

Las bases de la reforma del proceso laboral

Luis Vinatea Recoba

Abogado. Profesor de Derecho Procesal del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

1. NECESIDAD DE LA REFORMA.

La reforma del proceso laboral apareció como una necesidad insustituible a la luz de los permanentes y todavía no solucionados problemas del Poder Judicial, a los que se agregó el efecto innovador provocado por las modificaciones a las que se vieron sujetas las normas laborales en los planos colectivo e individual.

Además de ello, la existencia de un nuevo ordenamiento procesal en materia civil y una nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, todo dentro del marco de una nueva Constitución, hicieron que tal necesidad requiriera de pronta cristalización.

El proceso laboral en el Perú era una muestra de lo que no debía ser un mecanismo de solución de conflictos. Era largo, tedioso, inequitativo y, por último, ofrecido como «la solución ideal» para el conflicto jurídico, a pesar de que no resultaba aplicable a todas las variantes de aquél. Teníamos, respecto del proceso laboral, una imagen negativa provocada por su falta de versatilidad y de capacidad para satisfacer el interés del justiciable por alcanzar algo que la Constitución le reconocía como derecho fundamental: la tutela judicial efectiva (TJE). Las razones de ello podían ser de distinto tipo y podían responder a toda clase de consideraciones, pero lo cierto era que el proceso laboral presentaba un problema de **inadaptación** frente a la importante revolución procesal expresada por la reforma del proceso civil y un problema de **incapacidad** para presentarse ante el justiciable como el mecanismo ideal de solución de conflictos.

Por ello, era imperativo modificar el proceso laboral y lograr su articulación o inserción dentro de un sistema de relaciones laborales, que según el diseño de la Constitución, está formado por la convivencia de normas sustantivas y procesales creadas para solucionar el conflicto de trabajo.

El actual ordenamiento ha dado muestras de eficacia respecto de su capacidad de reducir supuestos

conflictuales susceptibles de generar reclamos judiciales a través de normas precisas, que han contribuido a disminuir la carga procesal de los juzgados laborales. La más significativa de ellas, sin duda, es el Decreto Legislativo No. 650, norma que al regular la obligación de efectuar los depósitos semestrales de la compensación por tiempo de servicios ha determinado que disminuyan los procesos judiciales de reclamo de estos conceptos. Igual idea se podría expresar respecto de la inspección de trabajo y su dimensión preventiva. Pero es claro que la reducción de los niveles de conflictualidad de la sociedad por la vía de la «ingeniería social» o la prevención, puede convertirse en esfuerzo estéril si al final de la cadena de mecanismos de solución de conflictos integrantes de todo sistema de relaciones laborales, se ubica un proceso incapaz de proveer respuestas y soluciones justas y oportunas.

En esa línea, se ha promulgado la Ley No. 26636, Ley Procesal del Trabajo, cuyo objetivo es proveer a los justiciables un mecanismo que les permita acceder a la prestación del TJE. La Ley Procesal del Trabajo (LPT) se ubica, así, en el papel de instrumento de la jurisdicción, incorporando a sí misma las modernas tendencias procesales y procurando convertirse en una herramienta de la justicia.

La presente ponencia intenta presentar las consideraciones jurídicas que actúan como base de esta reforma.

2. LAS BASES DE LA REFORMA.

2.1. Existencia de un nuevo marco constitucional.

La entrada en vigencia de la nueva Constitución generó cambios en nuestro entorno normativo a los que no permanece ajeno el Derecho Procesal del Trabajo. Si bien la Constitución reafirmó los postulados ya contenidos en el Código Procesal Civil (CPC) y en la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), el reconocimiento

expreso del derecho a la TJE y el nuevo rol asumido por el Estado en materia de promoción de medios pacíficos de solución de conflictos de trabajo han provocado una «conmoción» en el ordenamiento procesal laboral que obligó a un examen de su estructura. Esta idea se vio reforzada por expresiones jurisprudenciales claras como fueron las resultantes de la difícil integración que realizaron las Salas Laborales de la Corte Superior en la aplicación supletoria de cuerpos legales como el CPC, cosa que hasta la fecha vienen realizando.

2.1.1. Los lineamientos en materia procesal laboral en la nueva Constitución.

La regulación procesal constitucional en la Constitución de 1993 es el resultado de una serie de reformas estructurales que se fueron presentando previamente a través de legislación delegada. Ella incorpora ahora como principio y derecho de la función jurisdiccional a la TJE, lo que permite tener una visión más integral del tratamiento de los derechos procesales, especialmente en su articulación con instituciones como el derecho al debido proceso.

La TJE si bien novedosa en nuestro ordenamiento en cuanto norma constitucional expresa, no lo es en cuanto derecho humano, porque aquélla está reconocida por el artículo octavo de la Convención Americana sobre Derechos Humanos de San José, ni en cuanto concepto asumido plenamente por la doctrina nacional, la que sostenía que ésta, en línea con su característica de derecho humano fundamental, era una «**garantía innominada de rango constitucional**»⁽¹⁾. Naturalmente, esta posición doctrinaria permanece invariable y, en todo caso, robustecida por la nueva Constitución, de manera que hoy la TJE es uno de los derechos que mayor interés e importancia tienen.

La TJE es «...la manifestación constitucional de un conjunto de instituciones de origen eminentemente procesal, cuyo propósito consiste en cautelar el libre, real e irrestricto acceso de todos los justiciables a la prestación jurisdiccional a cargo del Estado, a través de

un debido proceso que revista los elementos necesarios para hacer posible la eficacia del derecho contenido en las normas jurídicas vigentes o la creación de nuevas situaciones jurídicas, que culmine con una resolución final ajustada a derecho y con un contenido mínimo de justicia, susceptible de ser ejecutada coercitivamente, y que permita la consecución de los valores fundamentales sobre los que se cimenta el orden jurídico en su integridad»⁽²⁾.

De acuerdo con lo definido, la TJE pone en evidencia la existencia de un derecho a ella cuya abstracción se hace notoria, pues es un derecho que existe como exigencia⁽³⁾. Pero por ser abstracto, admite sólo limitaciones de orden normativo que en ningún caso desvirtúen su contenido esencial⁽⁴⁾, lo que implica que todo el conjunto normativo debe dotar de contenido al derecho, en línea similar a la indicada en el párrafo anterior.

En el proceso laboral, la incidencia de la TJE es más que notoria. En virtud de ésta, cualquier justiciable está en aptitud de exigirle al Estado tutela jurídica plena y ella, en materia laboral, implica un **super derecho abstracto**, pues está reforzada, en nuestra opinión, por la norma constitucional referida a la promoción por parte del Estado de formas de solución pacífica de conflictos de trabajo (artículo 28) entre las que, naturalmente, se encuentran las soluciones judiciales o heterónomas. Esto quiere decir que la TJE, como contrapartida, genera una obligación para el Estado de crear mecanismos e instituciones procesales que permitan al justiciable satisfacer sus pretensiones y cautelar sus derechos.

Más allá de este primer nivel de acción de la TJE, que sin duda es base de la actual Ley Procesal del Trabajo, encontramos que ella está muy unida a principios y derechos de la función jurisdiccional contemplados en la actual Constitución. Tal es el caso del derecho al debido proceso, que dota de contenido a la TJE y que tiene múltiples expresiones que, por cierto, no constituyen un número cerrado. Entre ellas, encontramos el principio de **unidad jurisdiccional** (artículo 138)

(1) QUIROGA LEÓN, Aníbal. Citado por DE BERNARDIS, Luis Marcelo. La garantía procesal del debido proceso. Cultural Cuzco, Lima, 1995, pág. 135.

(2) Ibidem, pág. 134.

(3) MONROY GÁLVEZ, Juan. «La ideología en el Código Procesal Civil». En: Comentarios al Código Procesal Civil. Trujillo, 1995, pág. 7.

(4) CRUZ VILLALÓN, Jesús. «Constitución y proceso de trabajo». En: Lecturas sobre la reforma del proceso laboral. Ministerio de Justicia, 1991, pág. 23.

y el derecho al juez predeterminado por Ley (inciso 3 del artículo 139), los cuales ponen a la unicidad y a la especialidad como criterios rectores fundamentales para la fijación de competencias, siguiendo el diseño planteado por el Decreto Legislativo No. 677 (LOPJ), que se traduce en el actual reparto de competencias en materia laboral asignado a los Juzgados de Paz Letrados, los Juzgados Especializados de Trabajo, las Salas Laborales de la Corte Superior de Justicia y la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República.

“Estimar que hoy en día las normas procesales se mantienen al margen de las opciones ideológicas es tan insostenible como estimar que las normas procesales son netamente rituales y que no comparten espacios con las normas sustantivas”

Asimismo, la TJE se articula, siempre a través de la fijación de reglas del debido proceso, con derechos como los de defensa, pluralidad de instancia, la publicidad del proceso, motivación escrita de resoluciones, la congruencia y la prohibición de la *reformatio in pejus*, entre otros, los cuales ratifican la presencia del principio de TJE en el Derecho Procesal, que se manifiesta a través de sus reglas instrumentales.

En la línea de la obligación de promocionar los medios pacíficos de solución de conflictos, el reconocimiento del derecho a la TJE supone también la obligación para el Estado de crear mecanismos y vías procesales que lo llenen de contenido, haciéndolo real. Resultaría incoherente la TJE frente a procesos que, en la realidad, no logran satisfacer las pretensiones de los justiciables. Precisamente, la LPT se dicta en consonan-

cia con esta obligación de promocionar medios pacíficos de solución de conflictos.

Ésta es, sin duda, la base más profunda de la reforma, la que se muestra ante nosotros como una ejecución normativa del precepto contenido en el artículo 28 inciso 2 de la Constitución del Estado.

2.1.2. *El principio de igualdad ante la ley y la fijación de mecanismos compensatorios de la igualdad, como regla de debido proceso y herramienta de la TJE.*

La Constitución de 1993 contiene una opción ideológica que se desprende del artículo 43 de la actual Constitución y que dentro de las muchas manifestaciones que tiene, en términos laborales, tiende a establecer y sustentar un marco diferenciador en el tratamiento jurídico de las partes integrantes de la relación laboral: el trabajador y el empleador, con el objeto de equilibrar la desigualdad que les es propia.

La opción ideológica señalada, tiene, también, expresión procesal. Precisamente, esta opción ideológica que sigue la línea de la que ya ha enunciado un sector de nuestra doctrina⁽⁶⁾, lleva a estimar que es en sede constitucional donde se define el perfil del proceso, y que es allí mismo donde se determina su adscripción al principio dispositivo tanto en la etapa de iniciación como en la de impulso, aportación de prueba, ejercicio de recursos y otros supuestos que se atenuan por acción del nuevo rol que la Constitución y el CPC asignan al Juez (que es considerado por la legislación procesal civil como el director del proceso -artículo II, Título Preliminar-).

Sin duda, en adición a lo dicho, la última y más acabada expresión del mencionado artículo 43 está contenida en el principio de socialización del proceso previsto en el artículo VI del Título Preliminar del CPC, en base al cual el Juez debe evitar que la desigualdad entre las personas por razones de sexo, raza, religión, idioma o condición social, política o económica, afecten el desarrollo o resultado del proceso.

Estimar que hoy en día las normas procesales se mantienen al margen de las opciones ideológicas es tan insostenible como estimar que las normas procesales son netamente rituales y que no comparten espacios con las normas sustantivas.

El artículo 43 constitucional señala al Perú como

(5) MONROY GÁLVEZ, Juan. Op.cit., pág. 7.

(6) Loc.cit.

una República democrática, social, independiente y soberana. Hay detrás de este enunciado, la institucionalización del Estado Social de Derecho, como fundamento de la convivencia y de la cautela de los derechos fundamentales reconocidos por la Constitución. La cautela de esos derechos fundamentales sugiere, en el proceso laboral, por lo menos, la intención de equilibrar las desigualdades existentes con respecto al acceso y a la obtención de TJE. En efecto, dentro del marco de la Constitución, las garantías de la administración de justicia se vinculan con la defensa de la persona y el respeto de su dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado (artículo 1 de la Constitución). El propósito de igualdad previsto como norte por cualquier norma procesal, hace posible la TJE. Es imposible pensar en un Estado que pretenda administrar justicia sin plantearse la necesidad de dotar a las partes del proceso de iguales reglas y armas para defenderse. En esto radica la importancia de la igualdad, y desde esta perspectiva es que debe entenderse como regla de debido proceso, la que no será más que una traslación al campo procesal del derecho de igualdad ante la Ley.

El equilibrio de las desigualdades en el proceso laboral como dato necesario de las normas adjetivas, es un lugar común⁽⁷⁾ y tiene múltiples manifestaciones. De ellas han dado muestras nuestra normativa y el Derecho comparado, pero es quizás la más importante de todas la que, en aplicación del nuevo rol de la Magistratura, corresponde y corresponderá al Juez en el proceso laboral. En efecto, en materia laboral, la modificación de las normas constitucionales y legales -en el aspecto individual a través del TUO de la Ley de Fomento del Empleo (LFE) y en el aspecto colectivo a través de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT)- nos han dado un nuevo panorama normativo por aplicar en el que el Juez de Trabajo cumple un papel fundamental. Precisamente, corresponderá a él la aplicación de las normas de la reforma y la materialización de la protección contra los desequilibrios que supone toda relación laboral. La inclusión de disposiciones que convierten al juzgador en director del proceso (artículo II del Título Preliminar del CPC) y las regulaciones que en materia probatoria éste tiene, obligan a una identificación de esos roles con los que corresponden al Juez de Trabajo. Explica mejor lo dicho un ejemplo: el papel que deberá asumir el Juez de

Trabajo en los procesos en los que se diriman conflictos en los que esté involucrada la libertad sindical o, lo que es más, la alegación de discriminación como causa del despido (artículo 62 de la LFE), en los que tendrán que existir atenuaciones al *onus probandi*, a partir del uso de los sucedáneos probatorios (concretamente presunciones judiciales) y la calificación de la conducta procesal de las partes, obliga a una actuación decidida y protagónica del Juez.

Esta modificación de roles expresa la inclusión de un papel interventor del Estado de carácter social que, en términos laborales, se traduce en la aplicación del **principio de socialización**, en la definición de las normas, en su aplicación o interpretación y en la propia actuación del Juez de Trabajo. Quizá sea éste el único principio que, con alguna intensidad, permite establecer diferencias entre el Derecho Procesal del Trabajo y el común. Sin embargo, según se ve, y dadas las reformas sufridas por la normativa procesal general, el mencionado principio es protagonista del Derecho Procesal en general y se hace presente (o se debe hacer) en cualquier tipo de proceso.

2.1.3. *El conflicto entre la TJE y los medios alternativos de solución de conflictos laborales.*

Considerando la importante discusión jurídica que supuso como éste en la doctrina procesal laboral española⁽⁸⁾, el reconocimiento de la TJE como principio y derecho de la función jurisdiccional plantea en nuestro ordenamiento un conflicto que se hace todavía más sugerente con vista al trascendente cambio que incorpora la Constitución en materia de concepción y solución del conflicto de trabajo. En efecto, al margen de que la articulación entre el artículo 28 inciso 2 y el 139 inciso 3 de la Constitución evidencie la presencia de un super derecho abstracto de tutela efectiva plena, la inicial esfera de acción de este derecho, dotada de contenido para este fin por el **principio dispositivo** (iniciativa de parte), sugiere la existencia de un derecho de opción para el sujeto laboral de recurrir a los medios alternativos que el propio Estado está obligado a promocionar de acuerdo con el artículo 28 inciso 2 y que actúan bajo el marco de la autonomía colectiva, o a los medios heterónomos que, en exclusividad, son ejercidos por el órgano jurisdiccional.

(7) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. «El principio protector en el Derecho Procesal del Trabajo». En: Derecho. Pontificia Universidad Católica del Perú, 1994.

(8) CRUZ VILLALÓN, Jesús. Op.cit.

Esta posibilidad de opción plantea como problema básico el de la constitucionalidad de las normas de nivel primario o las convencionales que promuevan la recurrencia a los sistemas alternativos de solución de conflictos laborales (básicamente de origen autónomo), teniendo en cuenta la fijación de la TJE como derecho fundamental que, por ser tal, no podría sufrir limitaciones de ningún tipo. Ello todavía con mayor razón luego del análisis del valor que deba atribuirse al resultado de la utilización de esos mecanismos alternativos. Así, y como hipótesis, resultaría de dudosa validez el acuerdo (promovido o no) al que arribaría un trabajador con su empleador luego de la aparición de un conflicto jurídico y al que pusieron término, precisamente con un convenio en el que ambos se hacen mutuas concesiones.

Este problema no encontró solución en nuestra jurisprudencia, la que se mostró renuente a aceptar la transacción como mecanismo de solución de conflictos individuales, y ni qué decir de la posibilidad de aceptarla en vía de excepción⁽⁹⁾.

La solución a un problema como el planteado debía ubicarse en una perspectiva de análisis que admita la presencia de un nuevo sistema de relaciones laborales en el que la autonomía colectiva se haya repotenciado y en el que, al dejarse de lado la posibilidad interventora, las concepciones en torno de la idea de conflicto, polarizadas ideológicamente, entren en un espacio de reconstitución vinculándose, precisamente, con la idea de autonomía, con el objeto de recomponer el ordenamiento convencional con criterios de modernidad ante su presencia.

La principal característica de la nueva Constitución, en el tema del reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, es que la fórmula que contiene el artículo 28 inciso 2 no sólo reconoce a la autonomía como un poder normativo, sino como un **principio que es preciso fomentar**. Adicionalmente, reconoce en manos del Estado el deber de promocionar formas de solución pacífica de controversias, reservando sus posibilidades de intervención a los casos de ejercicio no democrático de la autonomía colectiva entendida incluso en sentido amplio. Los postulados de la Constitución de 1993 son más abiertos que los de la de 1979, y sin duda, en una sistemática estrictamente constitucional, menos proclives al intervencionismo que sí se apreciaba en la Constitución anterior.

Con ese marco, no creemos equivocarnos al señalar que la Constitución de 1993 se constituye como la base de un nuevo sistema de relaciones laborales

tendiente a la autonomía y que ubica a ésta como una alternativa de solución de conflictos de extrema importancia, sino principal.

Por estas razones, estimamos que nuestro sistema de relaciones laborales ha ingresado a una etapa en la que la autonomía y su reconocimiento, con todas las objeciones que puedan hacerse al modelo, permiten la materialización de muchísimas formas de prevención y solución del conflicto por la vía de la autocomposición, facultad que el Estado tenía prácticamente en exclusiva en la Constitución de 1979 bajo la figura de la heterotutela y que hoy ha mudado por la «promoción de las fórmulas pacíficas de solución de conflictos laborales».

El nuevo ordenamiento presenta interesantes propuestas para asumir el manejo de la autonomía como una institución ideal para crear mecanismos de solución de conflictos reglamentados incluso por las propias convenciones colectivas, las que pueden vincularse con figuras como la conciliación privada, la mediación e, incluso, el arbitraje de derecho, respecto de derechos colectivos (por ejemplo, problemas de interpretación o aplicación de cláusulas convencionales) e individuales.

Contribuyen a ello, la instauración de un sistema libre de negociación colectiva y el apartamiento del rol protagónico del Estado en los esquemas de solución del conflicto, dejando paso al arbitraje voluntario, con las deficiencias que aún pueda tener.

La reconducción de la autonomía colectiva como forma de solucionar conflictos va a encontrar concordancia con otros elementos que subyacen al modelo: autonomía individual y posibilidad de creación de procedimientos de solución de conflictos sobre bases autonómicas.

Pues bien, el reconocimiento de tal capacidad en el texto constitucional puede conectarse con la TJE sin inconveniente alguno, porque de la sola propuesta constitucional surge la posibilidad de convivencia de los distintos mecanismos de solución de conflictos, los cuales, como se adelantó, encuentran respaldo en el **principio dispositivo** y en la libertad de contratación (artículo 62 de la Constitución), a partir de la cual es posible, también, crear mecanismos de composición de base contractual. Así, si el derecho a la TJE se materializa a través del debido proceso y éste se inicia a pedido de parte, es obvio que esta constelación de derechos sólo es apreciable a partir de una manifestación de voluntad, que, incluso, puede no ser ejercida nunca. Precisamente, en esta manifestación de voluntad está la

(9) HERRERA GONZALES -PRATTO.

clave para estimar la total posibilidad de recurrir a medios de solución distintos al judicial.

Respecto del producto de dicha solución, naturalmente, cabrá siempre el control judicial en la medida que el convenio afecte derechos irrenunciables.

La Constitución de 1993, así, ha establecido un nivel de equivalencia entre la autonomía colectiva y la TJE (derecho a recibir amparo jurídico del Estado). Ambos derechos son fundamentales, pero hay una relación de interdependencia entre ambos porque la autonomía puede ser cautelada a través de la TJE. Con todo, ambos derechos sirven de marco para la creación de mecanismos de solución: el proceso a través de una norma procesal; la autocomposición, en ejercicio de la autonomía. En ambos casos, el Estado está obligado a promover ambas figuras como medios de solución.

Dentro del nuevo marco constitucional, nada impide el ejercicio paralelo de ambos derechos. Así, es perfectamente posible, pensar en la autocomposición como figura alternativa a la justicia heterónoma y si ello es posible, también es posible la conciliación, la mediación (privadas o públicas) o el arbitraje en los conflictos jurídicos colectivos e individuales.

En suma, la confrontación entre uno y otro principio demuestra por sí misma una rica variedad de alternativas modeladas por la propia Constitución que da nuevas ideas para el tratamiento de los medios de solución de los conflictos laborales.

2.2. El marco legal de la reforma.

2.2.1. La reforma de la LOPJ.

La LOPJ modificó el reparto de competencias en la resolución de los conflictos jurídicos laborales que existían entre las autoridades administrativas y las judiciales, estableciendo que a estas últimas correspondía la atribución de solucionar los conflictos jurídicos laborales, siguiendo con ello la línea fijada por el artículo 233 de la Constitución de 1979. En este sentido, la Novena Disposición Transitoria de la LOPJ al trasladar la competencia de la Autoridad Administrativa de Trabajo al Juez de Trabajo, ratificó la prevalencia del **principio de unidad jurisdiccional**. Este cambio vino acompañado de una nueva fijación de competencias para los distintos niveles de la magistratura, fijando a la especialidad como criterio principal del reparto de competencias entre los magistrados de distintos niveles.

En el desarrollo de la determinación de competencias, la LOPJ se estructuró, además del criterio mencionado, sobre la base del reconocimiento de distintos tipos de conflictos (individuales y colectivos) admitiendo y señalando la existencia de diferentes pretensiones que no tenían una receptividad específica

procesal en nuestro ordenamiento: ése era el caso de las demandas sobre impugnación de convenios colectivos, sin dejar de mencionar que algunas pretensiones típicamente laborales no eran ejercitables ante los juzgados especializados de trabajo, como era el caso de las demandas de indemnización por comisión de falta grave.



Finalmente, en el desarrollo de la determinación de competencias, la LOPJ introdujo a la cuantía y a la trascendencia social del conflicto como criterios de fijación de competencia que introdujeron al Juez de Paz Letrado como competente para determinados conflictos jurídicos.

Es claro que esta reforma obligó a una adaptación procesal que la Magistratura ha realizado con mucho éxito pero que se muestra insuficiente dada la poca apertura de la LOPJ para soportar los cambios introducidos por las normas sustantivas y cuyo impacto sobre la LOPJ ha desnudado las falencias de aquélla. En efecto, la LOPJ fue estructurada sobre la base de elaboración de una norma como el D.S. No. 03-80-TR que asume que la capacidad de inicio de proceso corresponde únicamente al trabajador. Ello limitó el articulado de la LOPJ a un número de pretensiones jurídicas reducido que era necesario ampliar, sin considerar todas aquéllas ya introducidas por nuevas normas, como es el caso de la LFE.

2.2.2. La existencia de un nuevo ordenamiento procesal civil.

El nuevo Código Procesal Civil presenta fórmulas de solución de conflictos dinámicas, en las que la actuación de los principios del proceso es evidente. Hay así, un replanteamiento de la figura del Juez, quien

además de asumir un rol protagónico dentro del proceso, se convierte en promotor de la solución de los conflictos incluso por vías distintas a la jurisdiccional.

La coexistencia del CPC y el D.S. No. 03-80-TR generó no pocos problemas de articulación normativa, pues el equilibrio interno del CPC tiene como correlato la existencia de procesos sustancialmente distintos al concebido por el D.S. No. 03-80-TR, de modo que se presentaba la curiosa figura de convivencia de procesos estructurados sobre mecánicas distintas, con jueces con roles distintos y con procesos con penalidades y apremios distintos, en el que uno actuaba como supletorio del otro. Esta incompatibilidad obligó a los jueces a la aplicación de figuras de integración y de subsanación muchas veces originales pero otras veces injustas, como por ejemplo la subsanación de pretensiones jurídicas o la renuencia a admitir acumulaciones.

La regulación por parte del CPC de procesos especiales como los contenciosos administrativos, los de ejecución y los cautelares, obliga a un planteamiento similar en el proceso del trabajo y a la asunción del modelo regulador general propuesto por el CPC, en vista de que aquél actúa como norma supletoria del proceso laboral.

2.2.3. La reforma del ordenamiento laboral.

2.2.3.1. Plano colectivo.

La reforma laboral en el plano colectivo ha regulado la posibilidad de actuación de las organizaciones sindicales en los procesos laborales defendiendo intereses colectivos e individuales en representación de sus afiliados. Este hecho determinó un cambio sustancial en materia de actuación sindical procesal pues de conformidad con dicha reforma y en ejecución de los postulados constitucionales, el sindicato, como ente gremial y representativo tenía además, capacidad para ser parte material en un proceso.

En el plano colectivo, también, se han establecido vías procesales particulares como es el caso de la impugnación de laudos arbitrales y la tentativa posibilidad de impugnar los convenios colectivos, lo que obligó a una regulación especial en el tema competencial y en el regulatorio procesal.

Asimismo, la LRCT ha reconocido la existencia y necesaria dirimencia por parte de los Juzgados de

Trabajo de los conflictos de tipo estatutario sindical y los generados por la pluralidad de organizaciones sindicales.

2.2.3.2. Plano individual.

La regulación de nuevos procedimientos impugnatorios del despido como los de indemnización y los de nulidad de despido, con multiplicidad de matices propios para cada uno de ellos, motivaron el replanteamiento de las vías procesales y requirieron su readaptación debido a la introducción de nuevos plazos, mecanismos previos y figuras similares para los procesos de impugnación de despido y demandas de hostilidad.

3. LA CASACIÓN EN MATERIA LABORAL Y SU NECESARIA REGULACIÓN.

La necesidad de revisión de los actos resolutivos encuentra sede constitucional en la garantía expresa de instancia plural (inciso 6 del artículo 139) y en el derecho de revisión de actos en observancia de las normas del debido proceso (artículo 139 inciso 3 de la Constitución) instrumentalizado a través del reconocimiento de facultades al Juez para anular por sí mismo, todo tipo de actos procesales salvo aquellos que están contenidos en resoluciones.

El derecho a recurrir, así, se constituye en un derecho fundamental pues «el Estado no puede asegurar jueces infalibles»⁽¹⁰⁾ al que se agrega la garantía de la prohibición de la *reformatio in pejus*. Tal derecho a recurrir modela la legislación procesal general y, naturalmente, toda aquélla de la que ésta es norma complementaria.

3.1. Antecedentes normativos inmediatos de la casación en materia laboral.

Es la LOPJ la norma que sienta las bases, a través del reparto de competencias, para la regulación de la casación en materia laboral al asignar competencia a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República para conocer del recurso de casación en materia laboral conforme a la Ley que expresamente la regule.

La Constitución de 1993, por su parte, varió los términos del artículo 241 de la Constitución de 1979 en

(10) RAMÍREZ JIMÉNEZ, Nelson. «¿Casación o recurso de nulidad?». En: CARRIÓN LUGO, Jorge (director). Comentarios al Código Procesal Civil. Cultural Cuzco, Lima, 1994.

relación a las facultades de la Corte Suprema en materia de casación.

El artículo 241 de la Constitución de 1979 establecía que correspondía a la Corte Suprema «fallar en última instancia o en casación en los casos que la Ley señala». Evidentemente, la interpretación de un sistema normativo en favor de la casación laboral sobre la base de una aplicación sistemática entre la LOPJ y la Constitución de 1979, podía llevar, sin muchos problemas, a la conclusión de la imposibilidad de ejercicio del recurso, por falta de norma expresa, criterio que unánimemente asumieron las Salas Laborales y, aisladamente, negó la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema mediante resolución de fecha 2 de marzo de 1995.

El artículo 141 de la Constitución de 1993 establece, ahora, la facultad de la Corte Suprema para «fallar en casación, o en última instancia, cuando la acción se inicia en una Corte Superior o ante la propia Corte Suprema conforme a Ley».

La articulación del precepto constitucional y la LOPJ, dejan establecido, hoy, el camino para la regulación del recurso extraordinario de casación, hecho que obligó a incorporar en la Ley Procesal el mencionado recurso.

3.2. Viabilidad del recurso de casación en materia laboral. Diseño de la norma.

3.2.1. *Justificación de la asunción del modelo.*

Naturalmente, la asunción del modelo normativo, en esta delicada materia requiere de una justificación, adecuada a la naturaleza del recurso y a las particularidades del proceso laboral.

3.2.1.1. El reconocimiento del derecho a la TJE como fundamento de la regulación del recurso de casación.

La casación, como institución del Derecho Civil debe su inclusión en las normas procesales a un proceso de tránsito y mutación que la hacen desprenderse de su original concepción política y defensora de la literalidad de la ley, para luego pasar a ser un mecanismo que ubicado en la cúspide de la estructura judicial se aboca al control de la aplicación de la ley, luego

de su interpretación y, finalmente, al control de todos los errores de derecho⁽¹¹⁾.

Pero es su papel de unificador de doctrina jurisprudencial el que mayor atractivo tiene dentro del proceso evolutivo del instituto, pues «la homogeneidad en la interpretación de las disposiciones legales constituye un objetivo central en la tutela judicial del ciudadano, de modo que la unidad de doctrina posee trascendencia constitucional»⁽¹²⁾. Precisamente, en este objetivo es que se aprecia que la razón de fondo para la existencia del recurso de casación está íntimamente vinculada con la TJE. Ella se vincula con el principio de seguridad jurídica y con el principio de unidad jurisdiccional, los que fuerzan a garantizar la unidad de doctrina. Y es que, por muy acentuada que sea la independencia de los magistrados, ella no puede llevarse a extremos tales que constitucionalmente no pueda exigirse un funcionamiento racional y coordinado de la jurisdicción⁽¹³⁾.

La apreciación de estos valores ha llevado a la inclusión de este instituto en múltiples ordenamientos y, en el caso peruano a través del CPC, con todos los atributos y objetivos expresados anteriormente en apretada síntesis. Ello no importa, en nuestra opinión, la imposibilidad de trasladar la figura al proceso laboral. De hecho, el artículo 35 de la LOPJ asigna competencia expresa a la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República y el artículo 141 de la Constitución de 1993 lo reafirma. Y es que los elementos que motivan la presencia de un instituto como éste en el ordenamiento procesal civil, son los mismos que justifican su presencia en otras áreas. En efecto, en el plano del proceso laboral, las situaciones habilitantes de un recurso como éste no son distintas a las del proceso civil, existen los mismos supuestos de hecho y los justiciables tienen exactamente las mismas expectativas. En otras palabras, las expectativas respecto del derecho a la TJE son iguales para todos frente a cualquier conflicto de orden jurídico.

3.2.1.2. El derecho a la igualdad ante la ley.

La unificación de doctrina y el interés de los justiciables por obtener un fallo similar en lo sustancial a fallos anteriores, es la manifestación de una necesidad de dotar al sistema de solución de conflictos de reglas

(11) CALAMANDREI, Piero. La casación civil. Jurídicas, Buenos Aires, 1959, pág. 35.

(12) CRUZ VILLALÓN, Jesús. Op.cit., pág. 165.

(13) Loc.cit.

que garanticen la seguridad jurídica.

Ese objetivo es posible de alcanzar sólo a través del recurso de casación, el mismo que resulta indispensable como unificador de doctrina, en un contexto competencial como el actual en el que asuntos similares son resueltos de manera distinta por salas distintas.

La existencia de un importante número de Salas Especializadas Laborales y de algunas Mixtas hace indispensable una unificación de criterios, más aun cuando el impacto de las reformas laborales ha obligado y obliga a un reexamen de nuestra normativa y, sin duda, a todo un proceso de mutación normativa en todos los niveles que puede llevar a una diversidad de criterios interpretativos, naturalmente generadores de inseguridad.

Lo expresado se entiende mejor si acompañamos la argumentación inicial con el derecho de igualdad ante la ley, reconocido en nuestro caso por el artículo 2 de la Constitución, y que permite establecer que no hay ninguna razón, frente al papel asumido por el Estado respecto de la TJE, para estimar que los justiciables laborales no tienen la posibilidad de ejercer su derecho a recurrir de las resoluciones que violentan los principios de seguridad jurídica, igualdad ante la ley y debido proceso.

Estos argumentos toman más cuerpo frente a los nuevos problemas que enfrenta el Juez de Trabajo, quien actúa en uso de normas que regulan un proceso laboral que se nutre de principios como el de socialización del proceso. Dicho principio informa las normas procesales, cumple un rol equilibrador de las desigualdades al interior del proceso y da origen, como complemento de las normas procesales generales, a la característica de hacer del proceso laboral uno en el que las cuestiones más importantes y más debatidas reposan, en la mayoría de los casos, en la propia actividad del Juez Laboral. Este Juez construirá sus fallos en los casos de defensa de la estabilidad, discriminación y libertad sindical (nulidad del despido, artículo 62 LFE), en los que la carga probatoria recae sobre el demandante, sobre la base de mecanismos presuntivos que requerirán de un control eficaz a través de un recurso extraordinario, que motivará que la Corte de casación se pronuncie no sobre cuestiones de hecho, ya que no es una instancia de mérito, sino sobre la real y correcta interpretación de normas que permitan llegar a conclusiones que requerirán de una homogenización.

3.2.1.3. El interés público.

Por lo demás, y como complemento de lo dicho, detrás del recurso de casación existe un interés público que es indispensable cautelar, el interés por proteger el proceso como medio de solución de con-

flictos, asunto que le interesa al Estado cuando es él quien ha sido instituido como encargado de administrar justicia.

“Es imposible pensar en un Estado que pretenda administrar justicia sin plantearse la necesidad de dotar a las partes del proceso de iguales reglas y armas para defenderse”

4. LAS EVENTUALES OBJECIONES AL MODELO PROPUESTO POR LA LPT.

A la regulación del recurso de casación se han opuesto argumentos de distinta índole entre los que destacan no los jurídicos sino, más bien, los de orden práctico. Todos ellos, fundamentalmente, han girado en torno al problema de la celeridad y el peligro de utilizar al mismo como un mecanismo dilatorio. Hay quien argumenta, incluso, que el recurso de casación cuanto más amplio en sus objetivos y sus causas habilitantes, más se asemeja a un recurso de revisión.

En verdad, resulta difícil despejar temores de esa naturaleza, dados los particulares problemas de congestión que afronta el órgano jurisdiccional y los vicios a los que somos proclives en el ejercicio de la profesión legal, explicables, a veces, en una obsesiva tendencia a ejercer nuestro derecho a recurrir. Sin embargo, esa realidad, debe ser afrontada en un marco tan real y vigente como el que se da en el plano práctico: así como resulta innegable la posibilidad de utilización desmedida del recurso, es innegable, también, el derecho de cualquier justiciable a la aplicación correcta de la Ley, a un proceso justo y a un tratamiento similar frente a casos similares.

Esto parecería que nos lleva a un callejón sin salida. Quizá lo sea, pero es preciso comprender la real naturaleza del recurso para poder establecer su inserción y su plena vigencia en un modelo normativo procesal que tiene como único norte, el de constituirse en herramienta de la jurisdicción para alcanzar la justicia. En la línea de lo dicho es preciso limitar sus supuestos de

procedencia y exigir un celo especial en el enderezamiento del recurso. Su regulación y naturaleza lo permiten. Su dinámica de admisión y procedencia hacen posible este control. Una explicación del trámite de admisión puede graficar lo que digo:

Dicho trámite, siguiendo la explicación de Ramírez⁽¹⁴⁾ a este respecto es: primero, la Sala ante la que se interpone, determina la admisibilidad o no del recurso (remitiéndose al artículo 387 del CPC que, a su vez se remite al 385). Segundo, la Sala Constitucional de la Corte Suprema, antes de pronunciarse por su procedencia, está facultada para declarar la nulidad del concesorio si es que no se ha cumplido alguno de los requisitos. Hay, aquí, un «doble control». Luego, la Sala declara la procedencia de la acción, y debe hacerlo en un plazo de veinte días, fijando fecha para la audiencia, conforme indica el CPC⁽¹⁵⁾. Señala que esta declaratoria es la institución central del recurso, porque de ella depende o no el pronunciamiento del Tribunal de casación sobre la cuestión de fondo (aplicación o interpretación del derecho o infracción de normas del debido proceso). Si el trámite es seguido rigurosamente y con extremo cuidado en la verificación del cumplimiento de todos los requisitos de admisibilidad, se crea una suerte de «filtro» que atenúa el riesgo anotado.

Sin perjuicio de lo dicho, la LPT contiene prescripciones especiales y elementos disuasivos que buscan sancionar la incorrecta o indebida utilización del recurso. Es indispensable, en adición a ello, una actitud decidida de la magistratura por sancionar ejemplarmente el ejercicio injustificado del recurso.

5. LAS PROPUESTAS DE LA LPT.

La LPT intenta presentarse como una norma armónica y coherente construida sobre la base de la interrelación de dos principios: el de tutela judicial efectiva (artículo 139 de la Constitución, que obliga al Estado a proveerla) y el de promoción por el Estado de mecanismos pacíficos de solución de conflictos (artículo 28 de la Constitución). Dicha interrelación permite mirar al proceso laboral como una herramienta de la jurisdicción para la impartición de justicia, objetivo fundamental de aquélla, pero también como un mecanismo de solución de conflictos; el más depurado de

todos, insertado en un sistema de relaciones laborales cuyo molde viene determinado por la propia Constitución y sus normas de desarrollo.

Esta doble perspectiva de análisis es la que, en nuestra opinión, dota de valor a la Ley. Ella anuncia un proceso laboral eficaz, dirigido a lograr la TJE plena, pero a la vez incentiva la recurrencia a medios compositivos alternativos. Esto no es ni una contradicción ni una paradoja. Al contrario, es un signo de coherencia, pues es el resultado de la articulación de los principios de autonomía y de TJE, los que si algún punto de coincidencia tienen, ese es el de estar ambos en capacidad de dar solución al conflicto jurídico. De manera que, más bien, y a la luz de nuestro orden constitucional, es necesario mirar primero al conflicto y, luego, entender ambos principios en forma articulada pues, curiosamente, cada uno cautela los objetivos del otro, en una relación de reciprocidad. En efecto, es indudable que la utilización de los mecanismos compositivos permite la reducción de carga procesal, lo que se traduce en procesos rápidos -la celeridad es un condicionante de la TJE⁽¹⁶⁾- y es también indudable que a través de la TJE se pueden cautelar derechos frente a la vulneración del derecho a la autonomía. Ello permite observar que la LPT presta especial atención a la existencia de un sistema de relaciones laborales, se vale de la autocomposición, promoviéndola, para de ese modo garantizar, o por lo menos intentarlo, la TJE. Y esa actitud no es más que el fruto de una aplicación sistemática de preceptos constitucionales modeladores de deberes para el Estado.

Los efectos prácticos de esta articulación son importantes: permiten dinamizar el proceso y darle al mismo el rol que el desarrollo jurídico y científico le ha otorgado, es decir, el de ser el medio perfecto de solución de conflictos. Sólo esta dinamización permite el diseño de una norma procesal moderna cuyo objetivo es la solución del conflicto con justicia. Y es indispensable que esto sea así porque el dinamismo es el campo fértil en el que puede avanzar el proceso laboral. Ese dinamismo es el que permite la aparición y pleno funcionamiento de principios indispensables como la oralidad, la concentración, la inmediatez y de instituciones como la conciliación judicial, la audiencia probatoria y los recursos extraordinarios que, sin ser re-

(14) Ver: RAMÍREZ JIMÉNEZ, Nelson. Op.cit.

(15) Loc.cit.

(16) Ver: CRUZ VILLALÓN, Jesús. Op.cit.

sueltos en una instancia de mérito, se sujetan al tiempo y están en capacidad de retardar la justicia.

La LPT, si algún sello pretende alcanzar, es el de erigirse en un instrumento de la jurisdicción. Y en un instrumento que garantice los principios constitucionales propios de dicha jurisdicción. En esa línea incorpora como último instituto tendiente a lograr la obtención de dichos objetivos, a la casación, como un recurso extraordinario, como un recurso de cierre del sistema, capaz de motivar la participación de una corte excepcional facultada para casar resoluciones y difundir los efectos de aquéllas. En una sola palabra, en una institución capaz de responder al requerimiento de TJE de cualquier persona.

5.1. Justificación del modelo normativo.

El modelo normativo utilizado es uno que complementa su regulación con la contenida en el CPC. Incluso, el modelo trata de seguir, casi fielmente, la estructura del CPC, teniendo una parte regulatoria general y procesos especiales que, en algunos casos, complementan su regulación con los que bajo la misma denominación se encuentran también regulados por el CPC (proceso sumarísimo laboral, cautelar y de ejecución).

La asunción de un modelo como éste, que denota una dependencia regulatoria del proceso laboral respecto del CPC, no implica un apartamiento del carácter tutelar que por tradición le asiste al proceso laboral. Al contrario, la existencia de regulaciones especiales contenidas en la LPT denotan la existencia de una regulación independiente que responde a las peculiaridades del proceso laboral y, más que ello, a la naturaleza del conflicto que se va a solventar a través de él.

Luego de una extraordinaria reforma procesal, desarrollada bajo el influjo de la opción ideológica derivada del artículo 43 de la Constitución, en la que se aprecia un proceso de unificación y de compartición de preceptos dentro de la ciencia procesal, resulta atendible que el proceso laboral, como medio de solución, se nutra de los principios propios de la ciencia procesal, los que han evolucionado de manera tal que incorporan dentro de sí a la necesidad de fijar reglas compensatorias de la igualdad como norma de base, e incluso como norma de debido proceso, necesidad que por cierto, y para algunos autores, justifica la necesaria autonomía del proceso laboral. Esta fijación de reglas compensatorias y la señalación de principios como el de socialización, dejan ver que el objetivo final del proceso no es la protección frente a la desigualdad sino la impartición de tutela judicial efectiva, de manera que la mencionada fijación de mecanismos compensatorios de igualdad no es más que un presupuesto del que se debe

valer el Estado para proveer la TJE.

Planteado así el problema, encontramos que el propósito final de todo proceso es constituirse en herramienta para alcanzar el ideal de justicia (o para proveerlo). Y también encontramos que uno de los medios de lograrlo es fijando mecanismos compensadores. Luego, es claro que si tanto el proceso civil como el laboral gozan de similares características y objetivos, deben compartir regulaciones y principios tal y como propone la LPT.

Será, entonces, la materia o la naturaleza del conflicto por solventar la que determinará la necesidad regulatoria peculiar y la que, en definitiva, explicará las diferencias entre uno y otro proceso. Ella explicará la incorporación de normas especiales dirigidas a plasmar la igualdad y fijarla como regla de proceso y la utilización con mayor intensidad de los principios y facultades del Juez para dar solución a un conflicto jurídico.

Esa es la razón por la que la LPT asume una línea principista básica (proveniente del CPC) y que se articula con los principios constitucionales descritos anteriormente, sobre los que juega con especial intensidad el principio de socialización del proceso, el que toma como piedra de toque a la necesaria provisión de mecanismos fijadores de igualdad compensatoria.

5.2. Las principales regulaciones propuestas por el PLP.

5.2.1. Jurisdicción y competencia.

La emisión de la LOPJ provocó un traslado de competencias de la Autoridad de Trabajo hacia el Poder Judicial conforme dispuso la Novena Disposición Transitoria de la LOPJ. Dicho traslado supuso que las denuncias por hostilidad e incumplimiento, ya sea que expresen conflictos colectivos o individuales, sean de conocimiento de los jueces laborales.

La reforma en cuestión contribuyó a incrementar la carga procesal de los Juzgados de Trabajo y ella pretendió ser morigerada por un reparto de competencias al interior del órgano jurisdiccional por niveles. Así, se estableció la competencia de los Jueces de Paz Letrados, los Jueces Especializados de Trabajo; las Salas Laborales y la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema.

La clave del reparto de competencias es el criterio de especialidad. Este criterio no sólo permite fijar competencia respecto de conflictos que no son de materia laboral, sino también respecto de conflictos que siendo de materia laboral tienen especial trascendencia. Por ejemplo, los Jueces de Trabajo conocen los procesos de impugnación del despido y los Jueces de Paz Letrado los de impugnación de medidas disciplinarias menores.

Otra de las claves del reparto de competencias

ha sido la distinción entre conflictos colectivos e individuales, los cuales también se vinculan con el criterio de especialidad.

La dación de normas como la LFE y la LRCT ha modificado este reparto de competencias, al crear nuevos derechos y al hacer posible la intervención de los sindicatos en el proceso como titulares de derechos subjetivos.

Asimismo, la LOPJ no ha presentado una completa visión de supuestos respecto de los cuales debe fijar competencia. Ese es el caso de las acciones contencioso administrativas, la resolución de los conflictos del sector público, los conflictos en materia de seguridad social, etc.

Frente a estos problemas, la Ley propone una regulación integral del tema competencial con el objeto de adaptar la LOPJ a los cambios producidos por la normativa sustantiva y la procesal, incluyendo dentro de la nueva regulación a la provisión del recurso de casación en materia laboral.

5.2.2. *Cuestionamiento de la competencia.*

Se han tomado como propias las previsiones contenidas en el CPC, a las que se ha añadido por la vía de determinación de competencia, una regulación especial para la dirimencia de conflictos de competencia entre jueces de distinto distrito judicial y por distinta materia. En este sentido, se ha atribuido, como lo hace el artículo 43 del CPC, competencia para la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República para solventar este tipo de conflictos.

5.2.3. *Acumulación.*

Se ha incluido una regulación específica en esta materia a fin de propiciar la acumulación de procesos, ampliando el supuesto de acumulación de pretensiones que era asumido pacíficamente por nuestra jurisprudencia.

La necesidad de inclusión de esta materia se justifica en la inexistencia de regulación, lo que impedía la acumulación de procesos, y en la posibilidad de participación de las organizaciones sindicales como representantes de trabajadores, quienes, precisamente, utilizarán a sus organismos sindicales para la representación de sus intereses.

5.2.4. *Comparecencia al proceso.*

Se ha tomado la estructura del CPC y se ha añadido regulación en materia de comparecencia de menores de edad y organizaciones sindicales, supuesto especial que obliga a un tratamiento específico, dadas

las atribuciones y capacidades que otorga el artículo 8 de la LRCT a las organizaciones sindicales.

5.2.5. *Conciliación.*

Se ha previsto la posibilidad de utilización de mecanismos alternos de solución de conflictos por la vía de la autonomía, como una forma de disminuir la carga procesal. Lo que se trata de hacer es repotenciar la autonomía colectiva y utilizarla como creadora de nuevos medios de solución de conflictos.

Este es uno de los puntos más importantes de la norma. Las críticas al Poder Judicial giran principalmente sobre el tema de la falta de celeridad. Estas propuestas contribuirán, sin duda, a reducir la incidencia de conflictos sometidos al órgano jurisdiccional.

5.2.6. *Proceso ordinario laboral.*

Se ha establecido un nuevo proceso que toma muchos de los preceptos contenidos en el CPC.

La concepción de este proceso es similar a la del proceso abreviado pero con una sólo audiencia: la de saneamiento, conciliación y actuación de pruebas.

El objetivo básico de ella es lograr que el Juez, quien interviene personalmente en la audiencia, en un sólo acto, pueda verificar la existencia de una relación jurídico procesal válida y con ello pueda promover la conciliación y, en caso de que ésta no se lleve a cabo, continuar con la actuación de pruebas y con la sentencia.

Dato importante es el establecimiento de reglas de lealtad procesal en virtud de las cuales las partes llegan a la audiencia central con todas sus posiciones claramente expresadas. Así, el juez no sólo calificará una relación procesal sino que al tiempo de la audiencia tendrá la posibilidad de apreciar las posiciones de las partes. Esto implica una clara preocupación por el respeto al derecho de defensa, figura que no contemplaba el D.S.03-80-TR.

Igualmente, bajo este esquema, el Juez tiene, al término de la audiencia, una idea clara de la materia controvertida, lo cual le permite ejercer mejor su ministerio.

5.2.7. *Medios probatorios.*

En materia de medios probatorios, se han tomado los lineamientos básicos del proceso civil, incluyendo los sucedáneos de la prueba, con el objeto de fijar claramente la posibilidad de utilizar fórmulas presuntivas que maten los tradicionales mecanismos de fijación de cargas probatorias. Esto en atención al rol del Juez de Trabajo y al hecho que tendrá que solucionar procesos en los que la satisfacción de cargas probatorias

es tremendamente complicada, por ejemplo los procesos de nulidad de despido.

La idea central es la de adaptar el proceso laboral a las reglas de la libre apreciación de la prueba, sistema acogido plenamente por la doctrina, y que permite un libre juego entre actuación de las partes y rol atribuido por las normas al Juez.

Asimismo, se han introducido regulaciones especiales en materia de pericia laboral y revisiones de planillas, con el objeto de evitar que los procesos se paralicen por la remisión del expediente a la oficina de revisores de planillas. Ésta es una de las causas más importantes del retraso de los procesos ya iniciados.

5.2.8. *Impugnación de resoluciones.*

La LPT se adscribe, plenamente, al modelo general de medios impugnatorios fijando regulación específica respecto de los recursos, y acudiendo a la norma supletoria, el CPC, para el tratamiento de los remedios procesales.

Los recursos impugnatorios han sido señalados como los de reposición, apelación, casación y queja.

La **reposición** tiene como objeto lograr que el Juez modifique decretos de mero trámite (aplicación de normas impulsoras del proceso). Se interpone en un plazo de dos días contados después de su notificación y la resolución dictada al efecto es inapelable.

El recurso de **apelación** tiene por objeto afectar autos y sentencias, buscando su revisión ante una instancia superior de mérito. El proyecto se adscribe al modelo propuesto por el CPC y regula todos sus supuestos destacando precisiones en torno a los efectos de la apelación, tratándose de autos y sentencias, durante la etapa de conocimiento o durante la ejecución. Debe hacerse especial mención al tema del acuerdo de voluntades en materia recursiva. Dicho acuerdo, a pe-

sar de estar sustentado en el principio dispositivo, principio al que adhiere la norma procesal laboral, no ha sido considerado en el proyecto en razón de que los derechos normalmente discutidos a través del proceso laboral son de signo irrenunciable, ese es, precisamente, el único supuesto que considera el CPC para prohibir el acuerdo dirigido a exceptuarse del principio de doble instancia.

El recurso de **casación** se plantea como novedad y con carácter de extraordinariedad.

El recurso de **queja**, se plantea y presenta respondiendo a su modelo típico: procedente en los casos de denegatoria de apelación y/o casación.

Al margen de la clásica fijación de medios impugnatorios, se incluye a la casación laboral como medio impugnatorio extraordinario, con el objeto de unificación de doctrina jurisprudencial y cautela de la aplicación o interpretación de las normas o del debido proceso.

Este tema es de capital importancia porque permitirá crear una jurisprudencia nacional en materia laboral generadora de doctrina. Asimismo, se plantea la inclusión de esta figura con el propósito no de crear una instancia de mérito sino, más bien, una instancia que permita cautelar el interés público y, fundamentalmente, el principio de igualdad.

5.2.9. *Proceso sumarísimo.*

Se establece bajo el molde del proceso sumarísimo una vía para el conocimiento de conflictos laborales por parte de los Jueces de Paz Letrados en las materias de su competencia.

La idea central es que los procesos de poca cuantía y los procesos sobre asuntos individuales y de poca trascendencia social sean sometidos a un proceso rápido y sencillo como es el sumarísimo previsto por el CPC. 𐀀