

# VIGENCIA DEL DERECHO A UN JUEZ IMPARCIAL EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO

SEBASTIÁN SOLTAU SALAZAR<sup>(1)</sup>

## I. INTRODUCCIÓN

---

La adopción de un nuevo modelo de proceso laboral, cuya nota característica es la abierta apuesta por la oralidad en detrimento del “culto al expediente”, definitivamente augura un mejor futuro en cuanto a la tutela jurisdiccional de los derechos laborales en nuestro país<sup>(2)</sup>.

Sin embargo, es preciso reparar en las consecuencias, no todas ellas positivas, que a propósito de la adopción de dicho modelo podrían presentarse en la práctica, de no mediar un cambio diametral de mentalidad en todos los operadores jurídicos directa o indirectamente vinculados a los litigios laborales; particularmente, en los jueces.

En este sentido, de la mano del optimismo inherente a aquellos que creen en las bondades de la reforma del proceso laboral –entre los cuales nos incluimos–, debe encontrarse necesariamente una cuota de escepticismo con relación a aspectos tales como el que ahora nos ocupa: ¿comprenderán los jueces

---

(1) Estudiante de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Tercer puesto concurso universitario.

(2) PASCO COSMÓPOLIS, citando a RODRÍGUEZ-PIÑERO, destaca los beneficios de la oralidad al mencionar que “el objetivo fundamental de que se actúe ante el Magistrado de palabra y por medio del debate laboral es el de facilitar su contacto directo con las partes y las pruebas, lo que le permitirá la mejor averiguación del supuesto fáctico, así como la más clara fijación de las pretensiones de las partes”. Sin embargo, es importante reparar en lo señalado por el mismo autor, en el sentido de que “la oralidad no es un atributo solitario y aislado, sino que se complementa e interactúa con los otros (inmediación, celeridad, concentración, etc.) de una manera inescindible para conformar un tipo de proceso: el proceso oral”. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, pp. 92-93.

a cabalidad y de suyo, el rol que la nueva Ley Procesal del Trabajo –en adelante, la NLPT– les asigna como “protagonistas” del proceso y “garantes” de la igualdad entre las partes?

Decíamos antes que la reforma introducida por la NLPT se vislumbra como positiva, a lo que habría que añadir que era necesaria. Ello, tras haber constatado que el proceso laboral de la Ley N° 26636 –en adelante, la LPT– no cumplía con la finalidad propia de todo proceso judicial: constituirse en “instrumento para conseguir la tutela efectiva de las situaciones jurídicas de los particulares, para que lo establecido por el derecho objetivo tenga una real vigencia y para con todo ello lograr una paz social en justicia”<sup>(3)</sup>. Muy por el contrario, los procesos regidos por la LPT propician las dilaciones indebidas, y por qué no decirlo, la adopción de conductas contrarias a la buena fe y lealtad procesales<sup>(4)</sup>.

Queda claro, pues, que la reforma, y consiguiente adopción de un nuevo paradigma para el proceso laboral, respondió a la imperiosa necesidad de garantizar una efectiva tutela de los derechos laborales, casi inexistente con anterioridad. Ahora bien, es pertinente preguntarse lo siguiente: ¿es correcto afirmar que el nuevo proceso laboral es un proceso “en favor de los trabajadores”? En otras palabras, ¿puede afirmarse que el juez laboral debe ser “menos” imparcial que un juez civil o comercial, al momento de avocarse a la solución de un caso concreto? ¿Es que acaso la desigualdad consustancial a las partes de la relación laboral conlleva que el juez deba asumir una conducta tuitiva durante el proceso laboral?

A lo largo del presente artículo intentaremos dar respuesta a estas interrogantes, basándonos en la que, a nuestro criterio, constituye la adecuada interpretación de lo dispuesto en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT, especialmente en el extremo que se refiere al rol protagónico de los jueces en el desarrollo e impulso del proceso laboral, así como al deber de estos de evitar que la desigualdad de las partes afecte el desarrollo o resultado de este.

Como aspecto inicial, creemos importante referirnos, aunque sea brevemente, a los alcances del reconocimiento de la imparcialidad judicial, y del correlativo derecho fundamental a un juez imparcial, en nuestro ordenamiento constitucional, pues ello nos permitirá abordar de forma integral la problemática descrita.

---

(3) PRIORI POSADA, Giovanni. “La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso”. En: *Ius et Veritas*. Año XIII, N° 26, p. 275.

(4) Como es lógico, en un escenario como el descrito, el empleador tiene muy pocos incentivos para cumplir con la normativa sociolaboral. Lo que es peor, las dilaciones indebidas del proceso se presentan como una alternativa más conveniente, en términos estrictamente económicos, que el reconocimiento oportuno de los derechos y beneficios, en algunos casos, justificadamente reclamados por los trabajadores.

## II. LA IMPARCIALIDAD JUDICIAL EN EL ORDENAMIENTO CONSTITUCIONAL PERUANO

Como bien anota Espinosa-Saldaña, el concepto de imparcialidad judicial no se encuentra expresamente recogido en la Constitución de 1993<sup>(5)</sup>, por lo que resulta imprescindible reparar en los argumentos que nos permiten afirmar que, no obstante ello, una actuación imparcial si resulta exigible a cualquier órgano que ejerza función jurisdiccional en nuestro país<sup>(6)</sup>. Asimismo, es necesario distinguir la imparcialidad judicial de conceptos tales como el de independencia judicial, a fin de no confundirlos, como lo hace la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano –en adelante, TC–.

Ahora bien, dada la ausencia de referencia alguna a la imparcialidad judicial en el texto expreso de la Constitución, corresponde que nos remitamos a la jurisprudencia que sobre el particular ha formado nuestro TC, así como a las disposiciones pertinentes contenidas en los instrumentos internacionales sobre derechos humanos que han sido ratificados por el Estado peruano.

De acuerdo a la jurisprudencia del TC, la imparcialidad judicial se encontraría íntimamente ligada a la independencia judicial, la cual sí es recogida expresamente por la Constitución<sup>(7)</sup>, formando ambas una totalidad indisoluble. Así, en la sentencia recaída en el Expediente N° 2465-2004-AA/TC, el máximo intérprete de la Constitución concluyó que “mientras la garantía de la independencia, en términos generales, alerta al juez de influencias externas, la garantía de la imparcialidad se vincula a exigencias dentro del proceso, definidas como la independencia del juez frente a las partes y el objeto del proceso mismo. De este modo, ambas deben ser entendidas como una totalidad, por lo que no puede alegarse el respeto al principio de independencia mientras existan situaciones que generen dudas razonables sobre la imparcialidad de los jueces”.

Asimismo, en más de una ocasión el TC ha reparado en la doble dimensión del principio de imparcialidad judicial, en tanto no constituye solo una garantía objetiva de la función jurisdiccional, sino a su vez un derecho subjetivo

---

(5) ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. “Juez independiente, juez imparcial y algunos otros temas vinculados a estas materias en los escenarios europeo, interamericano y peruano”. En: *Revista Jurídica del Perú*. N° 82, p. 26.

(6) De acuerdo a la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (sentencia emitida en el Caso Tribunal Constitucional vs. Perú, del 31 de enero de 2001), tal calidad incluso debería ser predicable respecto a todo órgano del Estado que se avoque al juzgamiento de una persona, sin importar su naturaleza.

(7) “Artículo 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 2. La independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional”.

de las partes del proceso. En esta línea, encontramos la sentencia recaída en el Expediente N° 1934-2003-HC/TC en la que se reafirma la doble dimensión de la imparcialidad judicial, al aclarar lo siguiente: “Por un lado, constituye una garantía objetiva de la función jurisdiccional, es decir, se trata de una exigencia mínima que se predica del órgano llamado a resolver los conflictos y las controversias jurídicas entre partes. Por otro, constituye un derecho subjetivo de los justiciables, por medio del cual se garantiza a todos y cada uno de los que pudieran participar en un proceso judicial que puedan ser juzgados por un juez no parcializado, es decir, uno que tenga prejuicios sobre las partes e, incluso, sobre la materia o la causa confiada para dirimir”. Por tanto, la imparcialidad judicial en su dimensión subjetiva, es decir, como derecho a un juez imparcial, formaría parte de las garantías integrantes del derecho fundamental al debido proceso y, por consiguiente, del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva<sup>(8)</sup>.

En atención a lo anterior, sería correcto afirmar, siguiendo la jurisprudencia del TC, que el derecho a un juez imparcial debería ser observado en cualquier tipo de proceso judicial, no pudiendo admitirse los comportamientos que evidenciaran un actuar parcializado del órgano jurisdiccional. Según el TC, tales comportamientos incluyen la falta de neutralidad en la actuación de los jueces y, de forma más general, el desacato a los deberes de la propia organización jurisdiccional<sup>(9)</sup>.

En todo caso, es necesario destacar que, de acuerdo a la jurisprudencia del TC, la imparcialidad judicial (y consiguientemente, el derecho a un juez imparcial) sí cuenta con reconocimiento a nivel constitucional, tanto a partir de su estrecha vinculación al principio de independencia judicial, como a propósito de la consagración del derecho fundamental al debido proceso.

En cuanto a los instrumentos internacionales sobre derechos humanos ratificados por el Estado peruano, cabe mencionar que más de uno hace alusión directa al derecho a un juez imparcial, como requisito indispensable de un proceso respetuoso de las garantías mínimas. Así, en el sistema interamericano, el artículo 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos establece que “toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustentación

---

(8) En doctrina se han planteado diversas posiciones acerca de la relación entre los derechos al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, ambos consagrados por el numeral 3) del artículo 139 de la Constitución de 1993. En nuestro caso, nos adherimos a aquella que entiende que el debido proceso es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Ver: PRIORI POSADA, Giovanni. Ob. cit., pp. 283-289.

(9) ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. Ob. cit., p. 27.

de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter (...). Similares disposiciones encontramos en el numeral 1) del artículo 14 del Pacto Internacional de Derecho Civiles y Políticos y, aunque con alcances más limitados, en el artículo 10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. En consecuencia, más allá de las interpretaciones realizadas por el TC, es posible aseverar que el derecho a un juez imparcial ostenta el carácter de fundamental en nuestro ordenamiento jurídico, a partir de una interpretación sistemática de la Constitución de 1993; más específicamente, del artículo 3<sup>(10)</sup> y de la Cuarta Disposición Final y Transitoria<sup>(11)</sup>.

Indicábamos líneas atrás que el TC no había sido capaz de distinguir claramente los conceptos de imparcialidad e independencia judiciales, lo que se desprende de la jurisprudencia anteriormente citada, en la cual incluso llega a afirmar que ambos principios conforman una totalidad. Nosotros no compartimos esta posición.

Siguiendo a Pico I Junoy, somos de la opinión que “no debe confundirse la imparcialidad judicial con la independencia del Juez, ya que este puede ser independiente y sin embargo no ser imparcial, y viceversa”<sup>(12)</sup>. En consecuencia, debe quedar claro que “la imparcialidad judicial comporta, en particular, el derecho de las partes de pretender y esperar que el juez les trate de igual modo, bajo el mismo plano de igualdad. En consecuencia, la existencia de cualquier tipo de prejuicio o interés del juzgador a favor de una parte, o en perjuicio de la otra, supone conculcar el principio básico de igualdad de armas procesales, provocando que el juez deje de estar legitimado para resolverlo”<sup>(13)</sup>.

El mismo autor precisa que, por su parte, la independencia judicial “tiene por objeto garantizar la plena libertad de los jueces y magistrados en el ejercicio de su función jurisdiccional, estando sometidos únicamente al imperio de

(10) “Artículo 3.- La enumeración de los derechos establecidos en este capítulo no excluye los demás que la Constitución garantiza, ni otros de naturaleza análoga o que se fundan en la dignidad del hombre, o en los principios de soberanía del pueblo, del Estado democrático de derecho y de la forma republicana de gobierno”.

(11) “Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú”.

(12) PICO I JUNOY, Joan. *La imparcialidad judicial y sus garantías: la abstención y la recusación*. Bosch, Barcelona, 1998, p. 32. En el mismo sentido, Gozaini, citando a González Granda, señala que independencia “no es, pues, lo mismo que imparcialidad, sino que es un antecedente necesario para que la segunda sea posible, si bien se ha señalado que en situaciones claras de ausencia de independencia institucional no han faltado Jueces imparciales, y evidentemente también puede darse lo contrario: Jueces parciales en condiciones objetivas de independencia”. GOZAÍNI, Osvaldo. “La imparcialidad de los Jueces y el debido proceso”. En: *Proceso & Justicia*. N° 5, p. 120.

(13) *Ibíd*em, p. 26.

la ley”<sup>(14)</sup>, encontrándose por tanto referida a la necesaria ausencia de influencias internas o externas en el órgano jurisdiccional, que pudieran condicionar el sentido de sus decisiones<sup>(15)</sup>. Las primeras serán aquellas provenientes del propio Poder Judicial, mientras que las segundas serán aquellas provenientes de los otros poderes del Estado, en especial, del Poder Ejecutivo.

La distinción puede parecer inútil, pero creemos que nunca está de más criticar las opciones interpretativas del TC, que en algunos casos pueden resultar artificiosas, y lo que es más preocupante, suelen obviar recurrir de forma más decidida a fuentes de trascendental importancia, y máxima jerarquía, como los instrumentos internacionales sobre derechos humanos.

En suma, coincidamos o no con lo planteado por el TC con relación a la imparcialidad judicial, hay una conclusión que se desprende indubitablemente de todo lo hasta aquí expuesto: el derecho a un juez imparcial es una garantía que integra el derecho fundamental al debido proceso (y a la tutela jurisdiccional efectiva), y en tanto tal, no puede ser conculcado o desconocido en cualquier tipo de proceso judicial, incluido el laboral<sup>(16)</sup>. Y es precisamente partiendo de esta premisa, que debemos evaluar el carácter tuitivo del nuevo proceso laboral, así como los deberes que en el marco de este se imponen al juez laboral.

Una breve aclaración antes de pasar al análisis de lo dispuesto por el artículo III de la NLPT. Pico I Junoy destaca algo que no puede dejar de mencionarse cuando se estudia la imparcialidad del juez como garantía de un debido proceso: el carácter utópico (él afirma que se trata de un “mito”) de la creencia en un juez absolutamente imparcial o neutral<sup>(17)</sup>. El juez es, pues, finalmente una persona con determinados valores y creencias, los cuales, queramos o no, van a influenciar el sentido de sus decisiones. Sin embargo, tal constatación no debe llevarnos a descartar que el derecho a un juez imparcial sea un derecho plenamente exigible.

Por el contrario, ello conlleva la necesidad de controlar de forma más efectiva la actuación de los órganos jurisdiccionales, a través, por ejemplo, de la exigencia de una motivación cada vez más rigurosa de sus decisiones. Dicho en otros términos, si bien es absurdo, y por demás impropio de un Estado

---

(14) *Ibidem*, p. 30.

(15) En nuestra opinión, considerando que nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho, sería más pertinente referirse a un sometimiento pleno a la Constitución y no al imperio de la ley.

(16) A similar conclusión llega Pasco Cosmópolis, al indicar que los principios generales del proceso (entre los cuales ubica al principio de imparcialidad de los órganos jurisdiccionales) “son válidos para todo proceso sea civil, penal o laboral”. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob. cit.*, p. 38.

(17) PICO I JUNOY, Joan. *Ob. cit.*, p. 23.

Constitucional de Derecho, esperar que tengamos “jueces boca de la ley”, debe quedar claro que el rol del juez se centra básicamente en lograr que el proceso cumpla su finalidad, aunque conservando siempre su posición como tercero imparcial frente al conflicto.

La compensación de las desigualdades existentes entre trabajadores y empleadores, que como veremos se materializa en el propio diseño del nuevo proceso laboral, quizás exija del juez un mayor protagonismo, que no obstante ello, no debe traducirse en una “menor” imparcialidad, lo que de acuerdo a los argumentos planteados, no sería válido ni tolerable en términos constitucionales.

### III. LA COMPENSACIÓN DE DESIGUALDADES EN EL PROCESO LABORAL Y LOS ALCANCES DEL ROL PROTAGÓNICO DE LOS JUECES

---

En palabras de Paredes Palacios, “no se podría hablar de un debido proceso si de éste no se predicara que provee a las partes (a ambas) de iguales oportunidades de ‘ataque y defensa’”<sup>(18)</sup>. Por su parte, Baylos Grau y otros explican que la igualdad de las partes en el proceso supone “que cada uno de los sujetos que intervienen como partes principales en el seno de la relación procesal deben ostentar facultades y cargas equivalentes en el curso del proceso”<sup>(19)</sup>. Lo planteado por los autores citados, coincide plenamente con lo señalado por el TC en su sentencia recaída en el Expediente N° 06135-2006-AA/TC, cuando con relación al derecho de igualdad procesal mencionara lo siguiente: “El derecho de igualdad procesal o de igualdad de armas se deriva de la interpretación sistemática del artículo 2, inciso 2 (igualdad) y del artículo 138, inciso 2 (debido proceso), de la Constitución. En tal sentido, todo proceso, judicial, administrativo o en sede privada, debe garantizar que las partes del proceso detenten las mismas oportunidades de alegar, defenderse o probar, de modo que no se ocasione una desventaja en ninguna de ellas respecto a la otra”.

Como es lógico, garantizar la igualdad de las partes en el proceso constituye una tarea bastante compleja si de conflictos de naturaleza laboral se trata. Ello, toda vez que, siguiendo a Neves Mujica, la relación laboral es “estructuralmente desigual, porque los trabajadores no tienen poder económico y los empresarios sí”<sup>(20)</sup>, situación que no repercute únicamente en la relación mate-

---

(18) PAREDES PALACIOS, Paúl. Prueba y presunciones en el Proceso Laboral. ARA, Lima, 1997, p. 65.

(19) BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Trotta, Valladolid, 1995, p. 48.

(20) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009, p. 12.

rial que los vincula (contrato de trabajo), sino también en la relación procesal que entre ambos eventualmente podría surgir, a propósito de la formulación de una pretensión ante los juzgados laborales.

Es claro, pues, que en aras de garantizar la igualdad de las partes en el proceso laboral, es indispensable partir del reconocimiento de la existencia de una situación de desigualdad entre trabajador y empleador, la cual precisamente deberá ser compensada o equilibrada mediante el diseño de un proceso de características especiales. Vinatea Recoba sintetiza esta idea al mencionar que “lo real es que hay una situación de desigualdad entre trabajador y empleador que no solo explicará una intervención normativa sustantiva sino que para su interpretación y aplicación reclamará, una vez más, mecanismos procesales que consideren tal desigualdad, no sólo en cuanto contenido (por ejemplo, reglas de gratuidad) sino desde un punto de vista operativo (p.e. formas de acceso a la prueba; forma de análisis de la prueba; modos de producir certeza; etc.), pues tanto en uno como en otro caso, las posibilidades de afectar el verdadero objeto del proceso se pueden perder”<sup>(21)</sup>. De idéntica opinión es Baylos Grau, quien afirma que “el carácter compensador e igualador, en el aspecto sustantivo, del ordenamiento laboral, ha de tener, lógicamente, un correlativo en los aspectos procesales, con consecuencias de corrección de la desigualdad social y económica, lo que implica, necesariamente, que esta problemática trascienda a la estructura del proceso de trabajo y a las reglas que lo disciplinan”<sup>(22)</sup>.

Ahora bien, siendo cierto que no “pueden olvidarse desde la perspectiva procesal el tipo de relaciones sociales afrontadas por el orden social de la jurisdicción, de modo que también en el ejercicio del derecho a la tutela judicial efectiva debe ponderarse la desigualdad social que se produce entre las partes dentro de las relaciones laborales”<sup>(23)</sup>, corresponde enfatizar que ello no debe llevarnos a la errónea conclusión de que el juez laboral debe ser “menos” imparcial en la tramitación y resolución de los conflictos o controversias laborales que tenga a su cargo. En este sentido, el objetivo de materializar la igualdad de las partes en el proceso laboral no enerva en forma alguna el hecho de que “el Juez ha de ser exquisitamente imparcial, limitándose a aplicar el Derecho al caso concreto, otorgando el amparo judicial a quien le asiste la

---

(21) VINATEA RECOBA, Luis. “Los principios del derecho del trabajo y el proceso laboral”. En: AA.VV. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano: Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004, p. 101.

(22) BAYLOS GRAU, Antonio. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”. En: <[http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/7/DPC\\_004\\_107.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/7/DPC_004_107.pdf)>. Consulta: 7 de agosto de 2010, p. 9.

(23) BAYLOS GRAU, Antonio; CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. Ob. cit., p. 49.

razón desde el punto de vista de la norma sustantiva”<sup>(24)</sup>. Debe quedar claro, pues, que “la inexcusable posición de neutralidad del juez ante las partes (...) no sufre en el proceso de trabajo”<sup>(25)</sup>.

Expuesto lo anterior, cabe plantearse las siguientes interrogantes: ¿cómo se materializa esta función compensadora en el diseño del proceso laboral de la NLPT? Y partiendo de ello, ¿qué alcances tiene el rol protagónico asignado a los jueces y el deber de estos de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, ambos consagrados en el artículo III del Título Preliminar<sup>(26)</sup>?

Como indicáramos anteriormente, dado que la relación laboral es estructuralmente desigual, resulta necesario que el proceso laboral se encuentre diseñado de manera tal, que permita compensar o equilibrar dicha desigualdad, garantizando así el derecho a la igualdad procesal (en este caso, de los trabajadores). En este sentido, es lógico, y por demás necesario, que se contemplen diversas disposiciones en la regulación del proceso laboral, que formalmente podrían parecer contrarias a la igualdad procesal (pues parecen beneficiar a los trabajadores), pero que en términos sustantivos, contribuyen más bien a garantizar su respeto y vigencia.

Baylos Grau y otros hacen una clasificación de estas disposiciones, a las cuales califican como “matizadoras de la igualdad de las partes entendida en sentido formal en favor de una cierta protección de aquellos individuos o grupos más desfavorecidos socialmente”<sup>(27)</sup>, pudiendo destacarse las siguientes: i) aquellas que imponen una diversa carga a las partes, en función de la posición que cada una de ellas ocupa en la relación laboral; ii) aquellas que reparan en la distinta resistencia económica de las partes para hacer frente a los costos del proceso; iii) aquellas que asignan facultades de iniciativa y dirección del

(24) Ídem.

(25) BAYLOS GRAU, Antonio. Ob. cit., p. 8.

(26) “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 setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

(27) BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. Lóc. cit.

proceso al órgano judicial; iv) aquellas que reconocen facultades de actuación procesal a las organizaciones sindicales; y, v) aquellas que simplifican las formas procedimentales.

En la NLPT abundan disposiciones como las reseñadas. A modo de ejemplo, podemos referirnos al artículo 23.3 que contiene la polémica presunción de existencia de vínculo laboral, al tercer párrafo del artículo III del Título Preliminar, que establece la gratuidad del proceso laboral para los prestadores de servicios, siempre y cuando el monto total de sus pretensiones no supere las 70 Unidades de Referencia Procesal (URP)<sup>(28)</sup>, al segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar, que expresamente establece que los jueces tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, facultándolos para sancionar los actos contrarios a la buena fe y lealtad procesales, al artículo 9 que dota de legitimación especial a las organizaciones sindicales, habilitándolas incluso para demandar en defensa de derechos individuales homogéneos, así como al artículo I del Título Preliminar, que menciona como principios que inspiran al proceso laboral, a la intermediación, celeridad, oralidad, entre otros.

Así las cosas, podemos afirmar que el nuevo proceso laboral peruano ha sido diseñado considerando la situación de desigualdad existente entre las partes de la relación laboral, lo que se desprende de la gran cantidad de disposiciones compensadoras o equilibradoras que contiene, las cuales, de mediar su aplicación oportuna y efectiva en la realidad, nos permitirían confiar en que el objetivo de “igualar” a las partes en el proceso sí podrá alcanzarse. Es claro, pues, que el legislador ha sido consciente de que la materialización del derecho a la igualdad procesal en el proceso laboral, pasa necesariamente por diseñarlo conforme a determinados parámetros (oralidad, intermediación, concentración, etc.).

¿Y cuál es el rol de los jueces en este contexto? Pues definitivamente es un rol protagónico, como bien lo señala el segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar, toda vez que de ellos depende que el proceso laboral cumpla su finalidad, como instrumento para la efectiva tutela de los derechos laborales. Será, pues, la actuación de cada juez en el caso concreto, la que determine la concreción de los principios y fundamentos del proceso laboral enunciados en el Título Preliminar de la NLPT, los cuales, en su mayoría, coadyuvan a ubicar a las partes en una situación de igualdad en el proceso, pero que de ninguna manera pretenden condicionar al juez para que de antemano favorezca a alguna de ellas.

---

(28) Lo que actualmente equivale a S/. 25,200.00.

En línea con lo anterior, Pasco Cosmópolis ha señalado que “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 exquisitamente imparcial y ajustar su conducta y su criterio a la verdad y a la justicia, obviamente aun cuando estas no le den la razón al trabajador, porque no la tiene”<sup>(29)</sup>. En tal sentido, si bien se dijo que un tipo de disposición “igualadora” es aquella que asigna facultades de iniciativa y dirección al juez<sup>(30)</sup>, ello no significa que tales facultades (por ejemplo, la actuación de pruebas de oficio contemplada en el artículo 22) no se encuentren sujetas a límite alguno o que puedan ser ejercidas arbitrariamente, evidenciando incluso una clara parcialidad, punto sobre el que volveremos en el acápite siguiente.

En definitiva, consideramos que el rol protagónico de los jueces en el desarrollo e impulso del proceso, al que hace referencia el segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar, debe entenderse referido a la realización de, entre otros, los principios contemplados en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT (celeridad, economía procesal, veracidad, etc.). Así, la actuación de estos contribuiría a reducir drásticamente las dilaciones indebidas del proceso y la incidencia de conductas contrarias a la buena fe y lealtad procesales, con lo cual favorecerían la igualdad procesal de las partes<sup>(31)</sup>.

Ahora bien, si el propio proceso laboral está diseñado de tal forma que compensa las desigualdades derivadas de la relación laboral y como decía Pasco Cosmópolis, “quien protege al trabajador es la ley (léase el proceso diseñado por ésta), no el juez”, ¿por qué se impone a los jueces un deber de evitar que las desigualdades entre las partes afecten el desarrollo o resultado del proceso?

De acuerdo al texto expreso del artículo III del Título Preliminar, este deber implica básicamente lo siguiente: i) procurar alcanzar la igualdad real de las partes (lo que parece obvio y, por ende, pudo haberse omitido); ii) privilegiar el fondo sobre la forma; iii) interpretar los requisitos y presupuestos

---

(29) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 74.

(30) Estas facultades o atribuciones especiales que el juez suele tener en el proceso laboral, han llevado a que se le califique como un proceso de tipo “cuasi-inquisitivo” o dispositivo atenuado. Ver: PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., pp. 47-48; o PAREDES PALACIOS, Paúl. Ob. cit., pp. 69-73.

(31) Si la actuación de los jueces a lo largo del proceso laboral llega a ajustarse estrictamente a los principios contemplados en el artículo I del Título Preliminar, con lo cual, por ejemplo, empezarían a sancionar efectiva y oportunamente las conductas contrarias a la buena fe y lealtad procesales, ello repercutiría de forma positiva en la igualdad procesal de las partes, en el entendido de que las dilaciones indebidas del proceso suelen ser más nocivas para el trabajador, quien normalmente tiene problemas para afrontar los costos derivados del proceso laboral (obviando el pago de tasas judiciales del cual probablemente se encuentre exonerado) y es quien solicita la tutela jurisdiccional de sus derechos.

procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso; y iv) observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad.

No vamos a detenernos en los últimos dos puntos, pues entendemos que las “pautas” que contienen son predicables con respecto a cualquier tipo de proceso judicial, dentro de un Estado Constitucional de Derecho que se precie respetuoso del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva y del principio de interdicción de la arbitrariedad.

Lo interesante es reparar en que, de acuerdo al citado artículo (punto II de nuestra enumeración), el deber en comentario se encuentra íntimamente ligado con el principio de veracidad, entendido como aquel que reafirma “la necesidad de que en el proceso laboral prevalezca el fondo sobre la forma, que se dé primacía absoluta a la verdad real sobre la verdad aparente o formal”<sup>(32)</sup>, con lo cual se relaciona indefectiblemente a las facultades de iniciativa y dirección del juez a las que nos refiriéramos anteriormente. Y es que como bien menciona Pasco Cosmópolis, “si el proceso laboral pretende el logro de la verdad real, no puede conformarse con un sistema dispositivo que hace del juez un espectador, un convidado de piedra, y deja en manos de las partes la fijación de sus límites a través de una estricta litis contestatio, su impulso, la producción y actuación de la prueba, etc.”<sup>(33)</sup>.

Sin perjuicio de lo importante que resulta que el juez laboral cuente con mayores facultades de corte “inquisitivo”, cuestión que pareciera querer recalcar al imponer este deber, creemos importante reiterar que su ejercicio únicamente se encontrará justificado en aquellos supuestos en que se base en la necesidad de compensar una situación de desigualdad real existente entre las partes del proceso (no así, si se funda en el solo objetivo de favorecer al trabajador). Asimismo, cabe resaltar nuevamente que tales facultades siempre deberán ser ejercidas dentro de ciertos límites, pues de lo contrario, la actuación del juez podría implicar, por paradójico que suene, una afectación del derecho al debido proceso del empleador.

Lo que queremos enfatizar es que, a nuestro criterio, el deber de los jueces de evitar que las desigualdades de las partes afecten el desarrollo o resultado del proceso no puede ser interpretado en el sentido de que estos han de estar predispuestos a amparar las pretensiones formuladas por los trabajadores, valiéndose para ello de las diversas facultades que les reconoce la NLPT. Recordemos, pues, que tales facultades encuentran su razón de ser, no en el

---

(32) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 40.

(33) *Ibidem*, p. 47.

objetivo de convertir al juez en defensor del trabajador, sino en la necesidad de compensar o equilibrar la desigual situación de las partes.

En síntesis, este deber no hace más que reafirmar la responsabilidad que tienen los jueces laborales de ejercer de forma oportuna y razonable las facultades que les reconoce la NLPT, con la exclusiva finalidad de “igualar” a las partes y alcanzar la concreción de sus principios (celeridad, concentración, veracidad, etc.) en la tramitación de cada una de las causas que tengan a su cargo, para lo cual no es necesario, ni legítimo, que “atenúen” o pierdan su imparcialidad.

Antes de pasar al análisis de los perjuicios que podrían derivarse de una errónea interpretación del rol de los jueces en el nuevo proceso laboral, haremos un breve comentario a la referencia que el artículo III del Título Preliminar hace a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad. Lógicamente, al tratarse de sujetos que se encuentran en una situación particularmente vulnerable, la desigualdad frente al empleador es aún más marcada, por lo que se requiere que el rol del juez como protagonista del proceso se acentúe. Ello, no obstante, tampoco significa que el juez deba asumir una actitud parcializada, pudiendo darse el caso de que, una vez garantizada la igualdad procesal, las pretensiones de tales sujetos sean desestimadas, por ejemplo, por no encontrarse debidamente sustentadas.

#### **IV. LA IMPORTANCIA DE LA LABOR DE LOS JUECES PARA EL ÉXITO DE LA REFORMA DEL PROCESO LABORAL PERUANO**

---

Desde un principio, hemos mencionado que la reforma del proceso laboral debe ir de la mano de un significativo cambio de mentalidad en todos los operadores jurídicos vinculados a los litigios laborales. En el caso de los jueces, dicho cambio de mentalidad, pasa por un entendimiento cabal del porqué de la reforma y, especialmente, del porqué de las mayores facultades que se les han conferido.

Y es que creemos que el éxito o fracaso del modelo de proceso oral adoptado por la NLPT, viene determinado por la forma en que los jueces entiendan el rol protagónico que se les asigna. Así, podría darse el caso que estos se constituyan en protagonistas de un proceso laboral que, garantizando la igualdad de las partes, sirve de instrumento para la efectiva tutela de los derechos laborales; o, por el contrario, podrían protagonizar (o liderar, mejor dicho) el progresivo declive y deslegitimación de un modelo que, sin lugar a dudas, es el que mejor se amolda a las particularidades de la relación laboral.

Ahora bien, ¿qué tendría que suceder para que lleguemos al segundo escenario descrito? Pues que los jueces se acostumbren a realizar un ejercicio irrazonable o arbitrario de las amplias facultades que se les han conferido (sancionar las conductas contrarias a la buena fe y lealtad procesales, ordenar la actuación de pruebas de oficio, extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta en el proceso, dictar sentencia en la audiencia de conciliación, si a su criterio no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, entre otras), en el entendido de que el rol protagónico que se les asigna en el desarrollo e impulso del proceso, los obliga a asumir una posición parcializada.

Ello quizás permita que los procesos laborales concluyan “rápidamente”; sin embargo, solo desencadenará una “amparización” de los conflictos laborales, ya que los empleadores tenderán a alegar que se ha afectado su derecho al debido proceso. En buena cuenta, en tanto los jueces ejerzan sus facultades bajo la errónea creencia de que siempre deben procurar favorecer al trabajador, obviando efectuar la ponderación correspondiente en cada caso, será más sencillo para el empleador afirmar que se ha afectado su derecho a un juez imparcial<sup>(34)</sup>.

En este punto es necesario incidir en la importancia de la capacitación de los jueces. Un mensaje debe calar, pues, profundamente en la judicatura laboral: la imparcialidad no se relativiza o atenúa en los procesos laborales, por lo que no debe existir una predisposición a amparar las demandas planteadas por los trabajadores (ni por los empleadores, como es lógico). En esta línea, si en un proceso concreto, el juez llega a la determinación de que su intervención es necesaria a fin de garantizar la igualdad real de las partes en el proceso, para lo cual tendría que haber efectuado un ejercicio elemental de ponderación, será absolutamente válido que lo haga. Ello, lejos de evidenciar una actuación parcializada, simplemente supondría la concreción de su rol como protagonista del proceso y “garante” de la igualdad de las partes. Ahora, ¿podría el empleador cuestionar tal decisión? Indudablemente, mas no contará con elementos suficientes para acreditar una supuesta afectación de su derecho al debido proceso, pues si la actuación del juez partió de la ponderación de los valores constitucionales en conflicto, de seguro podrá ser debidamente motivada, descartando así cualquier atisbo de arbitrariedad.

Lo que intentamos decir, es que el nuevo proceso laboral no debe convertirse en el contexto de innumerables afectaciones a los derechos fundamentales,

---

(34) Incluso podrían presentarse casos en los cuales la actuación parcializada del juez, supuestamente en beneficio de “la parte más débil”, determine la nulidad un proceso en el que el trabajador contaba con el material probatorio suficiente para acreditar la fundabilidad de sus pretensiones.

provocadas en aras de alcanzar un mal entendido objetivo de equiparación de las partes; esa, ciertamente, no es la finalidad de la reforma. Los jueces deben, pues, evitar incurrir en cualquiera de las siguientes conductas: i) favorecer incondicionalmente al trabajador; y, ii) ejercer sus facultades de forma irrazonable o arbitraria.

Un caso de favorecimiento incondicional al trabajador, podría estar dado por una especie de generalización del dictado “automático” de medidas cautelares. No sería raro, pues, que bajo una errónea interpretación del deber de “igualar” a las partes, los jueces opten por presumir la existencia de los presupuestos para su concesión (peligro en la demora, verosimilitud del derecho y adecuación), lo que, en nuestra opinión, no tendría justificación alguna<sup>(35)</sup>.

En cuanto al segundo tipo de conductas, es preciso que nos detengamos, aunque sea brevemente, en el análisis de la facultad que tienen los jueces de ordenar la actuación de pruebas de oficio, la cual, de no mediar su uso razonable, podría dar pie a una serie de arbitrariedades. Es cierto que esta facultad ya se encontraba prevista en el artículo 28 de la LPT<sup>(36)</sup>, pero hay quienes entienden que en el marco del nuevo proceso laboral, caracterizado entre otras cosas por la intermediación y el diálogo directo entre las partes y el juez, su utilización debería ser más constante.

Si bien no coincidimos con la idea planteada por Chioyenda de que “existe una verdadera incompatibilidad psicológica entre el oficio de juzgar y el de buscar los elementos de defensa de las partes”<sup>(37)</sup>, especialmente en un proceso como el laboral, donde el juez necesariamente tiene a su cargo el impulso procesal (entre otros motivos, por el principio de veracidad), creemos acertadas las palabras de Pasco Cosmópolis, cuando señala que es un “difícil equilibrio, sin duda, el que se le exige al juez al autorizarlo para actuar a la búsqueda de la verdad, pero sin que pueda obviamente sobrepasar el límite de lo que es responsabilidad de la parte; y difícil también la determinación de ese límite”<sup>(38)</sup>. Queda claro, pues, que la utilización regular de la prueba de oficio para suplir las deficiencias probatorias de las demandas presentadas por los trabajadores conllevaría serias complicaciones al momento de determinar si

---

(35) Cabe anotar que si bien el artículo 54 de la NLPT únicamente hace referencia expresa a la adecuación, ello no quiere decir que los demás presupuestos para la concesión de una medida cautelar no tengan que estar presentes.

(36) “Artículo 28.- PRUEBAS DE OFICIO.- El Juez, en decisión motivada e inimpugnable, puede ordenar la actuación de los medios probatorios que considere convenientes, cuando los ofrecidos por las partes resulten insuficientes para producirle certeza y convicción”.

(37) PICO I JUNOY, Joan. “La actividad probatoria del juez y sus límites”. En: *Revista Peruana de Derechos Procesal*. N° 2, p. 18.

(38) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit., p. 53.

la actuación de los jueces es imparcial o no. Recordemos que “el juez no puede fungir de abogado defensor”<sup>(39)</sup>.

En atención a lo anterior, corresponde que esta facultad sea ejercida dentro de ciertos límites, quizás más laxos que los del proceso civil<sup>(40)</sup>, mas no de forma indiscriminada. Esto último, únicamente contribuiría a que se cuestione permanentemente la imparcialidad del juez laboral, debiendo anotarse, además, que de acuerdo al propio artículo 22 de la NLPT, su utilización es excepcional.

Uno de estos límites, como indica Paredes Palacios, es el principio de la necesidad de la prueba y de la prohibición de aplicar el conocimiento privado del juez sobre los hechos, que impone “la prohibición específica al juez de que su conocimiento privado sobre los hechos en torno a la causa que ha de juzgar no (sic) sea el medio que sirva para acreditarlos en el proceso”<sup>(41)</sup>, exigencia que como bien señala el citado autor, se vincula al respeto del derecho a ser juzgado por un juez imparcial.

## V. CONCLUSIONES

---

El juez laboral, al igual que cualquier otro órgano jurisdiccional, debe ser imparcial en la tramitación y resolución de los conflictos que tenga a su cargo; en este sentido, no puede estar subjetivamente predispuesto a favorecer a alguna de las partes del proceso.

Sin embargo, ello no quiere decir que este deba permanecer indiferente a la situación de desigualdad inherente a la relación entre trabajador y empleador que, sin lugar a dudas, se proyecta a la relación procesal entre ambos.

El nuevo proceso laboral peruano ha sido diseñado, pues, con la clara intención de compensar tal desigualdad al interior del proceso, lo que se traduce en la asignación de un rol protagónico al juez, como sujeto llamado a plasmar sus principios en la práctica.

Así las cosas, un proceso que pretende constituirse en instrumento para la efectiva tutela de los derechos laborales, y que para la consecución de este objetivo depende en gran medida de los jueces, exige de estos básicamente dos cosas: i) un ejercicio razonable y responsable de las facultades que se les han

---

(39) Ídem.

(40) Una descripción de los límites de la iniciativa probatoria del juez en el proceso civil, puede encontrarse en: PICO I JUNOY, Joan. “La actividad probatoria del juez y sus límites”. En: *Revista Peruana de Derechos Procesal*. N° 2, pp. 27-28.

(41) PAREDES PALACIOS, Paul. Ob. cit., p. 141.

conferido, no para defender incondicionalmente al trabajador, sino para garantizar la igualdad procesal y la efectividad de la tutela jurisdiccional; y, ii) una mayor rigurosidad en la motivación de sus decisiones, pues ella permitirá determinar si estas son el resultado de un ejercicio constante de ponderación, o si, por el contrario, suponen un ejercicio arbitrario de la función jurisdiccional, informado quizás por una errónea concepción del rol y los deberes del juez en el nuevo proceso laboral.

Una actuación parcializada de los jueces, lejos de beneficiar a los trabajadores, podría conllevar una “amparización” de los conflictos laborales y, lo que es peor, la deslegitimación de una reforma largamente esperada.

En suma, es cierto que el proceso de la NLPT ha de permitir una efectiva tutela de los derechos laborales, pero no podemos olvidar que dicha tutela debe darse en el marco de un proceso respetuoso de todas las garantías que integran el derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional efectiva, las que asisten tanto a trabajadores como a empleadores. El derecho a un juez imparcial es una de ellas.

## VI. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

---

- BAYLOS GRAU, Antonio; CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Trotta, Valladolid, 1995.
- BAYLOS GRAU, Antonio. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”. En: <[http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/7/DPC\\_004\\_107.pdf](http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/7/DPC_004_107.pdf)>. Consulta: 7 de agosto de 2010.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Constitución y proceso de trabajo”. En: *Revista Española de Derecho del Trabajo*. N° 38, pp. 209-262.
- ESPINOSA-SALDAÑA BARRERA, Eloy. “Juez independiente, juez imparcial y algunos otros temas vinculados a estas materias en los escenarios europeo, interamericano y peruano.” En: *Revista Jurídica del Perú*. N° 82, pp. 13-29.
- GOZAÍNI, OSVALDO. “La imparcialidad de los Jueces y el debido proceso”. En: *Proceso & Justicia*. N° 5, pp. 112-130.
- MONROY GÁLVEZ, Juan. *Introducción al proceso civil*. Temis, Bogota, 1996.

- MONTERO AROCA, Juan, ORTELLS RAMOS, Manuel y GOMEZ COLOMER, Juan Luis. *Derecho Jurisdiccional*. Bosch, Barcelona, 1991.
- NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al derecho del trabajo*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2009.
- PAREDES PALACIOS, Paúl. *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA, Lima, 1997.
- PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997.
- PICO I JUNOY, Joan. “La actividad probatoria del juez y sus límites”. En: *Revista Peruana de Derechos Procesal*. N° 2, pp. 15-28.
- PICO I JUNOY, Joan. La imparcialidad judicial y sus garantías: la abstención y la recusación. Bosch, Barcelona, 1998.
- PRIORI POSADA, Giovanni. “La efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso”. En: *Ius et Veritas*. Año XIII, N° 26, pp. 273-292.
- VINATEA RECOBA, Luis. “Los principios del derecho del trabajo y el proceso laboral”. En: AA.VV. *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano: Libro homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2004, pp. 97-107.