

LOS PRINCIPIOS EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

Leopoldo Gamarra Vílchez^()*

I. INTRODUCCIÓN

La presente ponencia tiene por objeto analizar los principios en la nueva ley procesal. Como sabemos, el 15 de enero del presente año se publicó la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, en vigencia desde el mes de julio según la Novena Disposición Complementaria de la mencionada ley. Por ello, es relevante el IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que debatirá los “Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo”; en tanto incide en temas que estamos seguros servirán para contribuir en la reflexión y crítica de nuestra legislación laboral.

En ese sentido, desarrollaremos los principios en la nueva ley a través de tres temas: como cuestión previa trataremos la importancia de los principios en el Derecho del Trabajo, el proceso laboral y la necesidad de los principios propios; como segundo tema, la instrumentalización de los principios procesales generales con la ubicación de los principios operacionales y los principios en la Constitución actual; finalmente, abordaremos los principios específicos de la nueva ley destacando los elementos positivos. Cabe señalar, que los principios del proceso de trabajo son aquellos que actúan como líneas directrices, como soporte para el ejercicio justo y correcto de las leyes, de tal manera que sirven para inspirar las soluciones en las controversias y orientar la interpretación de las normas ya existentes; además por

(*) Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Especialista laboral y previsional del Congreso de la República.

supuesto, de permitir la solución de aquellos casos no previstos en la formalidad legal. Pero lo que es crucial es advertir que incluso los principios bien establecidos se encuentran sujetos a una permanente actualización conceptual, precisamente por la necesidad de proveer explicación a nuevos fenómenos.

II. CUESTIONES PREVIAS

1. Importancia de los principios en el Derecho del Trabajo

Los siglos de vigencia y experiencia que tienen las ramas jurídicas, obligan a diferenciar la originalidad de los Principios del Derecho del Trabajo, de reciente data y a reconocer la clarividencia de aquellos postulados que hacen posible “la creencia de que el Derecho del Trabajo, si bien enfrenta una crisis existencial, perdurará ya que a través de él se plasma el ideario humano (...)”⁽¹⁾. En efecto, la importancia de los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan, como lo señala Manuel Alonso García⁽²⁾, “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

Es decir, los principios a que hacemos mención, asumen características que es necesario resaltar. Una primera característica, consiste en señalar que son enunciados básicos, que pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de tal manera que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc.; y tienen un sentido lógico desde el Principio Protector hasta el Principio de No Discriminación, que Américo Plá Rodríguez agrega a los ya conocidos⁽³⁾. La razón de ser de los principios del Derecho del Trabajo, adquieren así un carácter ajeno, particular, diverso, independiente de otra rama del Derecho, justifican su autonomía y su peculiaridad, son especiales al margen de que pudieran existir variables similares o parecidas y que cumplen la función de informar, normar e interpretar, dotándolos de fundamentos orientadores⁽⁴⁾. Es menester además, tener en cuenta que estos principios en que se funda el Derecho del Trabajo, son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en siglos de vigencia y experiencia que tienen otras ramas jurídicas. Por ello, volver a los principios primigenios del Derecho del Trabajo, quiere decir identificarlos con los derechos de los trabajadores, destacando a pesar de que todos tienen la misma

(1) Emilio Morgado Valenzuela, *Desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo*, Primer Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Trujillo, 27–29 octubre 2004, SPDTSS, p. 36.

(2) ALONSO GARCÍA, Manuel. *Derecho del Trabajo*. Tomo I, Barcelona, 1960, p. 247

(3) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 3ra edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

(4) Ver conferencia dictada por Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho Laboral*, en el VII Encuentro Iberoamericano de Derecho del Trabajo, Mexicali BC, noviembre 1994, p.34.

jerarquía, el de protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo⁽⁵⁾.

Y los principios del Derecho del Trabajo nos llevan a interpretar los derechos sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se trata de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres considerados ya no solo como trabajadores y como consecuencia, debe garantizar simultáneamente el respeto a los derechos fundamentales y a las libertades políticas.

2. El proceso laboral y necesidad de principios propios

El proceso, en su sentido etimológico, viene de *processus* que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia. Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social⁽⁶⁾. En general “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso”⁽⁷⁾. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo⁽⁸⁾.

Entonces, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”⁽⁹⁾, como

(5) Al respecto, en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español, en la sentencia 2/83 del 25 de enero, citada por Federico Durán López, se resalta este criterio: “El Derecho del Trabajo, superando las reglas de la libertad e igualdad de las partes en que se basa el derecho de los contratos, se constituye en un ordenamiento compensatorio e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales”(DURÁN LÓPEZ, Federico. *Jurisprudencia Constitucional y Derecho del Trabajo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1992, p. 107).

(6) Se trata de la regulación normativa de las interacciones, que es lo que convierte al Derecho en una categoría de la mediación social en la perspectiva de Jürgen Habermas, puesto que a los justiciables y a toda la sociedad les interesa que se solucionen los conflictos.

(7) TULLIO LIEBMAN, Enrico. *Manual de Derecho Procesal Civil*. Ed. Jurídicas Europa América, p. 25.

(8) El proceso como “el medio acordado por todos para mantener o restaurar el equilibrio social, resulta indispensable que jueces, abogados, litigantes, auxiliares de justicia, estudiantes de Derecho, se percaten de que detrás de todo expediente existe un proceso y detrás de todo proceso, hay un drama humano (...)” (PARODI REMÓN, Carlos. *El Debido Proceso*, Ponencia del I Congreso Nacional de Derecho Procesal, Pontificia Universidad Católica del Perú, 7-9 agosto 1996, p. 40).

(9) DIÉGUEZ, Gonzalo. *Lecciones de Derecho del Trabajo*. 4ta edición, Ed. Marcial Pons, Madrid, 1995, p. 635.

un conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente con el objeto de resolver un conflicto laboral. Es decir, esta actividad se lleva a cabo para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional en materia laboral, que se caracteriza fundamentalmente por:

- Constituir un instrumento tuitivo en favor del trabajador, por medio del cual el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral.
- Constituir un instrumento del Estado que busca alcanzar la justicia social.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc.

Los principios del Derecho Procesal de Trabajo poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación. Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen.

En general, el principio protector es el principio que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. 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 como principio compensatorio de la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.

Eduardo Couture estimaba que 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 perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada⁽¹⁰⁾. La dependencia del trabajador al empleador es triple: facultad de dirección, administrativa y poder disciplinario, que les son inherentes como empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra

(10) Suponemos que esta idea se basa en el pensamiento del filósofo Aristóteles, quien sostenía que “el principio de igualdad exige tratar a las cosas iguales de igual manera, pero también, a las diferentes de manera diferente”.

sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación. Específicamente, para el proceso laboral, tenemos el principio de equidad. La palabra equidad, que viene del latín *aequitas*, expresa la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza⁽¹¹⁾. Aristóteles caracterizaba la equidad como una manera de justicia que se adapta a la singularidad de cada caso⁽¹²⁾. Es decir, la equidad pertenece a lo justo, es la justicia singularizada al caso individual, como proporción que hay entre la norma y las exigencias reales encerradas en cada caso⁽¹³⁾. En términos jurídicos, la equidad atenúa el Derecho positivo, disminuye el rigor de la ley. Según Kant el Derecho más estricto constituye la mayor injusticia⁽¹⁴⁾. En otros campos del Derecho, las consecuencias de la rigidez jurídica implacable pueden ser muy dramáticas⁽¹⁵⁾.

Procesalmente, 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”. Es decir, Aristóteles consideraba a la equidad como *juris legitimi enmendatio* (legítima corrección del Derecho) y como *legis supplementum* (suplemento de la ley), y a la cual se debía acudir para interpretarla esta y que debía prevalecer en caso de duda, según determinados principios.

3. Recuperación de los principios en el Texto Sustitutorio

La Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en su primera sesión ordinaria de la Legislatura 2006-2007, celebrada el 21 de agosto de 2006, acordó actualizar el proyecto de una nueva Ley Procesal del Trabajo de la anterior comisión como un nuevo proyecto de Ley N° 117/2006-CR⁽¹⁶⁾. Dicho proyecto en cuanto a los principios contiene casi la misma estructura y conceptos de procesos civiles que responden a otros principios propios del Derecho privado. Por otro lado, el proyecto de Código Procesal del Trabajo presentado por el Poder Judicial cuenta con un Título Preliminar que señala los principios de oralidad, interpretación de las

(11) *Aequitas* es un concepto filosófico de la escuela histórica griega, trasladado por la jurisprudencia romana al terreno jurídico. Es decir, existe influencia griega en el concepto de la *aequitas* romana.

(12) Aristóteles, *Ética a Nicómano*, Capítulo V del Libro V.

(13) Podría decirse que aquellos que ven solo desde la ley lo justo o injusto, no podrán distinguir jamás con tanta precisión como los que ven con los ojos de la equidad.

(14) KANT, Manuel. *Fundamentación de la Metafísica de las costumbres y crítica de la razón práctica*. Ed. Porrúa, 5ta edición, México, 1983.

(15) Así tenemos en la literatura: Los Miserables de Víctor Hugo, El Gran Inquisidor de Fedor Dostoiewski, entre otros.

(16) Existen otros proyectos que planteaban solo modificaciones parciales a la Ley N° 26636: Los Proyectos de Ley N° 982/2006-CR, N°1575/2007-CR, N°3483/2009-CR, N° 3489/2009-CR.

normas procesales laborales, el *indubio pro operario*, la irrenunciabilidad de derechos laborales, etc.; pero sin claridad en cuanto a su operacionalidad.

Finalmente, la propuesta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo fue impulsada por el entonces Ministro Mario Pasco Cosmópolis. La propuesta tiene como finalidad expresa el acceso a la justicia laboral y se inspira en la oralidad y en las nuevas tecnologías. Para ello se plantea algo muy novedoso en nuestro país tres elementos claves para toda reforma judicial: la formación y capacitación de todos los operadores del Derecho Laboral, contar con infraestructura que posibilite llevar a cabo las audiencias judiciales públicamente y con participación de todos los involucrados del proceso laboral, y finalmente contar con las normas claras sobre el nuevo Proceso laboral. Sin embargo, ese Proyecto del Ejecutivo de la Ley Procesal del Trabajo fue modificado y se presentó formalmente como Proyecto N° 3467/2009-PE como resultado del grupo de trabajo creado por R.M. N° 006-2009-TR respecto del proyecto elaborado por la comisión creada por R.M. N° 044-2008-TR. Curiosamente, en el Título Preliminar no reconocía ningún principio del proceso laboral⁽¹⁷⁾. Esta lamentable omisión de los principios era muy grave, tanto que el Colegio de Abogados de Lima manifestó su desacuerdo señalando que el mencionado proyecto “tiene una serie de omisiones (...), no menciona ningún principio del proceso laboral, lo que deja sin límite alguno al operador del derecho para que pueda interpretar la norma laboral conforme a su tendencia o mejor saber y entender, lo que conllevaría a la impredecibilidad de la administración de justicia”⁽¹⁸⁾. Igualmente, algunos laboralista como Adolfo Ciudad señalaron que “abstenerse de su proclamación en el Título Preliminar de los principios procesales laborales, constituye una carencia de dirección, como un barco a la deriva; es no tener aquellos pilares donde descansan las paredes del gran edificio jurídico procesal”⁽¹⁹⁾. En el Texto Sustitutorio del Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en la Comisión de Trabajo, para la aprobación en el Pleno del Congreso, se incorporaron en el Título Preliminar, artículo 1, los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Por otro lado, también es lamentable que hasta hoy no se haya aprobado, en el Congreso de la República, el Proyecto de la Ley General del Trabajo después de

(17) Intentando una definición del proceso laboral, puede decirse que es el conjunto de actos procesales que se desarrollan en forma progresiva, sistemática y teleológicamente, que son realizados por el Juez y las partes en cumplimiento de las normas procesales, con el objeto de resolver un conflicto laboral mediante una sentencia emitida por el órgano jurisdiccional. ¿Pero cuándo una norma es procesal y qué son los conflictos laborales en la doctrina procesal? Todos sabemos que las normas jurídicas no vienen a ser otra cosa que una estructura proposicional enunciativa de una forma de organización o de conducta que debe ser acatada de manera objetiva y obligatoria. La naturaleza procesal de una norma jurídica no depende del cuerpo de disposiciones en que se halla inserto, sino de su contenido propio (J. COUTURE, Eduardo. *Estudios de Derecho Procesal Civil*, Ed. Depalma, Buenos Aires, T. III, 1979).

(18) Oficio N° 112-2009-D-CAL, del Decano del Colegio de Abogados de Lima al Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, Lima 16 de noviembre del 2009.

(19) CIUDAD, Adolfo. *Análisis del Proyecto de Reforma Laboral Peruana*, Documento de Trabajo, Antigua de Guatemala, 28 de octubre del 2008.

varios años en el Consejo Nacional del Trabajo y en el Congreso de la República. Como señala Américo Plá Rodríguez “el carácter protector de la ley sustantiva de trabajo, mientras tanto, se proyecta sobre el procedimiento e inspira el criterio hermenéutico adoptado por el juez, no solo al formularse la sentencia sino también al conducir el proceso. Aquí como fue escrito anteriormente, el Derecho Procesal del Trabajo se moldea según el contexto del Derecho del Trabajo, por cuanto al contrario, de lo que ocurre, según la ley explícita de los líquidos, en el mundo jurídico el continente se ajusta a la forma del contenido”⁽²⁰⁾. Es decir, el Derecho Procesal del Trabajo nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocido, incumplido o conculcado. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y las reclamaciones de los trabajadores.

III. INSTRUMENTALIZACIÓN DE LOS PRINCIPIOS PROCESALES GENERALES

1. Ubicación de los principios operacionales

El contenido como fundamento del Derecho Procesal del Trabajo requiere contar con principios propios y claros que posibilite una verdadera autonomía de las diferentes ramas del Derecho. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”⁽²¹⁾. Generalmente no se delimita los Principios del Derecho Procesal de las técnicas del procedimiento y son pocos los jus laboristas que coinciden en manejar principios comunes.

A nuestro criterio, se debe delimitar los principios exclusivos del Derecho Procesal del Trabajo con la finalidad de tener organicidad y constituir su base dogmática que posibilite hablar realmente de autonomía en sus diferentes aspectos. Es decir, debe ser “extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses”⁽²²⁾.

Por ello, es necesario la instrumentalización de los principios generales o fundantes del Derecho del Trabajo. Podemos definir los principios generales del

(20) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Conferencia Los Principios del Derecho del Trabajo*, Doc. Cit.

(21) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*, Revista Análisis Laboral, junio 1997, p. LIX.

(22) COUTURE, Eduardo J. Ob. cit., T. I., p. 288.

Derecho del Trabajo también como “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 previstos”⁽²³⁾.

Al respecto, debe buscarse la justificación lógica, y también debe tenerse en cuenta la diferencia de los principios fundante o principales con los principios operacionales o reglas. En el primer caso, de la justificación lógica, utilizaremos la fundamentación filosófica de Francisco Miró Quesada Cantuarias: “Por lo pronto, debe señalarse que la única manera de justificar racionalmente un sistema de lógica es mediante el hecho de que sus principios (axiomas) y sus reglas de inferencia, son evidentes (en el caso de los principios), que su verdad es evidente; en el caso de las reglas, que es evidente que su aplicación permitirá pasar, de manera necesaria, de la verdad de las premisas a la verdad de la conclusión”⁽²⁴⁾. En el segundo caso, utilizaremos la diferencia que hace Diego Valadés, para efectos de este trabajo, entre los principios fundantes o generales y los principios operacionales o reglas: “Los principios (fundantes) son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diferentes grados, en tanto que las reglas (principios operacionales) únicamente pueden ser cumplidas o no”⁽²⁵⁾.

Existe una relación directa entre los principios principales o fundantes y los principios operacionales o reglas. Lo que no es fácil es determinar su aplicación, en cuanto a cantidad de principios⁽²⁶⁾. No obstante, la idea es que la instrumentalización de los principios principales o fundantes se realicen a través de los principios operacionales o reglas como “directivas o líneas, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”⁽²⁷⁾.

2. Los principios en la Constitución

El valor jurídico de algunos principios se centra sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones⁽²⁸⁾. Sin embargo, “el rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter

(23) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 9

(24) MIRÓ QUESADA, Francisco. *Ensayos de Filosofía del Derecho*, Universidad de Lima, 1998, p. 15

(25) VALADÉS, Diego. “La no aplicación de las normas y el Estado de Derecho”. En: *Derecho Constitucional y Derecho Humanos*, Ed. BLG-CEDDAL-UNMSM., Lima, julio 2005, p. 80.

(26) Por ello, es que tenemos tantas clasificaciones como autores existen.

(27) PODETTI, Ramiro. *Tratado del Proceso Laboral*, Ed. Ediar, Buenos Aires, Tomo I, 1950, p. 192.

(28) Ver María Luisa Balaguer C., *La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria*, Edic. Civitas, Madrid, 1990.

de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común”⁽²⁹⁾.

En el ámbito del Derecho Procesal en general “se reproducía el desequilibrio existente entre las partes contratantes en el contrato de trabajo, que se intentaba corregir por medio del derecho sustantivo”⁽³⁰⁾. Américo Plá Rodríguez señala que “los verdaderos motivos de la autonomía procesal del Derecho del Trabajo los encontramos en los propios litigios que ha de resolver una justicia del trabajo. Algunos de ellos por motivos intrínsecos del propio proceso. El litigio del trabajo debe resolver aplicando principios y normas peculiares, usando una técnica más ágil y amplia en materia de pruebas, de términos y de recursos, y sobre todo, encarándola de acuerdo con un espíritu nuevo”⁽³¹⁾. El mismo autor, destaca que “Alejandro Gallart Fosch escribió en 1936 este párrafo que se ha convertido en una cita obligada: La jurisdicción civil ordinaria es complicada, lenta y costosa, y aun cuando puede hacerse más sencilla, más rápida y más barata, siempre es ello dentro de una cierta relatividad, pues sino la sencillez sería en perjuicio de la debida consideración de todas las facetas, de los complejos litigios de carácter contractual, patrimonial o familiar, la rapidez privaría a las partes de las garantías que para sus derechos pueden exigir, y la baratura favorecería la multiplicación de los litigantes de mala fe. En cambio, el litigio de trabajo exige extremada sencillez, gran rapidez y absoluta gratuidad, porque sin estas condiciones es absolutamente inoperante”⁽³²⁾.

En ese sentido, el Derecho Procesal del Trabajo se concreta en el conjunto de normas, principios e instituciones que constituyen la legislación procesal, por cuyo medio el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, administra justicia laboral⁽³³⁾. Esto condujo, en algunos países, a la constitucionalización del proceso como un conjunto de derechos de la persona y garantías a través de la proclamación programática de principios de derecho procesal⁽³⁴⁾.

En el Perú, con la Constitución de 1979 se empezó a regular los principios propios del Derecho del Trabajo: el principio protector (artículo 42), el de igualdad de trato (artículo 42, segundo párrafo), el de continuidad (art.48), el de irrenunciabilidad (art.57, primer párrafo) y el principio indubio pro operario (art. 57, segundo párrafo).

(29) NARANJO DE LA CRUZ, Rafael. *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*. Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, p. 258.

(30) Sagardo, Juan A. y Bengoechea. *Prontuario del Derecho del Trabajo*. Ed. Civitas, Madrid, 6ta edic., 2003, p. 823.

(31) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Conferencia Los Principios del Derecho del Trabajo*, en Lima, marzo, 1997.

(32) Idem.

(33) En la jurisprudencia del Tribunal Constitucional Español se enfatiza ese carácter. “(...) superando tendencias que creían que el Derecho Procesal era un conjunto de normas neutras y aisladas del Derecho sustantivo..”. (Sentencia del 25 de enero de 1983).

(34) Ver Ernesto Rey Cantor, Principio de Legalidad y Derechos Humanos: análisis desde la perspectiva del Derecho Constitucional Procesal, en Derecho Constitucional y Derechos Humanos, Ob.cit., ps. 201–260.

La Constitución de 1993 consagra el principio protector (artículo 23, primer párrafo), la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de derechos y el indubio pro operario (artículo 26). “Esa tendencia positivista iniciada con la Carta de 1979 ha permanecido en nuestro ordenamiento, no solo al más alto nivel sino también a nivel infraconstitucional”⁽³⁵⁾. El artículo 26, numeral 3 de la Constitución actual alude a este principio operacional⁽³⁶⁾, igualmente la ley procesal: “en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador”. En ambas normas debe superarse el concepto ambiguo de “duda insalvable” porque parecería exigir el agotamiento de los distintos métodos de interpretación normativa, y solo así se aplicaría. Es obvio que esa postura limita el uso de la regla⁽³⁷⁾.

IV. LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY N° 29497

En este punto se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su fundamento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como categoría moral y supremo objetivo. Pero, no pretendemos más que exponer algunos de los más evidentes elementos positivos de los principios en la nueva ley.

1. Inmediación y oralidad

La inmediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral. Entendiendo por proceso laboral al conjunto de actos procesales dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan, se puede concluir también que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para lograrlo. Nuevamente, los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, que en procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles. Por ello, existe una estrecha relación interna entre la oralidad y la inmediación, pues para que la decisión en el proceso sea real se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de las partes involucradas. En un sentido específico, la inmediación se

(35) BOZA PRÓ, Guillermo. “La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano”. En: *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.77.

(36) “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.

(37) Por otro lado, su aplicación en el ámbito normativo del Derecho Colectivo del Trabajo ofrece resistencia debido a su doble naturaleza heterónoma y contractual.

refiere directamente a la relación entre el juez y los medios de prueba, de tal forma que el juez pueda percibir y conocer directamente la prueba⁽³⁸⁾.

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto⁽³⁹⁾. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral⁽⁴⁰⁾, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuya a la paz social.

La intermediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. “El principio de intermediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia”⁽⁴¹⁾. Es importante destacar que el proceso oral disminuye significativamente la posibilidad de que se manipule fraudulentamente la prueba, pues la comunicación directa entre las personas que intervienen en la audiencia permite detectar más fácilmente tales desviaciones. En realidad, en el sistema escrito predomina como objetivo fundamental la determinación de una verdad formal, debilitándose, inevitablemente, las garantías del trabajador. En una sociedad en la que los ciudadanos mayormente no tienen una cultura escrita y no conocen realmente el contenido de las disposiciones legales, solo la oralidad garantizaría el cumplimiento de la justicia laboral⁽⁴²⁾. El proceso oral supone la participación y dirección del juez que decida la causa, 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. La primera es de índole gnoseológica y lógica; la segunda pertenece al campo de la técnica jurídica; y la tercera implica una auténtica valoración”⁽⁴³⁾. Entonces, la aplicación del Derecho por el juez implica un contenido ético. Sobre esto, podríamos aplicar la argumentación de Max Weber cuando distingue entre

(38) En realidad, en ese caso, se establece una relación lenguaje-objeto/metalinguaje. Al respecto, ver “Ciencia del Derecho y análisis del lenguaje” de Norberto Bobbio.

(39) Ver Mario Oderigo. *El lenguaje del proceso*. Ed. Depalma, Buenos Aires, 1961.

(40) Hay que precisar que “oralidad y escrituración (o proceso oral versus proceso escrito) no son términos necesariamente antitéticos o que mutuamente se rechazan, ya que ninguno de ellos es absoluto” (Mario Pasco Cosmópolis, Ob. cit., p. 91). Además, “la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues como se ha dicho, un procedimiento totalmente oral es imposible, y además hay que aceptar que ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas” (Juan Sagardoy Bengoechea, Ob. cit., p. 830).

(41) BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. “El derecho fundamental a probar y su contenido esencial”. En: *Apuntes de Derecho Procesal*, Ed. Ara, Lima, 1997, p. 90.

(42) Literalmente hablando en un proceso escrito las partes no se hacen oír sino tan solo hacen leer; además, el derecho de hacerse oír implica la garantía de lograr la mejor manera de comunicación entre quienes oyen y quienes se hacen oír y esta mejor manera es la oralidad.

(43) ALZAMORA VALDEZ, Mario. *Derecho Procesal Civil: Teoría General del proceso*, Ed. Eddili, Lima, 8ta edición, p. 150.

ética de la convicción y la ética de la responsabilidad⁽⁴⁴⁾. La primera se refiere a la acción sin tener presente sus consecuencias; la segunda corresponde a la decisión conociendo sus efectos. Es decir, en los procesos en general, el juez aplicará el criterio de la convicción por el rigor normativo de la ley; pero en materia laboral, necesariamente debe aplicar la ética de la responsabilidad.

Por ello, no se trata solo de “la existencia de una rama autónoma del derecho, que exige una indispensable especialización para dominarla, no es siquiera la dificultad de especialización por el número de sus normas, su complejidad y su constante renovación. Es el espíritu nuevo, peculiar, distinto de las restantes ramas del derecho, de mucha mayor sensibilidad y proximidad con la vida real el que obliga indispensablemente jueces diferentes y especiales”⁽⁴⁵⁾. En suma, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la solución de un conflicto laboral, que se dejen las delegaciones de las tareas jurisdiccionales más importantes como ocurre actualmente a los auxiliares, que asuman mayor compromiso con la solución de los problemas que más afectan a los trabajadores, y en definitiva, que sean verdaderos directores del proceso laboral. Diríamos como Calamandrei, “no queremos saber nada de los jueces de Montesquieu, *êtres inanimés*, hechos de pura lógica. Queremos jueces con alma, jueces que sepan llevar con humano y vigilante empeño, el gran peso que implica la enorme responsabilidad de hacer justicia”⁽⁴⁶⁾. También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual este es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción⁽⁴⁷⁾.

Finalmente, el dictado de la sentencia en un plazo razonable es uno de los aspectos que más preocupa a los trabajadores, puesto que los juicios laborales están acostumbrados a sobrepasar los plazos que la ley establece para el dictado de la sentencia. Por tal razón, resulta de mayor conveniencia exigir que esos plazos sean cumplidos bajo pena de sanción, con la finalidad de que los jueces se acostumbren a cumplirlos, porque la práctica ha demostrado que sí pueden hacerlo⁽⁴⁸⁾.

(44) WEBER, Max. *Economía y Sociedad*. Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Traducción de José Medina Echevarría y otros, 1983, p. 452 y ss.

(45) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Conferencia Los Principios del Derecho del Trabajo*, doct. Cit.

(46) CALAMANDREI, Piero. *Proceso y Democracia*. Ed. Ezea, Buenos Aires, 1960, p. 83.

(47) Los jueces están en la obligación de señalar en las sentencias las razones en que sustentan cada una de sus conclusiones. Para tales efectos deben realizar un conjunto de razonamientos de hecho y de derecho, explicando debidamente en la motivación de su resolución, a fin de que pueda ser conocido por las partes y de esa manera estas se encuentren en condiciones de ejercer su derecho de defensa.

(48) A pesar del cúmulo de expedientes por la elevada demanda de justicia laboral que ocasiona congestión de los procesos. “Es verdad que el número de procesos atribuidos a cada juez en América Latina es excesivo” (Reginald D. Felker, La reforma del poder judicial en América Latina según propuesta del Banco Mundial,

2. Concentración y celeridad procesal

La concentración y la celeridad procesal, en términos absolutos, exigirán que el juicio laboral se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, formulan las partes su defensa y conclusiones sobre ella, delibera el juez y se dicta sentencia. Sin embargo, no basta reconocerlo en forma general, de lo que se trata es de concentrar los actos procesales al menor número posible: Ello serviría para proteger al trabajador, al no prolongarse el juicio innecesariamente; así se reforzaría la credibilidad de la justicia al garantizar una decisión rápida por tratarse de conflictos laborales.

La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la oralidad, la concentración y la continuidad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio⁽⁴⁹⁾. Desde ese punto de vista, la concentración y la celeridad deben ser exigencias procesales de la nueva ley cuya realización debe verificarse con la oralidad. Desde luego que tales exigencias tampoco deben ser categóricas. El absolutismo en este terreno también puede distorsionar la solución adecuada. El objetivo es que el proceso laboral debe celebrarse en forma concentrada, pero otras razones pueden justificar la suspensión y la postergación de la audiencia, como serían por ejemplo el impedimento o enfermedad de algunos de los sujetos del proceso, la realización de actos fuera del juzgado como una inspección ocular, etc.

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la preteritoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley 26636, se reconoce el principio de celeridad. Sin embargo, la misma ley (art. 61) establece la vía ordinaria, a la cual está sometida la mayor parte de los reclamos, los asuntos contenciosos de competencia de los juzgados especializados de trabajo.

en Flexibilidad o Derechos Sociales, Estudios ofrecidos en homenaje a la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Ed. Edial, Lima, 2001).

(49) Hace años se viene planteando que “a la administración laboral le corresponde desarrollar acciones de prevención de manera agresiva, mediante el desarrollo de actividad inspectiva, como mecanismo necesario para contribuir a reducir sustantivamente los altos niveles de incumplimiento de la legislación laboral” (David Campana, Jurisdicción del trabajo y mecanismos alternativos de resolución de conflictos, Ponencia en el VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNMSM, 1996, p. 52–53).

De nuevo la oralidad se presenta como el mejor facilitador del principio de concentración y celeridad, al realizarse el proceso en forma directa, sin intermediarios y de manera continua, exigiéndose la presencia de todos los sujetos del proceso. La escritura, caracterizada por delegar la recopilación de la prueba en funcionarios auxiliares del juez, no resulta un instrumento idóneo para realizar la concentración, máxime que tampoco exige la presencia de todos los sujetos en ese momento, formándose así gruesos expedientes, de los que deben extraerse las piezas importantes de otras que no la son. Esta celeridad se vincula directamente con la publicidad del proceso laboral, pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces. También es una garantía para el trabajador, puesto que impide la demora y arbitrariedad de la justicia. La restricción a este principio operacional tan importante solo sería constitucionalmente aceptable si se funda en motivos o razones específicas que lo justifiquen⁽⁵⁰⁾.

3. Economía procesal y veracidad

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales que se tratan en las actuaciones procesales del capítulo III de la nueva ley mencionada. En el primer caso, la gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral.

En nuestra legislación no se reconocía este principio, aun cuando ha inspirado algunos de los artículos de la ley⁽⁵¹⁾ y como muchos consideramos, se debe precisar taxativamente. Pero para dotar de contenido real a este principio operacional, evitando así que se reduzca a una retórica declaración de buenos propósitos, el Estado debe asumir una actividad prestacional como son los honorarios por la re-

(50) Por otro lado, la publicidad en el procedimiento laboral es posible por el tipo de reclamación: se tratan de derechos “comunes” a todos los trabajadores, de contratos que pueden ser considerados de adhesión, que llevan a que los conflictos se reproduzcan y que el interés personal e individual se transforme en colectivo. Además, es “una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a la que debemos hacer mención, es la publicidad de los actos procesales, pues, como se ha escrito con acierto, solo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones de palabra pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto” (SAGARDOY BENGOCHEA, Juan. Ob. cit., pp. 830-831).

(51) Nos referimos a la Ley N° 26336, Ley Procesal del Trabajo, del 14 de junio de 1996 (Al respecto, ver el artículo “Algunas reflexiones con respecto a la Ley Procesal del Trabajo” de Fernando Elías Mantero, Revista Análisis Laboral, junio 1997, p. LXI).

presentación y la asistencia en juicios a los trabajadores por reunir las condiciones legalmente previstas.

En realidad, lo que tienen costos no son los actos procesales en sí mismos, sino el cumplimiento de las garantías básicas, el tratar de llevar a la práctica también la idea de que el proceso laboral debe buscar la verdad real y atenuar o solucionar el conflicto, utilizando para ello todos los recursos necesarios que faciliten la idea de la justicia del caso concreto. Se trata de asignar equitativamente los recursos públicos dedicados presupuestariamente a esta finalidad, haciéndolo con criterios de eficiencia y economía. Es necesario centrar los estudios de los costos económicos en la posibilidad efectiva de cumplir con las garantías constitucionales. Se trata de buscar la conciliación o de ofrecer una verdadera alternativa que sea mucho más barata que un sistema procesal que pretenda llevar a la práctica los presupuestos para los cuales se instauró el sistema actual, como marco de garantía.

Finalmente, el principio de veracidad como sinónimo de primacía de la realidad es fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. Debemos tener en cuenta que la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. “Pensamos que la clave de la solución de este problema deriva de otro de los principios del proceso laboral que es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez”⁽⁵²⁾.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución⁽⁵³⁾,⁽⁵⁴⁾. No obstante, no basta con la adopción de este principio u otros que incorporan modernas instituciones procesales en la ley, pues en muchas ocasiones la práctica se encarga de desvirtuarla si no se superan los hábitos burocráticos, la formación dirigida excesivamente al análisis legalista y normativa de los conflictos laborales y la tendencia a anteponer la norma a la realidad⁽⁵⁵⁾. Muchos son los males que aquejan a la justicia laboral peruana. De ahí que uno de los grandes retos sea el de simplificar el juicio laboral, haciéndolo más cercano a lo cotidiano que implica establecer la primacía de la realidad sobre lo formal. Y lo

(52) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Conferencia Los Principios del Derecho del Trabajo*, doct. Cit.

(53) Al respecto, ver la publicación Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en materia Laboral y Previsional, de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y la Academia de la Magistratura, octubre 2004.

(54) Sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad tenemos el pronunciamiento en el expediente N° 2132-2003-AATC-Piura.

(55) Al respecto, ver Paul Kahn, *El análisis cultural del Derecho: una reconstrucción de los estudios jurídicos*, Ed. Gedisa, Barcelona, mayo 2001.

sustancial es considerar el conflicto humano que subyace en todo proceso laboral. En este campo, la oralidad puede hacer posible prestar un servicio mucho más grande que el de satisfacer algunas formalidades en la búsqueda de la verdad real, porque brinda muy poco espacio al formalismo y garantiza otros principios procesales.

V. A MANERA DE CONCLUSIÓN

Por lo que hemos tratado hasta el momento, los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo constituyen los elementos compensatorios e igualadores de las desigualdades del trabajador con el empleador en la dinámica del proceso laboral. Consideramos que el proceso laboral debe ser garantía para la existencia de una paz social general y permanente en tanto que el crecimiento económico es fundamental pero no suficiente para asegurar la equidad y el progreso social. No obstante, si bien es cierto que se tiene que garantizar la protección de los derechos laborales, también es cierto que se tiene que buscar la seguridad jurídica. Ahora, se inicia una nueva etapa, con la Ley N° 29497.