

# LA AUTONOMÍA DEL PROCESO LABORAL. A PROPÓSITO DE LA LEY 29497

---

JAVIER H. ESPINOZA ESCOBAR<sup>(1)</sup>

---

## I. INTRODUCCIÓN

---

Al Estado le compete la implementación de los mecanismos necesarios que garanticen la eficacia de los derechos y la tutela de los intereses de los ciudadanos<sup>(2)</sup>.

Uno de los principales mecanismos de salvaguarda de los derechos e intereses ciudadanos es el proceso judicial. En ese sentido, constituye el instrumento a través del cual el Estado da cumplimiento a su obligación constitucional de administrar justicia mediante los órganos constituidos para tal fin<sup>(3)</sup> y, al mismo tiempo, el cauce a través del cual, el ciudadano, ejerce su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para reclamar de los órganos jurisdiccionales la protección de sus intereses y derechos<sup>(4)</sup>.

---

(1) Profesor principal de Derecho del Trabajo de la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

(2) Constitución, artículo 44, 1er. párrafo: “Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación”.

(3) Constitución Peruana, artículo 138.

(4) Constitución Peruana, artículo 139.3. Esta doble dimensión de la tutela jurisdiccional también se ve reflejada en el artículo 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que establece: “En el ejercicio y defensa de sus derechos, toda persona goza de la plena tutela jurisdiccional, con las garantías de un debido proceso.

Es deber del Estado, facilitar el acceso a la administración de justicia, promoviendo y manteniendo condiciones de estructura y funcionamiento adecuados para tal propósito”.

La existencia de situaciones de derecho sustancial y posiciones sociales diversas justifican un distinto tratamiento<sup>(5)</sup> en la vía jurisdiccional y, por lo tanto, la existencia de diversas manifestaciones del proceso. Una de estas está vinculada a los asuntos derivados del trabajo humano y la problemática social que de él se deriva.

El presente artículo pretende brindar una visión general e introductoria del proceso de trabajo, desde la óptica de su finalidad. Esta –según postulamos– lo dota de autonomía frente a otros tipos de proceso. Para ello trataremos de dar respuesta a las siguientes interrogantes: ¿Qué razones sustentan la necesidad de regular un proceso especial para los asuntos de trabajo? y, además, ¿Cómo se manifiesta la autonomía del proceso de trabajo? Para responder a estas cuestiones acudiremos a la regulación constitucional de la tutela jurisdiccional o tutela judicial. Posteriormente, nos referiremos a la evolución de la solución de los conflictos laborales en el Perú hasta la actual Ley N° 29947, nueva Ley Procesal del Trabajo, para sustentar su autonomía frente al proceso civil. Finalmente, esbozaremos unas conclusiones sobre el tema.

Con este pequeño aporte nos aunamos al homenaje al Dr. Mario Pasco, ilustre laboralista y principal artífice de la entrada en vigor de la Ley N° 29497.

## II. EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA COMO PRESUPUESTO DEL PROCESO DE TRABAJO

---

La tutela jurisdiccional encuentra reconocimiento en el artículo 139.3 de la Constitución peruana. Constituye uno de los derechos fundamentales más preeminentes<sup>(6)</sup>. Se trata de un derecho de prestación que solo puede ejercerse por los cauces que el legislador establece o, dicho de otro modo, es un derecho de configuración legal<sup>(7)</sup>.

---

(5) MARINONI, L. *Derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva*. Trad. Zela, A., Palestra, Lima, 2007, p. 234.

(6) Así, se ha dicho que “el derecho a la prestación jurisdiccional efectiva ya fue proclamado como el más importante de los derechos, precisamente por constituir el derecho a hacer valer los propios derechos”. Cfr. MARINONI, L. *Derecho fundamental ...* Ob. cit., pp. 226-227.

(7) Sobre este asunto, el TC afirma que el legislador cuenta con un ámbito de libertad amplio en la definición o determinación de las condiciones y consecuencias del acceso a la justicia, las cuales no pueden constituir un obstáculo a tal derecho fundamental, pues ha de respetarse siempre su contenido esencial, así como tampoco nadie que no sea el legislador puede crear impedimentos o limitaciones al derecho a la tutela judicial, cuyo ejercicio, solo puede regularse por ley (...). Cfr. STC Exp. N° 2438-2005-PA/TC (30/01/2007), f. j. 6.

Según el Tribunal Constitucional<sup>(8)</sup> (en adelante, TC), la Tutela Jurisdiccional constituye un derecho de naturaleza procesal a través del cual el ciudadano “puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio”. La tutela jurisdiccional, permite además que “lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido”; es decir, que “busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia”.

En suma, la tutela jurisdiccional supone una concepción garantista y tutelar del derecho de acción frente al poder-deber de la jurisdicción<sup>(9)</sup> que incluye:

- a) el derecho de toda persona “a promover la actividad jurisdiccional sin que se le obstruya, impida o disuada irrazonablemente del acceso a la justicia”<sup>(10)</sup>;
- b) el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales, es decir “a) que el fallo judicial se cumpla y que al justiciable vencedor en juicio justo y debido se le restituya su derecho y se lo compense, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido; y b) que el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales exige no solo que quienes hayan resultado vencidos en juicio cumplan todos los términos señalados en la sentencia firme, sino también impone deberes al juez y, en particular, a aquellos que están llamados a ejecutar lo resuelto en la sentencia”<sup>(11)</sup>, finalmente;
- c) el respeto de los derechos que conforman la garantía institucional del debido proceso<sup>(12)</sup> que facilitan una defensa adecuada<sup>(13)</sup>.

---

(8) Cfr. STC Exp. N° 763-2005-PA/TC (13/04/2005), f. j. 6.

(9) Cfr. STC Exp. N° 8123-2005-PHC/TC (14/11/2005), f. j. 6.

(10) Cfr., entre otras, SSTC Exps. N°s 0015-2001-AI/TC, 0016-2001-AI/TC, 004-2002-AI/TC (29/01/2004), f. j. 9; 04929-2007-PA/TC (09/06/2009), f. j. 3.

(11) Cfr. SSTC Exps. N°s 00750-2011-PA/TC (07/11/2011), f. j. 3 y 01334-2002-AA/TC (28/01/2003), f. j. 2. En relación con esto se ha dicho que “tutela jurisdiccional que no es efectiva no es tutela”; razón por la cual hay una intrínseca relación entre tutela jurisdiccional y ejecución de la sentencia. Cfr. STC Exp. N° 00246-2012-PA/TC (18/07/2012), f. j. 2.

(12) Entre otras, SSTC Exps. N°s 08115-2005-PA/TC (10/04/2007), f. j. 2; 4587-2004-AA/TC (29/11/2005), f. j. 25.

(13) De modo solo enunciativo, el artículo 4 del CPC, incluye entre ellas el derecho de libre acceso al órgano jurisdiccional, el derecho a la prueba, el de defensa, el derecho a la contradicción y a la igualdad sustancial en el proceso, el derecho a no ser desviado de la jurisdicción predeterminada ni sometido a procedimientos distintos de los previstos por la ley, el derecho a la obtención de una resolución funda-

El sometimiento de la actuación pública y de los ciudadanos a las reglas jurídicas emanadas de los órganos instituidos con potestad legislativa exige que se reconozca a todo ciudadano el derecho a reclamar “el respeto a sus posiciones de poder derivadas del propio ordenamiento jurídico” ante los Tribunales legítimamente instituidos para cumplir dicha función<sup>(14)</sup>. En ese sentido, la tutela jurisdiccional es expresión del Estado de Derecho y fundamenta la existencia del Poder Judicial como institución encargada de administrar justicia a través de unos órganos jerárquicos investidos de potestad jurisdiccional (art. 138 CP). En consecuencia, a través del derecho a la tutela jurisdiccional se salvaguarda el Estado de Derecho, es decir, la supremacía de la ley y se reemplazan los mecanismos de autotutela por la actuación del Poder Judicial en la solución de los conflictos, a través de un mecanismo técnico llamado proceso judicial.

Un tipo particular de conflicto es el que se genera como consecuencia de la aplicación o interpretación del Derecho del Trabajo. La peculiaridad de este sector del ordenamiento jurídico radica en su carácter esencialmente imperativo y tuitivo a favor de un sujeto cualificado: el trabajador. Este sujeto, al igual que cualquier ciudadano, tiene derecho a accionar para la defensa de sus derechos e intereses, a través del proceso.

De esta forma, el proceso laboral adquiere relevancia, pues no solo es un instrumento para la solución pacífica de los conflictos entre empleador y trabajador<sup>(15)</sup> sino que, al actuar como brazo aplicativo de la norma sustantiva, se convierte en la manifestación más palpable del carácter tutelar del Derecho del Trabajo y, de alguna forma, en la esencia protectora misma del sistema<sup>(16)</sup>. En suma, a través de él se protegen los derechos fundamentales del trabajador, se promueve la justicia y el derecho del ciudadano-trabajador a la tutela jurisdiccional efectiva en la medida en que, bajo el influjo del principio protector del Derecho del Trabajo, constituye un sistema de garantías que concreta y desarrolla las garantías procesales reguladas en la Constitución en el orden jurisdiccional social y dota de protección efectiva a los derechos e intereses que en él se discuten<sup>(17)</sup>.

---

da en derecho, al acceso a los medios impugnatorios regulados, la imposibilidad de revivir procesos fenecidos, el derecho a la actuación adecuada y temporalmente oportuna de las resoluciones judiciales y la observancia del principio de legalidad procesal.

- (14) Cfr. CRUZ VILLALÓN, J. “Constitución y proceso de trabajo”. En: CRUZ VILLALÓN, J. y VALDÉS DALRÉ, F. *Lecturas sobre la reforma procesal*. Ministerio de Justicia, Madrid, 1991, pp. 18-19.
- (15) Cfr. SAEZ LARA, C. *La tutela judicial efectiva y el proceso laboral*. 1ª ed., Civitas, Madrid, 2004, p. 37.
- (16) Cfr. VINATEA RECOBA, L.; TOYAMA MIYAGUSUKU, J. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis Normativo*. 1ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 10.
- (17) Cfr. ESPINOZA ESCOBAR, J. *Sindicatos y conflicto individual. Una visión constitucional*. 1ª ed., Palestra, Lima, 2012, pp. 24-25.

### III. GÉNESIS DEL PROCESO DE TRABAJO EN EL PERÚ

---

En el nacimiento del proceso de trabajo en el Perú, han intervenido, cuando menos, (i) razones de índole técnica y (ii) razones sociopolíticas.

#### 1. Razones de índole técnica

##### 1.1. Aparición y consolidación del Derecho del Trabajo

La necesidad de proteger la dignidad de quien presta servicios por cuenta ajena y bajo subordinación fue el origen de un ordenamiento especial con una eminente finalidad protectora. Este involucraba un conjunto de normas materiales de carácter social, de origen estatal e irrenunciables que traería consecuencias en el ámbito procesal.

Desde las primeras disposiciones de carácter laboral<sup>(18)</sup> hasta nuestros días, han sido innumerables las normas de origen internacional o nacional, de carácter general y especial, de nivel constitucional, legal o reglamentario, autónomas o heterónomas que, en el Perú, han regulado el trabajo humano, libre, subordinado y por cuenta ajena.

Esta situación trajo como consecuencia la necesidad de establecer órganos y procedimientos específicos para “asegurar la efectividad de las normas materiales laborales que sin aquellos no pasaban de ser declaraciones meramente teóricas y no normas jurídicas vinculantes”<sup>(19)</sup>. El acrecentamiento del cuerpo normativo laboral dirigido a proteger al trabajador dependiente, generó la necesidad de la aparición de un derecho instrumental que sirviese a la efectividad del derecho sustantivo pues mientras el derecho material fue creando todo un sistema jurídico de excepción, el derecho procesal permaneció estacionario sobre las bases y fundamentos del sistema individualista del derecho común<sup>(20)</sup>.

De allí que desde los primeros intentos de dar una solución a la cuestión social por medio de una legislación específica, marcadamente tuitiva de la figura

---

(18) Tales como la Ley N° 1378 de 20/01/1911 (referida a los accidentes de trabajo), el D.S. de 24/01/1913 (que reglamentó el derecho de huelga y las reclamaciones colectivas), la Ley N° 2852 de 23/11/1918 (que introdujo normas para la protección de las mujeres y menores), la Ley N° 3010 de 28/12/1918 (que estableció el descanso dominical y en días feriados) y el D.S. de 15/01/1919 (que implantó a nivel nacional la jornada de ocho horas), entre otras.

(19) GARCÍA-PERROTE citado por GIL PLANA, J. *La autonomía del proceso laboral y la prueba*. Fundación Sagardoy, Madrid, 2005, p. 48.

(20) AGUILERA IZQUIERDO, R. *Proceso laboral y proceso civil: Convergencias y Divergencias*. 1ª ed., Civitas, Madrid, 2004, p. 39.

del obrero se fue consciente que era necesaria la implementación de un cauce adecuado y propio para la resolución de los conflictos.

## **1.2. Inadecuación del proceso civil para dar solución a los conflictos de trabajo**

En el Perú, las controversias generadas en la relación de trabajo fueron conocidas inicialmente en el fuero común. Así lo dispuso la Ley N° 1378 de 20/01/1911 que encargó el conocimiento de las pretensiones referidas a los accidentes de trabajo a los jueces de primera instancia de lo Civil o, en su defecto, a los jueces de paz del distrito (art. 40).

Sin embargo, dada la peculiaridad de la relación de trabajo y la necesaria dependencia del trabajador de la remuneración para su subsistencia personal y la de su familia, se hizo necesario establecer cauces alternativos al proceso civil para el conocimiento de los conflictos derivados de la relación de trabajo que, además, no fueran tan formales, costosos, ni lentos, ni estuvieran informados por los principios propios del proceso civil que propugnaban la igualdad de las partes procesales. Por ello se afirma que el proceso civil era un cauce inadecuado para sustanciar las pretensiones deducidas por los trabajadores.

A partir de allí y de modo lento y gradual los centros de poder sintieron como algo necesario e ineludible la creación de órganos y cauces específicos para dar respuesta a las demandas de la clase obrera, solucionar los conflictos sociales que se planteaban y conseguir una mayor aplicación de la incipiente normativa laboral. A lo largo del tiempo, distintos han sido los órganos, procedimientos y criterios establecidos por el legislador para instituir uno u otro órgano de solución de las controversias producidas entre capital y trabajo. Estos han ido desde la propia jurisdicción civil, pasando por Tribunales Arbitrales<sup>(21)</sup> y los Tribunales Administrativos<sup>(22)</sup>,

---

(21) Así, el artículo 48 de la Constitución de 1920 estableció el arbitraje obligatorio como mecanismo de solución de controversias entre capital y trabajo y la Ley N° 4916 de 07/02/1924 (y su ampliatoria Ley N° 5119 de 13/06/1925). Según la Ley N° 4916, las reclamaciones que se originasen como consecuencia del despido de los empleados de comercio y del pago de las compensaciones establecidas en la ley debían resolverse por un Tribunal Arbitral, compuesto por un árbitro nombrado por el comerciante, otro nombrado por el empleado o empleados a quienes afecte la reclamación y un tercero delegado del Gobierno (art. 1.c.). El procedimiento de reclamación de los empleados de comercio establecido por la Ley N° 4916 fue reglamentado mediante Ley N° 5066 (05/03/1925) y mediante R.S. del 27 de junio de 1928 que precisó las disposiciones para la realización del juicio arbitral.

(22) Así, mediante D.S. del 23/03/1936 se otorgó jurisdicción al Poder Ejecutivo representado por el Ministerio de Fomento, a través de su Sección del Trabajo, creándose un Fuero privativo. La Ley N° 9483 del 31/12/1949 estableció que las reclamaciones de carácter individual que presentasen los obreros de Lima sobre el pago de salarios y las indemnizaciones reconocidas por ley (excepto las causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) debían ser tramitadas y resueltas en primera instancia por el Departamento Administrativo Judicial de la Dirección de Asistencia y Previsión Social. Los Inspectores del ramo en las provincias o distritos donde hubiesen Inspecciones de Trabajo o los Jueces de Primera

hasta llegar a la jurisdicción laboral<sup>(23)</sup> que, a fines del siglo XX, se consolidó como el principal órgano de solución de los conflictos laborales.

Es en 1991 –con la entrada en vigor del D. Leg. N° 767 (04/12/1991) que aprueba la Ley Orgánica del Poder Judicial– que se reorganiza todo el sistema de administración de Justicia y se integra definitivamente el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades laborales en el Poder Judicial. La norma estableció que las Salas y Juzgados del Fuero Privativo se incorporarían a las Cortes Superiores de los Distritos donde estaban ubicados, con todo su personal, magistrados, funcionarios y trabajadores así como su infraestructura, equipamiento y acervo documental (1ª Disposición Final y Transitoria).

La primera norma procesal laboral propiamente dicha es la Ley N° 26636 (21/06/1996), Ley Procesal de Trabajo. Esta norma buscó recoger y desarrollar en el ámbito del proceso laboral, los principios y valores recogidos en la Constitución de 1993 buscando conseguir una justicia rápida y eficaz. No obstante, no se consiguió solucionar con prontitud los conflictos laborales ni desapegarse del formalismo propio del proceso civil. La falta de precedentes vinculantes y la inexistencia de normas garantistas de la ejecución final del proceso laboral llevaron también a la necesidad de implantar un nuevo modelo de proceso de trabajo<sup>(24)</sup>.

---

instancia donde no los hubiere, conocían y resolvían en primera instancia las reclamaciones de carácter individual de los obreros de sus respectivas jurisdicciones. En segunda y última instancia conocía y resolvía en apelación el Tribunal de Trabajo (art. 1).

En 1971, y como consecuencia de la reorganización del Ministerio de Trabajo dispuesta por el D.L. N° 19040 del 23/11/1971, se creó el Fuero Privativo de Trabajo como un organismo jurisdiccional autónomo y dependiente del Poder Ejecutivo, encargado de conocer y resolver en forma exclusiva las reclamaciones de carácter individual sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales que formularan los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada así como la indemnización especial por despido injustificado a la que el trabajador podía optar en caso el empleador no probara la causa del despido regulada en el inc. b) del art. 3 del D.L. N° 18471. Mediante D.L. N° 21109 del 04/03/1975 se creó el Fuero de Comunidades Laborales que a través del D.L. N° 22465 del 06/03/1979 se integró en un solo organismo con el Fuero Privativo de Trabajo. Ambos entes pasaron a conformar el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, en el que puede ser calificado como el primer intento gubernamental de unificar la jurisdicción laboral. El D.S. N° 012-79-TR del 05/12/1979 aprobó el Reglamento de Organización y Funciones del Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales. No obstante, al no establecer las normas de procedimientos para las acciones a seguir ante él continuaron aplicándose las disposiciones procedimentales contenidas en el D.S. N° 007-71-TR y en el D.L. N° 21109. Finalmente, a través del D.S. N° 003-80-TR del 26/04/1980 se establecieron las normas que regulaban el procedimiento que debían seguir las acciones interpuestas ante el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales (art. 1).

(23) En 1930, a través de la Ley N° 6871 del 02/05/1930, se crearon los primeros Juzgados de Trabajo, aunque con una competencia bastante reducida solo referida al conocimiento de las reclamaciones laborales de los empleados de comercio y las derivadas de los accidentes de trabajo. La existencia de los juzgados especiales se extendía solo a la ciudad de Lima. En el resto del país, dichos procesos se presentarían ante el fuero común (art. 5, Ley N° 6871). Asimismo, el procedimiento judicial se adecuó al establecido por la Ley N° 5066, que reguló el procedimiento arbitral (art. 7, Ley N° 6871).

(24) Cfr. ACEVEDO MENA, R. *Los principios del proceso laboral en la nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497* [ubicado el 25/X/2013]. Obtenido en <<http://www.justiciayderecho.org/revista6/arti>

Después de un largo debate y de diversos proyectos, se publicó la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (15/01/2010)<sup>(25)</sup> que modificó sustancialmente la Ley N° 26636 y supuso un cambio radical en el sistema procesal laboral peruano. A partir de ella, el sistema procesal peruano se estructura en torno a dos ejes fundamentales: la prevalencia de la oralidad y el uso de las nuevas tecnologías. Se busca convertir al proceso laboral en un mecanismo rápido y eficaz de solución de los conflictos de trabajo en el que la vigencia efectiva de los principios de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad<sup>(26)</sup> otorgue a los justiciables –sobre todo al trabajador, que se encuentra en desventaja económica y jurídica frente al empleador– una verdadera tutela judicial. De esta forma, se pretende dar respuesta a la cláusula constitucional del Estado social de derecho<sup>(27)</sup> y a la obligación del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y de promover el bienestar general con fundamento en la justicia<sup>(28)</sup>.

## 2. Razones de índole sociopolítica

### 2.1. La cuestión social y la reacción del Estado y del movimiento obrero

En el Perú, la cuestión social, entendida como el conjunto de problemas que la industrialización había agudizado en las clases desposeídas y que toman un nuevo cariz al conformarse el movimiento obrero, se manifiesta con retraso por la tardía introducción del capitalismo y de la industria así como de las actividades complementarias como el transporte ferroviario y portuario (fines del siglo XIX). Además de ello, la cuestión social tiene una peculiar impregnación agraria, pues básicamente las clases desposeídas serán las clases campesinas y las comunidades de indígenas que prestan sus servicios en el campo o en los centros rurales.

La posición del poder público frente a la cuestión social oscilaba entre el inmovilismo y las reformas. En todo caso, fue bastante peculiar que el Estado empezara a dictar las primeras normas de carácter laboral como una forma de reprimir o limitar el movimiento sindical, pues, desde su origen, el sindicato fue considerado como un “sujeto bajo sospecha”<sup>(29)</sup>.

---

culos/Los%20principios%20en%20la%20Nueva%20Ley%20Procesal%20del%20Trabajo%20-%20Roberto%20Acevedo.pdf>.

(25) En adelante, NLPT.

(26) NLPT, artículo I del Título Preliminar.

(27) Constitución peruana, artículo 43.

(28) Constitución peruana, artículo 44.

(29) Cfr. VILLAVICENCIO RÍOS, A. *La libertad sindical en el Perú: Fundamentos, alcances y regulación*. Plades, Lima, 2010, p. 26.



Históricamente, la Constitución de 1920 constituye la primera norma suprema en la que se fijan –tímidamente– una serie de principios sobre los cuales el Estado debe actuar en la regulación de las relaciones laborales, es la primera vez que se introduce el principio tutelar del Derecho del Trabajo<sup>(30)</sup>.

El paulatino auge de la presión del movimiento obrero y su cada vez mejor organización es otro factor que coadyuva a la aparición del proceso de trabajo que provocó la mentalidad de reforma en el poder político. Esto generó un programa reformista de forma lenta y gradual cuando alcanzó momentos de explosión social. El movimiento obrero no solo notó la inadecuación del proceso civil para resolver los conflictos laborales sino que también mostró desconfianza de los estamentos judiciales que encarnaban una prolongación de la clase dominante<sup>(31)</sup>.

Ya no es solamente el proceso civil el que se revela innecesario a los ojos de la clase obrera era necesario el establecimiento de nuevos órganos para la resolución de los conflictos que se suscitaban contra los patronos. Lo que se busca, en suma, era establecer instrumentos novedosos de solución de los conflictos laborales, entre ellos, la aparición de nuevos órganos y nuevos cauces procesales.

## 2.2. Inferioridad de una de las partes procesales

Otro factor de índole socioeconómica tiene que ver con la desigual posición en que se encuentra el trabajador frente al empleador dada la subordinación en la que aquel se encuentra y que subyace a la relación de trabajo.

En la medida en que los trabajadores dependen del salario para el desarrollo de sus necesidades más básicas, la dificultad en el acceso a la justicia, por su excesivo costo, formalismo y complejidad, y la lentitud en la respuesta judicial, lo sitúan en una posición de inferioridad frente al empleador que, sin embargo, sí cuenta con los medios suficientes, tanto económicos como personales, para hacer frente a un proceso judicial<sup>(32)</sup>.

---

(30) El artículo 47 de dicha constitución estableció que: “El Estado legislará sobre la organización y la seguridad del trabajo industrial y sobre las garantías de él, de la vida de la salud y de la higiene. La ley fijará las condiciones máximas de trabajo y los salarios mínimos en relación con la edad, el sexo, la naturaleza de las labores y las condiciones y necesidades de las diversas razas del país. Es obligatoria la indemnización de los accidentes de trabajo en las industrias y se hará efectiva en la forma que las leyes determinen”.

(31) Para una mejor comprensión de la evolución histórica del sindicalismo en el Perú, Cfr. ESPINOZA ESCOBAR, J. *Sindicatos y conflicto individual* ... Ob. cit., pp. 38-47.

(32) Así, se ha dicho que, en el conflicto laboral se comprometen valores de distinta jerarquía patrimonial, “(...) el trabajador pone en juego la satisfacción de derechos de contenido alimentario en función de las necesidades que tiende a satisfacer. El patrono, en cambio, no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica, sino a una disminución de su margen de utilidad o en el peor de los casos, de su capital”. Cfr. SARTHOU, H. “Las facultades judiciales inquisitivas en el proceso laboral

Esta distinta y desigual posición del trabajador y empresario, a la vista del proceso civil, garante a ultranza de la igualdad formal de las partes y caracterizado por su alto costo, lentitud y complejidad, explica que la nueva manifestación del proceso, en su procedimiento se rigiese por los principios de oralidad, gratuidad y sencillez, en aras a conseguir facilitar el acceso de los trabajadores a los tribunales y obtener de estos una respuesta lo más rápida posible.

#### IV. AUTONOMÍA O ESPECIALIDAD DEL PROCESO LABORAL

---

Las razones que contribuyeron al nacimiento del proceso laboral peruano sirven también para afirmar la especificidad propia del proceso y su autonomía así como la de la disciplina que lo tiene como objeto de estudio (Derecho Procesal del Trabajo). Esta afirmación, como veremos, tiene una serie de consecuencias prácticas, relacionadas con la efectividad del derecho a la tutela jurisdiccional.

La autonomía del proceso laboral no significa –como es obvio– que este no comparta los institutos fundamentales y los principios comunes a todos los tipos de proceso y, en concreto, los que configuran el proceso civil del cual se desprendió. El proceso laboral se integra en el sistema procesal aunque apunta hacia las causas, valores y finalidades propios del derecho material del trabajo al que sirve<sup>(33)</sup>.

Determinar si el proceso de trabajo mantiene una autonomía implica compararlo con el proceso civil del cual se desprendió a través de unos elementos comparativos. Siguiendo a Gil Plana estableceremos como elementos de comparación a los siguientes: elemento subjetivo, elemento objetivo y el procedimiento<sup>(34)</sup>.

##### 1. Elemento subjetivo

Analizando los sujetos que intervienen en el proceso laboral debemos centrar nuestra atención, por un lado, en el órgano jurisdiccional, y por otro, en las partes que intervienen en el mismo. Esto nos permitirá identificar alguna peculiaridad que sustente la especialidad o autonomía del proceso de trabajo.

---

uruguayo”. Cit. por Pasco Cosmópolis; M. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 18.

(33) Cfr. PINHEIRO CASTELO, J. “O Direito processual do trabalho na moderna teoria geral do processo”. Cit. por Pasco Cosmópolis, M. *Fundamentos ...* Ob. cit., p. 31.

(34) Cfr. GIL PLANA. *La autonomía del proceso laboral ...* Ob. cit., p. 56 y ss.

### 1.1. En cuanto al órgano jurisdiccional

Actualmente, la especialidad del proceso laboral no puede predicarse en atención al órgano investido de potestad jurisdiccional. Ello, por cuanto, según el artículo 138 de la CP la potestad de administrar justicia emana del pueblo y se ejerce por el Poder Judicial, a través de sus órganos jerárquicos con sujeción a la Constitución y a las leyes. No existen órganos no jurisdiccionales que tengan atribuidas funciones jurisdiccionales ni pueden formar parte de los órganos judiciales personas que no hayan ingresado a la carrera judicial. No obstante, cabe precisar que la Ley Orgánica del Poder Judicial (D. Leg. N° 767) reconoce la existencia de los Juzgados Especializados de Trabajo dentro de la organización del Poder Judicial (art. 51).

### 1.2. Partes procesales

Como se sabe, los sujetos prototípicos del proceso de trabajo son el empleador y el trabajador, aunque, con el transcurso del tiempo y por el contenido diverso de las normas de derecho material laboral, se han agregado nuevos sujetos públicos o privados, tales como la Seguridad Social, las AFP, los sindicatos, la Autoridad Administrativa de Trabajo, etc. Aún con ello, es el trabajador (o prestador de servicios, en términos de la NLPT<sup>(35)</sup>) el principal sujeto usuario del servicio de administración de justicia. Este sujeto cualificado lleva consigo al proceso una característica peculiar: la desigual posición económica, social y jurídica que ostenta frente al empleador.

Esto revela un elemento de peculiaridad frente a sujetos que pueden ser parte en un proceso civil, pues en el caso del proceso laboral se dispensa una especial protección al trabajador derivada de la desigual posición en la que se encuentra frente al Empleador. Esta es la razón por la que se establece el deber de los jueces de evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso y el de procurar que se consiga la igualdad real de las partes, observando el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad<sup>(36)</sup> y por la que se establecen disposiciones que permiten que el trabajador acuda al proceso sin necesidad de abogado<sup>(37)</sup>, que lo favorecen con la gratuidad

---

(35) De acuerdo con el artículo II del Título Preliminar de la NLPT, los prestadores de servicios pueden serlo de servicios de naturaleza laboral (trabajador), formativa (practicante, pasante, aprendiz, etc.), cooperativista (trabajadores socios de cooperativas) o administrativa (servidores civiles).

(36) NLPT, artículo III del Título Preliminar.

(37) NLPT, artículo 16. Dicha posibilidad se presenta cuando el total reclamado no supere las diez URP. Cuando supere este límite y hasta las 70 URP es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado.

de la prestación del servicio de administración de justicia<sup>(38)</sup>, y que le facilitan la actividad probatoria<sup>(39)</sup>, etc.

## 2. Objeto del proceso laboral

Cuando hablamos del objeto del proceso nos referimos a la pretensión procesal, entendida como “la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación concreta y determinada de un órgano jurisdiccional frente a una persona determinada y distinta al autor de la declaración”<sup>(40)</sup>. Se entiende que dicha solicitud se hace sobre la base de unos hechos acaecidos al entender que la misma viene amparada por una o varias normas del ordenamiento jurídico.

De aquí se desprenden los elementos que la conforman. En primer lugar, el subjetivo que incluye al sujeto que formula la declaración de voluntad, al sujeto contra quien se formula y el órgano al que se dirige. En segundo lugar, el elemento objetivo que incluye la concreta solicitud o *petitum*, y la causa o fundamento en que se ampara dicha solicitud o *causa petendi*.

Es la causa o el fundamento jurídico, el que nos permite diferenciar al proceso civil del proceso laboral. Ello porque en el caso del proceso laboral, el fundamento jurídico, normalmente, está incardinado en una concreta rama del ordenamiento jurídico, la del Derecho del Trabajo, que tiene como peculiaridad constituir un derecho eminentemente protector, con un sistema de fuentes normativas que incluyen a la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos, las leyes y demás normas del ordenamiento jurídico y también los convenios colectivos<sup>(41)</sup>, y unos principios propios con reconocimiento constitucional, entre ellos: el principio protector y el de especial tutela a favor de la madre, el menor y el discapacitado que trabaja<sup>(42)</sup>; el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, el principio de irrenunciabilidad de derechos y el de interpretación más favorable en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma<sup>(43)</sup>, y demás principios que informan el ordenamiento laboral sustantivo tales como el principio de primacía de la realidad, el principio de continuidad, el principio de norma más favorable, el principio de razonabilidad, etc. que reclaman una especialización del órgano juzgador y se traduce en una determinada y diferenciada forma de enjuiciar por parte del órgano jurisdiccional.

---

(38) NLPT, artículo III Título Preliminar. El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 URP.

(39) NLPT, artículo 23 que establece las reglas sobre la carga de la prueba.

(40) Cfr. GIL PLANA, J. *La autonomía del proceso laboral ...* Ob. cit., p. 68.

(41) NLPT, artículo IV Título Preliminar.

(42) Constitución 1993, artículo 23.

(43) Constitución 1993, artículo 26.

### 3. El procedimiento laboral

La peculiaridad del proceso laboral derivada de los sujetos que son parte en una relación jurídico procesal laboral, así como del objeto procesal que se ventila en dicho proceso, se conectan en su irradiación con la forma externa o reglas relativas al proceso laboral, es decir, con el procedimiento laboral. De esta forma, el procedimiento se convierte en un elemento diferenciador del proceso laboral<sup>(44)</sup>.

Los principios del procedimiento se encuentran recogidos en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT<sup>(45)</sup>. Estos son los de inmediación<sup>(46)</sup>, oralidad, concentración<sup>(47)</sup>, celeridad<sup>(48)</sup>, veracidad<sup>(49)</sup> y economía procesal<sup>(50)</sup>.

---

(44) Cfr. GIL PLANA, J. *La autonomía del proceso laboral ...* Ob. cit., p. 74.

(45) En el Perú y de modo expreso, estos principios han estado presentes desde el D.S. N° 007-71-TR del 30/11/1971 que aprobó el procedimiento para resolver las acciones seguidas ante el fuero privativo de Trabajo creado por D. L N° 19040 del 23/11/1971. Esta constituye la primera norma que recoge los principios modernos del Derecho Procesal del Trabajo tales como la oralidad, sencillez, concentración, economía procesal, inversión de la carga de la prueba, entre otros.

La Ley N° 26636 reguló como principios del proceso laboral, en el artículo I de su Título Preliminar a los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad.

(46) La intermediación busca que las partes tengan intervención personal y directa en su desarrollo; pero además, y fundamentalmente, exige la participación del propio juez en las diligencias principales, fundamentalmente, las referidas a la actuación de las pruebas. Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, M. *Fundamentos de ...* Ob. cit., p. 96. Constituye, a decir de Gamarra, “la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos”. Cfr. GAMARRA VÍLCHEZ, L. “Los principios y fundamentos del proceso laboral”. En: AA.VV. *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. 1ª ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 18.

(47) Según este principio, los actos procesales no pueden separarse en el tiempo por plazos interruptivos. Obviamente existen excepciones, pudiendo suspender y postergar la vista. Las actuaciones procesales se realizan en el término o dentro del plazo fijado para su celebración. De acuerdo con Gamarra, por el principio de concentración, el juicio laboral se realiza frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez, en forma sucesiva y sin solución de continuidad. Todos los plazos son perentorios e improrrogables. Cfr. GAMARRA VÍLCHEZ, L. “Los principios y fundamentos del proceso laboral”. En: AA.VV. *Manual ...* Ob. cit., p. 20.

(48) Con este principio se busca eliminar todas las trabas que impiden que la tutela judicial sea efectiva. La celeridad constituye el objetivo principal que se persigue para buscar la rapidez a través de la simplificación de trámites, limitación de recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, perentoriedad de los términos. Cfr. GAMARRA VÍLCHEZ, L. “Los principios y fundamentos del proceso laboral”. En: AA.VV. *Manual ...* Ob. cit., p. 21.

(49) Por este principio se busca que el Juez “alcance la verdad real y sobre la base de esta emita su fallo”, por esta razón “cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real”. Cfr. VINATEA RECOBA, L. y TOYAMA MIYAGUSUKU, J. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo ...* Ob. cit., p. 31. El principio de veracidad guarda relación con el deber de los jueces de privilegiar el fondo sobre la forma regulado en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT.

(50) Según este principio, el proceso ha de desarrollarse “con la mayor economía de tiempo y energía, lo cual exige una menor presencia de actos procesales y que el intervalo entre la realización de estos sea breve”. Guarda estrecha relación con los principios de concentración y celeridad procesal, pues en la medida que estos sean eficaces, “la economía procesal será realmente efectiva”. Cfr. VINATEA RECOBA, L. y TOYAMA MIYAGUSUKU, J. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo ...* Ob. cit., p. 31.

Estos mismos principios, salvo el de la oralidad son recogidos por el Código Procesal Civil<sup>(51)</sup>.

Como es evidente, el principio que permite diferenciar al proceso laboral del civil y lo dota de una especificidad propia es el principio de oralidad que, en una intrínseca relación con los demás principios del procedimiento consagrados en la NLPT, le otorga un matiz distinto que también es expresión del carácter protector del Derecho del Trabajo que –como se ha dicho– ya tiene consecuencias en el ámbito procesal.

De esta forma, la prevalencia de la oralidad se constituye en la característica esencial del nuevo procesal laboral peruano, sobre el cual “se asientan y fundamentan los demás principios”<sup>(52)</sup>. Por ello, conviene detenernos en la oralidad como principio que permite dotar de especificidad propia al proceso del trabajo.

Por oralidad se entiende que el contacto entre las partes y el juez debe ser oral; a la decisión de la cuestión debe preceder una audiencia oral entre las partes y el juez, y solamente lo que fue presentado en esta audiencia oral puede fundamentar la decisión del juez. Supone que las actuaciones procesales se produzcan de forma no escrita, sino de viva voz; en otras palabras que se “conduzcan de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva”<sup>(53)</sup>. Como es evidente, la oralidad no implica que se prescindiera de la escritura de allí que se hable de predominancia de lo oral<sup>(54)</sup>.

La oralidad busca la mayor simplicidad y rapidez posible en las actuaciones procesales que conducen a una rápida resolución de la pretensión formulada, acorde con la necesidad urgente de tutela del trabajador. Por otro lado, la oralidad sustenta la necesidad del órgano jurisdiccional de tener un contacto directo con las partes y los medios de prueba traídos al pleito. De allí que la oralidad y los medios de prueba estén íntimamente relacionados<sup>(55)</sup>.

---

(51) Están recogidos en el artículo V TP del CPC que, además, suma el principio de dirección e impulso del proceso (art. II TP CPC), el principio de socialización del proceso (art. VI), el principio de vinculación y de formalidad.

(52) Cfr. VINATEA RECOBA; L. y TOYAMA MIYAGUSUKU, J. *Comentarios ...* Ob. cit., p. 28.

(53) Ídem.

(54) El artículo 12.1 de la NLPT establece que: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia (...)”.

(55) Cfr. GIL PLANA. *La autonomía del proceso laboral ...* Ob. cit., pp. 85-86. Sobre el particular se ha dicho 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

Como se desprende de la NLPT la oralidad en el proceso laboral se concreta en la audiencia de conciliación y en la de juzgamiento (que incluye la etapa de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia), en el caso del proceso ordinario o en la audiencia única en el caso el proceso abreviado (que concentra las etapas de conciliación y las de juzgamiento del proceso ordinario); además, pero sobre todo, en la fase probatoria, ya que la oralidad está estrechamente vinculada con esta, hasta tal punto que se pone de manifiesto en el interrogatorio de las partes, de los testigos y de los peritos, tanto por el órgano judicial como por las partes procesales<sup>(56)</sup>.

## V. CONCLUSIONES

---

1. El proceso laboral es un proceso autónomo con una especificidad propia.
2. La inadecuación del proceso civil para resolver los conflictos derivados de la relación de trabajo que se estructura bajo el esquema de la subordinación o dependencia generó la necesidad de crear un proceso propio que además cuenta con cobertura constitucional. Es la mejor respuesta a los requerimientos que impone a la cláusula del Estado Social de Derecho (art. 43), el principio de igualdad (art. 2.2 y 26.1 CP) y el deber del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y de promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia (art. 44 CP) .
3. El proceso laboral es una manifestación autónoma al proceso civil porque se construye en torno a una idea fuerza que lo impregna y lo diferencia: a saber la tutela o protección compensadora de una de las partes de la relación jurídica procesal, en aras a hacer efectiva su derecho a la tutela jurisdiccional.
4. La tutela del trabajador en el ámbito procesal no solo deriva de la posición de subordinación en la que se encuentra el trabajador sino en el carácter y naturaleza de la pretensión laboral que se basa en un ordenamiento jurídico hecho para proteger al trabajador que requiere la existencia de un proceso

---

más fácilmente tales desviaciones”. Cfr. GAMARRA VÍLCHEZ, L. “Los principios y fundamentos del proceso laboral”. En: AA.VV. *Manual ...* Ob. cit., p. 18.

(56) Ver NLPT, artículos 12.1 y 24.

propio que se estructure en torno a un procedimiento regido por principios formas o características que hagan posible dicha tutela del trabajador.

5. Dentro de los principios que rigen el procedimiento laboral destaca el principio de oralidad como mecanismo que garantiza la simplicidad y rapidez en la solución del conflicto y que facilita al juez el conocimiento directo de las pruebas y que, por lo tanto, le permite cumplir con la función de investigar la verdad, buscar la norma e interpretar su sentido y aplicar el Derecho a los hechos; en suma, resolver el conflicto de modo eficaz.