

# Las Claves de la Reforma Procesal Laboral



**LUIS VINATEA RECOBA**

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú,  
Estudios sobre Relaciones Laborales, Instituto de Síntese,  
Universidad de Bologna, Italia, MBA, Universidad de Piura.  
Profesor de Derecho del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú,  
Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas y Universidad de Piura.



## SUMARIO:

- I. Proceso y Estado de Derecho. La aplicación de la norma laboral.
- II. El contexto de aplicación de la norma laboral:
  1. Ineficacia de las herramientas para hacer cumplir la Ley;
  2. La Conflictividad Laboral;
  3. La informalidad y la no sujeción a las normas laborales y las limitaciones de acceso a la justicia;
  4. La excesiva carga judicial y las limitaciones del órgano jurisdiccional;
  5. La estructura del proceso judicial laboral regulado por la Ley 26636.
- III. Las Respuestas de la Ley 29479.

## I. PROCESO Y ESTADO DE DERECHO. LA APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL

La relación existente entre proceso y Estado de Derecho ha sido ya apuntada por varios autores<sup>1</sup> y ella muestra que el primero sirve al segundo de modo que el proceso es una manifestación del Estado de Derecho. El proceso existe para exigir<sup>2</sup> la aplicación del derecho (las normas sustantivas) y en esa medida el proceso cumple un papel instrumental. Esta relación ha sido permanentemente señalada por la doctrina, pero volver a la misma no es un ejercicio meramente introductorio, sino una necesaria llamada de atención acerca de la importancia de dicho carácter instrumental y su relación con la eficaz aplicación de la Ley.

En la medida que nuestra Constitución reconoce el Estado de Derecho como parte o institución importante del modelo de estado al que se sujeta nuestra sociedad, el principio de legalidad, derivado de aquél, y su sujeción al mismo son justamente la manera en que se establece la relación existente entre proceso y Constitución. Así, el proceso se convierte en el mecanismo para hacer cumplir tal relación.

Lo anterior significa que, por un lado, si bien las personas tienen derecho a acudir al Estado para exigir la aplicación de la Ley, lo cual queda cubierto por el Principio de Tutela Judicial Efectiva reconocido por el artículo 139 de la Constitución Política del Estado, por otro, el Estado tiene el deber de crear mecanismos que hagan posible la aplicación de la Ley de manera eficaz. Incluso, en aplicación del referido principio y más allá de la eficacia intrínseca de una norma,

el deber del Estado de proveer a la ciudadanía de mecanismos que permitan exigir la eficaz aplicación de la Ley es en nuestra opinión de tal magnitud, que incluso lleva a los jueces a tener que interpretar el sentido de las normas procesales de modo que permitan alcanzar la tutela judicial efectiva<sup>3</sup>, lo que significa que si una norma procesal dificulta gozar de tal derecho, debe optarse por la interpretación que mejor se adecúe al referido principio.

Remarcamos la referencia al papel que juega el proceso en la eficaz aplicación de la Ley porque pudiera creerse que el carácter instrumental del mismo lo ubica en una posición de menor importancia que la norma sustantiva. Pero no solo no es menos importante, sino que en el ámbito laboral en donde el sistema normativo –de corte esencialmente imperativo– es fuente principal de obligaciones, el cumplimiento efectivo de la norma gracias a los medios instrumentales para lograrlo pueden ser la diferencia entre un sistema normativo (protector) que funciona y otro que no.

Precisamente, el proceso judicial en el marco de un sistema de normas esencialmente imperativo, adquiere relevancia porque si bien la norma sustantiva laboral puede reducir las diferencias que existen entre un empleador y un trabajador mediante reglas equilibradoras, tales diferencias se reducen efectivamente si la norma que impone obligaciones destinadas a reducirlas se cumple.<sup>4</sup> Si ello no ocurre, las diferencias continuarán y el efecto protector de la norma laboral no se realizará. No es por lo tanto solo un rol instrumental el que juega el proceso en el ámbito laboral. En un sistema como ese, el

1 CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Constitución y proceso de trabajo. Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*. Ministerio de Justicia Madrid, 1991. P. 9 y ss. Cruz Villalón deja establecido que entre proceso y Estado de Derecho hay una relación íntima. Tal relación deriva del modelo de Constitución que se asuma: así, si la Constitución señala que un estado es uno de derecho, primará en él el principio de legalidad y para hacerlo cumplir, será necesario que el proceso cuente con características suficientes para lograrlo.

2 En el proceso laboral rige el principio dispositivo, con lo cual se inicia a instancia de parte.

3 Ese es el caso de la copiosa jurisprudencia emitida por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia que ha admitido recursos de casación por violación del debido proceso invocando el derecho constitucional al mismo aun cuando la Ley 26636 no tiene prevista la inserposición del recurso por dicha causal.

4 En el mismo sentido, GARCÍA VARA, Juan. *Procedimiento Laboral en Venezuela*. Caracas, 2004, p. 9.

proceso –cuando hay incumplimientos– puede convertirse en el brazo aplicativo de la norma sustantiva<sup>5</sup>, con lo que no se trata solo de una cuestión de coercibilidad frente a la negativa de cumplir la Ley, sino de lo que podría ser la esencia protectora misma del sistema.<sup>6</sup>

La Ley 29479 (Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT), regula un tipo de proceso que trata de simplificar la aplicación y cumplimiento de la norma laboral para los casos en que esta es incumplida y, en general, para solucionar conflictos de tipo jurídico.<sup>7</sup> Lo hace a través de la institucionalización del proceso concentrado y oral, en el que mediante una audiencia –la de juzgamiento<sup>8</sup>–, se conoce el proceso y se sentencia el mismo en un solo acto, abandonando el sistema escrito y desconcentrado que regulaba la Ley 26636, que se caracterizaba porque la audiencia de actuación de pruebas y la sentencia eran dos actos distintos y distantes entre sí.

La puesta en vigor de un proceso como el indicado tiene que ver con una revaloración de la relación instrumental a la que nos hemos referido. Tal relación, sin embargo, deberá materializarse en un contexto complejo que es el que también motiva tal puesta en vigor, mostrando que hay una relación de retroalimentación entre el contexto y la norma procesal misma.

## II. EL CONTEXTO DE APLICACIÓN DE LA NORMA LABORAL

### 1. Ineficacia de las herramientas para hacer cumplir la Ley

A pesar de que las normas laborales son imperativas –y por tanto nadie cuestionaría su carácter obligatorio–, el proceso de aplicación de las mismas y su cumplimiento no es simple. Una de las primeras cuestiones asociadas al cumplimiento de las normas se centra en el grado de claridad de las mismas y en la legitimidad de su contenido, esto último en función de los intereses que puedan estar detrás de dicho contenido. Lo primero ha sido explicado por Epstein<sup>9</sup> y tiene que ver con la claridad o no de las reglas jurídicas. Así, la falta de claridad de las normas puede constituir no solo una razón para la conflictividad, porque se haría necesaria la aclaración de las mismas a través de una declaración del derecho en un proceso, sino también una razón o desincentivo para no cumplirlas. Lo segundo, tiene que ver con el proceso de aprobación de las normas y el conjunto de intereses que están detrás de ellas. De esta manera, podría darse cierto rechazo al cumplimiento de ellas si es que en el proceso de elaboración de las mismas no ha participado o no se ha sentido representado un grupo social importante. Pero aún en ambos casos, lo verdaderamente importante será, más allá de si las normas son complejas o no o si se les reconoce legitimidad o no, el conocimiento que tiene la colectividad acerca de la eficacia o no de los sistemas existentes para hacerlas cumplir. Es decir, si las normas son claras o no, o si responden a cualquier interés distinto de

5 GARCÍA VARA, Juan, *Op. Cit.* Entiende que por razón similar las normas procesales laborales son también expresión del derecho social.

6 CUENCA, Humberto, remarca que sin la existencia del proceso el derecho carece de efectividad. Citado por GARCÍA VARA, Juan, *Op. Cit.*, El Tribunal Constitucional Peruano parece haber ido un poco más allá al señalar que el concepto de “adecuada protección contra el despido arbitrario”, que en principio se refiere a la que proveen las normas sustantivas, incluye a las vías procesales. Ver: sentencia del TC recaída en el expediente 976-2001AA/TC seguidos por Eusebio Llanos Huasco contra Telefónica del Perú.

7 Téngase en cuenta que la Ley 29479, como también lo hacía la Ley 26636, contempla la posibilidad de solucionar los conflictos jurídicos por la vía de la sentencia pero también a través de mecanismos como la conciliación, el arbitraje e incluso la transacción.

8 Lo indicado debe ser visto de manera genérica porque, como se verá más adelante, el proceso ordinario laboral cuenta con dos audiencias, una de las cuales es de conciliación y la otra, de juzgamiento.

9 EPSTEIN, Richard, *Reglas simples para un mundo complejo*. Lima, 2005. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica.

quien tiene que cumplirlas, el cumplirlas o no dependerá al final de su grado de coercibilidad y de la eficacia del sistema procesal o incluso el inspectivo para hacerlas cumplir. Si la colectividad comprueba que los procedimientos para hacer cumplir la Ley son ineficaces, lo más probable es que opte por incumplirla.

Y este es precisamente uno de los principales problemas de la norma laboral. Esta, a pesar de ser imperativa, encuentra como mecanismos de coerción a dos que enfrentan no pocas dificultades para lograrlo. Por el lado de la inspección del trabajo, si bien es cierto que con la emisión de la Ley de Inspección Laboral 28806 y la implementación del nuevo sistema de inspección se cuenta con una buena herramienta para hacer cumplir la Ley, lo cierto es que el procedimiento inspectivo además de no tener el alcance suficiente para enfrentar el problema de la informalidad, es un procedimiento que sirve para constatar el cumplimiento de normas laborales pero no para declarar derechos cuando la norma requiere interpretación. El proceso judicial, en cambio, que sí permite lo anterior, acusa problemas estructurales de tal magnitud que hacen que un proceso judicial laboral, en promedio, pueda ser resuelto en cuatro o cinco años, dependiendo del distrito judicial.

El efecto de lo anterior es fácil de adivinar: la escasa o nula eficacia de los mecanismos de coerción para hacer cumplir la Ley impacta de manera decidida en ella, determinando que resulte fácil para quien tiene que cumplirla optar por no hacerlo.<sup>10</sup>

La verdadera cuestión, por lo tanto, es que el contexto de aplicación de la norma laboral es uno en el que ella no se respeta; lo que provoca una conciencia más o menos generalizada de que incumplir la norma laboral no tiene una consecuencia grave, tanto desde una perspectiva económica como legal.

10 Se trata casi de un juego de economía de opciones: si es más ventajoso demorar el cumplimiento de una obligación por espacio de cuatro años que hacerlo de inmediato y ello no tiene una sanción económica o legal, lo más probable es que el obligado a cumplir la norma opte por no hacerlo. Del mismo modo, independientemente del plazo, si quien tiene que cumplir una norma es consciente de que le será difícil a quien fiscalice su cumplimiento forzar o detectar al obligado, este optará también por incumplir.

## 2. La conflictividad laboral

Como efecto de lo anterior, el incumplimiento de la norma además incrementa los niveles de conflictividad en una suerte de proceso de retroalimentación, que desnuda la poca capacidad del órgano judicial para atender los procesos judiciales que dichos conflictos generan. Así, la excesiva carga judicial, tema sobre el que volveremos luego, no es solo un problema de limitaciones en la estructura del órgano jurisdiccional para atender los procesos, sino también la manifestación de un problema externo a él, debido a que cada vez que se incumple la Ley se generan más conflictos y ello incrementa la demanda de servicios de justicia para un sistema que no tiene capacidad para atenderlos todos.

Evidentemente, no nos estamos refiriendo al hablar de conflictividad laboral a la que puede apreciarse en ambientes convulsionados o en sistemas de relaciones laborales en crisis. Nada de eso, pero la conflictividad laboral a la que nos referimos es una que se determina en contraste con sus medios de solución. En ese sentido, si los medios de solución para los conflictos no son eficaces o los alternativos no son transitados porque no hay incentivos para hacerlo, la situación en la cual los incumplimientos de la norma se manifiestan, adquieren la condición de conflictos y su repetición y generalización son capaces de crear un ambiente de conflictividad que si bien podrían no ser en determinado momento un problema serio para una sociedad, sí podrían serlo si es que no se toman medidas estructurales para resolverlos.

## 3. La informalidad y la no sujeción a las normas laborales y las limitaciones de acceso a la justicia

La informalidad de la economía también actúa como un factor clave en la determinación del

contexto de aplicación de la norma laboral. El que se estime en más de cincuenta por ciento el porcentaje de informalidad de nuestra economía no solo permite mostrar el poco alcance efectivo de la normativa laboral y los problemas que ello trae en términos de protección social, inclusión e igualdad, sino también, una vez más, la poca utilidad de las herramientas procesales o fiscalizadoras para lograrlo.

Pero la informalidad no solo es un elemento que evidencia lo anterior. Además tiene como una de sus características la de constituirse ella misma en un impedimento para el acceso a la justicia y, desde esa perspectiva, ser un factor que incide en el proceso. Ello se aprecia con facilidad en materia probatoria: si un trabajador informal quiere acceder a los derechos que las normas laborales le reconocen, su primer problema será cómo probar que es un trabajador y que por lo tanto, está dentro del ámbito de aplicación de las referidas normas.<sup>11</sup>

La informalidad, por tanto, es un factor que incide en el proceso porque no solo impide que el trabajador acceda a los derechos que proveen las normas sustantivas, sino porque impide o dificulta enormemente el hacer uso de los mecanismos, por buenos o malos que éstos sean, para exigir la aplicación de las normas laborales.

A la informalidad debe sumársele el actuar ilegal que suele acompañarla y que es distinto de la informalidad misma. Y es que la informalidad podría incluir relaciones jurídicas autónomas que no están dentro del ámbito de las leyes laborales y que son distintas de las relaciones que estándolo pretenden presentarse como autónomas. Estas últimas, lejos de ser autónomas, son relaciones ilegales que ocurren en el mundo formal pero pretenden presentarse como informales. Ellas simplemente, son relaciones ilegales y son muy frecuentes. Justamente por esto último es que forman parte del contexto de la aplicación de la norma laboral, pues no solo son

el resultado de decisiones de incumplimiento sino que forman parte de un modo de realizar actividades económicas. Ya no nos encontramos solamente frente a quien decide incumplir la Ley sino frente a quien lo hace porque cree que esa es una forma más de competir en el mercado.

#### **4. La excesiva carga judicial y las limitaciones del órgano jurisdiccional**

La excesiva carga judicial y las difíciles condiciones en las que se presta el servicio de administración de justicia son también factores que afectan la aplicación de la norma laboral. Hay también aquí, como dijimos, una suerte de retroalimentación porque en la medida que se incumplen las normas y se incrementan las demandas derivadas de ello, se dificulta el trabajo de los jueces, quienes tienen que resolver más demandas de aquellas para las que la infraestructura y organización con que cuentan están preparadas.

Las limitaciones presupuestales, la insuficiente preparación de algunos jueces y auxiliares y las carencias tecnológicas son y han sido una constante en los últimos años y es indudable que por sí mismas han contribuido a dificultar la solución de los procesos judiciales y a crear la conciencia ciudadana de la ineficacia de las soluciones jurisdiccionales en materia laboral.

Pero las limitaciones del órgano jurisdiccional no se limitan a cuestiones de infraestructura. Uno de los problemas más serios es el que se manifiesta a través de la organización misma, pues a la falta de especialización en unos casos, provisionalidad de los jueces en otros y falta de personal y capacitación, se suman los continuos cambios en materia de competencias, lo que ha llevado a que internamente se realicen asignaciones o cambios de competencia, que determinan que los jueces deban resolver muchos más casos de los que pueden. Ese es el caso, por ejemplo, de la reasignación de competencias

11 Debo tenerse en cuenta a este respecto, que por estar en el sector informal, su empleador no contará con el tipo de documentación que le es exigida a cualquier empleador.



en materia contencioso administrativa, que no ha venido acompañada de condiciones para la atención de los referidos casos.

### 5. La estructura del proceso judicial laboral regulado por la Ley 26636

El proceso regulado por la Ley 26636, a pesar de ser un proceso que se sustenta en principios de procedimiento como los de oralidad, concentración, celeridad e inmediación, es uno que en la práctica responde a un modelo básicamente escrito, en el que el rol del juez en muchos casos no es muy activo y en el que la constante es la demora y la lentitud.

La aparentemente simple estructura del proceso laboral, constituida por la demanda, la contestación, la audiencia única y la sentencia, es en verdad una compleja secuencia de actos que se pierde en la concesión de casi ilimitadas posibilidades de ataque y defensa a las partes. Así, el proceso laboral es un mecanismo que lejos de facilitar la reconstrucción de los hechos en los que se fundan la demanda y la contestación, con el propósito que sobre ellos se aplique una norma jurídica, dificulta tal reconstrucción haciendo que el juzgamiento propiamente dicho, supla tales dificultades y la actividad procesal más que dirigida a probar hechos busque investigarlos.

En el marco anterior, la audiencia única<sup>12</sup>, que es una audiencia destinada a que se sanee el proceso<sup>13</sup>; se intente la conciliación; se fijen los puntos controvertidos y se actúen las pruebas pasa a convertirse en una audiencia de trámite

y ordenamiento de información, que dará en la mayoría de los casos, paso a otras audiencias de actuación probatoria complementarias.<sup>14</sup> El saneamiento procesal también sufre el impacto de esa estructura, pues si bien está dirigido a que el Juez analice la procedencia y sustento material de las excepciones, suele resolverlas con la sentencia, especialmente aquellas que versan sobre la relación material misma, como es el caso, por ejemplo, de las excepciones de falta de legitimidad para obrar. En este último caso, es frecuente encontrar que la excepción en cuestión, más que ser una defensa previa, termina convirtiéndose en una defensa de fondo que se resuelve con la sentencia, luego de cuatro años de proceso.<sup>15</sup>

No menos dramática es la situación de la conciliación dentro del proceso laboral. Ello debido a que la propia estructura del proceso –que es uno que tiende a durar cerca de cuatro años– es un desincentivo en sí mismo para la celebración de cualquier acuerdo conciliatorio. En esa línea y como lo señalábamos líneas arriba, las probabilidades de que se celebre un acuerdo conciliatorio sabiendo que el proceso se resolverá en un plazo extensísimo son muy bajas, como lo viene demostrando la práctica, que ha llevado a convertir la conciliación dentro del proceso en una etapa de mero trámite.

Pero quizá el principal problema de la estructura procesal que venimos abordando se centra en la actividad probatoria y en las posibilidades de producir certeza, respecto de la ocurrencia de los hechos que sustentan tanto la demanda como la contestación. A pesar de que la Ley

12 La audiencia única es, en el marco de la Ley 26636 una audiencia central sobre la que gira el proceso laboral.

13 El artículo 65 de la Ley 26636 señala al saneamiento como la primera etapa de la audiencia única, cuyo propósito es resolver los medios de defensa propuestos y declarar, en su caso, la validez de la relación jurídico procesal; la nulidad o invalidez de la misma o la suspensión de la audiencia para que se subsanen los defectos procesales de la relación, provengan de la demanda o de la contestación.

14 La audiencia única normalmente permite la actuación de pruebas documentales y pruebas de declaración de parte. Las pruebas de testigos, periciales, investigatorias y revisiones de planillas se actúan posteriormente.

15 Este tipo de excepciones al ser propuestas argumentándose que la relación material entre las partes es inexistente, en verdad contienen buena parte o casi todo el debate de fondo en materia laboral, porque en ellas lo que se discutirá es si existe o no relación laboral, supuesto necesario para ubicarse dentro del ámbito de aplicación de las normas laborales. Por esa razón es que se resuelven con la sentencia.

26636 establece claramente que los medios probatorios se adjuntan a la demanda y, en definitiva, se presentan u ofrecen en los actos postulatorios, en la práctica la actividad probatoria ocurre a lo largo de todo el proceso. Ello porque siendo tan dilatado es necesario mantener "viva" la prueba para que sea realmente apreciada por el Juez al momento de sentenciar. Pero además porque es al momento de sentenciar, porque la audiencia de actuación de pruebas no las actúa todas, cuando se analiza de manera conjunta toda la prueba y como ello ocurre mucho tiempo después de iniciado el proceso, las partes, además de la etapa postulatoria, aprovechan toda oportunidad para introducir al proceso medios probatorios adicionales.

Lo anterior determina que el proceso laboral sea uno en el que las partes tiendan –a pesar de que las normas son precisas<sup>16</sup>– a presentar medios probatorios con posterioridad a los actos postulatorios y antes de la emisión de sentencia de primera instancia. Ello, además, se complementa con la necesidad que tiene el juez de comprender los hechos que son materia de debate, lo que lo lleva a hacer uso de sus facultades de incorporación de prueba en busca de la veracidad, apoyándose en la facultad de ordenación de actuaciones probatorias de oficio.<sup>17</sup>

El carácter escrito del proceso laboral determina que este sea una sucesión de escritos que complementan los actos postulatorios. Es decir, más allá de que la Ley 26636 establezca que la demanda y la contestación aparejen las pruebas y fijen la controversia, lo cierto es que la contradicción de la demanda y la contestación se extienden a todo documento que las partes, de manera complementaria, presenten en el proceso. Y no nos referimos solo a los medios probatorios, sino a todos los escritos que las partes presentan con el objetivo de ampliar las

afirmaciones que hicieron en la demanda o la contestación.

En la forma antes indicada, el proceso regulado por la Ley 26636 es uno en el que la sentencia pone fin a todos los actos e iniciativas que las partes emprendan para convencer al Juez de su posición, siempre, claro está que su propósito no sea dilatarlo, posibilidad que, por cierto, dada la estructura del proceso escrito, no debe ser descartada.

Pero las complicaciones del proceso no se agotan en lo indicado anteriormente. A ellas se suman las de revisión, la extraordinaria de casación y la etapa de ejecución. Etapas todas ellas sucesivas aunque no necesariamente transitables, pero que siempre agregan al proceso características similares a las descritas anteriormente. Es decir, considerando que la etapa de conocimiento del proceso es una que está llena de las complejidades anotadas, es frecuente que se anulen sentencias y el proceso se exponga a nuevos pronunciamientos sujetos a actividades probatorias ordenadas de oficio.

Las anulaciones a que hacemos referencia si bien tienen en muchos casos el propósito de regularizar el proceso y modificar sentencias con contenidos ilegales, de cara a los justiciables, el procedimiento tiene un resultado dilatorio insoslayable que se suma a la duración misma del proceso en primera instancia y que puede extenderse aún más si es que el proceso una vez transitadas la primera y segunda instancia, se sujeta a la revisión de la Corte Suprema en vía de casación.

Por si no fuera poco, el proceso deberá continuar con una etapa de ejecución que podría ser forzada y si bien no tan compleja como la etapa de conocimiento, si lo suficientemente formal como para añadirle demoras.

16. El artículo 26 de la Ley 26636 establece que "los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes en los actos postulatorios, salvo disposición legal distinta".

17. El artículo 28 de la Ley 26636 le permite al Juez en decisión inimpugnable, ordenar la actuación de pruebas de oficio "cuando las ofrecidas por las partes resulten insuficientes para producirle certeza y convicción".

### III. LAS RESPUESTAS DE LA LEY 29479

La NLPT, frente a las complejidades del proceso escrito aunque en un contexto similar al que se desarrolla aquél, propone un tipo de proceso que ya viene siendo probado en distintos países con singular éxito<sup>18</sup>, y que se caracteriza por la concentración de las principales actuaciones procesales dentro de la audiencia y la oralidad como forma de expresión de lo sostenido por las partes en el proceso.

La idea de proceso concentrado y oral no es ajena a nuestro sistema judicial. El proceso penal ya sufrió una reforma importante que ha sometido a las reglas del proceso oral el juzgamiento de las causas penales y la oralidad ya figuraba como una característica de los procesos laborales, como lo señalan los artículos 1 y 63 al 65 de la Ley 26636. Pero en este último caso, aún cuando las audiencias previstas en la mencionada norma admitían la oralidad, la práctica llevaba a que se privilegie lo escrito en detrimento de la oralidad.

La NLPT se estructura, tratándose del proceso ordinario, en dos audiencias centrales, una de conciliación y otra de juzgamiento, en las que el propósito de cada una de ellas está claramente definido y en las que la oralidad resulta esencial. En el caso de la primera, el juez *"participa activamente a fin de que (las partes) solucionen sus diferencias parcial o totalmente"* y por decisión de las mismas partes *"la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se de por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor a un mes"*.<sup>19</sup> En el caso de la segunda, *"la audiencia se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia"*.<sup>20</sup>

La estructuración del proceso en dos audiencias con fin definido cada una de ellas permite a la NLPT ofrecer dos espacios de solución para la controversia, en los que la oralidad desempeña un papel fundamental. La segunda de ellas, la de juzgamiento, además, se registra a través de audio y video<sup>21</sup>, con lo que lo relevante pasa a ser el discurso de las partes, la interacción e intermediación con el juez y la concentración de los actos en uno solo, de modo que al final de la audiencia se emite sentencia.

La primera característica del proceso regulado por la NLPT y a la vez respuesta a los problemas anotados en el punto anterior es la rapidez, concreción y simplicidad del proceso. Es decir, de un proceso escrito que incentiva la presentación de múltiples documentos, se pasa a uno en el que las pretensiones y pruebas se ofrecen o adjuntan a la demanda y contestación y en caso de no conciliarse la controversia, se lleva a cabo una audiencia –la de juzgamiento– en la que se plantean las posiciones de las partes, se actúan las pruebas, se alega y se sentencia el caso. En otras palabras, un proceso muy concentrado que acerca de manera significativa el cumplimiento de la ley a la ley misma.

Complementa lo anterior la estructura misma del proceso que es una en la que los actos de notificación, además de ser pocos y limitados a lo esencial, –al menos en la etapa de conocimiento– pueden realizarse de manera electrónica. De algún modo, se trata de una estructura que busca que las partes vayan al proceso y no el proceso a ellas, como ocurre en el proceso escrito.

La segunda característica de la NLPT es su carácter omnicompreensivo. Se trata de un proceso que amplía el régimen de competencia a los

18 Ver: Ley Orgánica del Proceso Laboral venezolano; Ley de Procedimiento Laboral Española y Ley Procesal Laboral Chilena.

19 Artículo 43 de la NLPT.

20 Artículo 44 de la NLPT.

21 Artículo 12 de la NLPT.



casos en los que se plantean conflictos derivados de la prestación personal de servicios, sean de naturaleza laboral, formativa, administrativa o cooperativista y civil que encubra relaciones de trabajo.<sup>22</sup> La ampliación de tal carácter omnicompreensivo se complementa con una presunción de laborabilidad en virtud de la cual, acreditada por parte del prestador de servicios la realización personal de los mismos, se presume la existencia de una relación laboral, salvo que el demandado demuestre lo contrario.<sup>23</sup> Ambas cuestiones son una respuesta al problema de la informalidad señalado líneas arriba.

La tercera característica de la NLPT es la modificación de las reglas de comparecencia de modo que se establezcan reglas de legitimación extraordinaria para las organizaciones sindicales; personas individuales que forman parte de categorías dentro de una empresa y organismos como el Ministerio Público o la Defensoría del Pueblo, para los casos de tutela frente a la discriminación, proscripción del trabajo infantil y tutela de derechos de categoría.<sup>24</sup>

La funcionalidad oral del proceso y la manera en que se desarrollarán las audiencias la siguiente característica de la NLPT. En efecto, el que la audiencia de juzgamiento sea oral determina que sea en dicha audiencia donde las partes fijarán sus posiciones en el proceso; actuarán sus medios probatorios, alegarán y obtendrán una sentencia. Es indudable que el hecho que todos esos actos ocurran en una sola audiencia modificará la estructura actual de reconstrucción de los hechos en el proceso y, especialmente, la manera de apreciarlos. Es obvio que en el proceso escrito el modo de reconstrucción de

los hechos se sujeta esencialmente al relato que hagan las partes en los escritos que van incorporando al proceso, lo que se puede complementar oralmente en las audiencias de actuación de pruebas. En el proceso oral, en cambio, la reconstrucción de los hechos si bien tiene como punto de partida lo escrito en la demanda y la contestación, privilegia el discurso oral y se apoya en la prueba y en el discurso escrito.<sup>25</sup> En otras palabras, el proceso es inverso.

Pero la diferencia más saltante se presenta por el hecho que el proceso oral previsto por la NLPT se estructura de modo que la actividad probatoria y la decisión (sentencia) ocurran en un solo acto y en el escrito en momentos diferentes y distantes entre sí. Esto determina que en el proceso que regula la NLPT la decisión esté inmediatamente vinculada a la actuación y evaluación de la prueba y, por tanto, se emita en un solo acto.<sup>26</sup> El Juez, así, puede comunicar a las partes su decisión y debe sustentarla en un plazo no mayor de cinco días o reservarse ese mismo plazo para comunicar su decisión y fundamentarla, si es que el caso tiene una complejidad que así lo amerita.<sup>27</sup>

Las reglas de oralidad señaladas anteriormente se extienden al proceso en segunda instancia, convirtiendo la apelación y su absolución en un debate que originado en un recurso escrito pasa a sustentarse oralmente y se decide –a través de la sentencia– en el mismo acto de la audiencia.<sup>28</sup>

La NLPT complementa las características anotadas con regulaciones específicas en materia cautelar que homogenizan el proceso laboral

22 Ver: artículos II del Título Preliminar, 1 y 2 de la NLPT.

23 Artículo 23 de la NLPT.

24 Artículos 8 y 9 de la NLPT.

25 El artículo 12 de la NLPT señala la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias.

26 El artículo 47 de la NLPT establece que el juez debe hacer conocer a las partes el "fallo de su sentencia", señalando día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para notificar la misma.

27 Artículo 47 de la NLPT.

28 Artículo 33 de la NLPT.

con el proceso civil y permiten la obtención de cualquier tipo de medida cautelar, dentro y fuera del proceso.<sup>29</sup> También con una regulación específica en materia de Casación que amplía su objeto y se puede sustentar en "la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República"<sup>30</sup> y procesos especiales como el Abreviado Laboral, previsto para las controversias de menor cuantía sujetas a la competencia de los jueces

de paz letrados<sup>31</sup> y para los casos de tutela de la libertad sindical y la reposición cuando se trate de pretensión única<sup>32</sup>; el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos los procesos de ejecución y no contenciosos.

En suma, la NLPT se plantea como una respuesta no solo a las necesidades de reforma del proceso que regula la Ley 26636 sino como una norma que propone una vía procesal que trata de tomar en cuenta diversos factores externos al mismo pero que indudablemente influyen en él.

29 Artículo 54 de la NLPT.

30 Artículo 34 de la NLPT.

31 Artículo 1 de la NLPT.

32 Numeral 2 del artículo 2 de la NLPT.