

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

EL PROCESO LABORAL



Observaciones y comentarios al Proyecto de Código Procesal del Trabajo

Observations and comments on the Draft Labor Procedural Code

CARLOS ALBERTO QUISPE MONTESINOS*

Contacto: cquispemontesinos@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0007-5449-4279>

RESUMEN: El autor analiza críticamente el Proyecto de Código Procesal del Trabajo y evalúa si las innovaciones que contiene pueden coadyuvar a la celeridad y mejora de los niveles de tutela judicial. Si bien identifica en el proyecto aspectos que merecen destacarse, advierte que, en general, la propuesta normativa no representaría un cambio trascendente en nuestro ordenamiento y más bien generaría una serie de inconsistencias en la regulación de las controversias del trabajo. Concluye que los esfuerzos para mejorar la justicia laboral no debieran orientarse a una sustitución normativa, sino a priorizar otros aspectos de política jurisdiccional.

ABSTRACT: The author critically analyzes the Draft Labor Procedural Code and evaluates whether the innovations it contains can contribute to the speed and improvement of the levels of judicial protection. Although it identifies aspects in the project that deserve highlighting, it warns that, in general, the regulatory proposal would not represent a significant change in our legal system and would rather generate a series of inconsistencies in the regulation of labor disputes. It concludes that efforts to improve labor justice should not be aimed at regulatory substitution, but rather at prioritizing other aspects of jurisdictional policy.

PALABRAS CLAVE: Reforma procesal laboral, Proyecto de Código Procesal del Trabajo, Nueva Ley Procesal del Trabajo, Competencia de los órganos jurisdiccionales, Nuevos procesos laborales.

KEYWORDS: Labor procedural reform, Draft Labor Procedural Code, New Labor Procedural Law, Competence of the jurisdictional bodies, New labor processes

Recibido: 23/08/2024 **Aceptado:** 22/09/2024 **Publicado en línea:** 30/09/2024

* Abogado por la PUCP y Magíster en Dirección de Recursos Humanos por la UNMSM. Profesor de la Escuela de Posgrado de la UPC. Consultor de Rodrigo, Elías & Medrano Abogados. Miembro de la SPDTSS.

SUMARIO: I. Introducción. II. Análisis de la propuesta normativa. 1. *El título preliminar.* 2. *Competencia de los órganos jurisdiccionales.* 2.1. *Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales.* 2.2. *Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.* 2.3. *Competencia de las salas laborales superiores.* 2.4. *Competencia por razón de la cuantía.* 3. *Procesos por audiencias.* 4. *Notificaciones.* 5. *Postulación del proceso.* 6. *Actuación probatoria.* 7. *Contenido de la sentencia.* 8. *Medios impugnatorios.* 8.1. *El recurso de apelación.* 8.2. *El recurso de casación.* 9. *Audiencia de ejecución de resoluciones judiciales.* 10. *Los nuevos procesos laborales.* 10.1. *El proceso único laboral.* 10.2. *El proceso monitorio.* 10.3. *El proceso de tutela de derechos fundamentales.* 10.4. *El proceso de conflictos colectivos jurídicos.* 11. *Registro de empleadores que incumplen obligaciones y aplicación de la nueva norma procesal del tiempo.* III. Reflexión final. Referencias.

◆

I. INTRODUCCIÓN

El 1 de mayo de 2024, en el Diario Oficial El Peruano, se emitió la Resolución Ministerial N° 0103 -2024- JUN a través de la cual el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos dispuso la publicación del proyecto de Código Procesal del Trabajo (PCPT) y de su correspondiente exposición de motivos. De acuerdo con el texto de esta última, la aprobación del referido proyecto representaría “desde el punto de vista cualitativo, una mejora sustancial en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras del país” (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2024).

La versión original del PCPT la elaboró el Poder Judicial y fue presentada, el 26 de enero de 2024, por su presidente institucional como “un proyecto procesal de celeridad”, sosteniéndose que contaba con el consenso de los sindicatos de trabajadores y que “debe salir porque es una necesidad y cuando hay necesidad de justicia debe atenderse rápidamente y este proyecto constituye una solución” (Poder Judicial, 2024).

Cuando en el año 2010, con la entrada en vigencia de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) - se concretó la reforma procesal laboral, se concibió como “meta razonable y plenamente factible” que los juicios de esta naturaleza tuvieran una duración máxima de seis meses (Gálvez, 2010:225). La realidad nos demuestra que no nos hemos acercado mínimamente a esta meta. Lamentablemente, el período de seis meses, en muchos casos, corresponde solamente a actos específicos tales como el emplazamiento al demandado por parte del juzgado o al tiempo existente entre la ocasión en la que se programa

una audiencia y la oportunidad de su realización. Sin embargo, ello no se debe a la estructura del modelo procesal diseñado en la NLPT, más bien, existen razones que trascienden a las estructuras concentradas y los plazos breves previstos normativamente.

Con ocasión del V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social desarrollado el año 2012, tuvimos la oportunidad de referir que si la implementación del nuevo modelo procesal implicaba que se satisfagan condiciones de carga razonable, mejor organización judicial, incremento del número de jueces y asignación adecuada de recursos, la reforma procesal laboral cumpliría sus fines, pero si ello no generaba un compromiso efectivo y evidenciado por los distintos actores del proceso “pronto nos encontraremos invocando una nueva reforma, seguro bajo alguna otra denominación, pero con los mismos problemas y carencias ya conocidos” (Quispe, 2012: 428).

Hoy en día, a poco de recién haber entrado en vigor la NLPT en todo el territorio nacional¹ se plantea otra reforma en la materia propugnando la expedición de una nueva norma procesal del trabajo, como si ello fuese suficiente para concretar la ansiada celeridad, a pesar de la evidente inexactitud de esta premisa.

El PCPT no representa una regulación novedosa y particularmente distinta a la desarrollada en la vigente NLPT, si bien pretende insertarle algunos apartados y contenidos, en su mayor parte, la transcribe casi de manera idéntica.

Sin perjuicio de ello, analizamos las novedades contenidas en el proyecto frente al texto de la vigente NLPT y evaluamos si tales innovaciones realmente pueden coadyuvar a los fines enarbolados: la celeridad y la mejora de los niveles de tutela de los trabajadores.

II. ANÁLISIS DE LA REGULACIÓN PROPUESTA

1. El título preliminar

El título preliminar del PCPT recoge los mismos principios y fundamentos referidos en el apartado correspondiente de la NLPT. Agrega solamente el

1 La NLPT inició su vigencia a partir del 15 de julio de 2010. El primer ámbito territorial en el que se implementó fue el Distrito Judicial de Tacna y, luego, empezó a regir, progresivamente, en el resto de las cortes superiores de justicia del país. Recién en el año 2022 había de entrar en vigor en el último de los distritos judiciales, el trigésimo cuarto: Huancavelica.

principio “simplicidad” y añade al “adulto mayor” como categoría merecedora de una tutela procesal reforzada.

Adicionalmente, se incluye un artículo referido a la competencia jurisdiccional y ley aplicable para el caso de las relaciones laborales internacionales, esto es, para aquellas situaciones en las que el contrato de trabajo se celebra en un país y se ejecuta en otro, siendo el Perú alguno de ellos. Los términos empleados son los que habían sido previstos en el proyecto de la Ley General del Trabajo.

Por otro lado, comparativamente a la norma vigente, dentro de las “fuentes del proceso laboral” se añade a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia.

Nos llama la atención el contenido de los artículos VI y VII del proyectado título preliminar. En el segundo párrafo del primero de ellos se expresa que en caso de incompatibilidad entre una norma convencional y una constitucional, los jueces deben preferir aquella “que más favorezca a la persona y sus derechos humanos” bajo responsabilidad administrativa, laboral, civil o penal.

26

A su vez, en el segundo párrafo del segundo de los artículos mencionados se indica que la responsabilidad de los jueces se relativiza ante el incumplimiento de los plazos procesales, pero que los magistrados tendrán responsabilidad administrativa, civil y penal por no aplicar preferentemente las normas convencionales y constitucionales frente a las de carácter ordinario. El énfasis en esta disposición se evidencia a partir de su reiteración en la décimo quinta disposición complementaria final del propio proyecto.

Esta regulación pretendería conminar a los jueces a que, bajo la invocación de un control de convencionalidad, inapliquen la Constitución Política y cualquier norma de nuestro ordenamiento legal, fomentado que se desvirtúe el sentido de las normas laborales internas a partir de “interpretaciones” sustentadas en la invocación de normas internacionales.

El control de convencionalidad, a nivel del ordenamiento interno, permite verificar, en un caso concreto, la adecuación de las normas jurídicas internas a los instrumentos internacionales de derechos humanos y a los estándares interpretativos establecidos en la jurisprudencia de las cortes internacionales, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, habilitando la inaplicación del

precepto normativo objetado en tanto se determine su “inconveniencia”. Por ello, es concebido como una herramienta al servicio de la justicia y la seguridad jurídica (García y Palomino, 2013: 224 -227).

Consideramos que la recurrencia a este mecanismo debería constituir una práctica prudente y responsable a emplearse de manera excepcional en función a las particularidades de un caso concreto. Sin embargo, tenemos la impresión de que, bajo la amenaza de responsabilidad del funcional del magistrado que no aplique normas convencionales por sobre las ordinarias, el articulado proyectado pareciera incitar a un desordenado activismo judicial, por el cual, como algunos órganos jurisdiccionales lo han evidenciado en ocasiones, sería suficiente la invocación de una norma contenida en un instrumento internacional de derechos humanos para privar, sin más, de eficacia a una norma de nuestro ordenamiento interno.

Finalmente, en cuanto concierne a este apartado, nuestra impresión es que los añadidos propuestos en el título preliminar no revelan que pudieran tener incidencia directa en la celeridad de los procesos o en una mejora de los niveles de tutela judicial.

2. Competencia de los órganos jurisdiccionales

Una de las innovaciones de la NLPT fue la de dotar de especialidad a los juzgados de paz letrados, creando así a los juzgados de paz letrados laborales (JPLL) a cargo de magistrados seleccionados en base a su capacitación y experiencia en el ámbito laboral.

Tal situación debió tener incidencia en la asignación de competencias por razón de la materia a los distintos niveles de la magistratura del orden jurisdiccional, sin embargo, no fue así. La NLPT, al emplear una fórmula enunciativa para determinar la competencia de los juzgados especializados de trabajo (JET), la otorgó con un carácter omnicompreensivo, mientras que la asignación de atribuciones jurisdiccionales a los JPLL fue taxativa. Estos órganos solo pueden abocarse a aquellas materias expresamente asignadas. Ello determinó una carga procesal desbordante para los JET y una subcarga procesal para los JPLL, como se da cuenta en la fundamentación del IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (Poder Judicial, 2022).

Considerando tal situación, el PCPT establece nuevas reglas de distribución de competencias, las cuales evaluamos a continuación.

2.1. Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales

Se prevé la competencia de los JPLL para resolver los asuntos a tramitarse en la vía del proceso monitorio. Sobre este tipo de proceso nos ocuparemos más adelante.

En el establecimiento de las pretensiones a conocerse en la vía del proceso único laboral, advertimos indefinición, ya que en el artículo 1.2. del PCPT se determina la competencia de tales órganos jurisdiccionales frente a pretensiones (a las que no se impone un límite de cuantía) relativas a la protección de derechos individuales, originadas con ocasión de la prestación de servicios de naturaleza laboral, “siempre y cuando de los medios probatorios se pueda establecer que existió una relación laboral y no una relación de naturaleza civil, en aplicación del principio de primacía de la realidad, por la naturaleza de las funciones”.

La indefinición radica en que la determinación de la existencia de una relación de trabajo, a partir de los medios probatorios, puede efectuarse recién a raíz de la etapa de actuación probatoria mas no en el momento de la postulación del proceso que es cuando se establece la competencia del órgano jurisdiccional. En todo caso, la competencia de los JPLL debería contemplarse para aquellos casos en los que las pretensiones derivan de una relación de trabajo no controvertida y evidenciada a partir de la documentación presentada (certificados de trabajo, boletas de pago, liquidaciones de beneficios sociales, etc).

En el proyecto se opta también por asignar a este nivel de la judicatura la competencia frente a las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, tal como se había efectuado en la Ley N° 26636 y había sido omitido en la NLPT. Si bien a través del IX Pleno Jurisdiccional en Materia Laboral se pretendió impropriadamente revertir ello, ahora se efectuaría la modificación a través de una norma legal.

Las pretensiones de cese de actos de hostilidad, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual (competencia actual de los JET) pasarían también a los JPLL, así como las de reconocimiento de derechos de los trabajadores

del hogar y de los trabajadores comprendidos en el Régimen Laboral Especial de la Micro y Pequeña Empresa, sin importar la cuantía. Adicionalmente, las pretensiones de resarcimientos por daños y perjuicios cuya cuantía no supere las 100 URP.

Se aprecia una decidida apuesta porque un importante número de controversias, que hoy se dilucidan, en primera instancia, ante los JET, ahora lo sean ante los JPLL, sin que, en varios casos, la cuantía constituya un límite (pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, régimen de trabajo del hogar y régimen de las MYPES) como tampoco la complejidad que pudieran revestir determinadas materias como el cese por actos hostiles en sus diversas manifestaciones y la responsabilidad civil por inejecución de obligaciones de trabajo.

La consecuencia de ello sería una reducción de la carga procesal de los tribunales revisores (los juicios ya no serían conocidos en apelación ni casación por las salas superiores ni supremas), la reducción de la duración de los procesos (el pronunciamiento de los juzgados especializados de trabajo sería el último y definitivo), aunque ello no necesariamente determinaría la pretendida mejora de la tutela de los trabajadores, ya que tales causas serían ajenas al conocimiento, en colegiado, de los jueces superiores y supremos y serían resueltas definitivamente en los primeros niveles de la judicatura (JPLL y JET). Este es un aspecto que debe generar reparos, porque justamente en estos primeros niveles de la magistratura imperan la provisionalidad y altos niveles de rotación de los magistrados.

2.2. Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Se reconoce la competencia de los JET para resolver controversias en las vías del proceso único laboral, proceso de tutela de derechos fundamentales, proceso de conflictos colectivos jurídicos, proceso contencioso administrativo y procesos con título ejecutivo cuya cuantía supere las 100 URP. Más adelante nos ocupamos de los tres primeros por constituir parte de las novedades del PCPT.

Extrañamente se refiere que los JET resolverían también “aquellas materias que, a criterio del juez en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral” (artículo 2.2.1j) y, en proceso abreviado laboral, las pretensiones de reposición planteadas como pretensión principal única y las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales reconocidos

en las declaraciones de la OIT (artículos 2.4 y 2.5), ya que, en el proyecto ya no se contempla que se mantengan ni el proceso ordinario laboral ni el proceso abreviado laboral. En su lugar se ha establecido el proceso único laboral. La premura en la expedición del PCPT y su defectuosa sistematización podrían ser la explicación de yerros como los referidos.

Sobre las materias específicas a tramitarse a través del proceso único laboral se han transcrito, casi en su totalidad, aquellas previstas para el proceso ordinario en la NLPT. La relación de materias es *numerus apertus*, por lo que es probable que surjan problemas de indefinición en vista a las pretensiones que podrían intentar plantearse en los otros tipos de procesos.

2.3. Competencia de las salas laborales superiores

EL PCPT transcribe literalmente la versión original de la NLPT en lo que concierne a este apartado, lo cual implicaría la reasignación de la competencia en procesos de acción popular en materia laboral en favor de las salas laborales, actualmente potestad de las salas constitucionales o salas civiles del correspondiente distrito judicial conforme a la Ley N° 31307, Nuevo Código Procesal Constitucional.

Independientemente de la naturaleza constitucional de tales procesos y de su regulación por un código procesal distinto, consideramos que la especialización de los magistrados laborales (a nivel de salas superiores y salas supremas) en los derechos materia de tutela, debería dotar de mayor garantía en la solución de tal tipo de controversias, por lo que el cambio debiera ser positivo.

2.4. Competencia por razón de la cuantía

En la NLPT se concibe que, en referencia a las pretensiones de dar, la competencia por razón de la cuantía les corresponde a los JPLL en tanto aquellas no superen las 50 unidades de referencia procesal. En el PCPT, para los procesos monitorios y el pago de indemnizaciones por daños y perjuicios, la cuantía se incrementaría a 100 URP.

En tanto que esta ampliación del ámbito de competencias se circunscriba únicamente para aquellas pretensiones de dar sumas de dinero, la decisión puede

considerarse positiva al reportar celeridad y descongestionamiento de la carga procesal en la judicatura laboral, ya que los juzgados especializados de trabajo solo conocerían tales controversias en vías de revisión y tales juicios no serían susceptibles de ser conocidos a nivel de salas superiores ni supremas.

Por otro lado, en el artículo 5 del PCPT se contempla que el incremento indebido de la cuantía de la pretensión conlleva a la imposición de una multa al abogado patrocinante, no menor de 5 ni mayor de 50 URP. Tal regulación genera una duda en tanto que no se precisa cómo se determina si la cuantificación fue incrementada indebidamente al plantearse la demanda. No toda situación en la que el importe del petitorio sea superior al ordenado finalmente en la sentencia (que es lo que regularmente se observa) debiera ser considerada como un incremento indebido.

3. Procesos por audiencias

El PCPT reproduce idénticamente el contenido del artículo 12 de la NLPT sumillado como “prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias”.

A pesar de que uno de los aspectos más resaltantes de las prácticas implementadas en los procesos laborales a raíz de la Pandemia Covid 19 fue el modo de llevar a cabo las audiencias, las que se realizan, ahora, en modalidad virtual a través de la plataforma Google Meet, llama la atención que en el proyecto no exista ninguna referencia o reglas sobre el desarrollo de tal tipo de diligencias.

Consideramos que existe una perfecta compatibilidad entre el desarrollo de procesos por audiencias y la recurrencia, para ello, a entornos virtuales, sin embargo, la norma procesal debería regular el desarrollo de audiencias de esta naturaleza y no dejar ello a resoluciones administrativas, como por ejemplo la Resolución Administrativa N° 0000196-2022-CE/PJ que prevé que los órganos jurisdiccionales se encuentran habilitados para desarrollar las diligencias judiciales en modo presencial o virtual. Es conveniente que tal habilitación deba ser comprendida en la propia regulación legal y no soslayarlas, dejándolas a resoluciones administrativas cuyo contenido es fácilmente modificable y no puede pueden imponerse a lo previsto en la ley.

4. Notificaciones

Extrañamente, a pesar de que todas las decisiones judiciales, incluidas la sentencias (para las que la NLPT, en sus artículos 33 y 47, ha previsto expresamente su notificación presencial en la sede del propio órgano jurisdiccional que la expide), se vienen notificando electrónicamente, el PCPT reproduce idénticamente la regulación del artículo 13 de la NLPT sobre notificaciones en los procesos laborales, omitiendo toda referencia a la notificación electrónica que ha reportado apreciables ventajas en términos de celeridad y certeza sobre la oportunidad de realización del correspondiente acto procesal.

Tal omisión favorecería la invocación, por la parte interesada, de la aplicación del artículo 155 – E de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), por el cual deben ser notificados solamente por cédula las resoluciones que contengan el emplazamiento de la demanda, la medida cautelar y la sentencia o auto que pone fin al proceso en cualquier instancia.

Si bien el “Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior al tiempo de pandemia ocasionada por el Covid-19” aprobado por la Resolución Administrativa N° 190 -2020 -CE -PJ y la Resolución Administrativa N° 162-2024-CE-PJ han previsto que la notificación de las sentencias se efectúe únicamente en la casilla electrónica fijada por las partes (realizándose exhortaciones como la contenida en la Resolución Administrativa N° 000521-2024-P-CSJLI-PJ del 2 de agosto de 2024 para dar cumplimiento a ello), tales disposiciones administrativas son insuficiente para imponerse a la literalidad de una norma expresa contenida en la LOPJ.

En esta parte, el PCPT ha reproducido el texto de una ley elaborada en una realidad previa al uso intensivo de la notificación electrónica a raíz del Covid -19 sin reparar en la ineficiencia, para la parte procesal y el sistema de impartición de justicia, de la concurrencia presencial al órgano jurisdiccional correspondiente para recabar una sentencia o auto que pone fin a la instancia.

5. Postulación del proceso

En los artículos 17 y 20 del PCPT, en general, se reitera lo esencial de la ley vigente, limitándose a referir que la demanda y la contestación se presentan por escrito, no haciendo ninguna referencia a la forma general y extendida por la que

estas se vienen ingresando hoy en día: la presentación electrónica. Nuevamente, la regulación de estos aspectos se mantendría en resoluciones administrativas, cuyo contenido no necesariamente podría estar alineado al de la ley.

Las exigencias del proyecto referidas a precisar la designación del juez ante quien se interpone la demanda, los datos sobre del demandante y su situación laboral, así como el desarrollo de la “teoría del caso” (consistente en el sustento de la pretensión, la narrativa de los hechos, precisión de las normas jurídicas aplicables y ofrecimiento de medios probatorios) no significan mayor aporte al requerimiento de la NLPT de tener que satisfacerse los requisitos establecidos en el Código Procesal Civil.

A su vez, la exigencia del artículo 17.1 g del proyecto de que la parte exprese, en el caso de ofrecer declaraciones de testigos o peritos, el compromiso de concurrir a la audiencia con ellos no repercute en mayor cambio, más aún cuando en el artículo 22.2. del propio PCPT (contenido en el subcapítulo sobre actividad probatoria) se reitera el contenido del segundo párrafo del artículo 21 de la NLPT, esto es, que las partes deben concurrir a la audiencia de pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos. Al margen de cualquier “compromiso” expresado en la demanda o en la contestación, debería bastar que la parte oferente concurre a la audiencia con las personas ofrecidas como declarantes o, si tiene dificultades para hacerlo, expresar al juez, en el propio acto postulatorio, la existencia de tal problema, de tal manera que el juez, de estimarlo, adopte las previsiones del caso como requerir a la parte demandada, en el caso de ser empleadora del testigo cuya declaración es ofrecida por el demandante, que brinde las facilidades del caso, tal como ha sido previsto en el artículo 22.3 del propio proyecto.

Como puede apreciarse, en lo que concierne a las exigencias de la demanda y la contestación, la regulación del PCPT tampoco se aprecian aspectos que repercutan en la celeridad ni una mejor tutela de los derechos.

6. Actuación probatoria

Las reglas sobre actuación probatoria tampoco implican una variación sustancial.

El ofrecimiento de la exhibición de documentos o la emisión de informes a cargo de terceros exigiría, ahora, que el oferente evidencie haber realizado las gestiones previas para obtener dicha información. Ello debería contribuir a que previamente al desarrollo de la audiencia se pudieran contar con tales documentos y reduciría las situaciones en las que el desarrollo de la audiencia de pruebas se postergue para que el juzgado efectúe tal requerimiento a quien corresponda.

En el caso de la prueba de oficio se precisa una facultad que siempre ha sido entendida y muchas veces ejercida: su actuación a cargo del colegiado revisor a quien le corresponde resolver el recurso de apelación. Expresión de ello es el acuerdo adoptado en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral desarrollado en la ciudad de Chiclayo el año 2018, en el que se expresó la viabilidad de ello por ser “una herramienta útil para plasmar los principios de economía procesal, celeridad y veracidad” (Poder Judicial, 2018).

Bajo tal antecedente, en el PCPT se hacen interesantes precisiones. La primera de ellas es que no se puede reemplazar a las partes en su carga probatoria. Lamentablemente, la práctica judicial, en muchos casos, nos revela, que los magistrados invocan el ejercicio de la prueba de oficio justamente en sustitución de la parte que ofrece medios probatorios fuera de la oportunidad debida y sin satisfacerse las exigencias de pruebas extemporáneas tales como encontrarse referidas a hechos nuevos o haber sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Esto es, rechazan la prueba propuesta como extemporánea, pero admiten esa misma prueba como una de oficio. Expresión de ello es lo acordado en el citado propio pleno jurisdiccional laboral del año 2018, en el que se determinó que “la actuación de la prueba de oficio en segunda instancia procede en todo caso, incluso tratándose de prueba extemporánea”. La exigencia de no reemplazar a las partes en su carga probatoria debería llevar a superar este tipo de prácticas.

Se exige también que la resolución que ordena las pruebas de oficio debe estar debidamente motivada. La regulación desarrollada en el artículo 22 de la NLPT en el sentido que la decisión de ejercer facultades probatorias de oficio es inimpugnable llevó a que erradamente se concibiera como suficiente ordenar la actuación de tal prueba sin motivación alguna, transgrediendo el mandato constitucional contenido en el artículo 139.5 de la Constitución Política, por el cual, es principio y derecho de la función jurisdiccional la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, con la sola excepción de

los decretos de mero trámite. Como refiere Alfaro “todo juez está enteramente obligado a ofrecer y exponer una justificación racional del auto por el que ejerce la iniciativa probatoria” (2016:79). Por tanto, la decisión de actuar medios probatorios de oficio debería contar siempre con justificación

Sobre la declaración de las partes, se indica en el artículo 26.1. b del proyecto que si el interrogado fuera la parte demandante aportará libre y oralmente relatos, aclaraciones y explicaciones sobre su caso. Estimamos que la misma regla debiera aplicarse cuando el interrogado fuera de la parte demandada, ya que el artículo 26.2. se limita a referir “serán de aplicación las mismas reglas cuando el examinado sea la parte demandante”

El artículo 31 del proyecto se limita a plasmar un concepto de lo que se entiende por prueba tecnológica, más propio de una cita doctrinaria que de un código regulador de los procesos de trabajo. No se desarrolla en tal artículo ninguna regulación sobre las particularidades de la prueba que justifiquen abordarla en el texto tales como la oportunidad de actuación, forma de proponerla, particularidades para su actuación, consideraciones para valorarla, entre otras.

7. Contenido de la sentencia

El agregado que efectúa el artículo 33.5. del PCPT al contenido del artículo 31 de la NLPT es que a la parte demandada se le impondrá una multa no menor de 10 ni mayor de 100 URP, si la demanda fuera declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o vulneración de derechos laborales, así como si esta misma parte hubiese actuado con temeridad o mala fe procesal o atentado contra los deberes de lealtad procesal.

Sin embargo, no se ha previsto la imposición de multa similar para los casos en los que declarándose infundada la demanda en su integridad, se advierte temeridad o mala fe de la parte demandante. En varias oportunidades se ha apreciado que se interponen demandas irresponsablemente, con mala fe y temeridad sin que, determinado ello, se aplique ninguna consecuencia judicial, ni siquiera una condena en costos, recurriéndose más bien al enunciado general e inmotivado de que habrían existido “motivos razonables para demandar” (artículo 14 de la NLPT).

La imposición de sanciones pecuniarias por cuestionables prácticas como las referidas deberían ser impuestas a quien incurre en ellas, independientemente de que tuviera la condición de demandante o demandado.

8. Medios impugnatorios

En el PCPT se aborda el recurso de apelación y el recurso de casación.

8.1. El recurso de apelación

Si bien en las sumillas de los artículos 34 y 35 del PCPT se refieren que las reglas de la apelación serían aplicables a los procesos ordinarios y abreviados, entendemos que ella se aplica a los diferentes tipos de procesos cuyo desarrollo ha sido previsto en el propio proyecto, por lo que las referencias al proceso ordinario y al proceso abreviado son impropias.

El contenido del primero de los artículos mencionados, al señalar que el plazo de apelación empieza a correr, entre otros supuestos, desde el día hábil siguiente de citadas las partes para la notificación de sentencia, mantendría la posibilidad de que estas se notifiquen en la sede del propio órgano judicial que la expide. Consideramos que la notificación de las sentencias debería darse exclusivamente por casilla electrónica (o, excepcionalmente, en casilla física). Como ha sido expuesto, deviene en innecesario que tales notificaciones puedan continuar dándose en estrado.

Sobre el cómputo del plazo para impugnar las sentencias notificadas electrónicamente, acorde al criterio expresado por el Tribunal Constitucional en la STC N.º 03180-2021-PA/TC Madre de Dios y por la Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema en la Queja NCPP 969-2018, Arequipa, se ha previsto que aquel inicia computarse desde el día hábil siguiente de haberse cumplido dos días hábiles siguientes al ingreso de la notificación en la casilla electrónica. Con ello positiviza el criterio jurisprudencial reseñado y se propende a la uniformidad y certeza en el cómputo de los plazos.

El apartado 34.2 del proyecto es llamativo en tanto refiere que no solo las mismas reglas regirían para la apelación de autos, sino también el mismo plazo,

lo que implicaría que el plazo de apelación de autos se extendería de 3 a 5 días, no expresándose mayor justificación sobre tal ampliación.

Sobre el trámite del recurso de apelación y de la audiencia de vista de la causa, en el artículo 35 del proyecto se expresan las siguientes cuestionables reglas:

- Literal b: “Si la demandada apelante no concurre injustificadamente a la audiencia, se declarará el desistimiento del recurso de apelación, No será aplicable el desistimiento si no concurre el prestador de servicios”

Al respecto, no corresponde deducir o presumir el desistimiento de un acto procesal tan trascendente como el recurso de apelación de sentencia. Si el recurso fue planteado por escrito, debe resolverse en base a su contenido. Peor aún, no es razonable que tal desistimiento por incomparecencia aplique solamente sobre la demandada mas no sobre el prestador de servicios.

- Literal d: “al finalizar la audiencia señala día y hora para que las partes comparezcan al despacho para la notificación de la sentencia”.

Sobre este particular, como hemos mencionado previamente, no existe ninguna necesidad para que la notificación de la sentencia deba efectuarse presencialmente. Más bien se impone la notificación electrónica

- Literal e: “Si las partes no concurren a la audiencia de vista, la sala, dictará el auto declarando el desistimiento del recurso de apelación, disponiendo la inmediata remisión de los autos a la instancia respectiva”

Ello también es impropio ya que la incomparecencia de las partes a la audiencia de vista no debería determinar que opere un desistimiento del recurso. Un desistimiento siempre debe ser voluntario. La manifestación de voluntad para tal fin debe ser indubitable.

La búsqueda de la celeridad no debe llevar a presumir un desistimiento, acto procesal que, por su trascendencia, debe ser siempre expreso. Ante la incomparecencia de ambas partes o de la parte demandada a la audiencia de vista de la causa, los tribunales no tienen ninguna limitación para resolver los recursos en base a los agravios expresados, en su oportunidad, en el escrito correspondiente.

8.2. El recurso de casación

La regulación del recurso de casación en el PCPT se mantiene en términos idénticos a los introducidos a través de la Ley N° 31699, Ley que optimiza el recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada el 1 de marzo de 2023, la cual constituyó la primera modificación trascendente de la NLPT.

En tal modificación normativa se incurrieron en inconsistencias que contravienen su objetivo de favorecer la celeridad procesal, por cuanto se consideró una amplia gama de causales de interposición del recurso con contenido difuso o de difícil determinación, repercutiendo ello la dilación de los juicios.

Por otro lado, en el PCPT se pretende variar sustantivamente el procedimiento para generar un precedente vinculante de la Corte Suprema. El artículo 40 de la NLPT requiere la existencia de un recurso de casación cuyo fondo deba ser resuelto por una sala constitucional y social de la Corte Suprema, la cual puede convocar al pleno de los jueces supremos de las otras salas de la misma especialidad, a efectos que expidan o varíen un precedente judicial. La decisión adoptada por la mayoría absoluta de los participantes del pleno casatorio constituirá precedente judicial y vinculará a todos los órganos jurisdiccionales.

Sin embargo, la propuesta se concibe que cualquiera de las salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que conozca del recurso de casación puede emitir una sentencia que constituya o varíe una doctrina jurisprudencial como precedente de obligatorio cumplimiento. Por la trascendencia de un precedente vinculante y la necesidad que este sea expresión de la decisión de los magistrados de todas las salas supremas competentes y no solo los de una de ellas, es preferible mantener la regulación del precedente vinculante en los términos actualmente previstos.

9. Audiencia de ejecución de resoluciones judiciales

Se prevé una novedosa audiencia de ejecución de resoluciones judiciales firmes, aplicable también en los casos de ejecución anticipada de la sentencia de vista y ante acta de conciliación o transacción aprobadas.

Consiste en que el juez que conoció del proceso en primera instancia, cita al demandante y al demandado a una diligencia “a fin de que las partes se pongan

de acuerdo respecto a la forma y modo de ejecución”. Entendemos que ello operaría en concordancia a la previsión contenida en el artículo 339 del Código Procesal Civil por la cual, aunque exista sentencia consentida o ejecutoriada, las partes pueden acordar condonar la obligación contenida en ella, novarla o celebrar cualquier acto jurídico destinado a regular o modificar su cumplimiento.

La dilación de la etapa de ejecución para la cual el PCPT no ha previsto mayor innovación, debe ser la que ha determinado la introducción de esta audiencia, la cual, a priori, no evidencia las ventajas sobre efectuar directamente el requerimiento de cumplimiento tan pronto como ello corresponda.

La previsión en el sentido de que en el caso de que el ejecutado no asista a la referida audiencia, debiera ejecutarse la sentencia conforme a lo solicitado por la vencedora, sin admitirse recurso alguna a la parte vencida, expresa una vulneración al derecho de defensa de la ejecutada. La inasistencia a una audiencia de esta naturaleza no debería limitar el derecho de formular oposición o proponer defensas frente a una ejecución, más aún si tales medios de defensa no pueden suspender la ejecución ordenada.

No se evidencian, entonces, las ventajas del desarrollo de la referida audiencia.

10. Los nuevos procesos laborales

El PCPT introduce cuatro procesos no contemplados en la NLPT. Estos son el proceso único laboral, el proceso monitorio, el proceso de tutela de derechos fundamentales y el proceso de conflictos colectivos jurídicos. Los abordamos a continuación.

10.1. El proceso único laboral

Este proceso presenta las características propias del actual proceso abreviado laboral con determinadas particularidades:

- El demandado contaría con 20 días hábiles para contestar la demanda, sin embargo, los efectos procesales de tal absolución se encontrarán condicionados a la concurrencia del empleado a la audiencia única y a contar con facultades para conciliar.

- La audiencia única, como la audiencia de la misma denominación del actual proceso abreviado, comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.
- Si el demandado no asiste a la audiencia incurre automáticamente en rebeldía aun cuando haya presentado la contestación en el plazo conferido. También se calificará como inasistencia, si asistiendo a la audiencia, el apoderado carece de poderes suficientes para conciliar.
- Luego de la etapa de conciliación, el demandante podría actualizar sus pretensiones, expresándolo oralmente y pudiendo adjuntar el nuevo texto de la demanda.
- Las etapas de confrontación de posiciones y actuación probatoria se dan en los mismos términos a los actuales. En cuanto a la notificación de la sentencia, el plazo se extiende a 10 días hábiles siguientes al término de la audiencia, pudiendo prolongarse, por 10 días adicionales de acuerdo a la complejidad del caso.

Tal regulación merece algunas observaciones. El plazo de 20 días para absolver la demanda en todos los casos susceptibles de ser tramitados a través de esta vía procesal podría resultar breve frente a casos de particular complejidad en los que haya que acopiar gran cantidad de medios probatorios. A efectos de no limitar el ejercicio al derecho de defensa, sin tampoco afectar la pretendida celeridad, podría resultar adecuado, ampliar tal término a 30 días hábiles.

Por otro lado, no advertimos la razonabilidad para considerar rebelde a quien sí contestó la demanda dentro del plazo y no pudo asistir a la audiencia. La situación de rebeldía no debería ser atribuida a quien ha contradicho la demanda y ha ofrecido medios de prueba para enervar las posiciones de la parte demandante. Rebelde es quien encontrándose emplazado no comparece al proceso o quien, compareciendo, no contesta la demanda. La inasistencia del demandado que contestó la demanda eventualmente podría generar presunciones en su contra, pero la controversia siempre debería resolverse teniendo en cuenta el contenido del escrito de contestación.

Por otro lado, es impropio que la demanda pueda ser modificada en plena audiencia única y una vez que la parte demandante haya tomado conocimiento del contenido del escrito de contestación. Adicionalmente a vulnerar el derecho

al contradictorio, ello podría promover malas prácticas como la presentación de demandas con la perspectiva de modificarla luego de haberse producido la contestación.

La medida tampoco propiciaría la celeridad, sino, por el contrario, dilación, ya que, ante una modificación de la demanda en audiencia, es natural que el demandado exija la postergación de la diligencia con la finalidad de modificar el escrito de contestación en atención al nuevo contenido de la demanda.

Lo que sí corresponde destacar es que, al sustituir el proceso único laboral a los procesos abreviados y ordinarios, la audiencia conciliación de estos últimos ha terminado siendo suprimida. El escaso número de conciliaciones judiciales logradas en todas las cortes de justicia del país determinó que las referidas audiencias devengan en ineficientes “diligencias de presentación de la contestación de la demanda” que consumen muchos recursos en tiempo, esfuerzo y dinero del sistema de justicia y de las partes procesales y prolongan la duración de cada juicio en varios meses (mínimamente, los existentes entre la audiencia de conciliación y de juzgamiento). No justificándose la existencia de una audiencia de conciliación en la que no se concilia y que solamente reduce la disponibilidad del tiempo de los juzgados para programar diligencias en las que sí podrían emitirse pronunciamientos sobre el fondo de la controversia, encontramos justificada su desaparición.

10.2. El proceso monitorio

El PCPT prevé las siguientes características para este novedoso proceso en nuestro ordenamiento:

- Aplicable para las prestaciones de obligaciones de dar no superiores a 100 URP.
- Previamente a su interposición, es necesaria la presentación de una reclamación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo o ante un centro de conciliación acreditado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos a efectos de desarrollarse, ante ellos, una audiencia de conciliación.
- En tal audiencia de conciliación prejudicial las partes deben concurrir con documentación que evidencie claramente la existencia de

una relación de trabajo “tales como contrato de trabajo, libros de planilla, libros contables, boletas de pago de remuneraciones, registro de asistencia y cualesquiera otros documentos que consideren pertinente” (art. 54).

- Si la conciliación no se llega a producir o si ella es solamente parcial, el trabajador podrá interponer, dentro de los 30 días hábiles siguientes, una demanda ante el JPLL.
- Si el juez estima fundadas las pretensiones contenidas en la referida demanda, las deberá acoger y emitir un auto de requerimiento de pago. De carecerse de antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el juez debería citar a las partes a una audiencia de juicio (sobre tal audiencia, en el proyecto, no se hacen mayores referencias sobre su contenido y características).
- El requerimiento del juez podrá dar lugar a una oposición de las partes. Presentada ella, se citaría a las partes a una audiencia única, la cual se iniciará con una audiencia de conciliación. De no prosperar esta, continuaría con la contestación de la demanda que se presentaría por escrito y se fundamentaría por el demandado en la propia audiencia, correspondiéndole al juez expedir la sentencia en tal acto.

42

Como advierte Pereira, la finalidad de los procesos monitorios es “evitar juicios innecesarios, cuando de los antecedentes acompañados por el reclamante o demandante (...) se deriva con claridad la existencia de una deuda, y que por lo tanto difícilmente existirá oposición del deudor, entonces no se justifica un proceso declarativo previo, y se desarrolla entonces esta modalidad más expedita, que se encuentra a mitad de camino entre un juicio ejecutivo y un juicio declarativo” (2010:108)

Este tipo de procesos presupone que la existencia de la relación de trabajo se encuentre indubitadamente acreditada a través de la documentación laboral correspondiente. Es decir, el proceso monitorio sería útil en aquellos casos en los que no exista controversia sobre la existencia de la relación de trabajo y, a pesar de ello, el empleador se encuentre en situación de incumplimiento respecto al pago de las remuneraciones y beneficios sociales del trabajador.

Regularmente en los juicios laborales de menor cuantía, no solamente se requiere el pago de beneficios económicos, sino también el reconocimiento de

la existencia de una relación de trabajo por aplicación del principio de primacía de la realidad. Ello es así en atención a que, en nuestro país, la tasa de empleo informal supera el 70% (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo) y a los reducidos niveles de ingresos en este sector. Por tanto, en un entorno en el que el trabajador carece de planillas, boletas de pago, contratos de trabajo, registros de asistencia, etc., a través de los cuales pueda acreditar la existencia del vínculo laboral y exigir el pago de las sumas líquidas que pudieran adeudarse, la finalidad expresada en la exposición de motivos (“lo que busca el proceso monitorio es beneficiar los procesos de menor cuantía”) se concretaría respecto a un reducido número de controversias.

Por otro lado, como advierte Paredes (2024:6), la exigencia de una conciliación previa obligatoria muy probablemente devendrá en un mero requisito de procedencia, encareciendo la justicia laboral y desalentando la recurrencia a ella, ya que los escasos niveles de conciliación laboral en nuestro país permiten avizorar que la cultura por el litigio se seguirá imponiendo largamente a la de la conciliación.

En conclusión, no pareciera, entonces, que el proceso monitorio vayan a contribuir a la celeridad y a una reducción significativa de la conflictividad.

10.3. El proceso de tutela de derechos fundamentales

Este proceso presenta las siguientes características:

- Puede ser interpuesto por cualquier trabajador u organización sindical que invoque un derecho o interés legítimo
- Los derechos susceptibles de ser tutelados serían los de igualdad de trato y no ser discriminado; libertad de trabajo; libertad sindical, negociación colectiva y huelga; jornada de trabajo; honor, intimidación, imagen y secreto de las comunicaciones privadas; reserva sobre las convicciones políticas, filosóficas, religiosas y de cualquier otra índole; dignidad e integridad moral, psíquica y física; no ser despedido con lesión al derecho a la libertad sindical o demás derechos fundamentales; no ser despedido con vulneración a derechos fundamentales en tanto ello se plantee como pretensión única; vulneración de derechos fundamentales del trabajo reconocidos por la OIT; los de

las madres gestantes, menores de edad, personas con capacidades especiales y/o adultos mayores; cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con esta.

- El proceso se limita a la tutela de los derechos fundamentales enunciados y solamente cabría la acumulación con una pretensión de indemnización por daños y perjuicios.
- La tramitación de estos procesos sería urgente y preferente respecto a los otros procesos conocidos por el correspondiente órgano jurisdiccional.
- En el propio escrito de demanda se podría solicitar, como medida cautelar, la suspensión de los efectos del acto impugnado. Para concederla, el juzgado citaría a una audiencia preliminar, en la que se expediría auto a viva voz con la decisión correspondiente.
- Se programaría también una audiencia de conciliación y de juicio en la que, constatada la concurrencia de indicios de haberse producido la violación de un derecho fundamental, correspondería al demandado probar la ausencia de lesión de derechos fundamentales.
- La sentencia declararía la existencia o no de la vulneración denunciada ordenando el cese inmediato de la conducta impugnada, así como las reparaciones de las consecuencias y la indemnización correspondiente.
- En el caso de despido se ordenaría la reposición más los salarios dejados de percibir por la duración del proceso con un máximo de 12 meses.
- Las sentencias de primera instancia serían ejecutables inmediatamente,

Al respecto, la amplia gama de derechos fundamentales laborales enunciados (incluyendo la cláusula abierta “*cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral*”) determinaría que un importante número de juicios se tramiten a través de esta vía, presentándose problemas de superposición con la vía del proceso único laboral, más aún si para los procesos de tutela de derechos fundamentales se ha previsto una tramitación urgente y preferente, lo que incidiría en que los demandantes optaran por canalizarlos por esta vía,

pudiendo tornarla de excepcional a regular y generando que los brevísimos e irreales plazos propuestos no tengan correlato con la realidad.

Extrañamente, el proyecto no prevé una plazo de contestación de demanda, ni refiere la forma en la que la parte demandada hará efectivo su derecho de defensa, más aún si se establecen términos sumamente breves para la audiencia preliminar y para los actos de conciliación, que incidirán en el ejercicio del referido derecho.

Por otro lado, al imponerse al demandado “la carga de probar la ausencia de lesión de derechos fundamentales en las medidas, decisión o conducta impugnadas”, se contraviene la distribución de la carga probatoria prevista en el propio proyecto, en el que se establece que es el demandante trabajador o extrabajador quien debe acreditar la existencia del daño alegado (artículo 24.3.d). En todo caso, las exigencias probatorias en este tipo de procesos debería limitarse a que el empleador demandado acredite la razonabilidad de las decisiones a las que se imputa como violatorias de derechos fundamentales.

Paredes señala que un problema de la introducción de este proceso en nuestro ordenamiento sería que se perdería el proceso de amparo en materia laboral y con ello, el acceso al Tribunal Constitucional (2024:11). Sin embargo, a la fecha ni la NLPT, ni el Nuevo Código Procesal Constitucional (cuyo artículo 7.2 prevé la improcedencia de los procesos constitucionales cuando existan vías específicas igualmente satisfactoria), como tampoco los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional contenidos en la STC N° 0206-2005-AA/TC (caso Baylón Flores) y en la STC N° 2383-2013-PA/TC (caso Ríos Núñez) han logrado que el proceso de amparo tenga un carácter residual, constituyendo más bien este y los procesos laborales vías alternativas en función a la relevancia o jerarquía que la justicia constitucional le reconoce al derecho invocado como afectado o a la pertenencia del demandante a un grupo de personas entendido como merecedor de una tutela procesal reforzada. Por tanto, más que ante una pérdida del amparo en materia laboral nos encontraríamos ante una nueva vía que mantendría difusos los contornos de diferenciación de la pertinencia de la vía constitucional o laboral frente a la vulneración de derechos fundamentales.

10.4. El proceso de conflictos colectivos jurídicos

El proyecto prevé las siguientes características para este proceso:

- Se tramitarán a través de él las demandas sobre afectación de intereses de un grupo genérico de trabajadores o colectivo genérico susceptible de determinación individual en tanto versen sobre la interpretación de una ley, convenio colectivo, pacto, costumbre o decisión empresarial de alcance colectivo.
- Se encontrarán legitimados para demandar los sindicatos u organizaciones sindicales de nivel superior; las empresas o asociaciones empresariales; los empresarios y los sindicatos, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior; y, las entidades públicas y los sindicatos de estas.
- Será requisito de la demanda el intento de conciliación o mediación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, teniendo lo acordado la eficacia propia de los convenios colectivos.
- El proceso sería tramitado de manera preferente y urgente frente a otros asuntos, salvo los de tutela de los derechos fundamentales.
- La parte demandada tendría 10 días para presentar su escrito de contestación, al cual podría acceder la demandante antes de la audiencia única. Esta se debería llevar a cabo dentro de los 15 días de admitida la demanda.
- De expedirse una sentencia en la que se declare fundada una pretensión de condena susceptible de ejecución individual deberá contener la concreción de los datos, características y requisitos necesarios para la individualización de los afectados y beneficiados. Los efectos de la declaración de condena no deberían limitarse a quienes intervinieron en el proceso, sino alcanzar a todo el grupo o categoría de trabajadores.
- En el caso de ejecución pecuniaria se requeriría a la ejecutada que cuantifique la deuda de manera individualizada y proponga una fórmula de pago. De ser aceptada esta por el demandante, debería cumplirse en un término de 30 días, de no aceptarlo, el ejecutante debería aportar una fórmula pericial con otra fórmula de pago o proponer que el juez nombre un perito con tal fin.

Nos llama la atención la tramitación urgente y preferente para este tipo de procesos en el que, muchas veces, se discutirían pretensiones pecuniarias de pago de beneficios económicos y remuneraciones en favor de una pluralidad de trabajadores y en el que, por otro lado, también cuentan con legitimación activa empresas y asociaciones empresariales.

Es extraño también que derivando la controversia de una eventual vulneración de un derecho existente contenido en una norma jurídica laboral o en una decisión empresarial (conflicto jurídico), el eventual acuerdo vía conciliación o mediación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo que la componga adquiera “la misma eficacia atribuida a los convenios colectivos”, esto es, la del producto por el que se resuelven los conflictos de intereses o económicos.

En cuanto a la ejecución pecuniaria, la fórmula propuesta pareciera dejar en manos de las partes la determinación de los importes específicos a abonarse a cada beneficiario, cuando debería ser el juez, en mandato susceptible de impugnación, quien determine este aspecto tan trascendental de la controversia.

No se advierten, entonces, particulares ventajas de la introducción de este tipo de juicio.

11. Registro de empleadores que incumplen obligaciones y aplicación de la nueva norma procesal en el tiempo

Finalmente, nos referimos a dos regulaciones contenidas en las disposiciones complementarias.

En la séptima disposición complementaria final se prevé que el juez laboral que ejecute una sentencia debe ordenar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la publicación de la sentencia condenatoria señalando a quienes hayan cumplido sus obligaciones, “así como sus integrantes, socios y/o representantes legales que incumplieron las obligaciones laborales al tiempo en que incurrieron y los que hubieran mantenido tal injusticia”. Tales personas naturales o jurídicas no podrán contratar con el Estado por el término de cinco años.

Tanto la publicación individualizada de los nombres de los empleadores y sus representantes como la prohibición de contratar constituyen medidas desproporcionadas, más aún si el hecho no se encuentra condicionado a una continua

reiteración, ya que, de acuerdo a la particular redacción de la propuesta, bastaría una sola sentencia estimatoria laboral para que se generen los efectos indicados.

Por otro lado, en la disposición complementaria transitoria única se establece que los procesos iniciados antes de la vigencia de la nueva ley continuaran tramitándose bajo las normas procesales con las cuales se iniciaron, sin embargo, que a tales procesos podrían aplicarse las nuevas normas en materia de actividad probatoria, multas, casación, medidas cautelares, entre otras.

La entrada en vigencia de un nuevo ordenamiento procesal no debería tener incidencia en los procesos iniciados con anterioridad a su entrada en vigor. Estos deberían continuar rigiéndose bajo la ley procesal con la cual se iniciaron. La nueva norma debería aplicarse únicamente a los nuevos juicios, lo contrario, tal como se propone en el proyecto, implicaría indefinición en cuanto concierne a la aplicación de la nueva normatividad y, eventual, afectación al derecho al debido proceso de quienes vienen siendo parte en procesos en trámite.

III. REFLEXIÓN FINAL

48

A diferencia de la reforma procesal laboral del año 2010 que significó una importante transformación en el modelo procesal entonces regulado por la Ley N° 26636, el PCPT no representa un cambio particularmente trascendente en nuestro ordenamiento.

El proyecto, en gran medida, mantiene el contenido y orientación de la NLPT, sin haber considerado procedimientos y prácticas trascendentes desarrolladas en los últimos años, tales como las audiencias virtuales, la digitalización de los procesos, la notificación electrónica de las sentencias, entre otras.

Si bien, en base a la regulación de otros países, se introducen nuevos tipos de procesos, advertimos problemas de incompatibilidad de estos con los ya existentes, así como situaciones de indefinición sobre la vía procesal a la que se debiera recurrir en determinados casos.

Sin duda existen innovaciones a destacarse como concebir un proceso único laboral que implica la desaparición de la, devenida en ineficiente, audiencia de conciliación del proceso ordinario. También corresponde resaltar la redistribución de determinadas competencias entre los órganos que imparten la justicia

laboral, lo que debería tener incidencia en la carga y duración de determinados juicios.

Sin embargo, ello no justifica la expedición de un código procesal. Basta realizar modificaciones específicas sobre la legislación vigente.

Los esfuerzos por concretar la celeridad procesal y mejores niveles de tutela de los trabajadores no deberían dirigirse a lograr la sustitución de la vigente ley por un nuevo código, sino priorizar aspectos tales como la mejora sustancial en la gestión de los procesos, una organización judicial acorde con el nivel de conflictividad, una adecuada asignación de recursos y un compromiso efectivo por parte de los distintos actores que intervienen en el proceso.

REFERENCIAS

- Alfaro Valverde, L (2016). La motivación y prueba de oficio: racionalidad de la iniciativa probatoria del juez. *Revista De la Maestría en Derecho Procesal*, 6 (1). Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derecho procesal/article/view/58-92>
- Gálvez Posada, K. (2010). Entrevista al Dr. Mario Pasco Cosmópolis. La Nueva Ley Procesal del Trabajo: De Cuarentiocho a Seis Meses. *Derecho & Sociedad*, (35), 225-227. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13303>
- García Belaunde, D. y Palomino Manchego, J. (2013). El control de convencionalidad en el Perú. *Pensamiento Constitucional* (18), p. 223 -241. Recuperado a partir de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/8955>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2024). Proyecto de Código Procesal del Trabajo y exposición de motivos. <https://www.gob.pe/institucion/minjus/normas-legales/5517102-0103-2024-jus>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Tablero interactivo del empleo informal. <https://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/observatorio-de-la-formalizacion-laboral/tableros-interactivos/tablero-interactivo-del-empleo-informal-observatorio/>

Paredes Palacios, P (2024). Comentarios al Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú -CPT <https://www.paulparedes.pe/publications/proyecto-codigo-procesal-del-trabajo/>

Pereira Lagos, R (2012). Procedimiento abreviado laboral: la experiencia chilena y la incorporación de un procedimiento monitorio laboral. En Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Editora Perú, pp. 105 – 125.

Poder Judicial (2024) Poder Judicial presenta proyecto del Código Procesal del Trabajo que impulsará celeridad de procesos en esta materia. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2024/cs_n-pj-presenta-proyecto-de-codigo-procesal-penal-26012024

Poder Judicial (2022) IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. El Peruano. Precedentes Vinculantes. Separata Especial. Lima, 28 de mayo.

Poder Judicial (2018). Pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/78d8520046f6d3669f46df5d3cd1c288/Libro+Judicial+Setiembre+1+cs6.pdf?MOD=AJPERES>

Quispe Montesinos, C (2012). “La oralidad” como sustento de la reforma procesal laboral en el Perú. V Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario, 407 - 428. Recuperado a partir de <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Congreso-V-Full.pdf>