

Nueva Ley Procesal del Trabajo

**PEDRO MORALES
CORRALES**

Abogado.



**MICHAEL VIDAL
SALAZAR**

Abogado especializado en derecho laboral. Profesor de la PUCP y de la Universidad de Lima.



La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) entrará en vigencia (de forma progresiva) seis meses después de su publicación, es decir, el 16 de julio de 2010. Así, el cambio principal de la Ley N° 29497 es la nueva concepción del proceso laboral, mucho más expeditivo (podría acabar hasta en seis meses), para lo que se han incluido reglas de tramitación en las que prima el debate oral y la utilización de mecanismos electrónicos para la notificación. Con esta nueva disposición, el proceso laboral se constituye en una forma idónea de defensa de los reclamos laborales y, de alguna manera, alienta al empleador a instituir una adecuada política laboral, prevenir el surgimiento de reclamos de sus trabajadores y optar por la negociación y otras formas de solución de controversias distintas al proceso judicial.

La nueva visión del proceso laboral viene además respaldada por una amplia gama de instrumentos al alcance del trabajador para asegurar que el resultado del proceso pueda ser ejecutado. La NLPT ha regulado expresamente la utilización en el proceso laboral de cualquiera de los tipos de medidas cautelares establecidos por el Código Procesal Civil (apartándose del texto restrictivo que existe actualmente), entre ellas, todos los tipos de embargo (como el de retención, utilizable en caso de cuentas bancarias) e incluso, medidas cautelares genéricas (cualquier tipo de

medida que lleve a asegurar la ejecución de un pronunciamiento favorable). Asimismo, se ha regulado la posibilidad de que la medida cautelar sea solicitada antes de interponer la demanda (medida cautelar fuera del proceso).

En consecuencia, el trabajador que considere afectado su derecho podrá encontrar en un tiempo casi inmediato una reparación (aunque sea temporal) al perjuicio sufrido. En esa línea, se establece la posibilidad de solicitar una reposición provisional cuando se cuestiona la extinción del vínculo laboral, exigiéndose solo que el reclamo sea verosímil (y no que se pruebe el peligro en la demora y se ofrezca contracautela) cuando el demandante es dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad.

PROTECCIÓN AL TRABAJADOR

La protección a los trabajadores no se sustenta solo en la celeridad del proceso y la amplia posibilidad de utilizar instrumentos que aseguren la ejecución un resultado favorable en el mismo, además tendrán disponibles una serie de medidas que han ido cerrando discusiones actuales.

Así, por ejemplo, se dispone que la prórroga de competencia (posibilidad de acordar o aceptar acudir a un órgano jurisdiccional distinto al competente para conocer un conflicto en un determinado territorio) solo será admitida cuando favorezca al prestador de un servicio. En tal sentido, las cláusulas incorporadas en los contratos de trabajo sometidos a la competencia de un órgano distinto al establecido por ley solo serán aplicables si resultan, en el caso en particular, favorables al prestador de servicios.

PRESUNCIÓN DE RELACIÓN LABORAL

Tal vez la cuestión más discutible de la norma la podemos ubicar en el ámbito probatorio. En efecto, la NLPT establece que se presume la existencia de relación laboral ante la mera comprobación de una prestación personal de servicios. Es decir, a partir de la vigencia de esta norma, dentro de una discusión sobre la naturaleza laboral o no de una relación, el posible empleador será quien deba acreditar que la relación no fue laboral; es decir, que no existió subordinación.

Actualmente, es el demandante quien debe acreditar la existencia de este último elemento, determinante para la existencia de la relación laboral. En consecuencia, dentro de la labor preventiva de las empresas que contratan servicios independientes debe efectuarse una revisión de sus contratos de naturaleza civil o comercial (locación de servicios, contratos de obra, comisión mercantil, etcétera) y contar además con un archivo de documentos que acrediten el carácter autónomo de la labor prestada en tales supuestos. ♦

Más medidas

■ ARBITRAJES

En relación con el arbitraje como medio de solución de conflictos laborales derivados del incumplimiento del empleador de alguna de sus obligaciones, se dispone que el sometimiento al mismo, mediante una cláusula o convenio arbitral, solo procederá cuando se hubiese insertado a la conclusión de la relación laboral y la remuneración mensual del trabajador haya sido superior a 70 URP (S/. 25,200). En caso contrario, el convenio arbitral no será oponible. Esto se aparta de lo dispuesto por la ley actual que permite el uso del arbitraje sin limitación alguna.

■ MEDIOS IMPUGNATORIOS

Otra medida de protección al trabajador demandante se puede ubicar en la parte referida a los medios impugnatorios. Así, lo más importante es que la interposición del recurso de casación no suspende los efectos de la resolución cuestionada (como sucede actualmente), salvo que en procesos sobre obligaciones de dar suma de dinero la parte afectada solicite la suspensión de sus efectos, previo depósito u otorgamiento de carta fianza por el importe reconocido hasta ese momento.

■ SINDICATOS

La NLPT dispone que los sindicatos pueden actuar por sus dirigentes y afiliados sin necesidad de un poder especial. Más allá de lo cuestionable de la medida, no cabe duda de que el papel del sindicato se verá potenciado, lo que hace necesario que el empleador adopte una política de prevención de contingencias y de conflictos a fin de evitar una confrontación directa con sus trabajadores.

