

EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO DENTRO DEL SISTEMA DE MECANISMOS DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES⁽¹⁾

PAUL PAREDES PALACIOS⁽²⁾

El 15 de enero de 2010 fue publicada en el diario oficial *El Peruano* la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, norma que se ha ofrecido como un cambio sustancial en la manera de hacer justicia en materia laboral. Habiendo pasado más de dos años desde tal hecho, periodo en el cual este cuerpo normativo entró en vigencia en diferentes distritos judiciales del Perú⁽³⁾, cabe preguntarse si esta promesa de reforma ha tenido éxito.

El propósito del presente artículo es determinar si esto que se ha buscado mediante la variación del cuerpo normativo adjetivo se ha concretado. Para ello realizaremos un análisis de los principios y valores en torno al Derecho Procesal del Trabajo, en especial vinculado con la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Esto servirá como marco teórico para poder comprender el sistema de tutela jurisdiccional en materia laboral desde la perspectiva que se ha intentado plantear.

(1) Advertencia: Esta es una transcripción de la clase dictada el 20 de junio de 2013 en el Curso Internacional de Estudios Avanzados en Derecho Social.

(2) Pontificia Universidad Católica del Perú. Magíster en Política Jurisdiccional. Profesor de Derecho Procesal del Trabajo en la Pontificia Universidad Católica del Perú y ESAN.

(3) La Ley entró en vigencia de manera paulatina en los distritos judiciales de Tacna (15 de julio de 2010), Cañete (16 de agosto de 2010), La Libertad (1 de setiembre del 2010), Arequipa (1 de octubre de 2010), Lambayeque (2 de noviembre de 2010), Cusco (1 de diciembre de 2010), Moquegua (1 de julio del 2011), Ica (8 de julio de 2011), Junín (15 de julio de 2011), Santa (22 de julio de 2011), Cajamarca (26 de julio de 2011), Lima Sur (2 de julio de 2012), Lima Norte (3 de setiembre de 2012) y Callao (1 de octubre de 2012), Lima (5 de noviembre de 2012).

I. LAS RAZONES DE LA REFORMA LABORAL

Se ha planteado una reforma de la justicia laboral y cabe preguntarse sobre las razones que fundamentan el impulso de tal cambio. La primera idea que salta a la vista es una razón de ineficiencia que podría estar vinculada a varios elementos, algunos de los cuales analizaremos a continuación.

1. El retardo

Un elemento comúnmente citado es el relativo al retardo. Sobre este tema corresponde cuestionarse si el retardo puede acaso ser responsabilidad de la ley, y, en consecuencia, habría que cambiarla para que el proceso sea más rápido. En principio, no. Eventualmente sí puede haber un problema del diseño del proceso que contribuye al retardo. Qué duda cabe que en un proceso de instancia única la justicia recibida sería más pronta que en un proceso con muchas etapas, con muchas partes, con muchos elementos. El diseño es un asunto importante, pero que no tiene incidencia directa en la oportunidad en la que se recibe la decisión, que es precisamente lo que preocupa.

Hay una suerte de preocupación en el tema de retardo de la justicia laboral; siempre habrá un interés en obtener una justicia pronta, pues tal vez no hay mayor expresión de justicia que recibir una decisión oportuna. Sin embargo, ¿qué es oportuno? Porque la reforma de la justicia laboral se hace un tanto a ciegas en el sentido afrontar el retardo. ¿Conocemos de estadísticas o conocemos de información cierta sobre la duración de los procesos laborales antes de la reforma? No, lo que conocemos es lo que eventualmente cada uno de nosotros puede sospechar desde su experiencia personal y la de sus allegados, pero no ha existido un estudio sobre la duración de los procesos a nivel nacional. Pese a ello, la preocupación por una justicia pronta siempre va estar presente. El tiempo que la reforma ofreció para resolver los problemas laborales es de seis meses. Sin embargo, en algunos distritos judiciales, si hoy día uno presenta una demanda la audiencia será fijada dentro de más de seis meses.

Siempre el retardo es una preocupación universal y siempre en el futuro se puede implementar una nueva reforma para hacer el proceso más rápido aún. Nótese, por ejemplo, que el estándar de justicia pronta que se buscó instaurar con la Nueva Ley Procesal de Trabajo fue de seis meses, mientras en Chile el proceso en todas sus instancias dura cincuenta y seis días.

De esto se aprecia una primera reflexión en torno a la reforma de la justicia laboral que se ha pretendido plantear a través de la Nueva Ley Procesal de

Trabajo: el problema de la justicia laboral no está en la ley o, en todo caso, no está allí el problema principal.

2. Los jueces

Algunos podrían considerar que los jueces en general constituyen el problema principal, pero de forma más concreta, más que los jueces, tal vez la expresión correcta sea “la manera de hacer justicia”.

Cuando se habla de la manera de hacer justicia se hace referencia varios puntos, dentro de los cuales cabe resaltar por lo menos dos: i) la manera en cómo se lee el derecho, es decir, cómo se interpreta y se aplica el derecho; y ii) la manera cómo se aborda el tema fáctico, el asunto probatorio.

Sin duda, la labor del juez es sumamente relevante, tal vez la más importante, para la obtención de una real justicia laboral. Sin embargo, sería irresponsable de nuestra parte señalar que el problema de la justicia es un problema de los jueces.

Se podría también responsabilizar del problema a los administradores, es decir, a los que distribuyen las cargas, a los que distribuyen el número de juzgados, las competencias, generando que eventualmente en algunas zonas con una población muy alta haya dos o tres juzgados cuando tal vez deberían tener ocho. Pero, esta sería una visión sesgada del problema. Los abogados también somos responsables del problema de la justicia laboral.

En efecto, no existe un único actor responsable, pues cada una de las personas que participan en el proceso de obtención de justicia –y no solo los jueces– tiene un rol importante para el logro de esta meta.

Reiteramos, es que el problema que origina la reforma de la justicia laboral no se soluciona cambiando la ley. Pensar que porque tenemos una Nueva Ley Procesal de Trabajo hemos solucionado el tema de la justicia es ingenuo. La ley es un componente, sí, sin duda en ella se plantea el diseño de proceso, pero no es el único componente, ni tampoco el más importante.

Para conseguir una sustancial reforma de la justicia laboral es necesario analizar la actuación de los jueces y de los demás usuarios. Cuando decimos los usuarios nos referimos fundamentalmente a los abogados, quienes son los profesionales del derecho, los que eventualmente conocen cómo se plantean los temas, cuáles son los derechos, etcétera.

En este sentido, identificamos básicamente tres componentes que consideramos necesarios para una real reforma de la justicia laboral: i) el diseño (la ley); ii) la formación y capacitación de jueces y usuarios; y iii) la infraestructura, locales,

sistemas informáticos, presupuesto. Pero también habría que agregar un cuarto componente: el seguimiento de la reforma. Este es un componente que puede medir esas otras variables para que cada cierto tiempo se pueda advertir, tomar noticia de si ese esfuerzo de la reforma se está cumpliendo o no. Sin embargo, curiosamente en el tema de seguimiento estamos en casi nada.

II. COMPONENTES DE UNA REAL REFORMA DE JUSTICIA: EL ACCESO A LA JUSTICIA

Por lo menos se identifican claramente cuatro temas en los que trabajar para llegar a una real reforma de la justicia laboral. Lo más fácil de hacer es, sin duda, la ley, la cual tiene que ver con el diseño. Ahora bien, corresponde preguntarse ¿qué grandes elementos incorpora?; ¿qué características tiene ese diseño?

El primer componente es estructurar la ley a partir de la oralidad, materia muy comentada por la doctrina nacional⁽⁴⁾. Un segundo componente es, desde el discurso oficial, el uso intensivo de la tecnología. En efecto, lo que hoy en día nos permite que se grabe audio y video está regulado en la ley. En la actualidad, sobre este componente hay temas pendientes a cargo del Ministerio de Trabajo, de entre los cuales se destacan el sistema de jurisprudencia, el sistema del cálculo de beneficios sociales y la revisión de información de planillas electrónicas, las cuales se planea formen parte de un conjunto de herramientas puestas a disposición del ciudadano y de los jueces para resolver los conflictos de forma más expeditiva. Pero hay un tercer componente que merece una mención especial, pues es aún más importante que los puntos anteriores: la idea de acceso a la justicia.

¿A qué refiere la idea de acceso a la justicia? Cuando nos proponemos hacer una reforma de la justicia corresponde preguntarse; ¿a favor de quién se hará esa reforma? En un país donde casi el 70 % de las relaciones laborales son relaciones en negro, es decir, relaciones donde no hay contrato de trabajo o donde los trabajadores no están registrados en planilla. La justicia laboral también tiene que ser para ellos.

(4) Nuestra posición sobre el tema puede encontrarse en el artículo "La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)". En: *Proceso y Constitución*. ARA Editores, 2011.

El objetivo de la reforma no está en tener locales más bonitos o en que ahora se filme. No cabe duda que esto constituya un avance, pero de ningún modo puede considerarse como objetivo.

La finalidad es que más ciudadanos accedan a sus derechos y eso, desde la concepción de Mauro Capelletti, la idea de que más ciudadanos accedan al sistema jurídico es la idea de acceso a la justicia. En efecto, como señala el referido autor:

“(…) el derecho procesal no es un fin en sí mismo, sino el instrumento para el fin de la tutela del derecho sustancial, público y privado; está, en suma, por decirlo así al servicio del derecho sustancial, del cual tiende a garantizar la efectividad, o sea, la observancia, y, para el caso de inobservancia, la reintegración”⁽⁵⁾.

En el mismo sentido se manifiesta Giovanni Priori cuando señala lo siguiente:

“El proceso debe ser un medio que sirva para que la sociedad sea cada vez mejor, y no uno que sirva para ayudar a que seamos una cada vez más injusta y peor sociedad. El proceso es el que debe adaptarse a la sociedad, y no la sociedad al proceso. Por ello debe reivindicarse el hecho que el proceso está al servicios de los hombres y de la satisfacción de sus necesidades y no al revés”⁽⁶⁾.

De esta forma, teniendo a la vista que el proceso constituye un instrumento para efectivizar los derechos fundamentales, el diseño constituye una idea poderosa, la idea de lo que se está diseñando es un vehículo para lograr el reto de que la mayor cantidad de trabajadores, de ciudadanos, accedan a sus derechos laborales.

En efecto, si bien la ley no reemplaza la labor del juez, pues no interpreta ni aplica derecho, con la Nueva Ley Procesal de Trabajo se busca por lo menos brindar la herramienta que permita que más trabajadores accedan a sus derechos. Desde nuestra perspectiva, esto, junto con la oralidad, sí implica una reforma en la concepción de la justicia y esa reforma de la justicia necesita ser trasladada a los usuarios del sistema jurídico: los jueces, los abogados y las partes.

(5) CAPELLETTI, Mauro. *Proceso, ideología, sociedad*. Ediciones Jurídicas Europa América, Buenos Aires, 1974. p. 5.

(6) 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. Número 26, pp. 273 y 274.

III. PRINCIPIOS QUE INSPIRAN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

Como acabamos de señalar, la oralidad y el acceso a la justicia terminan significando un cambio en la concepción de la manera de hacer justicia. Para entender esto cabe que nos formulemos las siguientes preguntas: ¿cuáles son los principios del Derecho Procesal del Trabajo?; ¿cuáles son las ideas que animan el Derecho Procesal del Trabajo?

1. Principios del Derecho Procesal del Trabajo vs. Principios del Derecho sustantivo

En el Derecho Procesal del Trabajo hay muchos principios como la concentración, celeridad, intermediación, veracidad, publicidad, etc., frente a otros principios de orden sustantivo como el *in dubio pro operario*, el principio de irrenunciabilidad, el principio de continuidad, etc. Ahora bien, es necesario reflexionar si los principios sustantivos, por calificarlos de algún modo, son también principios que puedan inspirar el Derecho Procesal Laboral.

Existe una posición tal vez mayoritaria en señalar que el *in dubio pro operario*, el principio de irrenunciabilidad, el principio de continuidad, son principios del Derecho sustantivo del Derecho Laboral que evidentemente cualquier operador tiene que aplicarlos. La pregunta que corresponde responder es si esas ideas directrices le pueden dar cuerpo y sentido al Derecho Procesal del Trabajo.

Para responder esto analicemos qué ocurriría si en la mecánica procesal laboral aplicamos el *in dubio pro operario*, por ejemplo. Imaginemos que la norma procesal no precise si los días que uno tiene para apelar son hábiles o calendario. Si quien apela es el demandante trabajador, ¿cómo deberíamos interpretarlo? Si el que apela es el empleador, ¿tendríamos que aplicar el *in dubio pro operario* o no?

La aplicación de este principio implica que en caso de duda sobre la consecuencia normativa, debe escogerse la más favorable al trabajador. Entonces, si tenemos la regla que dice “cinco días para apelar”, pero esta no dice si son hábiles o calendario ¿cómo tendríamos que interpretarla, hábiles o calendario? Si se interpretase a favor del trabajador la consecuencia dependería de quién es el sujeto que apela: si apela el trabajador (o extrabajador) serían días hábiles (pues ello le es más favorable que si fuesen días calendario), pero si quien apela fuese el empleador (o exempleador) serían días calendario (porque ello le es más favorable al trabajador). Esto es un sinsentido desde el punto de vista procesal.

En la lógica del proceso no forman parte del juego los principios sustantivos del trabajo porque estos están pensados para la aplicación o goce de los derechos

laborales. Esos están pensados en cómo se interpreta los derechos sustantivos, por ejemplo, la jornada, las vacaciones, la estabilidad laboral, pero no en cómo se interpretan las instituciones procesales: los medios impugnatorios, las nulidades, la competencia, por ejemplo.

2. Principios del Derecho Procesal del Trabajo o principios del Derecho Procesal

Una segunda reflexión gira en torno a determinar si la lista señalada en el artículo I del Título Preliminar⁽⁷⁾ de la Nueva Ley Procesal de Trabajo es una lista propia, exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo.

Hoy día difícilmente podría estructurarse un proceso separado de algunos o todos esos principios. Ciertamente tenemos algunos procesos como, por ejemplo, el proceso de amparo, el cual es escrito y por ello no hay inmediación. Sin embargo, en general, si pensamos en el proceso penal, el proceso de familia, el proceso civil, encontraremos en la lógica de estos procesos inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Entonces, cabe realizar la siguiente pregunta: ¿por qué se dice que “esos” son “los” principios del proceso laboral si también están presentes en otro tipo de procesos? Sin duda, esos principios también operan en el proceso laboral, pero la cuestión es saber por qué los denominamos como principios del Derecho Procesal Laboral, si también inspiran otros derechos procesales.

Una posible respuesta a esta interrogante sería “porque así lo dice la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. Esta idea supone afirmar que “en tanto están en la ley, entonces son principios que pasan a inspirar automáticamente el Derecho Procesal de Trabajo”. No compartimos esta explicación.

Otra posible razón es una de orden histórico. No hay que perder de vista que todas las variantes del proceso pertenecen, desde sus orígenes, a una categoría más genérica: la del Derecho Procesal o teoría general del proceso o, desde otro punto de vista, del derecho jurisdiccional. Veamos esta explicación desde una perspectiva histórica.

(7) “Artículo I.- Principios del proceso laboral
El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.”

IV. DEL PROCESO ESCRITO AL PROCESO ORAL

1. Imparcialidad

Como justiciables, lo que más exigimos al órgano jurisdiccional, como característica que un juez debe tener bajo cualquier circunstancia, es su imparcialidad.

Para definir a la imparcialidad es necesario diferenciarla de otra característica de la posición institucional de un juez en el marco del Estado de derecho: la independencia.

Señala Joseph Aguiló que “[s]i la independencia trata de controlar los móviles del juez frente a influencias extrañas al Derecho provenientes del sistema social, la imparcialidad trata de controlar los móviles del juez frente a influencias extrañas al Derecho provenientes del proceso”⁽⁸⁾.

En esta línea, la imparcialidad está referida a la independencia frente a las partes y el objeto del proceso, siendo que para que ello sea posible las partes deben ser iguales y debe existir una equidistancia respecto del juez.

Históricamente, el proceso escrito es aquel que mejor homenaje hacía a la imparcialidad. Esto claramente se desprende del diseño del proceso escrito, respecto del cual Mauro Capelletti, citando a Giuseppe Chiovenda afirma lo siguiente:

“El temor de que el juez, al entrar ‘en la arena’ terminase por perder su imparcialidad, era tan grande que incluso las pruebas eran asumidas con frecuencia en ausencia del juez, el cual, por consiguiente no tomaba conocimiento directo de ellas, sino solamente indirecto, a través de los protocolos o ‘verbales’ (actas) escritos, redactados por secretarios o por otros sujetos destinados a ello”⁽⁹⁾.

En efecto, lo que se buscaba evitar era que el juez pueda sentir simpatía o antipatía por alguna de las partes. Aquel modelo en que el juez no ve a las partes (y no se contamina) es el modelo que mejor homenaje hace a la imparcialidad. Y ese es (era) el modelo del proceso escrito. Es la idea del juez que no se mete. Que no se mete porque si lo hace se contamina de la información que recoge, de las características de las partes y del problema que ellas tienen.

(8) AGUILO, Josef. “Independencia e imparcialidad de los jueces y argumentación jurídica”. En: *Isonomía*. N° 6, Abril 1997, p. 77.

(9) CAPELLETTI, Mauro. *El proceso civil en el Derecho Comparado. Las grandes tendencias evolutivas*. Traducido por Santiago Sentis Melendo. Ediciones Jurídicas Europa América, Buenos Aires, 1973, p. 57.

Esa idea de imparcialidad corresponde a la del proceso civil del siglo XIX. Es la idea del proceso donde las partes son iguales. Aquí, el concepto de igualdad corresponde al de la Revolución Francesa, donde eran iguales los ciudadanos hombres, blancos, mayores de edad, con propiedad y con derecho a voto. Donde la única fuente de derecho es la ley dada por el Parlamento. Ley que nadie puede alterar o interpretar sino solo aplicar. Donde el juez solo es el parlante de la ley y, por tanto, garante de su aplicación en condiciones de igualdad. El proceso escrito es el del juez que no se mete, que no tiene que meterse ni entre las partes ni entre el problema. El rol del juez del proceso escrito es garantizar que el debate sea imparcial, es decir, que ninguna de las partes tenga alguna ventaja.

Ese es el modelo de proceso del siglo XIX, un proceso escrito donde no hay inmediación, concentración, celeridad, ni publicidad. Donde quienes realizaban los actos probatorios y preparaban los papeles para que los jueces luego resuelvan eran los auxiliares. Este modelo del proceso escrito estuvo vigente en el Perú, formalmente, hasta el año 1993.

Sin embargo, la idea de imparcialidad entre las partes evolucionó con el tiempo a partir de la reivindicación de los derechos sociales. Así, se produce una variación en el concepto de imparcialidad. El juez es imparcial no porque no se meta en el proceso, sino porque siempre sus decisiones deben estar sometidas al Derecho. El juez le debe obediencia al Derecho. El juez juzga por las razones que el derecho le da. Este modelo es el del proceso oral donde el juez se mete para conocer de mejor manera y hacer efectivo el derecho de justicia dirigiendo y controlando el proceso. Es un juez con poderes y responsabilidades. Un juez sabio, prudente, cuyo norte es garantizar la vigencia de los Derechos Fundamentales no solo desde la ley sino, sobre todo, desde la Constitución y los pactos internacionales. En este modelo donde el juez se mete –porque hay un desbalance que corregir– hay inmediación, concentración, celeridad, economía procesal, publicidad, búsqueda de la verdad y, en fin, todos los principios y fundamentos señalados en los artículos I y III del título preliminar de la nueva ley. Y es en torno a ese horizonte que corresponde interpretar los significados de las normas procesales y, en concreto, del sentido del nuevo proceso laboral oral.

Si el juez se mete es porque la solución de la controversia deja de ser un problema entre las partes y pasa a ser un asunto de interés público: la vigencia y efectividad de los derechos laborales.

La idea de sujeción del juez al derecho está referida, a su vez, a por lo menos dos ideas fundamentales. En primer lugar, hacer homenaje a los derechos fundamentales, tomando como primera fuente de derecho la Constitución. En segundo lugar, que las decisiones que tome el juez estén debidamente motivadas. Sobre

ello, Joseph Aguiló señala que “la imparcialidad (...) trata de proteger no solo el derecho de los ciudadanos a ser juzgados desde el Derecho, sino también la credibilidad de las razones jurídicas”⁽¹⁰⁾. Así, la motivación de las resoluciones judiciales funge como garantía de la sujeción del juez al derecho.

2. Igualdad por compensación

Ahora bien, si el concepto de imparcialidad ha cambiado, lo mismo sucede con el concepto de igualdad y su determinación. En efecto, surge el reconocimiento de que las partes no son sustancialmente iguales, y que es necesario corregir esta desigualdad a través del diseño del proceso y la actuación del juez.

En esta línea, Eduardo Couture propone como fórmula de solución, ante la desigualdad de las partes, la igualdad por compensación⁽¹¹⁾, la cual define como “el procedimiento lógico de corregir las desigualdades [creando] otras desigualdades”⁽¹²⁾.

Entre las diferentes manifestaciones de esa corrección están, por ejemplo, la intervención de los sindicatos, la legitimación extraordinaria para hacer frente los casos de trabajo forzoso, trabajo infantil, la no necesidad de abogado para demandar hasta 10 URP, los procesos colectivos, la presunción de laboralidad, entre otros.

En este propósito de equiparar lo que encontramos como reflexión adicional es que la idea de compensación no es exclusiva del Derecho Procesal del Trabajo. Probablemente es donde ha tenido un mayor desarrollo y presencia, pero no es exclusiva de este. Esa idea de compensación también está, incluso, en el proceso civil. Desde la teoría general del proceso se ha desarrollado el concepto de publicitización o socialización del proceso. Esta idea de igualdad por compensación hoy en día está presente en la mayoría de los ordenamientos procesales para que el juez dirija y controle.

En el plano normativo procesal laboral, encontramos algunas manifestaciones adicionales de la igualdad por compensación en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a saber: la prevalencia del fondo sobre la forma (que es una manera de referirse al principio del informalismo) y el principio a favor del proceso (que también está presente en el proceso civil).

(10) AGUILO, Josef. “Independencia e imparcialidad de los jueces y argumentación jurídica”. En: *Isonomía*. N° 6, abril 1997, p. 78.

(11) Que en términos de Mauro Capelletti es el principio de “socialización” o “democratización”.

(12) COUTURE, Eduardo. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Volumen I, 3ª edición. Depalma, Buenos Aires, 1979, p. 275.

V. INFORMALISMO EN EL PROCESO LABORAL

1. Suplencia de queja deficiente

Existen actos defectuosos, actos inválidos y actos nulos. No todo requisito o formalidad omitida implica un acto nulo. Solo es nulo cuando afecta, sin posibilidad de subsanación o suplencia, un bien o principio constitucional como, por ejemplo, el derecho de defensa. Si el acto puede ser suplido (por el juez) o subsanado (por la parte) el acto no es nulo. Por ejemplo, si a pesar de no haberse demandado expresamente un extremo, pero dicha incorrección fue subsanada en la audiencia y el juez otorgó al demandado la oportunidad de contradecirlo, el acto aunque imperfecto no sería nulo porque no ha afectado el derecho de defensa. Solo si nunca se le dio la oportunidad de defenderse y no se discutió en el proceso, entonces allí sí el acto sería nulo. De otro lado, hay actos que aun cuando imperfectos no provocan ninguna lesión a un derecho o principio constitucional y, por lo tanto, aunque imperfecto no merecen siquiera ser subsanados o suplidos. Es el caso de la formalidad del tamaño de la hoja en que se presenta una demanda. Declarar la nulidad de un proceso porque el tamaño de la hoja no es A-4 sería hacer homenaje a la ley “porque la ley así lo dice”, olvidando que el propósito de hacer proceso no es hacer homenaje al procedimiento sino solucionar un conflicto aplicando Derecho, lo cual es la finalidad del proceso.

Nuevamente, lo casuístico puede darnos mayores luces a la hora de analizar la forma de aplicar la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Dentro de esta norma adjetiva uno de los requisitos tanto para la demanda como para la contestación es señalar la finalidad del medio probatorio, cuyo incumplimiento origina la declaración de inadmisibilidad⁽¹³⁾.

Justamente, el juez es el llamado a determinar qué medio probatorio es pertinente y quién decide si ese medio probatorio sirve para probar la pretensión, siendo que el demandante puede orientarlo, pero tal orientación podría estar

(13) “Artículo 16.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

(...)

b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la “nalidad de cada medio de prueba (...).”

“Artículo 19.- Requisitos de la contestación

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba (...).”

errada. La omisión de consignar la finalidad del medio probatorio ofrecido es absolutamente irrelevante porque no hay ningún bien jurídico afectado, no se lesiona el derecho de defensa de la otra parte porque da exactamente lo mismo que se alegue como finalidad de esta A o B o Z. Lo importante es la contradicción del medio de defensa. Este sería un ejemplo de un acto defectuoso, pues su subsanación no es relevante.

En el caso de la suplencia de la queja deficiente, que viene del amparo mexicano, recogida por nuestro Tribunal Constitucional⁽¹⁴⁾, nace sobre la concepción de que las personas, los abogados, los demandantes, los demandados hablamos de diferentes maneras y esas maneras de hablar las utilizamos para referirnos a una misma idea. Por lo tanto, no importa la manera como uno se expresa. Lo que importa es el fondo. En este sentido, la suplencia de la queja deficiente permite al juez corregir de oficio las omisiones, errores o deficiencias en que hubiese incurrido el accionante al momento de formular su demanda.

Imaginemos que un trabajador ha sido despedido arbitrariamente y luego de una ardua defensa es repuesto en el empleo. Entonces, él recurre a su abogado para pedir el reconocimiento de lo que él llama o entiende son las remuneraciones dejadas de percibir en el periodo no laborado. Al final, su abogado interpone una demanda que titula, llama, denomina “remuneraciones devengadas”. No es que pida la contraprestación (la remuneración) por un servicio no realizado, sino que pide el monto, el valor, de las remuneraciones que hubiese percibido si no hubiese sido despedido.

Según el criterio de la Corte Suprema interponer demandas de remuneraciones devengadas en estos supuestos es erróneo —y declara la improcedencia de la demanda— porque “no existe derecho a remuneraciones por el periodo no laborado”⁽¹⁵⁾. Sin embargo, repetimos ¿realmente es adecuado declarar la improcedencia de una demanda titulada como pago de remuneraciones devengadas cuando el sustento es el no haber trabajado? Aquí corresponde recordar la idea de suplencia de la queja deficiente, pues no por la utilización de un lenguaje torpe debe declararse infundada o improcedente una demanda. Detrás de esto nuevamente está la idea de igualdad por compensación, de la que subyace la idea de acceso a la justicia.

(14) Mediante reiterada jurisprudencia dentro de cual cabe destacar las sentencias recaídas a los procesos de expediente N° 05761-2009-PHC/TC y N° 0569-2003-AC/TC.

(15) Criterio expuesto en la Casación Laboral N° 2268-2010LIMA.

2. Actualización de demanda en la audiencia de juzgamiento

La aplicación de los principios que inspiran el proceso laboral nos permite obtener respuesta a otras interrogantes como, por ejemplo, la relativa a si se puede o no modificar una demanda en plena audiencia de juzgamiento, ampliando o incorporando nuevas pretensiones. ¿Cuál debiese ser la respuesta a partir de los principios y valores que recoge la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Analicemos dos escenarios. En el primero se rechaza dicha posibilidad en atención a la seguridad jurídica y la noción de la preclusión. Si el tiempo para demandar o contestar ya venció, entonces no es posible alterar o modificar la demanda o la contestación. ¿Este escenario sería tributario de los principios y valores de la ley? ¿La decisión de rechazo genera mayor celeridad, economía procesal, acceso a la justicia? ¿Protege como única alternativa el derecho defensa o contradicción o de prueba de la contraparte? ¿Fortalece la idea de un juez que tenga rol protagónico en el proceso?

En el segundo escenario se admite la posibilidad de la modificación o alteración de la demanda o la contestación, dando a la contraparte, en tanto director del proceso, la oportunidad de la defensa o contradicción. Y nos hacemos las mismas preguntas.

La respuesta –de concordancia con los principios y valores de la nueva ley– salta a la vista. Solo el segundo escenario hace homenaje a los principios y valores de la nueva ley. Solo el segundo escenario significa hacer un proceso oral y darle un significado de garantía de los derechos laborales. El primero implica permanecer en el proceso escrito y en la mera prevalencia de la ley.

La idea de prevalencia de la ley, de preclusión, de seguridad jurídica, correspondiente al siglo XIX, a la Revolución Francesa. ¿Cuál es el propósito de nuestros días? ¿Para qué estudiamos Derecho? ¿Para qué somos abogados? ¿Para qué hacemos proceso? Para defender los derechos o para defender la ley. Es verdad que hay un plazo, pero ¿por homenaje a ese plazo se debe impedir, hay que eliminar la posibilidad de incorporar un pedido (dando defensa al contrario) y, de ese modo que juez resuelva un conflicto? Uno dice si la celeridad, si la economía procesal son principios, hagámosle homenaje entonces; porque cuando un juez le dice al justiciable “no nos moleste y haga una nueva demanda ¿qué le está diciendo? Le está diciendo “su caso no me interesa, haga una nueva demanda, si le sobra el tiempo y si le sobra la plata, pero a mí no me moleste”. Esa respuesta es una respuesta inconcebible en un Estado constitucional de derecho.

VI. REFLEXIONES FINALES

Cuando uno se presenta ante el juez, ese es el día en el que el sistema jurídico le da al ciudadano para acceder a la justicia. Qué día más importante puede haber para un ciudadano que el día que lo convoca un juez a su despacho para resolver su causa. Y ese día es el día en el que yo le presento el conflicto y espero que ese juez me dé una solución arreglada a derecho. Solo así tiene sentido hacer proceso. El proceso no es para que los jueces y abogados apliquen sus secretos conocimientos, sino que el proceso es la vía, el camino para lo importante: garantizar y hacer efectivos los derechos. En nuestro caso: los derechos laborales.