

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

FACULTAD DE DERECHO



PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

“EL PRINCIPIO DE ORALIDAD DE LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y
SU ROL EN LA CONSECUCCIÓN DE UNA ADECUADA JUSTICIA LABORAL
EN EL PERÚ”

TRABAJO ACADÉMICO PARA OPTAR EL TITULO DE SEGUNDA
ESPECIALIDAD EN DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Autor: Luis Eduardo Arellano Mori

Asesor: Manuel Gonzalo De Lama Laura

Código: 199720258

Lima, diciembre de 2018

RESUMEN

En el presente trabajo analizamos el papel de la Oralidad y su reconocimiento como un principio del Derecho Procesal del Trabajo contenido en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Peruana (Ley N° 29497).

Si bien dicha norma lo recoge como uno de sus principios, existe la incertidumbre en la doctrina de cómo un concepto que aparenta ser una técnica procesal podría ser considerado como un principio. En nuestra investigación, de naturaleza exegética, demostraremos la relevancia de la oralidad y la pertinencia de su inclusión como principio con el objeto de refutar las posiciones que consideran que no puede ser un principio. Si bien podría sostenerse que no es relevante definir si la oralidad es un principio o no, porque ya está recogido así en la norma, en el presente trabajo intentamos justificar el porqué de dicho reconocimiento, debido a que el legislador no dio una explicación que nosotros pretendemos esbozar en este trabajo. Además, consideramos que es muy pertinente saber porque es un principio y porque es importante que lo sea, debido a que es la manifestación del principio protector del derecho del trabajo que alcanza al proceso laboral de esta forma.

En adición a ello, veremos como la Oralidad se conjuga con los fundamentos del proceso laboral contenidos en la misma ley (desigualdad compensatoria, privilegio del fondo sobre la forma, debido proceso laboral, discriminación positiva y rol protagónico del juez en el proceso) de qué forma sirve para que estos se manifiesten de manera más concreta y eficiente.

Todo esto nos llevará a concluir que la Oralidad es el principio que nos permite alcanzar una administración de justicia más adecuada, esa es la hipótesis del presente trabajo.

INDICE

INTRODUCCIÓN (5)

CAPITULO 1: LOS PRINCIPIOS (6)

1.1. Fundamento de la pertinencia de los Principios del Derecho. (6)

1.2. Los Principios del Derecho del Trabajo. (7)

1.3. La relevancia del Principio Protector en el Derecho del Trabajo. (7)

1.4. Los principios del Derecho Procesal del Trabajo. (8)

1.5 Los Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la incorporación de la Oralidad como Principio del Derecho Procesal del Trabajo Peruano. (13)

CAPITULO 2: LOS FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO (18)

2.1. Los Fundamentos del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (18)

2.1.1. La desigualdad compensatoria (19)

2.1.2. El privilegio del fondo sobre la forma (20)

2.1.3. El debido proceso laboral (20)

2.1.4. La discriminación positiva (21)

2.1.5. El rol protagónico del juez (21)

CAPITULO 3: LA BUSQUEDA DE LA JUSTICIA EN EL PROCESO LABORAL PERUANO (23)

3.1. Hacia una adecuada justicia laboral basada en los principios y fundamentos:
Jurisprudencia y Casos.(23)

3.2. El rol de la Oralidad en la consecución de una adecuada justicia laboral. (23)

3.3. Análisis de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y oportunidades de
mejora (23)

CONCLUSIONES (24)

BIBLIOGRAFÍA (25)



INTRODUCCIÓN

El artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636, enunciaba que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad. La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 sostiene por su parte que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. La diferencia entre los principios consagrados en ambas normas es precisamente la incorporación de la economía procesal y la oralidad como principios del nuevo proceso laboral peruano, en nuestro trabajo intentaremos justificar porque la oralidad debe ser considerada un principio del proceso laboral y como se produce su aplicación práctica.

El análisis que realizaremos será deductivo, comenzaremos por definir que son los principios del derecho, para que sirven, luego definiremos y enumeraremos los principios del derecho del trabajo y finalmente listaremos y definiremos a los principios del derecho procesal del trabajo derivados de los anteriores y aquellos que son propios del derecho procesal. En este punto veremos si la oralidad tiene lugar entre estos principios procesales y si representa la manifestación de algún principio en particular.

Posteriormente revisaremos los fundamentos del proceso laboral peruano contenidos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (desigualdad compensatoria, privilegio del fondo sobre la forma, debido proceso laboral, discriminación positiva y rol protagónico del juez en el proceso) y a través de un análisis integral, comprobaremos como la oralidad permite que estos fundamentos se puedan desarrollar de manera correcta y concreta.

Finalmente, a través de la aplicación en casos concretos, demostraremos que la introducción de la oralidad en el proceso laboral peruano ha servido para tener procesos más justos, más certeros y más rápidos, lo cual es una expresión clara y concreta del principio protector del derecho del trabajo.

CAPITULO 1: LOS PRINCIPIOS

1.1. Fundamento de la pertinencia de los Principios del Derecho.

Mario Pasco Cosmópolis¹ sostiene que es un problema definir lo que son los principios del derecho o, expresado de otra forma, a qué categorías jurídicas podemos atribuirle la calidad de principios. Los principios son verdades que fundan un sistema de conocimiento, admitidas como tales, por ser evidente o por haber sido comprobada, es decir, como supuestos exigidos por la necesidad de la investigación y la práctica.

El profesor Plá Rodríguez enuncia que los principios del derecho son aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos². Por su parte Pasco Cosmópolis sostiene que éstos principios cumplen una triple función: informadora, porque inspiran al legislador y sirven de fundamento al ordenamiento jurídico; normativa o integrativa, porque actúan como fuente supletoria ante el vacío o deficiencia de la ley; e interpretativa, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete³.

En ese sentido, los principios generales del derecho son los enunciados normativos más generales que -a pesar de no haber sido integrados formalmente en los ordenamientos jurídicos particulares- recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. Son conceptos o proposiciones de naturaleza axiológica o técnica que informan la estructura, la forma de operación y el contenido mismo de las normas, grupos normativos, conjuntos normativos y del propio derecho como totalidad y por ello son utilizados por los jueces, los legisladores, los creadores de doctrina y por los juristas en

¹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo. Lima, AELE, 1997. p.37

² PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Depalma, 1998. p.14

³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo. Ibídem.

general, sea para integrar derechos legales o para interpretar normas jurídicas cuya aplicación resulta dudosa⁴.

1.2 Los Principios del Derecho del Trabajo.

El derecho del trabajo se basa en una desigualdad fundante, las partes de la relación laboral no son iguales, por un lado, está el empleador quien tiene mayores recursos y por el otro lado se encuentra el trabajador que ante esta situación requiere protección.

Entonces, la aplicación del derecho del trabajo requiere de principios orientadores debido a sus particularidades y de acuerdo a Pasco Cosmópolis⁵, los principios que generan consenso en esta disciplina son: Irrenunciabilidad de Derechos, Continuidad de la Relación Laboral, Primacía de la Realidad, Razonabilidad, Buena Fe Laboral y No discriminación.

A partir de esa desigualdad queda claro que criterio más importante que debe aplicarse en la relación de trabajo es el de la protección, por eso surge es el Principio Protector, el cual tiene diferentes denominaciones como “desigualdad compensatoria”, “correctivo de la desigualdad social”, “principio de disparidad social”, “corrector de desigualdades o de equiparación” y se define como «aquel en virtud del cual el Derecho del Trabajo, reconociendo la desigualdad de hecho entre los sujetos de la relación jurídica de trabajo, promueve la atenuación de la inferioridad económica, jerárquica e intelectual de los trabajadores».⁶

1.3 La relevancia del Principio Protector en el Derecho Laboral

El Principio Protector tiene su fundamento en la desigualdad originaria del Derecho

⁴ Definición encontrada en la web <https://es.calameo.com/books/003464068ed9c8e08dde6>, revisada el 01/12/18.

⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo. En: Los Principios del Derecho del Trabajo Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez. Lima, SPDTSS, 2004 p.25

⁶ Definiciones citadas por PAREDES INFANZON, Jelio. Los principios del Derecho del Trabajo: El Principio protector. Artículo publicado el 10/07/2018 en la web legis.pe.

Laboral, en la diferencia existente entre el trabajador y su empleador. Ante ello, sostiene el venezolano Meza Salas que “el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con una protección jurídica que le favoreciere. Se afirma entonces que las normas de la Legislación Laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionar la doctrina precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el Principio Protector constituye no sólo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser”⁷.

Es tal la relevancia del Principio Protector que todos los demás principios del Derecho del Trabajo son corolarios de éste, ya que en todos se observa un fin tuitivo y de defensa de los derechos del trabajador. Siguiendo a Plá Rodríguez el principio protector es el principio madre, el principio por antonomasia del Derecho del Trabajo, del cual se derivan todos los demás como manifestaciones o desarrollo del mismo.⁸

1.4 Los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

El contrato de trabajo no se produce entre partes iguales, sino entre diferentes⁹, por ello, el derecho procesal del trabajo debe regularse también de manera distinta al resto de procesos, sin embargo, podría compartir principios con el derecho laboral. Como sostiene Zavala Costa, el proceso laboral no puede ni debe ser un instrumento que acreciente aún más las desigualdades existentes entre el trabajador y empleador, sino que, debe procurar que las diferencias propias de toda relación laboral no se trasladen a

⁷ MEZA SALAS, Marlon y NAVARRO DE MEZA, Sara. “Aplicación del Principio Protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo” En: Libro Homenaje al Dr. José Román Duque Sánchez. Caracas, Tribunal Supremo de Justicia, 2003.

⁸ Tomado de la Sentencia del Tribunal Segundo de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la Coordinación Laboral del Estado Aragua Maracay del Poder Judicial de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 01/03/2010 en <http://aragua.tsj.gov.ve/decisiones/2010/marzo/786-1-DP11-L-2009000740-DP11-L-2009-000740.html>

⁹ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. El principio protector en el proceso laboral. En: Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima: Editorial Grijley, 2008. p. 517-538.

la relación jurídicoprocesal¹⁰. Al respecto, Ermida Uriarte afirma que, en el Derecho laboral procesal, el principio no es el de igualdad formal o abstracta, sino su contrario, lo que la doctrina y la legislación española llaman la desigualdad compensatoria: se parte de la base de que la desigualdad real entre trabajador y empleador que reconoce el Derecho sustantivo del trabajo no desaparece en el proceso, sino que se mantiene. En el proceso laboral también hay una parte poderosa y otra débil, una que dispone de recursos y otra que no y sobretodo- una parte que puede esperar y otra que no puede hacerlo: es respecto a esa desigualdad que debe operar el principio de la desigualdad compensatoria¹¹.

En la doctrina existen posiciones contrarias a la aplicación de este principio de compensación, las cuales sostienen que la desigualdad tutelar del trabajador se da y se agota en el derecho sustantivo y que es suficiente allí, sin que sea necesario trasladarla al campo procesal donde debe imperar el riguroso principio de la igualdad, debido a que ello induce a una posición de parcialidad de parte del órgano judicial¹². Dicha postura no es equivocada, porque la igualdad en el proceso debe ser considerada un resultado y una manifestación del debido proceso y no un medio, el camino para alcanzar dicha igualdad es precisamente, el principio protector. Por estas razones, el derecho procesal laboral requiere de principios propios, aunque no exclusivos, porque toma éstos principalmente del derecho procesal y del derecho laboral y de acuerdo a Pasco Cosmópolis¹³, estos principios deberían ser:

□ Principio de veracidad:

El autor sostiene que existe consenso, virtual unanimidad en la doctrina acerca de la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé la

¹⁰ ZAVALA COSTA; Jaime. El sueño de la celeridad. Breves reflexiones sobre algunos aspectos relevantes de la nueva Ley Procesal del Trabajo. En: Revista Análisis Laboral, Lima, febrero 2010. p. 1-5.

¹¹ ERMIDA URIARTE, Óscar. La celeridad del proceso laboral. En: AA.VV. Actualidad del Derecho del Trabajo. Lima: AIADTSS y DEIURE, 2009. p. 239-240.

¹² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. El Principio Protector en el Proceso Laboral. En: Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez. SPDTSS. Grijley 2008. p. 517-538

¹³ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo. En: El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. Santo Domingo, Secretaría de Estado de Trabajo, 1999. p. 127-141

primacía de la verdad real sobre la verdad aparente o formal, a fin de que se logre la «materialidad de la verdad» para que el proceso laboral sea un "proceso-verdad". La búsqueda de la verdad única y auténtica es un desiderátum de todo proceso, pero lo que interesa es comprobar de qué medios se vale para conseguirlo, de qué manera y en qué medida ciertas manifestaciones de un proceso se apartan de ese norte y tienden a consagrar como valor absoluto lo que aparece como cierto a través del rito y la solemnidad.

Este principio supone la limitación del formalismo, la ampliación de facultades del juez y la facultad del fallo extra y ultra petita.

Respecto a la limitación del formalismo, nuevamente siguiendo al profesor Pasco¹⁴, el proceso es una organización de formas, por consiguiente, el formalismo es necesario para garantizar una justicia objetiva, y para evitar arbitrariedades; pero, si la forma no tiende a este fin, es necesario negarle importancia, sabiéndose bien que a menudo la obediencia a la misma oculta dilaciones acerca del mérito de la controversia, deplorables argumentos capciosos y, eventualmente extorsiones. Por consiguiente, obediencia a la forma sí, desde luego, cuando sirve de tutela de la sustancia, y no observancia de la forma por la forma: disciplina del proceso, pero sobre todo lealtad procesal y justicia rápida y solícita. Una justicia que no sea así no es justicia.

El proceso entonces debe ser simple, ninguna prueba debe ser más valiosa que otra, por eso algunas pueden relativizarse, pero las partes tienen libertad absoluta para ofrecer las pruebas que consideren pertinentes.

Sobre la ampliación de facultades del juez -siempre según Pasco- si el proceso laboral pretende el logro de la verdad real, no puede conformarse un sistema dispositivo que haga del juez un espectador, un convidado de piedra, y deja en manos de las partes la fijación de sus límites, su impulso, la producción y actuación de la prueba. Se hace necesaria una mayor actividad del juez a través de la introducción de elementos inquisitivos que surgen como respuesta o remedio que aporta la ciencia jurídica del

¹⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo. Lima, AELE, 1997. p.42

proceso para lograr el proceso-verdad, mediante la restitución del equilibrio violado de las partes y la búsqueda de la verdad real oculta detrás del conflicto. Para ello se fortalecen los poderes del protagonista estatal, para que mediante ellos dirija el proceso y obtenga los elementos de juicio necesarios, evitando que las omisiones o insuficiencias de la parte débil de la relación de trabajo se consideren actos voluntarios, cuando en realidad constituyen una consecuencia forzada de la desigualdad.

El proceso civil se enmarca dentro de los límites que le fijan la demanda y su contestación, sus normas generalmente fulminan con nulidad a la sentencia que resuelve sobre algún punto no demandado o no controvertido. Todo exceso es vicio insalvable. A este principio se le conoce como de "inmutabilidad del proceso", el cual, en materia laboral "no es más que un enunciado general, una orientación, una tendencia, en atención a que el nuevo proceso, en que se prescinde de esquemas formales, se procura que la sentencia decida la pretensión conforme al derecho moral. Esta es la facultad del fallo extra y ultra petita que es una particularidad del proceso laboral.

□ Principio protector:

En un capítulo anterior hemos definido el principio protector, cuyo fundamento responde al propósito de nivelar la desigualdad. Según Couture, citado por Pasco¹⁵¹⁶, "el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras desigualdades" por eso se dice que la igualdad supone tratar igual a los iguales y diferente a los diferentes. Ahí volvemos nuevamente al concepto de la desigualdad fundante del derecho del trabajo.

Lo dicho respecto del derecho sustantivo es plenamente válido para el procesal Las desigualdades, el desequilibrio, la posición preeminente del empleador frente al trabajador, propias de la relación de trabajo, se trasladan a la relación jurídico-procesal donde adquieren nuevas manifestaciones. Dentro de las diferencias que se marcan entre la controversia común y la laboral, acaso la más evidente es la múltiple desigualdad

¹⁵ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo. Lima, AELE, 1997. p.

¹⁶ .

jurídica, económica y probatoria que separa a los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno -el empleador la parte fuerte y del otro - el trabajador - la débil. Por eso se pueden extrapolar las reglas también al proceso laboral y teniendo como base al principio protector.

Una de las manifestaciones de este principio en el proceso son las reglas pro operario cuyo desarrollo se plasma en tres reglas: in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa¹⁷:

- a) La regla in dubio pro operario: Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquél que sea más favorable al trabajador.
- b) La regla de la norma más favorable: Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas.
- c) La regla de la condición más beneficiosa: Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Asimismo, existen otras manifestaciones como el proceso de oficio, la carga de la prueba, y la indisponibilidad de derechos que suponen un favorecimiento al trabajador en el proceso. Debemos tener claro que la protección del trabajador en el proceso no implica necesariamente que siempre se deberá resolver a su favor, sino que en el proceso deberán crearse las condiciones necesarias para que existan igualdad de condiciones durante la tramitación del mismo.

Criterio de conciencia y equidad en el fallo:

¹⁷ PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Depalma, 1998. p.40.

Como sostiene Pasco, de poco servirían los principios antes examinados si los jueces no tuvieran en su aproximación al proceso, una actitud distinta, una diversa manera de apreciar el contenido de las pruebas. Por un lado, de los sistemas de evaluación existentes o propuestos, debe aplicarse aquél que mejor se adapte a las necesidades y requerimientos del proceso laboral; por otro, debe estar presente la equidad, con una dimensión aún mayor que la que comúnmente se le atribuye en la vida jurídica.

El juez como director del proceso deberá emitir un fallo basado en derecho, pero sobre todo basado en justicia. Debe atender a su conciencia, debe aplicar criterios de razonabilidad, proporcionalidad y equidad y de ahí su rol protagónico que más adelante evaluaremos.

Ahora bien, los principios recogidos por la Nueva Ley Procesal del Trabajo son los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. ¿Son los mismos que los reseñados por Pasco Cosmópolis? Nosotros creemos que sí, debido a que todos se encuentran enmarcados dentro del ámbito de influencia del principio protector.

De este grupo de principios, el que es materia principal de este trabajo es el principio de la oralidad. Como sostiene Paredes Palacios¹⁸, la oralidad como principio de la Nueva Ley Procesal del Trabajo debe enfocarse desde una perspectiva dogmática y metodológica, en el sentido de su orientación transversal para que a través de ésta se entiendan también los demás principios. Sobre ello volveremos más adelante, sin embargo, este razonamiento nos permite inferir que el principio protector del derecho procesal -que también es enunciado por Pasco Cosmópolis como principio del derecho del trabajo- y el principio de criterio de conciencia y equidad en el fallo, pueden ser utilizados de la misma forma para entender como manifestaciones o el desarrollo de éstos a los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad y economía procesal recogidos en la nueva ley. Por esta razón, consideramos que la Nueva Ley

¹⁸ PAREDES PALACIOS, Paul. La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia. En: Proceso y Constitución. Lima, Ara Editores, 2011. p. 249-276

Procesal de Trabajo recoge los principios que generan consenso en el derecho procesal laboral, siendo en nuestra opinión el más importante el principio de oralidad.

1.5 Los Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la incorporación de la Oralidad como Principio del Derecho Procesal del Trabajo Peruano.

Según Alfredo Cadena, el efecto beneficioso de la oralidad se pone en evidencia haciendo más llanas, más simples y más naturales las relaciones entre el juez y las partes. Es notorio que la tramitación del juicio confiada exclusivamente a las defensas escritas, mantenían al Juez en una situación de aislamiento psicológico del cual no podía salir sin violar esa actitud de inerte e impenetrable reserva formal que la costumbre creada por el procedimiento escrito había transformado en un sistema. Este es un procedimiento que parece hecho adrede para impedir que el juez y las partes se acercaran y se entendieran, un tipo de proceso donde los escritos de defensa se dedican a tratar ampliamente puntos del juicio sobre los cuales el Juez ya estaba plenamente convencido y que por el contrario los defensores omiten desarrollar las cuestiones sobre las que el juez hubiera deseado detenerse.¹⁹ Todo esto se deja de lado en el proceso oral, donde las facultades del juez le permiten indagar sobre todo aquello que sea necesario para dilucidar la controversia.

Así entonces, vemos que la oralidad es relevante en los procesos judiciales porque la palabra hablada permite un mejor entendimiento de lo pretendido y de los argumentos de defensa respecto de aquello que se pretende. Si bien en estricto se trataría de una técnica referida al mecanismo de expresión utilizado en el proceso, su relevancia radica en la utilización que se le da para hacer destacar los demás principios de inmediación, concentración, economía procesal, celeridad, y veracidad. Así, mediante la oralidad, la inmediación es más directa, el proceso es más rápido, se manifiestan de mejor manera la economía procesal y la concentración y principalmente, puede someterse a un mejor escrutinio la veracidad de lo alegado.

¹⁹ Exposición de Motivos del Código de Procedimiento Civil Italiano, tomado de CADENA COPETE, Alfredo. De los Principios Innovadores del Nuevo Código Procesal del Trabajo y del Capítulo de Pruebas. Bogotá, Universidad Católica Javeriana, 1951. p. 28.

La Ley Procesal del Trabajo N° 26636 si bien establece la posibilidad de que el proceso laboral pueda ser predominantemente oral al reseñar en el artículo I del Título Preliminar que “las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el juez” la realidad nos indica que los procesos laborales fueron principalmente escritos y que las audiencias eran meros formalismos. Por esta razón, la reforma procesal laboral pretende, a partir de la oralidad, conseguir la consagración y efectiva realización de los demás principios.

Siguiendo a Pasco Cosmópolis²⁰²¹, la oralidad no es un simple atributo del proceso laboral peruano, sino un carácter que califica todo un sistema procesal que permite la consecución y la eficacia de las otras características del proceso laboral como la inmediación, la concentración, la sencillez y la celeridad. Asimismo, tampoco es un prurito de modernidad, sino el prerequisite, la condición sine qua non para hacer operativo un proceso laboral con los principios del Derecho Procesal del Trabajo que lo hacen uno sustantivamente diferente del común²². Por su parte, Paredes Palacios²³²⁴ sostiene que, en sentido amplio, oralidad significa inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas.

Estos argumentos nos permiten formular la hipótesis respecto que la oralidad es la base en la que se funda el nuevo proceso laboral peruano y que tiene una orientación transversal debido a que a través de ésta se deberán entender los demás principios.

La impartición de justicia –o la resolución de conflictos- existen desde mucho antes de que se inventara la escritura, por ello, siguiendo a Priori Posada, se reconoce que, con la incorporación de la escritura al proceso, éste adquiere firmeza y precisión, pero pierde espontaneidad y viveza y se aparta de lo real. En ese sentido, a medida que la forma

²⁰ PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Oralidad, el nuevo paradigma. En: Soluciones Laborales N° 25. enero

²¹ . p. 55

²² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Características del proceso laboral. La oralidad. En: Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. Lima, SPDTSS, 2005. p. 53

²³ PAREDES PALACIOS, Paul. Prueba y presunciones en el proceso laboral. Lima, ARA Editores, 1997. p.

²⁴

escrita avanza hasta imponerse definitivamente, la verdad moral se distancia cada vez de la verdad procesal²⁵.

La oralidad es el medio más adecuado para que el juez se forme de mejor modo la convicción sobre los hechos del proceso y el escenario en el que de mejor manera se garantizan los derechos de las partes en el proceso, por ello se considera el principio más esencial de los que rigen el proceso, por cuanto, de hecho, viene a condicionar a los restantes²⁶. A partir de lo expuesto podemos inferir que la sentencia de un proceso oral será la más cercana a la verdad real y, por tanto, será la más justa, sin embargo, en el presente caso debemos tomar en cuenta las particularidades del proceso laboral para determinar su validez.

La oralidad entonces, nos permite obtener sentencias más cercanas a la verdad real -más justas- y así podemos verificar el cumplimiento del principio procesal laboral de la búsqueda de la verdad o de primacía de la realidad. Respecto del principio protector en el proceso²⁷, que persigue principalmente la tutela y la protección de los derechos del trabajador, podemos concluir que la oralidad funciona como un instrumento eficiente para su realización en el proceso laboral. Si la finalidad del proceso es la búsqueda de la verdad real, para llegar a ella se requerirá un proceso que garantice el pleno ejercicio de los derechos de las partes, otorgando aquella protección o privilegio de la norma sustantiva a la parte débil de la relación. En una audiencia oral esto es claramente palpable, debido a que el juez en su condición de director del proceso –y con el objeto de encontrar la verdad- conducirá la confrontación de posiciones o la actuación de pruebas a proteger precisamente al trabajador, de ser necesario.

En ese sentido, vemos como la oralidad opera en el proceso laboral peruano como una suerte de catalizador de los demás principios, haciéndolos más completos, más eficientes, más ciertos. Por eso, consideramos que la oralidad representa el principio

²⁵ PRIORI POSADA, Giovanni. “Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una autentica oralidad en el proceso civil peruano” En: Revista Themis N° 58, Lima diciembre 2010. p.124.

²⁶ PRIORI POSADA, Giovanni. Op. cit.p. 142.

²⁷ Conforme a lo señalado precedentemente, este principio supone -entre otras manifestaciones- la limitación del formalismo, ampliación de facultades del juez, facultad del fallo extra y ultra petita, prueba de oficio, carga de la prueba, reglas pro operario, indisponibilidad de derechos, evaluación de la prueba y equidad.

más importante de la nueva ley procesal del trabajo porque es una manifestación del principio protector y el de búsqueda de la verdad.

La práctica forense nos ha permitido conocer que la tramitación de procesos laborales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún presenta rezagos de la norma anterior. Así, vemos que, por ejemplo, existen jueces que declaran inadmisibles demandas por falta de precisión del petitorio, que fijan audiencias de conciliación en plazos inferiores a diez días contados desde la notificación de la demanda, que declaran fundadas excepciones de oscuridad y ambigüedad. Como todo proceso, supone una adecuación al cambio y una interiorización de los principios, lo cual esperamos se realice correcta y oportunamente.

Es importante mencionar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema resolvió declarando fundada en parte la Casación Laboral N° 7707-2014 y sostiene que en la Ley N° 29497 la oralidad constituye uno de los principios esenciales del nuevo proceso laboral y sobre el que se fundamentan los demás principios procesales.

La Corte Suprema considera que la inmediación del juez requiere de la oralidad del proceso laboral, a efecto de que el juzgador pueda involucrarse e interactuar en el juicio como director de este. El proceso, de esa manera, puede desarrollarse en forma expeditiva y, con ello, hacer efectivos los principios de economía procesal y concentración para concretar una real eficacia. Determina, por tanto, que existe una estrecha relación interna entre la oralidad y la inmediación, pues para que la decisión en el proceso laboral sea real se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando para ello con la participación de las partes involucradas. Para la sala suprema además resulta imprescindible que el juez laboral y las partes procesales puedan mantener una estrecha vinculación, así como un contacto directo y personal en el juicio, sin que ello signifique perder la objetividad e imparcialidad. La prevalencia de la oralidad está demostrada en el texto de la norma. De ahí que dicho principio se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y, además, se constituye en un referente con el que se pretende la redefinición del conflicto.

Asimismo, enuncia que el proceso judicial de esa manera puede desarrollarse en forma expeditiva y, con ello, hacer efectivos los principios de economía procesal y concentración para concretar una real eficacia en la administración de justicia.²⁸

CAPITULO 2: LOS FUNDAMENTOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

2.1. Los Fundamentos del proceso laboral peruano en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo dispone lo siguiente:

” Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros. El Proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las (70) Unidades de referencia procesal (URP).²⁹”

²⁸ Tomado de <http://www.elperuano.com.pe/noticia-la-oralidad-asegura-tutela-judicial-efectiva-37085.aspx>

²⁹ El resaltado es nuestro, se refiere a los principales fundamentos.

Sostiene Priori³⁰ que en el artículo III del Título Preliminar se deberá advertir, en primer lugar, la consagración del principio de tutela jurisdiccional efectiva y debido proceso, principios-derechos de la potestad jurisdiccional reconocidos en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú, que suponen principios procesales entendidos como conceptos que definen la esencia de lo que es un proceso y deben ser aplicados como mandatos de optimización en la ponderación de derechos fundamentales y situaciones jurídicas por el juez laboral. Como veremos, la consagración de estos principios, aunados al principio de razonabilidad, permite afirmar una vez más que el proceso laboral instaurado en la NLPT ha sido concebido bajo el influjo del constitucionalismo imperante. Así, nos queda claro que en el contexto jurídico actual, que la desigualdad entre las partes, que intervienen en un proceso laboral, puede afectar su desarrollo o resultado. Para enervar dicha situación, el legislador ha establecido una serie de principios que deben ser fielmente observados por el juez laboral y esos precisamente son los fundamentos del proceso laboral. De la norma citada se desprenden dichos fundamentos que son los siguientes:

2.1.1. La desigualdad compensatoria

Como sostiene el profesor Leopoldo Gamarra³¹ “el fundamento que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo es la desigualdad compensada. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas por la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.”

Siguiendo con Gamarra, quien cita a Eduardo Couture, “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha

³⁰ PRIORI POSADA, Giovanni y otros. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, ARA Editores, 2011. p. 45

³¹ Tomado de GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo “Los fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” En: Revista Actualidad Empresarial N° 257 - Segunda Quincena de junio 2012 p. 257 y siguientes.

perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho, se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada.”

Como lo vimos anteriormente, esto es básicamente el concepto del Principio Protector del Derecho del Trabajo que vemos se extiende a los fundamentos contenidos en la norma, más adelante explicaremos la relación que existe entre estos.

2.1.2. El privilegio del fondo sobre la forma

Leopoldo Gamarra³² sostiene sobre este fundamento que “en el proceso laboral, podemos utilizar el concepto de equidad como idea del fundamento del privilegio del fondo sobre la forma. El principio de equidad sirve al juez como criterio para aplicar las normas jurídicas cuando el derecho positivo se lo permite. De ahí que la naturaleza propia de la equidad está en corregir la ley, en la medida en que esta resulta insuficiente en virtud de su carácter general” En ese sentido, preferir el análisis del fondo sobre la forma permite un proceso más justo, más transparente y con un resultado más eficiente.

Este fundamento se operativiza a partir de la oralidad, la intermediación y tiene directa relación con la primacía de la realidad, sin dejar de lado otros principios como el de irrenunciabilidad y protector que inspiran este fundamento.

2.1.3. El debido proceso laboral

El proceso es un conjunto de reglas para la solución de un conflicto y la manifestación y garantía- de la tutela jurisdiccional efectiva. El debido proceso es una garantía constitucional recogida en el artículo 119 de la Constitución y consiste en que en el proceso judicial se respeten los principios y derechos fundamentales de las partes y que éstas tengan la posibilidad de realizar una correcta y adecuada defensa.

³² *Ibíd*em

Como lo vimos en los párrafos anteriores, este fundamento tiene una especial relevancia en el proceso laboral, debido a que es necesario que, en aplicación del principio protector, se le otorguen al trabajador demandante las mayores facilidades para la defensa de sus intereses. Eso es el debido proceso laboral.

2.1.4. La discriminación positiva

La norma citada al inicio de este capítulo dispone que el juez deberá acentuarse en aplicar los fundamentos en beneficio de la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad, es decir, una acción afirmativa del derecho a la igualdad y no discriminación en el empleo respecto de estos grupos protegidos.

2.1.5. El rol protagónico del juez

Sostiene Gamarra que “el rol del juez en este nuevo proceso es preponderante, no solo porque dirige e impulsa el proceso, sino porque incluso la misma norma le asigna facultades de interrogar a las partes, abogados y terceros en cualquier momento. El juez, en el proceso en general, es el director, gobierna el proceso y decide la causa. Pero como servidor del Estado su función principal es administrar justicia, mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos”. Es un criterio aceptado que el juez laboral debe tener dentro del proceso una participación activa y efectiva, un virtual protagonismo que, sin disolver la estructura dispositiva del mismo, la tiña marcadamente de inquisitividad. Por lo que, sería razonable pensar que, el incremento de las facultades de iniciativa y dirección del proceso asignada al órgano judicial, se justifica precisamente por la situación de desequilibrio real entre las partes. En general, para poder ejercitar sus funciones, el juez en una determinada causa debe ser extraño del todo a los intereses que en ella vienen envueltos y no estar ligado a las personas por relaciones personales particulares. Esta es una garantía de su imparcialidad en la causa y, más todavía, una garantía de su prestigio frente a las partes. Por eso, no basta con que el juez, en su conciencia, se sienta capaz de ejercer su oficio; es necesario que no exista ni siquiera la duda de que los motivos personales puedan influir sobre su ánimo en la administración de justicia. Sin embargo, quien protege al trabajador es la

ley no el juez. Es el proceso el que desiguala con finalidad tuitiva, no el magistrado, quien debe ser imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la justicia”³³.

Como podemos apreciar, nuevamente nos encontramos ante las manifestaciones del principio protector del Derecho del Trabajo. A eso se refieren principalmente los fundamentos del proceso laboral cuando, por ejemplo, enuncian la necesidad de alcanzar la igualdad real en el proceso, es decir, ello no quiere decir necesariamente que el juez deberá resolver en favor del trabajador en todos los casos, sino que este trabajador deberá encontrarse en igualdad de condiciones dentro del proceso frente al empleador, quien tiene más recursos y mayores posibilidades.

La oralidad sirve para sustentar el privilegio del fondo sobre la forma y además el favorecimiento de la continuidad del proceso, debido a que, con su uso, ambos presupuestos se pueden materializar de manera plena. Ello supone también una mayor protección al debido proceso y la razonabilidad, sin dejar de lado la protección frente a determinados grupos especiales.

El juez es el principal protagonista de este proceso y por eso debe tener los conocimientos y la capacidad suficiente para poder llevarlo a cabo. Debe estar libre de sesgos y prejuicios y debe guiar su conducta dentro de un marco de ética y de responsabilidad. Para ello se requiere una adecuada selección, permanente capacitación y evaluaciones periódicas, porque siendo los principales operadores del sistema, si ellos no desarrollan adecuadamente su trabajo el sistema colapsa.

³³ GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo “Los fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” En: Revista Actualidad Empresarial N° 257 - Segunda Quincena de junio 2012 p. 257 y siguientes.

CAPITULO 3: LA BUSQUEDA DE LA JUSTICIA EN EL PROCESO LABORAL PERUANO

Nota explicativa:

En este capítulo realizaremos un análisis de casos específicos en los que se aplicó la oralidad en el proceso judicial peruano y como ésta sirvió para conseguir una adecuada consecución de justicia (o quizás no). En estos casos particulares, apreciaremos la aplicación de los conceptos teóricos aquí desarrollados. En adición a ello, haremos una evaluación general de cómo se ha venido aplicando la nueva ley procesal laboral en el Perú y los problemas actuales en su ejecución, tomando como base la información del Grupo de Trabajo denominado “Mesa de trabajo para analizar y elaborar propuesta para la reforma de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo” aprobado por Resolución Ministerial N° 223-2018-TR. Nosotros creemos que la deficiente capacitación y la sobrecarga laboral hacen que esta norma tenga problemas en su ejecución.

3.1. Hacia una adecuada justicia laboral basada en los principios y fundamentos: Jurisprudencia y Casos.

3.2. El rol de la Oralidad en la consecución de una adecuada justicia laboral.

3.3. Análisis de la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y oportunidades de mejora.

	PRINCIPIO	¿EN QUE CONSISTE?	¿CÓMO OPERA EN CADA CASO?		CONCLUSIÓN
			FORMA ESCRITA	ORALIDAD	
PRINCIPIO	Inmediación				
	Concentración				
	Celeridad				
	Economía procesal				
	Veracidad				
FUNDAMENTO	La desigualdad compensatoria				
	El privilegio del fondo sobre la forma				
	El debido proceso laboral				
	La discriminación positiva				
	El rol protagónico del juez				

CONCLUSIONES

- El principio de Oralidad es el principio más relevante de la nueva Ley Procesal del Trabajo peruana porque permite alcanzar una adecuada y más eficiente administración de justicia.
- Este principio es el más relevante del Derecho Procesal Laboral porque es una manifestación del principio protector del Derecho del Trabajo.
- De la misma forma, los fundamentos del proceso laboral peruano se fundan en el principio protector y a través de la oralidad, permiten alcanzar la finalidad del proceso que es la consecución de una adecuada y eficiente justicia.
- La consecución de los objetivos del proceso laboral supone además la tutela de los derechos fundamentales de las partes, esto es debido proceso y derecho a la defensa de la parte empleadora y en adición a ello, derecho al trabajo de los trabajadores.
- Si bien el diseño de la oralidad en la Ley Procesal del Trabajo permite la materialización del principio protector, existen variables extrínsecas que dificultan su aplicación.
- Debe mejorarse la capacitación de los operadores (jueces, abogados, etc.), debe sancionarse al abogado que presente una demanda sin fundamento y deben dotarse de recursos a la administración de justicia para un cabal desarrollo de sus funciones.

BIBLIOGRAFÍA

- PAREDES PALACIOS, Paul. Prueba y presunciones en el proceso laboral. Lima,

ARA Editores, 1997

- PAREDES PALACIOS, Paul. La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia. En: Proceso y Constitución. Lima, Ara Editores, 2011. p. 249276.
- PAREDES PALACIOS, Paul. La oralidad como herramienta para el acceso a la justicia en el nuevo proceso laboral peruano. En: Libro de Ponencias del Quinto Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, celebrado en Lima el 26 de octubre de 2012. Lima, SPDTSS, 2012.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Oralidad, el nuevo paradigma. En: Soluciones Laborales N° 25. enero 2010. p. 55
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Características del proceso laboral. La oralidad. En: Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. Lima, SPDTSS, 2005
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo. En: El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio. Santo Domingo, Secretaría de Estado de Trabajo, 1999.
- PRIORI POSADA, Giovanni. “Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una autentica oralidad en el proceso civil peruano”. En: Revista Themis N° 58, Lima diciembre 2010. p.124.
- GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo “Los fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” En: Revista Actualidad Empresarial N° 257 - Segunda Quincena de junio 2012
- ERMIDA URIARTE, Óscar. La celeridad del proceso laboral. En: AA.VV. Actualidad del Derecho del Trabajo. Lima: AIADTSS y DEIURE, 2009

- PAREDES INFANZON, Jelio. Los principios del Derecho del Trabajo: El Principio protector.
- PRIORI POSADA, Giovanni y otros. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, ARA Editores, 2011.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo. Lima, AELE, 1997.
- CADENA COPETE, Alfredo. De los Principios Innovadores del Nuevo Código Procesal del Trabajo y del Capítulo de Pruebas. Bogotá, Universidad Católica Javeriana, 1951.

