

Víctor Ferro Delgado
Michael Vidal Salazar
Edgardo Balbín Torres
Paul Cavalié Cabrera

Mesa Redonda

Primera jornada nacional de derecho laboral

Presentador

Ante todo, agradecer la participación de los distinguidos ponente que conforman nues mesa de debate: Dr. Víctor Ferro Delgado, Dr. Michael Vidal Salazar, Dr. Edgardo Balbín Torres y el Dr. Paul Cavalié Cabrera. A continuación, cada participante tendrá quince (15) minutos para responder a las siguientes preguntas.

Primera pregunta: ¿Se propicia una real mejora de la protección de los trabajadores a nivel procesal partir de la nueva ley procesal del trabajo?

Segunda pregunta: ¿Qué implicancia tendrán las modificaciones de la ley procesal de trabajo a las relaciones laborales del sector privado?

Tercera pregunta: ¿Cuáles serían los criterios del balance de la actividad judicial tanto laboral como constitucional en materia de protección de derecho al trabajo?

Cuarta pregunta: ¿Cuál es el panorama sindical de los próximos años desde la entrada en vigencia de la nueva ley procesal del trabajo?

Comenzaremos con la intervención del Dr. Víctor Ferro, continuando con el Dr. Michel Vidal Salazar, seguido del Dr. Balbín y finalizando con el Dr. Cavalié.

Víctor Ferro Delgado

Las preguntas son estimulantes y variadas creo que en definitiva la ley en su balance final representa un gran avance. ¿Se propicia una mejora en el nivel de protección procesal a favor de los trabajadores? Yo creo que si examinamos los ejes centrales de la nueva ley definitivamente aquí se produce una variación sustancial respecto al procedimiento anterior.

En primer lugar, todos sabemos que el procedimiento actual demora entre cuatro o cinco años. Una justicia que tarda no es justicia, en consecuencia, cuando determinamos cuales son los procesos centrales creemos que apuntar a una efectiva seriedad favorece enormemente la eficacia de los derechos laborales y el acceso a la justicia. Hoy por hoy los derechos laborales pueden ser simplemente aparentes porque constatados en la norma, pero impracticables en la práctica – menos en los hechos–, lo que determina es un favorecimiento a la impunidad, a que resulte ventajoso para el empleador no cumplirlos porque finalmente la posibilidad de que sean exigidos judicialmente es remota.

En consecuencia, creo que hay una modificación importante en la sola posibilidad del proceso se acorte significativamente. La incorporación del principio de la oralidad es un avance respecto al anterior. El hecho de que hoy el procedimiento sea aparentemente oral pero en el fondo escrito donde los jueces tengan que manejarse con la lectura de “barragazos secretos” que en el fondo muchos no leen hace pues que sus familiaridades en el procedimiento sea en realidad remota. Hoy por hoy uno conversa con el juez y se da cuenta que no ha leído el procedimiento. Por ejemplo le diga al juez “Doctor, pero todo esto se lo he comentado en el transcurso de unos días atrás” y él responde “sí, sí seguramente lo he visto pero ya no lo recuerdo bien”. Y claro, tiene cientos de procesos, cientos de escritos que le llegan todos los días y eso efectivamente le hace inviable que pueda recordar, siquiera, las ideas centrales de un procedimiento.

El actual esquema varía sustancialmente las cosas. El juez va tener que estar presente en la audiencia de prueba y después va tener que estar presente en la audiencia de juzgamiento. Se va a familiarizar directamente con la causa por la vía de la inmediatez va a estar en contacto directo con los litigantes durante una buena porción de tiempo, y un juez medianamente informado que escucha a las partes debatiendo sobre el proceso por un tiempo más o menos prolongado en la mayoría de los casos llegará la convicción respecto a quien le asiste la razón. Por tanto, ese solo hecho, esa posibilidad de que el juez pueda fallar instantáneamente después de la audiencia de juzgamiento o al término de esta. Salvo supuesto excepcional que pueda tener su fallo en cinco

días, ya es un avance que puede permitir una notoria aceleración en el proceso.

Se privilegia el fondo sobre la forma. Hoy por hoy el procedimiento es una suerte de resto sacramental se tienen que repetir formulas sacrosantas previstas en el código o en la ley procesal, si esto lo haces así el recurso se desestima. Poco interesa la sustancia del proceso, sino el cumplimiento de la forma. Esto se abandona con la nueva ley procesal porque se da un privilegio marcado al fondo sobre la forma. Se garantiza una representación especial, los sindicatos pueden actuar directamente en representación de sus afiliados sin necesidad de contar con un poder especial. Eso va a permitir que exista una mayor cautela a los derechos laborales. Jorge Castro señalaba que los mejores defensores de los trabajadores no son las normas ni los inspectores, sino los propios sindicatos, en consecuencia, facilitar la actuación sindical evitando formalismos de poderes para que sea legitimada su intervención es un avance en aras de la eficacia de la intervención sindical. Al mismo tiempo, el abogado pasa a ser accesorio – mala noticia para algunos – respecto del proceso de menor cuantía. Esto también es una forma de facilitar el acceso a la justicia en la medida que no necesariamente se tendrá que contar con un abogado para poder plasmar un derecho. El tema de las notificaciones electrónicas efectivamente es un avance y ya se ha implementado en varios países y está operando razonablemente bien.

Estos avances, estas modificaciones permiten, pues, que se pueda llegar a lo que hoy por hoy sería el mayor avance: la expedición de la sentencia al término, a la conclusión de la audiencia de juzgamiento. El juez después cuestiona las partes y tiene la posibilidad de retirarse por sesenta minutos y regresar con una sentencia, y esa sentencia va a elegir quién tuvo y quién no tuvo la razón. Quiero comentar la experiencia del Comon Law Britanico las partes litigan, plantean sus soluciones y el juez falla en ese acto. Es más, le puede pedir a alguno de los abogados, del que ganó, que prepare el proyecto de sentencia. Lo hace directamente y abiertamente. Esa estipulación estaba prevista en la anterior legislación- la ley que todavía nos rige que se pueden preparar y presentar proyectos sentencias. Disposición que finalmente no tuvo mucha acogida real en nuestro medio porque los jueces siempre son muy recurrentes a que se pueda pensar de que si acoge el proyecto de sentencia que le presenta una parte se pueda coincidir que hay dinero de por medio, en el Common Law eso no es tan inusual. Frecuentemente, se pide a las partes que preparen un proyecto de sentencia, lo dice abiertamente y el abogado presenta un proyecto de sentencia una vez que conoce el resultado favorable expedido por el juez. Esta norma, creo yo, que pudo ser recogida en la nueva ley procesal, pero no coincidió así.

También se prevé en la posibilidad del abandono, hoy por hoy bajo el concepto de que los derechos laborales son irrenunciables no se aplica ley del abandono. La nueva ley procesal da un giro de 180 grados y la admite expresamente. Existen muchísimos procesos laborales que languidecen en juzgados que simplemente no han sido materia de fallo. Los litigantes se han olvidado del proceso sin poder ser descargados. Los reconocimientos presuntos se deben, como ya se ha comentado hace un momento, todos los argumentos planteados en la demanda para que se asuma que estos han sido refutados, en caso contrario la presunción operará en el sentido que se darán por válidos. Se limita la casación que hoy por hoy ha pasado a ser una suerte de tercera instancia. La casación solamente procederá cuando exista un apartamiento de los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional o cuando se produzca una infracción normativa respecto a la acción impugnada. También se prevén las medidas especiales de reposición, vale decir si se trata del despido de un dirigente sindical, de un menor de edad, de una persona gestante, etc. Habrá posibilidades, medidas cautelares, inmediatas de reposición.

Sin embargo, no todo es hermoso y fantástico en la nueva norma. Hay también deficiencias marcadas que podrían complicar la implementación de la norma. La que avizoramos es que la norma requiere una inversión de recursos importantes para poder ser implementada. Si los juzgados no cuentan con la infraestructura necesaria para poder llevar a cabo los medios de grabación de las partes que podrán recabar a continuación de la audiencia o respecto al procedimiento de segunda instancia pues simplemente el tema no va a terminar. Tiene que estar acondicionado el ambiente judicial para poder recibir a las partes en una audiencia pública, entonces hay una inversión de recursos importantes de infraestructura. No hemos visto hasta ahora mayor movimiento al interior del Poder Judicial respecto a la implementación de lo que todo esto significa, pero más allá de eso se necesita un inversión muy importante en capacitación de los magistrados, tomándose en cuenta que el juez, ahora va tener que fallar en el acto y para poder hacerlo tiene que gozar de una solidez jurídica significativa, y lamentablemente hoy eso no abunda en el Poder Judicial. En consecuencia, este requisito previo es muy importante para que finalmente este experimento no fracase. Me ha tocado estar en Colombia hace poco y fui a una audiencia. En Colombia, se está implementando progresivamente también la oralidad en el procedimiento laboral y lo vi funcionar, lo vi funcionar medianamente bien no del todo, porque lo cierto es que el juez, en un caso que le tocó suscribir, falló con una resolución absolutamente lacónica. En realidad era claro que estaba improvisando el fallo y, si uno había escuchado el planteamiento de las partes,

el proceso era bastante más rico. No obstante, el juez falló creo que a pesar de todo acertadamente, pero sin un contenido muy sustancioso en su pronunciamiento y eso es también un problema que puede presentarse, en el nuevo procedimiento. Vale decir que el juez presionado por tener que decir la sentencia en el plazo inmediato, pues simplemente expida un fallo que toca las cosas un poco por encima y eso es un tema que tendrá que ser igualmente examinado.

Creo, sin embargo, que un procedimiento como se está planteando puede permitir, al mismo tiempo, que un juez pase a hacer lo que la norma contempla como su verdadera función. El rol protagónico que le asigna la norma deja de ser partida y se convierte en inquisidora. Tiene que encontrar la verdad de los hechos, tiene que entender el tema controvertido, tiene que tener capacidad para evaluar rápidamente las pruebas y llegar a conclusiones. Y creo que en esa materia la norma presenta un desafío que de ser bien manejado convertirá al juez en una autoridad de mucho respeto y no pues en lo que tenemos hoy: una figura devaluada del juez porque no todos logran esa prestancia que requiere el manejo del procedimiento.

Cuando hablamos también de que los derechos laborales operan en función de presunciones surgen algunas de interrogantes. La norma prevé que basta que se acredite la prestación de servicios personales para que se asuman que están en una relación laboral dejando de lado la exigencia de acreditar la subordinación y mas bien se traslade al empleador la carga prueba de demostrar que esos servicios son personales pero no laborales.

Voy a hacer una apreciación final muy puntual sobre cómo veo, finalmente, este balance de la norma. Primero creo que va a favorecer el Estado de Derecho, porque va a promulgar la vigencia real del Derecho laboral, en la medida de que podrán gozar de vigencia y eficacia mediante procedimientos céleres y efectivos. Y esto implica, entonces, de que el derecho a la justicia dejará de ser una mera familia, y podrá ser efectivo si es que se consigue efectivamente pronunciamientos céleres y válidos.

Michael Vidal Salazar

Voy a tocar pregunta por pregunta del cuestionario que se ha expuesto hace un momento, buscando plantear el tema con los otros temas que hay acá y luego ver una segunda parte de las demás conclusiones.

La primera pregunta estaba relacionada a si se propicia una real mejora en la protección de los trabajadores a nivel procesal a partir de la nueva ley procesal de trabajo. Bueno para hablar en términos procesales, creo que lo principal es vincular el tema de una norma procesal a una tutela jurisdiccional efectiva;

esta posibilidad de no solo acceder a una protección por parte del Estado, sino también acceder a una protección eficaz en términos de poder realmente hacer valer mi derecho de manera efectiva. Que el día de mañana el resultado de un proceso que me sea favorable pueda ser además ejecutable, pueda yo tener la posibilidad de realmente ver satisfecho mi derecho.

En esa medida creo que la ley es bastante positiva. Bastante positiva además en comparación con la ley actual, que creo que no es una ley absolutamente deficiente. Creo que es una ley que mejoró mucho la situación procesal laboral que existía antes de ella, pero que ha ido dejando algunos problemas que era importante solucionar y que esta norma a tratado de encerrar. Es cierto que la principal característica de esa norma tiene que ver con la búsqueda de celeridad a partir fundamentalmente de la oralidad y creo que el intento es bastante válido, es bastante importante. Va a apuntar celeridad con esta la oralidad lleva una tutela jurisdiccional efectiva definitivamente, a través de un resultado de abstención de un pronunciamiento bastante más expeditivo que en un proceso de tipo escrito.

El problema procesal, como lo han mencionado varios expositores, como lo dijo el Doctor Ferro, es que esto realmente funcione en la práctica; necesita una inversión, necesita además una capacitación de los actores del proceso, empezando desde el juez y pasando por los abogados. Entonces, va a costar, definitivamente va a costar, y requiere además de mucho apoyo del Estado. Mientras que este sistema ha sido incorporado tanto en Ecuador como Venezuela por ejemplo, los resultados han sido distintos en ambos sitios. En Venezuela, con un apoyo económico y le ha ido muy bien, pero en Ecuador el tema ha ido bastante mal, entonces va a depender mucho del apoyo que haya del Estado para poder implementar esto. Pero sí hay, al margen de este tema, otros temas importantes que resaltar.

Hay un tratamiento importante, algunos cambios importantes en materia de competencia, especialmente en competencia territorial por ejemplo. Se habla ahora de poder demandar, o que la demanda se presente ante el juez del lugar del domicilio del demandado, cuando la norma anterior que rige hoy habla del domicilio del empleador, pese a que la norma regula supuestos en que el empleador puede ser el demandante con lo que hay un supuesto del trabajador demandado. Allí es un tema que esta norma lo ha solucionado de alguna manera.

Otro tema importante es el tema en medios impugnatorios, el tema de la casación. Yo particularmente creo que la casación en lugar de limitarse, mas bien creo que se ha ampliado, digo legislativamente, ha reconocido una situación que en la práctica se viene dando. La norma actual limita la casación en la

norma, en supuestos de interpretación errónea, en interpretación indebida y en la inaplicación de una norma material, con lo que deja de lado el tema de debido proceso. Es una práctica que mas o menos ha variado, la corte Suprema ha ido aceptando temas de debido proceso en varios supuestos.

Edgardo Balbín Torres

Voy a ser breve, voy a simplemente tratar de llamar la atención sobre algunos aspectos que, digamos, me preocupan porque pudieron ser mejores en esta ley procesal, discrepando con algunas opiniones que después se han dado.

Primero, yo creo que el tema de la ley procesal es un tema de efectividad de ley, del cumplimiento de las normas y que no solo depende del aparato judicial. Si mal no recuerdo en las diapositivas de Mauro Ugaz al ver la importancia de los sindicatos y de la inspección como agentes de cumplimiento. Yo voy a aprovechar el entusiasmo de los profesores que me han procedido sobre el tema sindical para hacer algunos comentarios

Los sindicatos son agentes de cumplimiento o que promueven el cumplimiento de las normas laborales a través de las acciones de autotutela, a través de la huelga. Hay un estudio que señala que la huelga por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales a pesar de las severas limitaciones que tiene en la ley colectiva que sólo pueden hacerse cuando ya existe una sentencia ejecutoriada que además no ha sido incumplida, o sea cuando ya no se necesita la autotutela. Que estas huelgas sean más del 50% de las huelgas que existen y más del 75% de las horas hombre perdidas. Los sindicatos dijeron que van a la huelga a pesar de la casi segura improcedencia e ilegalidad de la huelga, porque desconfían de la solución judicial. Prefieren confiar en su propia fuerza antes que en la pericia o en el letargo del proceso judicial.

No me voy a detener en este tema, porque creo que hay un asunto que a la ley le faltó. Hace poco salió un pronunciamiento del comité de libertad sindical, su último informe del año 2009 en donde dice que el ministerio de trabajo no tiene porqué declarar la legalidad de las huelgas. Eso los órganos de control, no solo el comité de libertad sindical, sino la comisión misma lo han dicho hace años. Nosotros sin embargo, seguimos con ello. Bueno, a la ley le faltó eso, pues pienso que si no es el ministerio, atendiendo a los criterios de los órganos de control, debería ser el juez como lo es en muchos países de Latinoamérica y como acaba de producirse una reforma en Colombia en relación a ese tema

Hace poco salió un pronunciamiento del comité de libertad sindical, en su último informe del año 2009, donde dice “el ministerio de trabajo no tiene porque

declarar la legalidad de las huelgas”. Eso los órganos de control, no solo el comité de libertad sindical sino la comisión de expertos lo han dicho hace años. Nosotros sin embargo seguimos con ello. Bueno, a la ley le faltó eso, pues pienso que si no es el ministerio, atendiendo a los criterios de los órganos de control, debería ser el juez como lo es en muchos países de Latinoamérica y como acaba de producirse una reforma en Colombia en relación a ese tema

Yo, mas bien, iba a lo que sí se debe celebrar con entusiasmo que es el tema de los sindicatos. Yo veo que se dio un cambio, pero no creo que ese cambio sea revolucionario. Por ejemplo con la ley anterior, la participación de los sindicatos estaba circunscrita a la defensa de intereses colectivos, una visión muy reducida de lo que un sindicato puede hacer. Con la nueva legislación está ampliada a no solo los asuntos sindicales, sino también los asuntos de sus afiliados y los dirigentes. Yo no veo ahí un gran cambio, un cambio revolucionario, un cambio que me entusiasme tanto, yo creo que el cambio interesante hubiese derivado del hecho que los sindicatos puedan demandar, puedan comparecer en un proceso en representación de los trabajadores de su ámbito ¿Por qué? Porque creo en la necesidad de que eso se dé en la realidad. ¿Por qué? Porque creo es lógico, es consecuente con la afirmación de los sindicatos como actores relevantes en el cumplimiento de la legislación. Piensen ustedes en el siguiente ejemplo: los trabajadores contratados temporalmente que ahora son por cierto mucho más que los trabajadores indefinidos, peor aún si están sujetos a un contrato evidentemente desnaturalizado, que no se afilian al sindicato ni reclaman sus derechos por temor a que la represalia pueda ser simplemente la no renovación de ese contrato, entonces el sindicato debe tener la posibilidad de demandar por ellos por más que no estén afiliados. Creo que no hay cambio revolucionario, pues el cambio revolucionario del proceso laboral en relación al proceso civil es dejar atrás aquel formalismo aquellos vínculos, aquellos poderes de representación formales y difíciles de conseguir que el derecho civil exige por seguridad jurídica a sus litigantes, bajo el supuesto de que estamos ante litigantes que tienen más o menos similar poder para negociar.

Creo que el proceso laboral es un proceso diferente. Y es un proceso que debe promover la participación y reafirmación del sujeto sindical dentro del proceso judicial. La ley general del trabajo, tenía en una de sus disposiciones finales una disposición muy interesante sobre este tema, que decía que los sindicatos tenían capacidad para representar a los trabajadores incluidos en su ámbito sin necesidad que estos fuesen afiliados salvo que los sancionen directamente; allí quizá le faltó un poquito a esta ley.

Creo que con relación al otro agente de cumplimiento, que es el de inspección de trabajo, la cosa es bastante evidente. Hay una buena ley, creo que la cosa se relaciona más con lo que estamos conversando. Hay una buena ley, creo que la ley de inspección es una ley que promueve la inspección. Sin embargo, hay poca voluntad de que la acción de los inspectores sea efectiva. Y creo, me sumaría a la posición de Michael Vidal no por los propios operadores, es decir, no por los propios inspectores, sino porque la efectividad de un sistema legislativo depende de la voluntad política, de la voluntad política de asignar presupuesto, de asignar recursos suficientes para todo lo que los profesores han mencionado. El ministerio de trabajo tiene el 1% de presupuesto de la república. Es el último, solo le gana al ministerio del ambiente que ha sido recién creado y que por razones de su novedad no se le podía asignar más presupuesto. Sin embargo en este punto sí creo que la ley, la nueva ley que estamos viendo, sí tiene un tema interesante. Por ejemplo a mí siempre me ha inquietado el hecho que las resoluciones de la inspección que imponen no multas, porque la multa es algo secundario en materia de inspección, lo importante es la obligación de hacer, la obligación de cumplir el derecho o la obligación de dar, la obligación de pagar. Las resoluciones que imponen a los empleadores obligaciones de hacer y obligaciones de dar sean cumplidas y no sean impugnadas por el empleador, y sean además cumplidas del modo más rápido. Creo que la ley en esto si ofrece una respuesta interesante. El artículo 57 en el inciso d, habla que son título ejecutivo las resoluciones de administración pública que no han sido impugnadas y que imponen obligaciones a cualquiera de las partes en el proceso, creo que allí hay un avance sustancial, y creo que el mismo empleador se puede quejar, si no le gusta la resolución de la inspección puede cuestionarla en vía administrativa, y si no la cuestiona, pues, que sea “ejecutado”, digo la obligación y no el empleador.

En conclusión, para ser fiel a mi propuesta de ser rápido, yo me sumo a esta suerte de alegría generalizada por la nueva ley procesal, pero también manifiesto mis reparos, mis temores con relación a sustitución por falta de voluntad política. Sin embargo, creo que las amenazas y, diría yo, que la principal amenaza, para ser un poco fantástico, la principal amenaza a la efectividad de esta ley, es ir al tema del presupuesto, tema de la capacitación, pero yo creo la principal amenaza es la conducta ética del los abogado, en otras palabras, la principal amenaza somos nosotros mismos. Porque si nosotros empezamos a escoger cada espacio de discrecionalidad del juez, para impugnar al juez y para trasladarlo con quejas y todo lo demás, o si nosotros seguimos aconsejando a nuestros patrocinados que interpongan demandas

absurdas que no tienen sentido. Recuerden que hace poco salió una sentencia del Tribunal Constitucional con relación a la ONP, donde dice que la ONP tiene un actuar sistemático para concebir un estado de cosas inconstitucionales, sus abogados firman escritos desconociendo los criterios que con carácter vinculante ha establecido el Tribunal Constitucional, evidenciando una eminente maniobra victoriosa contraria a la efectividad del derecho de seguridad social, creo que ese mismo criterio, ese mismo razonamiento podría ser aplicado a al actuar de los abogados en los procesos judiciales.

Resumiendo, respecto a la primera pregunta, yo me sumo a toda esta buena onda con la ley. Me sumo y solo detecto aquellas cosas que creo que pudieron ser mal decididas por el Estado democrático, al que se refirió el Doctor Ferro, y creo además que tienen pleno fundamento en normas nacionales e internacionales y en legislación comparada, es todo. Por ejemplo, el tema de la presunción de existencia del contrato de trabajo sobre la sola base de la acreditación de una prestación personal está en la recomendación 198 de la OIT, sólo en la convención de trabajo, entonces no creo que haya tanto problema doctrinal sobre este y otros muchos temas. Yo creo que sí lo que hay es un tema de voluntad, yo entiendo, y aquí voy al segundo punto de que si no cambia lo sustantivo, por lo menos hay que cambiar lo procesal, aunque lo interesante sería que cambie lo sustantivo.

Paul Cavalié Cabrera

Buenas noches. La primera pregunta es si ¿se propicia una real mejora? Habrá una real mejora si realmente funciona la nueva ley procesal como está diseñada, pero sí hay indicios, sí hay elementos, sí hay factores que podrían contribuir a esta real mejora. La primera, la más polémica de todas, pero de pronto va cargada mucho hacia un lado de términos probatorios, quizá con razón compensatorio, el tema de la presunción de la laboralidad de los servicios acreditaba simplemente una prestación personal de ella. Tema polémico, por cierto, pero de algún modo es una huella, una impronta de esta intención de proteger compensatoriamente más al trabajador en el nuevo diseño del proceso laboral. En general, el diseño para que el proceso sea más célere ¿va en línea de proteger a los trabajadores? Sí. ¿A quién le conviene más que el proceso dure menos? Al trabajador que es el natural demandante en un proceso laboral. Por tanto, también va a perfección en el sentido que ya a partir de ahora y si esta norma funciona realmente, la estrategia dilatoria en un proceso deje de serlo por parte de un empleador, es decir, una típica negociación donde hoy se plantea “50 ahora o eventualmente 100 en un juicio que puede durar 2 o 3

años”, probablemente deje de ser hoy una estrategia de negociación. Se facilita la defensa del trabajador sin necesidad de contar con abogado, lo cual puede leerse con mucho cuidado, porque en algunos aspectos de conciliación, a pesar de que la ley también prevé un test para que el juez valide una conciliación, pero de pronto en algunos escenarios de conciliación la presencia única de un trabajador no bien informado puede ser un poco peligrosa. Otros signos de proteger al trabajador, es el arbitraje, que ya se refirió anteriormente, en el sentido que establecer en un contrato de trabajo de un trabajador que va a ganar entre 600 o 1000 soles mensuales, que si se genera una controversia de aplicación de contrato que esta se va a resolver en sede arbitral, resulta por lo demás abusiva.

Con relación a las implicancias que estas modificaciones van a tener en el sector privado, también ya se han referido mis antecesores, de hecho va a cambiar la lógica del empleador, en el sentido que seguramente hoy la labor preventiva ocupe un interés mayor. Probablemente hoy, me estoy refiriendo en el mejor sentido cuando hay incumplimiento por desconocimiento de la norma o por mala aplicación de ella, por tanto los abogados, yo creo que allí si vamos a tener trabajo, quizás compensatoriamente como que dejemos de tenerlo en el proceso mismo, pero las empresas van a ser más proactivas en sus auditorías laborales para saber que están preparadas para afrontar con solvencia un exceso de trabajo o eventualmente procesos, obligatorios sustanciales y formales que van a revisar por parte de los asesores laborales a fin de tener saneada laboralmente a la empresa.

¿Cuál es el balance de la actividad judicial? También coincido con el doctor Michael Vidal en el sentido que el Tribunal Constitucional mal o bien viene marcando la pauta de protección los derechos laborales. De hecho, cuando el trabajador o su asesor requiere contar con un mecanismo procesal para proteger el derecho, el amparo o la vía constitucional han resultado las vías privilegiadas. Es más, el Tribunal Constitucional, ha venido a través de su pronunciamiento tratando las dos esferas de la estabilidad laboral, la de entrada y la de salida. Ha venido ya objetando la validez de la temporalidad de algunos contratos de trabajo; es decir, si en realidad cumple con el principio de causalidad, si son temporales válidamente, y, es más, también ha venido saneando relaciones, aplicando el principio de primacía de la realidad, que se han camuflado bajo otras figuras. Y también ha venido considerando el tema de la estabilidad educativa a través de la protección de trabajadores de despidos incausados y fraudulentos y toda esta construcción que ha limitado hoy el espacio de poder invadir el derecho al trabajo de los trabajadores. Y

también la inspección del trabajo viene mostrándose como un mecanismo de estrategia de defensa de los derechos de los trabajadores, como un mecanismo cada vez más eficiente. Existe una nueva ley, que se ha reforzado a través de su alianza estratégica con la administración tributaria y yo diría que hoy el mecanismo de inspección, acudir a la inspección al trabajo puede ser evaluada por los trabajadores como una posibilidad de hecho muchas veces prioritaria con relación a acudir al poder judicial.

¿Cómo se avizora el panorama judicial de los próximos años? A pesar del escepticismo general, creo que si hay señales de dotar de unos mecanismos procesales como el refuerzo del fuero sindical a través de la reposición provisional de un colectivo tan peculiar como es el de las diligencias sindicales. Se estableció un proceso abreviado cuando hay afectaciones a la libertad sindical, de repente por allí podría canali-

zarse las afectaciones a los derechos de huelga que es de ya con mucha preocupación, y de hecho también esto va a suponer un cambio de rol de los propios sindicatos. Hoy esta norma de algún modo da mayor protección a su actividad sindical, y esto conjugado con la mayor protección de la presunción de laboralidad por parte de los trabajadores, si los dirigentes sindicales lideran esta protección a personas cuya laboralidad justamente está en discusión y si tienen éxito en esa gestión, probablemente esto refuerce y prestigie mucho más el accionar de los sindicatos.

Agradecemos a nombre de la Asociación Foro Académico y la Revista Foro Jurídico la participación de tan renombrados juristas en la presente Mesa Redonda, la misma que formó parte de la Primera Jornada de Derecho Laboral celebrada en el Auditorio de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.