. Dicha propuesta se sustenta y justifica en la aplicación del principio constitucional de igualdad, dado que a la fecha no resulta razonable ni admisible que por deficiencias de la normativa procesal de la Ley 26636, exista una cantidad inmensa de expedientes que no pueden ser aún resueltos y que la aplicación de dichas disposiciones contribuirán a dicho propósito y suprimirá la discriminación injustificada que vienen sufriendo los trabajadores que por circunstancias meramente coyunturales o temporales iniciaron sus procesos antes de la vigencia de la NLPT, los que pese al prolongado tiempo transcurrido no pueden ser resueltos. Dicha propuesta no es nueva, si se tiene en cuenta que con la dación del Código Procesal Civil, por ejemplo, se dispuso un tratamiento similar e inclusive con mayor intensidad en la Segunda Disposición Complementaria y Final, al señalar: «Las normas procesales son de aplicación inmediata, incluso al proceso en trámite».
- XI. Se propone prever la **supresión de los tribunales unipersonales**, atendiendo a la modificación de la cuantía de los procesos, que deben ser de conocimiento de los juzgados de paz letrados. A ello debe agregarse el hecho que la Corte Suprema de Justicia, ha estimado que únicamente son de competencia de dichos Tribunales, los

procesos apreciables en dinero, en los que no se tengan pretensiones inapreciables en dinero, dado que en dicho caso, deben ser resueltos por el Colegiado.

- XII. En tal sentido, se propone la supresión de la séptima disposición complementaria, referido a la condena en costos a las entidades públicas, al regularse ello en el artículo 14°, así como la supresión de la sexta disposición transitoria referida a los tribunales unipersonales.

IV.- PROPUESTAS DE MODIFICACIONES:

NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

TÍTULO PRELIMINAR

Artículo 1.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, **simplicidad**, celeridad, economía procesal y veracidad.

TÍTULO I

DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

COMPETENCIA

Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales.

Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso único laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cien (100) Unidades de Referencia Procesal (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.
2. Las materias referidas a los regímenes especiales de Construcción Civil, Trabajadoras del Hogar y Pequeñas y Micro empresas y las impugnaciones de sanciones disciplinarias distintas al despido, sin importar su cuantía.
3. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.
4. Los asuntos no contenciosos, sin importar la cuantía.

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso único laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, 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.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones

relacionadas a los siguientes:

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.
- b) La responsabilidad contractual por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio; o responsabilidad extracontractual, siempre que exista conexión con la prestación personal de servicios sea en forma directa o indirecta y cualquiera sea el régimen laboral del prestador de servicios.
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.
- j) El Sistema Privado de Pensiones.
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral;
- l) Las acciones de amparo en materia laboral; y
- m) Aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores

a cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.
3. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cien (100) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Artículo 5.- Determinación de la cuantía

La cuantía está determinada por la suma de todos los extremos contenidos en la demanda, tal como hayan sido liquidados por el demandante. Los intereses, las costas, los costos y los conceptos que se devenguen con posterioridad a la fecha de interposición de la demanda no se consideran en la determinación de la cuantía. El incremento indebido de la cuantía de la pretensión, conlleva la imposición de una multa al abogado patrocinante hasta por el importe no menor de cinco (5) ni mayor de cincuenta unidades de referencia procesal (50 URP).

CAPÍTULO II

COMPARECENCIA

Artículo 8.- Reglas especiales de comparecencia

- 8.1 Los menores de edad pueden comparecer sin necesidad de representante legal. En el caso de que un menor de catorce (14) años comparezca al proceso sin representante legal, el juez pone la demanda en conocimiento del Ministerio Público para que actúe según sus atribuciones. La falta de comparecencia del Ministerio Público no interfiere en el avance del proceso.
- 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. La inobservancia de este deber no afecta la

prosecución del proceso. No obstante, para actos de disposición de derechos deberá contarse con la autorización expresa del afiliado.

La representación del sindicato no habilita al cobro de los derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

Subcapítulo III

Costas y costos

Artículo 14.- Costas y costos

La condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.

En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.

Subcapítulo V

Admisión y procedencia

Artículo 16.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) La situación laboral del demandante, si es un trabajador individual, con indicación del tiempo de servicios, funciones o cargos desempeñados, las remuneraciones percibidas y la última remuneración.
- b) El nombre o denominación de la persona natural o jurídica demandada, con indicación de la dirección domiciliaria donde debe ser notificada. Si se trata de más de un demandado, además indicar el tipo de responsabilidad que le corresponde a cada uno.
- c) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda con precisión de los periodos que corresponden a cada concepto.
- d) Los hechos en que se funde el petitorio y los conceptos que la integran, expuestos en forma precisa, clara, ordenada y enumerada, separando cada hecho en forma cronológica.

- e) Los fundamentos jurídicos que sustenta la pretensión, expresados en forma separada a los hechos.
- f) Los medios probatorios con precisión de los hechos que se pretende acreditar
- g) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

Puede incluirse de modo expreso la pretensión de reconocimiento de los honorarios

que debe pagar el demandante a su Abogado defensor con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

El demandante puede modificar su demanda por una única vez hasta antes del inicio de la audiencia única, para cuyo efecto deberá expresarlo oralmente, acompañando de ser el caso la demanda escrita modificada. Si el Juez admite la modificación de la demanda, suspende la audiencia y corre traslado de la misma a la demandada para su absolución y fija nueva fecha y hora para la audiencia.

Artículo 19.- Requisitos de la contestación

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos.

Si el Juez observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, le requiere a la demandada para que subsane la omisión o defecto, en el plazo de cinco (05) días hábiles.

La reconvención es improcedente.

El Juez podrá declarar de oficio, la acumulación de procesos, si existe conexión entre ellos.

Subcapítulo VI

Actividad probatoria

Artículo 21.- Oportunidad

Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad.

Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados.

Si el testigo ofrecido es trabajador del empleador con vínculo vigente, el demandante podrá solicitar que se le notifique para su concurrencia y se requiera a la demandada para contribuya a su concurrencia a la audiencia, bajo apercibimiento de tenerse en cuenta su conducta procesal.

Si las partes ofrecen la exhibición de pruebas que se encuentra en poder de terceros o de informes que deben emitir terceros, deberán acreditar haber realizado las gestiones pertinentes al logro de dicha información, pese a lo cual no pudieron obtenerlos, a fin de que el Juzgador formule dicho requerimiento en el auto admisorio de la demanda.

En ningún caso, fuera de las oportunidades señaladas, la presentación extemporánea de medios probatorios acarrea la nulidad de la sentencia apelada. Estos medios probatorios no pueden servir de fundamento de la sentencia.

Artículo 24.- Forma de los interrogatorios

El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por las partes y por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad.

Artículo 26.- Declaración de testigos

Los testigos no presencian el desarrollo de la audiencia y solo ingresan a ella en el momento que les corresponda.

El Juez podrá ordenar la confrontación del testigo con el demandante, con el demandado o entre testigos.

El secretario del juzgado expide al testigo una constancia de asistencia a fin de acreditar el cumplimiento de su deber ciudadano. Tratándose de un trabajador, dicha constancia sirve para sustentar ante su empleador la inasistencia y el pago de la remuneración por el tiempo de ausencia.

Subcapítulo VII

Formas especiales de conclusión del proceso

Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

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

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

Artículo 31.- Contenido de la sentencia

El juez recoge los fundamentos de hecho y de derecho esenciales para motivar su decisión. La existencia de hechos admitidos no enerva la necesidad de fundamentar la sentencia en derecho.

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. El juez dispondrá el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Tratándose de pretensiones con pluralidad de demandantes o demandados, el juez debe pronunciarse expresamente por los derechos y obligaciones concretos que corresponda a cada uno de ellos.

El pago de los intereses legales y la condena en costos y costas no requieren ser demandados. Su cuantía o modo de liquidación es de expreso pronunciamiento en la sentencia. Igual pronunciamiento debe emitirse en las instancias superiores.

La imposición de multa si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o vulneración de derechos laborales o la demandada hubiese actuado con temeridad o mala fe procesal o atentado contra los deberes de lealtad procesal.

Artículo 33.- Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos

Interpuesta la apelación **y concedida la misma**, el juez remite el expediente a segunda instancia dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

El órgano jurisdiccional de segunda instancia realiza las siguientes actividades:

- a) Dentro de los cinco (5) días hábiles de recibido el expediente fija día y hora para la celebración de la audiencia de vista de la causa. La audiencia de vista de la causa debe fijarse entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes de recibido el expediente.
- b) Si la demandada apelante no concurre injustificadamente a la audiencia, se declarará la deserción del recurso de apelación. No será aplicable la deserción si no concurre el prestador de servicios, cuando éste interpone el recurso de apelación. Si ambas partes son apelantes, basta la concurrencia de una de las partes para que se desarrolle la vista de la causa.
- c) El día de la audiencia de vista, concede el uso de la palabra al abogado de la parte apelante a fin de que exponga sintéticamente los extremos apelados y los fundamentos en que se sustentan; a continuación, cede el uso de la palabra al abogado de la parte contraria. Puede formular preguntas a las partes y sus abogados a lo largo de las exposiciones orales.
- d) Concluida la exposición oral, luego del debate dicta el fallo y las razones que lo sustentan, de modo lacónico. Excepcionalmente, puede diferir su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, salvo que surja discordia. En ambos casos, al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la sentencia, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de celebrada la audiencia de vista.
- e) Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, se dictará el auto declarando la deserción del recurso de apelación, disponiendo la inmediata remisión de los autos a la instancia respectiva.

La deserción, únicamente será aplicable a las apelaciones que se interponga en

Juzgados de Paz Letrados o Juzgados Especializados de Trabajo.

Artículo 37.- Trámite del recurso de casación

Recibido el recurso de casación, la Sala Suprema procede a examinar el cumplimiento de los requisitos previstos en los artículos 35 y 36 y resuelve declarando inadmisibile, procedente o improcedente el recurso, según sea el caso.

Declarado procedente el recurso, la Sala Suprema fija fecha para la vista de la causa.

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

Concluida la exposición oral, la Sala Suprema resuelve el recurso inmediatamente o luego de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resuelve dentro de los diez (10) días hábiles siguientes. En ambos casos, al finalizar la vista de la causa se señala día y hora para que las partes comparezcan ante el despacho para la notificación de la resolución, bajo responsabilidad. La citación debe realizarse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de celebrada la vista de la causa.

Si no se hubiese solicitado informe oral o habiéndolo hecho no se concurre a la vista de la causa, la Sala Suprema, sin necesidad de citación, notifica la sentencia al décimo día hábil siguiente en su despacho.

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda;
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda por escrito, en el plazo de veinte (20) días hábiles, adjuntando sus anexos; cuyos efectos procesales, quedan condicionados a su concurrencia a la audiencia única y contar con facultades para conciliar; y
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los treinta (30) y cincuenta (50) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 43.- Traslado al demandante.

Verificados los requisitos de la contestación a la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) El traslado de la contestación de demanda y sus anexos al demandante.
- b) Si de la demanda o contestación, se advierte la necesidad de gestionar la remisión de información vinculada a la controversia, que no pueda ser obtenida directamente por las partes o se requiera la realización de alguna pericia a petición de las partes, dictará los requerimientos o mandatos pertinentes y necesarios; sin que ello implique calificación o admisión del medio probatorio que pudiera generarse.

Artículo 44.- Audiencia única

La audiencia única comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan en dicho orden, con las siguientes precisiones:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, la audiencia se desarrollará únicamente con el demandado. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando haya presentado su escrito de contestación a la demanda en el plazo conferido o la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También se calificará como inasistencia si, asistiendo a la audiencia el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar, desarrollándose la audiencia sin su participación y rechazándose la contestación a la demanda que haya formulado. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Excepcionalmente podrá admitirse las pruebas documentales idóneas que pudiera ofrecer en la Audiencia de Juzgamiento, si ellas tiene una relevancia y trascendencia para el resultado del proceso, en cuyo caso deberá garantizarse el derecho de contradicción que le asiste al demandante.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Si en la nueva fecha tampoco concurren el Juez dará por concluido el proceso.
2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias, total o parcialmente, a cuyo efecto podrá utilizar cualquier estrategia, método u herramienta. El Juez podrá proponer una fórmula de conciliación.
3. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de veinte (20) días hábiles. Si las partes acuerdan

la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes.

4. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio, sobre la base de la demanda. El demandante podrá actualizar sus pretensiones en éste etapa, a cuyo efecto deberá expresarlo oralmente y de ser el caso adjuntar el nuevo texto de la demanda, del cual se correrá traslado a la demandada por el plazo de cinco días hábiles para su absolución escrita y se suspenderá la audiencia, fijándose nueva fecha la continuación de la misma. Presentada la contestación se correrá traslado al demandante.
5. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, podrá disponer el juzgamiento anticipado, solicitando a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado en el artículo 47°.

Artículo 45.- Etapa de confrontación de posiciones

La etapa de confrontación de posiciones se inicia por el demandante con una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan. El demandante podrá actualizar sus pretensiones en esta etapa, del mismo modo a lo previsto en el numeral 4) del artículo 44°.

Luego, el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda.

Artículo 46.- Etapa de actuación probatoria

La etapa de actuación probatoria se lleva a cabo del siguiente modo:

1. El Juez enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria por tratarse de hechos admitidos, presumidos por ley, recogidos en resolución judicial con calidad de cosa juzgada o notorios; así como los medios probatorios dejados de lado por estar dirigidos a la acreditación de tales hechos o de hechos impertinentes o irrelevantes para la causa.
2. A continuación el juez enuncia los hechos necesitados de actuación probatoria y de los medios probatorios admitidos respecto de tales hechos.
3. Inmediatamente después, las partes pueden proponer cuestiones probatorias solo respecto de las pruebas admitidas. El juez dispone la admisión de las cuestiones probatorias únicamente si las pruebas que las sustentan pueden ser actuadas en esta etapa. El Juez rechazará las cuestiones probatorias que no reúnan los requisitos o presupuestos de admisibilidad o procedencia.
4. El juez toma juramento o promesa a todos los que participan en esta etapa.

5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las excepciones y cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial, el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia.
6. La actuación probatoria debe concluir en el día programado para la audiencia única; sin embargo, excepcionalmente si la actuación no se hubiese agotado, la audiencia continúa dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes.

Artículo 47.- Alegatos y sentencia

Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos.

Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los diez (10) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia.

La notificación de la sentencia debe producirse en el día y hora indicados, bajo responsabilidad. Es inválida cualquier otra forma de notificación que no sea efectuada en la forma señalada.

Artículo 49.- Traslado y citación a audiencia única en procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados.

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- d) La admisión de la demanda;
- e) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda por escrito, en el plazo de diez (10) días hábiles, adjuntando sus anexos; cuyos efectos procesales, quedan condicionados a su concurrencia a la audiencia única; y
- f) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 50.- Audiencia Única en procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados.

El desarrollo de la audiencia única, en los procesos tramitados ante los Juzgados de Paz Letrados, se sujetará a la regulación contenida en el presente capítulo, con excepción del artículo precedente.

Artículo 57.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;
- b) Las actas de conciliación judicial;
- c) Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral;
- d) Las resoluciones de la autoridad administrativa firmes que reconocen obligaciones;
- e) El documento privado que contenga una transacción extrajudicial;
- f) El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y
- g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 63.- Cálculo de derechos accesorios

Los derechos accesorios a los que se ejecutan, como las remuneraciones devengadas y los intereses, se liquidan por la parte vencedora, la cual puede solicitar el auxilio del perito contable adscrito al juzgado o recurrir a los programas informáticos de cálculo de intereses implementados por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

La liquidación presentada es puesta en conocimiento del obligado por el término de cinco (5) días hábiles siguientes a su notificación. En caso de que la observación verse sobre aspectos metodológicos de cálculo, el obligado debe necesariamente presentar una liquidación alternativa.

Vencido el plazo el juez, con vista a las liquidaciones que se hubiesen presentado, resuelve acerca del monto fundamentándolo.

Si hubiese acuerdo parcial, el juez ordena su pago inmediatamente, reservando la discusión sólo respecto del diferencial.

Si quien debe cumplir el mandato judicial, es un servidor o funcionario público, el requerimiento se efectuará en forma individualizada indicando su nombre completo y cargo y bajo apercibimiento de destitución.

Artículo 67.- Autorización judicial para ingreso a centro laboral

En los casos en que las normas de inspección del trabajo exigen autorización judicial previa para ingresar a un centro de trabajo, esta es tramitada por el inspector de trabajo o funcionario que haga sus veces. Para tal efecto debe presentar, ante el juzgado de paz letrado de su ámbito territorial de actuación, la respectiva solicitud. Esta debe resolverse, bajo responsabilidad, en el término de veinticuatro (24) horas, sin correr traslado. A petición de parte debidamente fundamentada, podrá ordenar el descerraje con auxilio de la fuerza pública.

Artículo 68.- Entrega de documentos

La mera solicitud de entrega de instrumentos se sigue como proceso no contencioso siempre que ésta se tramite como pretensión única. Cuando se presente acumuladamente, se siguen las reglas establecidas para las otras pretensiones.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

PRIMERA.- En lo no previsto por esta Ley son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de los procesos regulados en esta norma.

TERCERA.- Los procesos iniciados antes de la vigencia de esta Ley continúan su trámite según las normas procesales con las cuales se iniciaron.

Sin perjuicio de lo anterior, pueden aplicarse a dichos procesos, siempre que no sean contrarias a la naturaleza de dichos procesos, las disposiciones legales contenidas en la presente ley, en los subtítulos referidos a:

- El Título Preliminar de la presente Ley.
- Las costas y costos.
- Las multas.
- Actividad Probatoria.
- Formas Especiales de conclusión del proceso.
- Casación.
- Medida Cautelar.

CUARTA.- Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso único laboral.

SETIMA.- (Suprimido).

OCTAVA.- Los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales tienen preferencia en su tramitación. También tiene preferencia los procesos de madres gestantes, discapacitados, menores de edad, dirigentes sindicales si está pendiente la negociación colectiva.

DUODÉCIMA.- Autorízase al Poder Judicial la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral. El 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. El diez por ciento (10%) de las tasas y multas recaudadas en los procesos laborales, se destinará a dicho fondo.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA.- El Poder Judicial implementa una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial. Los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, el cual opera como un buzón electrónico ubicado en el servidor. El acceso al buzón es mediante el uso de una contraseña localizada en la página web del Poder Judicial. De igual modo, implementa un soporte informático para el manejo de los expedientes electrónicos.

El Poder Judicial también determinará la asignación de una carga procesal razonable a los Órganos Jurisdiccionales, así como la asignación de órganos jurisdiccionales necesarios.

SEXTA.- (Suprimido).

Gino Yangali Iparraguirre

Presidente

Comisión de la Reforma de la NLPT