

LA ORALIDAD Y EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO

MICHAEL VIDAL SALAZAR⁽¹⁾

I. EL PROCESO LABORAL Y SU NATURALEZA

Las discusiones sobre la naturaleza del proceso laboral han sido materia de varias posiciones. Incluso, se ha discutido durante mucho tiempo la necesidad o no de reconocer la existencia de un proceso distinto al civil para tramitar reclamos derivados de una relación laboral. Hoy la tendencia general es a reconocer que debe existir un proceso especial para conocer los conflictos laborales, sometido incluso a la competencia de órganos jurisdiccionales especializados. Si bien se reconoce los alcances de las reglas del Derecho Procesal Civil a los procesos laborales, a partir de una aplicación supletoria de estas, la naturaleza de los conflictos en juego y el derecho material en discusión han llevado a justificar la existencia de un proceso especial. Eso sí, sometido sin discusión alguna a los principios e instituciones de la teoría general del proceso.

La justificación a la que hacemos referencia está referida, especialmente, a la situación de desigualdad que comúnmente se presenta en la relación laboral, la misma que se sustenta en una situación de desventaja frente al empleador, debido principalmente a la carencia de poder de negociación del primero, la que a su vez deriva en gran parte de la relación de subordinación que lo vincula al segundo,

(1) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y profesor de la Facultad de Derecho de dicha universidad. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

pero no solo de ella, sino también del carácter alimentario de la retribución que recibe y del hecho de no ser dueño del capital⁽²⁾.

El tema es que, cuando un conflicto laboral es llevado al ámbito judicial, el desequilibrio presente en la relación material (trabajador-empleador), se trasladada a la relación procesal, evidenciándose en una desigualdad en términos procesales. Dicha desigualdad se grafica, según Sarthou, en un desequilibrio económico, un desequilibrio probatorio y un desequilibrio de información y asesoramiento⁽³⁾. Tales situaciones, que pueden presentarse en otro tipo de conflictos (civiles, de familia, etc.), son comunes (casi consustanciales) en el conflicto laboral, y por ello, lo caracterizan⁽⁴⁾ ⁽⁵⁾.

Ahora, hay que tener presente que la situación de desequilibrio antes expuesta, si bien puede tener su origen en la desigualdad existente en la relación material, es de naturaleza procesal. Es por ello que las soluciones puestas en práctica en el derecho material para equilibrar el poder del trabajador al del empleador, no necesariamente dan resultado en el ámbito procesal. Así, por ejemplo, la desigualdad probatoria no se soluciona con la agrupación de trabajadores ni con la participación del sindicato en el proceso, situaciones que en el ámbito material

-
- (2) La situación de desigualdad antes citada ha tratado de ser equilibrada por el Derecho Laboral material fundamentalmente de dos formas. Primero, mediante el otorgamiento a los sujetos colectivos de la potestad de regular directamente sus relaciones, para lo cual se faculta a los trabajadores a agruparse libremente (sindicación), negociar con el empleador (negociación colectiva) con el fin de arribar a un acuerdo vinculante (convenio colectivo) e, incluso, tomar medidas de coerción directas (huelga). Segundo, con la aplicación de principios destinados a favorecer esencialmente a la parte trabajadora (indubio pro operario, norma más favorable, condición más beneficiosa, irrenunciabilidad, etc.) y el establecimiento de legislaciones igual de protectoras.
 - (3) El primero se evidenciaría en el hecho de que el trabajador pone en juego la satisfacción de derechos alimenticios, mientras el empleador no asiste al proceso por problemas vinculados a su subsistencia económica sino, a una disminución de sus utilidades o su capital. El segundo está vinculado al hecho que la relación laboral se desarrolla en la sede del empleador, de la cual el trabajador debe arrancar la prueba (documentos, testigos, datos informativos, etc.). Finalmente, el tercer desequilibrio tiene también su origen en la carencia de medios económicos, unidos esta vez a la carencia de medios culturales, que dificultan el acceso del trabajador a información idónea y una defensa adecuada (SARTHOU, Helio. "Los principios del Derecho Laboral, y el nuevo procedimiento para la solución de las controversias de trabajo". En: AA.VV. *Nuevo proceso laboral uruguayo*. Fundación Cultura Universitaria, Montevideo, 1974, pp. 182-183).
 - (4) Sobre el particular, el mismo Sarthou afirma que "el desequilibrio económico se puede dar en la contienda alimentaria del Derecho común. El desequilibrio probatorio se puede dar en la situación de un juicio común en materia de arrendamientos. Pero lo que caracteriza a la contienda laboral es su permanencia, generalidad y simultaneidad de todas esas formas de desequilibrio" (SARTHOU, Helio. Ob. cit., p. 183).
 - (5) En ese mismo sentido, Plá Rodríguez afirma que "dentro de las diferencias que se marcan, entre la controversia común y la laboral, acaso la más evidente es la múltiple desigualdad jurídica, económica y probatoria que separa los contendientes en un litigio de trabajo y que hacen de uno, al empleador la parte fuerte, y del otro el trabajador la parte débil" (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. "Los principios del Derecho del Trabajo". En: SANDOVAL AGUIRRE, Oswaldo (coord.). *La Ley Procesal del Trabajo*. Congreso de la República, Lima, 1996, p. 124).

incluso podrían llevar a la inaplicación de principios derivados del carácter protector del Derecho Laboral⁽⁶⁾.

Es así como, el sometimiento de controversias con tales características al ámbito judicial, exige la **existencia de un proceso en que se establezcan reglas que atiendan a tales particularidades**, y que se dirijan a equilibrar la situación de desigualdad procesal que se presenta⁽⁷⁾ ⁽⁸⁾. Tal proceso no es otro que el proceso laboral, con características propias y órganos jurisdiccionales especializados encargado de su tramitación.

Sobre dicho proceso, no cabe duda de que, siendo su objeto la tramitación de conflictos en los que se encuentra en juego el derecho de particulares, se sustenta sobre la base de todo proceso dispositivo (en contraposición con el proceso inquisitivo). Sin embargo, considerando que su naturaleza exige un trato diferenciado con relación al proceso dispositivo por excelencia (proceso civil), el cual radica en distintas reglas vinculadas a la tramitación del proceso y el papel del juez en el mismo, se afirma que nos encontramos ante un **proceso dispositivo atenuado**, es decir, en esencia dispositivo pero con notas inquisitivas, tales como el impulso de oficio, la posibilidad de que se dicten sentencias *ultra* y *extra petita*, la declaración de ciertas excepciones por parte del juez, el aporte de medios probatorios de oficio y la indisponibilidad privada del proceso (en el caso de derechos laborales irrenunciables)⁽⁹⁾.

Es en esa línea que se reconoce que los principios que pueden ser aplicados al proceso laboral son los mismos aplicables a cualquier proceso pero con alguna características especiales derivadas de la naturaleza de las pretensiones objeto de discusión. Ello lleva a que, en palabras de Paredes Palacios, “al lado de los principios referentes al Debido Proceso Legal se erijan –a partir de estos

(6) Sobre el particular, Paredes Palacios señala que “frente a la relación sindicato-empleador, en que se afirma se encuentran equiparadas las capacidades de negociación y que lleva a sostener la inaplicación de ciertos principios laborales como el *in dubio pro operario* y el de ‘condición más beneficiosa’ (...), tal situación no enerva las características del proceso laboral antes descritas, si bien es cierto que, quizá, se tenga menos que compensar” (PAREDES PALACIOS, Paúl. *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA Editores, Lima, 1997, p. 83).

(7) Al respecto, Pasco Cosmópolis afirma que “el proceso debe guardar adecuación a la naturaleza de los derechos que en él se controvierten; y si las controversias y conflictos laborales son intrínsecamente distintos a las controversias comunes, resulta indispensable la existencia de un derecho procesal que, atento a esa finalidad, resulte adecuado a la naturaleza y caracteres de aquellos” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 39).

(8) De esta manera, se cumpliría con el requerimiento formulado por Cruz Villalón al sostener que “el rol tuitivo propio de la legislación laboral ha de tener también sus consecuencias en el terreno procesal”. (CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Caracterización general del proceso laboral en el Derecho español”. En: *Revista Peruana de Derecho Procesal*. N° IV, Jemafy, Lima, 2001, p. 443).

(9) PAREDES PALACIOS, Paúl. Ob. cit., p. 108.

mismos— ‘principios técnicos’ que aluden a la manera de ‘interrelacionarse’ los distintos elementos que componen el fenómeno procesal: sujetos, actos, finalidades, condiciones, cargas, deberes, derechos, y que respondan a cierta orientación política⁽¹⁰⁾. Incluso, hay quienes, como Plá Rodríguez, sostienen que existen principios que son aplicables al proceso laboral y no al proceso común (civil), tales como la desigualdad compensatoria, la búsqueda de la verdad real y la indisponibilidad; así como otros que si bien son aplicados en ambos tipos de proceso, en el laboral tienen mayor grado de agudeza e importancia, como sucede en el caso de la rapidez, sencillez, gratuidad, impulso de oficio y el esfuerzo por la conciliación⁽¹¹⁾.

Evaluar la conveniencia o no de la oralidad dentro del proceso laboral, así como la eventual afectación de las garantías constitucionales, resulta imposible si no se tiene en consideración las características propias de este y su justificación.

II. ORALIDAD Y PROCESO LABORAL

Ahora bien, la implementación de la oralidad ha sido analizada comúnmente en atención a su implementación en los procesos civiles, considerando su naturaleza dispositiva, y en los procesos penales, atendiendo a su carácter (por lo menos originalmente) inquisitivo, encontrando sus mayores observaciones en el primer caso.

Y es que la oralidad no implica simplemente una preponderancia de las actuaciones orales sobre las escritas, sino una serie de aspectos más, requeridos para que tal oralidad, rinda sus frutos. Así pues, pensar en la implementación de un sistema oral solo puede tener su justificación en un mayor reconocimiento del derecho a una tutela jurisdiccional efectiva. Por ello la vinculación indispensable de la oralidad a los principios de inmediación, concentración, sencillez, celeridad y publicidad⁽¹²⁾. La relación con estos, además, resulta bastante singular,

(10) *Ibidem*, p. 107.

(11) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Ob. cit.*, p. 124.

(12) Sobre el particular, PASCO COSMÓPOLIS señala que: “el sistema oral exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: inmediación, concentración, sencillez e incluso celeridad, y uno más, al que no siempre se le reconoce la debida importancia: publicidad” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “La Nueva Ley Procesal de Trabajo del Perú”. En: *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Retos Actuales del Derecho del Trabajo peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*. Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2010, p. 23).

pues es de dependencia mutua. Es decir, la oralidad permite la aplicación de tales principios, y a su vez, requiere de la consagración y respeto de los mismos para cumplir el objetivo de su implementación (una mejor administración de justicia).

De esta manera, un proceso oral permite y exige la inmediación. De nada servirá un sistema oral si el sujeto ante el cual se actúan los medios probatorios, no es el que finalmente se pronuncia. Pero no solo eso, la oralidad permite a ese sujeto un contacto más directo con el medio probatorio, lo que demuestra la interdependencia entre ambos. Así pues, Palomo Vélez afirma que “el saber combinar la oralidad del procedimiento y la intermediación judicial efectiva producirá claras ventajas en las posibilidades de mayor acercamiento al descubrimiento de la relación jurídico material envuelta en el proceso, permitiendo al juez formular preguntas y solicitar explicaciones y aclaraciones, poder apreciar directamente los signos externos de las partes, testigos y peritos, todo en orden de la obtención de la plenitud del material de hecho en el proceso y para asegurar la obligación de veracidad de los interviniente”⁽¹³⁾.

De otro lado, un sistema oral permite, pero sobre todo exige, un proceso concentrado, es decir, que se realice en la menor cantidad de actos procesales. Ello, resultará indispensable para que “no desaparezca de la memoria del juez los actos orales que él ha presenciado”⁽¹⁴⁾.

La oralidad, además, permite un proceso más sencillo, pero en especial, más expeditivo, garantizando así la celeridad del mismo. Si el proceso oral no se desarrolla con celeridad, no tiene razón de ser. Se trata del aspecto más relacionado a la eficacia de la tutela judicial a que hemos hecho referencia en el primer punto de este trabajo. El proceso oral busca, especialmente, la obtención de un pronunciamiento efectivo, y para ello, debe obtenerse en el menor tiempo posible. Siendo así, todo proceso oral se estructura de tal manera que en la audiencia (o audiencias) se agote, en la mayor medida posible, la actuación procesal, constituyendo lo que se conoce como un proceso por audiencias. Sobre el particular, Ramírez Carbajal afirma que “un sistema por audiencias tiene el beneficio de imprimir celeridad al proceso por cuanto el número y la posibilidad de suspender las audiencias está ordenado por la ley de forma restringida”⁽¹⁵⁾.

(13) PALOMO VÉLEZ, Diego. “Proceso civil oral: ¿qué modelo de juez requiere? Una lectura desde los desafíos de la modernización de la justicia chilena”. En: *CATHEDRA*. N° 12, Lima, 2006. p. 38.

(14) PICÓ I JUNOY, Joan. “Los principios constitucionales rectores del proceso civil en España (i): Los principios referentes al objeto del proceso, su dirección y desarrollo formal”. En: *Revista Advocatus*. N° 10, Lima, 2004, p. 68.

(15) RAMÍREZ CARVAJAL, Diana María. “La oralidad y su relación con los poderes de instrucción que tiene el juez en el proceso”. En: AA.VV. *Proceso y Constitución*. Lima, ARA, 2010. p. 94.

Finalmente, la publicidad se constituye en un elemento que si bien resulta más viable en el proceso oral que en el escrito (resulta más fácil acceder a una audiencia que a un expediente judicial), se hace indispensable en el primero. Y es que, en un proceso en que la oralidad puede llevar a valoraciones subjetivas a partir del contacto directo con las partes y las pruebas, la publicidad de las actuaciones procesales se constituye en un mecanismo de control necesario. En ese sentido, Picó I Junoy señala que “el principio de publicidad (...) tiene una doble finalidad: garantizar plenamente la aplicación real del principio de oralidad (...), y proteger a las partes de una justicia sustraída del control público, manteniendo así la confianza de la comunidad en el buen hacer de los tribunales de justicia”⁽¹⁶⁾.

En este punto, resulta ya más que evidente que, para que la oralidad y los principios que la acompañan, tengan un reconocimiento en la práctica, es necesaria la participación especial del juez.

Se trata, pues, de pasar del juez sentenciador, existente en un proceso escrito, a un juez director, cuya presencia resulta implícita en un sistema oral. En efecto, los sistema escritos (incluimos en esa definición a aquellos que son regulados como orales pero que en la práctica resultan ser predominantemente escritos) tienden a llevar a que el juez asuma un rol muy pasivo en el proceso, incluso delegando en muchos casos la apreciación de las pruebas, lo que constituye una afectación grave al principio de inmediación⁽¹⁷⁾. En el peor de los casos, un sistema escrito permite incluso, debido a la sistemática afectación del principio de celeridad, el cambio sucesivo de jueces, con lo que la actuación procesal previa a la sentencia se desarrolla frente a distintos sujetos, vaciando de contenido absolutamente la regla antes citada⁽¹⁸⁾.

Ahora, pensar en un juez director supone, en especial, si el objetivo es lograr a partir de la oralidad, mayores probabilidades para que el litigante de obtenga una tutela jurisdiccional efectiva, otorgarle mayores facultades, en especial con relación a la determinación del objeto de litigioso y del ofrecimiento de medios probatorios.

Tal como señala Cappelletti, el sistema oral “debe fundarse no sobre escolásticos apriorísticos y simplicísticas abstracciones, sino sobre el análisis fenomenológico, experimental de la realidad, tal como ella se manifiesta a la observación.

(16) PICÓ I JUNOY, Joan. Ob. cit., p. 68.

(17) En ese sentido, Palomo Vélez afirma que “(...) el verdadero culpable de estos problemas debe buscarse en la estructura del sistema escrito que hace inviable una compaginación real con la inmediación judicial”. (PALOMO VÉLEZ, Diego. Ob. cit., p. 32).

(18) Ídem.

Ciertamente este método implica una renovada confianza en el hombre, y por consiguiente, por lo que aquí particularmente nos interesa, en el hombre-juez, en sus capacidades de objetiva observación y de sereno e imparcial análisis de los datos observados¹⁹. El tema es hasta dónde deben otorgarse facultades propias de un proceso inquisitivo al juez para que cumpla con el papel que un sistema oral le exige, en especial cuando ante él se tramita un proceso de naturaleza dispositiva.

Al respecto, existen posiciones encontradas. En efecto, frente a quienes sostienen que el sistema oral exige que el juez tenga mayores facultades con relación al objeto litigioso y la aportación de medios probatorios, existe los que alegan que, por lo menos, en un proceso de naturaleza dispositiva, ello no es posible. En esa línea Palomo Vélez manifiesta que “conviene introducir los cambios en la estructura procesal civil, esto es, el principio dispositivo y de aportación de parte, que como bien se sabe, encuentran su fundamento y origen en la naturaleza predominantemente privada o individual de los intereses en juego, lo que explica que el proceso se construya asignando a las partes un papel muy importante. Por ello, como no debe ser de otra forma, de las partes depende la existencia del proceso, como también la determinación del objeto²⁰. El mismo autor señala que “no compartimos (...) aquellas posiciones doctrinales que asocian la introducción de la oralidad con un mayor protagonismo del juez en materia de iniciativa probatoria, pretendiendo conferirle amplísimas facultades (en realidad deberes) en la decisión respecto de la práctica de diligencias probatorias tendentes al descubrimiento de la verdad²¹”.

De otro lado, una visión más flexible del tema nos presenta, con relación a iniciativa probatoria del juez, una serie de límites que deben ser impuestos a dicha facultad. Tales límites son los siguientes: (i) que la prueba practicada por el juez se limite a los hechos controvertidos o discutidos por las partes, en virtud de los principios dispositivo y de aportación de parte; (ii) la necesidad de que consten en el proceso las fuentes de prueba sobre las cuales tendrá lugar la actividad probatoria del juez; y que (iii) se respete, en todo momento, el principio de contradicción que cualquier litigante posee en el desarrollo de la prueba, permitiéndosele proponer nuevas pruebas y, evidentemente, participar de toda la actividad probatoria²².

(19) CAPPELLETTI, Mauro. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Ediciones Jurídicas Europa - América, Buenos Aires, 1972, pp. 93-94.

(20) PALOMO VÉLEZ, Diego. Ob. cit., p. 34.

(21) *Ibidem*, p. 35.

(22) PICÓ I JUNOY, Joan, Ob. cit., p. 57.

La visión de un juez con mayores facultades en la dirección del proceso, puede encontrar menos objeciones en un proceso de naturaleza dispositiva atenuada como es el laboral. La situación de desigualdad, que se trata de superar mediante la aplicación de lo que se denomina “igualdad por compensación”, así como el impulso de oficio y la posibilidad de que el juez pueda ordenar la actuación de medios probatorios de oficio en el proceso laboral, permite otorgarle mayores facultades al juez en relación tanto a la determinación del objeto litigioso, como a la aportación de medios probatorios.

Aún así, debe considerarse que la implementación de un sistema oral (lo que incluye, la visión de un juez distinto al del proceso escrito), por más atenuado que se presente el principio dispositivo, no puede acarrear la afectación de garantías previstas, incluso, a nivel constitucional.

Ello no debe, sin embargo, alejarnos del importante papel de la oralidad en situaciones en que se busca un mayor reconocimiento del derecho a tutela jurisdiccional efectiva, para lo que se exige un respeto a las garantías que lo conforman. Así pues, Ramírez Carvajal afirma que “la oralidad nos acerca a un estudio serio y fundado sobre los poderes de instrucción del juez enmarcados dentro de las garantías constitucionales”⁽²³⁾, agregando que “ninguno de los poderes que se otorgan al juez son absolutos. El equilibrio se debe encontrar a partir del respeto por las garantías constitucionales y por los derechos fundamentales”⁽²⁴⁾.

Las reflexiones antes señaladas, resultan aplicables absolutamente al proceso laboral. Su naturaleza dispositiva, por más atenuada que se encuentre, no permite afectación alguna de las garantías mínimas que debe tener un litigante en un proceso, en muchos casos, consagradas constitucionalmente.

Sin perjuicio de ello, considerando la naturaleza del proceso laboral, y la desigualdad procesal en que reposa su justificación, la oralidad y todo lo que la misma supone, se constituye en un instrumento fundamental para el ejercicio adecuado del derecho a tutela jurisdiccional efectiva, por lo menos en lo que se refiere a obtener un pronunciamiento efectivo. La visión de un juez director, que impulsa el proceso, e incluso, puede participar de una u otra manera en la determinación del objeto de litigio y la aportación de medios probatorios, supone un elemento importante para cubrir los problemas probatorios que suelen presentarse en este tipo de proceso.

(23) RAMÍREZ CARVAJAL, Diana María. Ob. cit. p. 102.

(24) *Ibidem*, p. 104.

III. ORALIDAD Y GARANTÍAS CONSTITUCIONALES

Considerando lo señalado hasta este punto, la oralidad, por lo menos en el proceso laboral, parecería resultar una alternativa interesante para alcanzar un reconocimiento idóneo del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los litigantes. Sin embargo, no debe dejarse de lado que tal derecho comprende no solo el obtener un pronunciamiento efectivo, sino además el respecto de las garantías mínimas dentro de un proceso. Entre tales garantías, encontramos: el derecho a juez natural, el derecho a un debido proceso sin dilaciones indebidas, el derecho a la asistencia de letrado y el derecho de defensa⁽²⁵⁾. La primera de ellas además, comprende “el derecho que tienen los sujetos a que un proceso sea seguido por un tercero imparcial predeterminado por la ley”⁽²⁶⁾. Se garantiza así la imparcialidad con la que debe actuar todo juzgador, la misma que consiste, a decir de Picó I Junio, “en poner entre paréntesis todas las consideraciones subjetivas del juez. Mediante esta imparcialidad pretende garantizarse que el juzgador se encuentre en la mejor situación psicológica y anímica para emitir un juicio objetivo sobre el caso concreto ante él planteado”⁽²⁷⁾.

Es justamente sobre dicha imparcialidad que se ubica una de las dos más importantes objeciones al sistema oral, y en especial, al otorgamiento de mayores facultades al juez en la aportación de medios probatorios. En ese sentido, tal como señala Picó I Junoy, “el argumento más frecuente utilizado par mantener el estado de pasividad del juzgador civil en relación a su iniciativa probatoria se concreta en la posible pérdida de su necesaria imparcialidad, indicándose que el juez al tomar de oficio la mencionada iniciativa puede estar prejuzgando su decisión final”⁽²⁸⁾. Al respecto, coincidimos con el citado autor en que la eventual pérdida de la imparcialidad judicial no es más que una exacerbación de la garantía de neutralidad del juzgador, siendo desde nuestro punto de vista, el fundamento principal para tal afirmación, el hecho que cuando el órgano jurisdiccional decide actuar una prueba que no han sido ofrecidas por las partes, no se decanta a favor o en contra de alguna de las partes, pues en ese momento no sabe a quien puede beneficiar o perjudicar dichas prueba, teniendo como único objetivo cumplir con su obligación de brindar una adecuada tutela judicial⁽²⁹⁾.

(25) PRIORI POSADA, Giovanni. Ob. cit., p. 290.

(26) Ídem.

(27) PICÓ I JUNIO, Joan. *La imparcialidad judicial y sus garantías: la abstención y la recusación*. Bosch, Barcelona, 1998, p. 23.

(28) *Ibidem*, p. 68.

(29) *Ibidem*, p. 65.

El tema es aún más discutible tratándose del proceso laboral, debido a su naturaleza. Así pues, Fernández Brignoni manifiesta que “en el Derecho Social, también hay otro desafío, que el Juez laboral debe mantenerse imparcial, pero no neutral. No hay neutralidad en la actividad judicial en el proceso laboral, si bien sí imparcialidad”⁽³⁰⁾. Siendo así, en el proceso laboral, no solo puede entenderse la potestad del juez para actuar medios probatorios de oficio, sino que constituye casi una garantía en sí misma.

Sobre el particular, debemos dejar claro además que, el ejercicio de la citada potestad no puede alegarse como una afectación al derecho de probar de las partes. Por ello, Bustamante Alarcón señala que “que se trata de un poder-deber proveniente de la propia función jurisdiccional pues, pese a que la carga de probar corresponde a las partes, el juez no puede ejercer eficazmente su función si no cuenta con las facultades o potestades suficientes que le permitan investigar la verdad de los hechos que las partes afirmen en oposición, y teniendo en cuenta que hay un interés público en que el resultado del proceso sea justo y conforme a derecho, tal facultad o poder se convierte en un deber del juez para su realización”⁽³¹⁾. Tal afirmación resulta de una aplicación por demás especial en el caso del proceso laboral, considerando el acceso limitado del demandante común (trabajador o extrabajador) al material probatorio correspondiente.

En todo caso, lo que debe cuidarse es no afectar, y aquí entramos al segundo punto materia de cuestionamiento de la oralidad, el derecho de defensa de las partes. Así pues, en relación a la actuación de medios probatorios de oficio, Bustamante Alarcón afirma que “el sujeto procesal contra quien se opone un determinado medio de prueba, debe gozar de la oportunidad procesal para conocerla y discutirla, incluyendo esto su derecho a probar contra los hechos y medios probatorios afirmados y ofrecidos –respectivamente– por la otra parte; es decir, la actuación probatoria debe desarrollarse con conocimiento y audiencia de las partes”⁽³²⁾.

En efecto, el verdadero control de los actos del juez, sea con relación a la determinación del objeto de litigio, la aportación y actuación de medios probatorios, o cualquier otro aspectos que derive de la aplicación de un sistema oral, está relacionado al derecho de defensa que tiene todo litigantes, sea en calidad de demandante como demandado. Aquí pues, debe recordarse que el proceso, incluso

(30) FERNÁNDEZ BRIGNONI, Hugo, RAMÍREZ ARAQUE, Fanny y PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Los retos del nuevo proceso laboral peruano”. En: *Ius et veritas*. N° 40, Lima, 2010, p. 424.

(31) BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo. *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial*. ARA Editores, Lima, 1997, p. 65.

(32) *Ibidem*, p. 91.

el laboral, parte de la idea de una protección de los derechos procesales de ambas partes, aún cuando se incorporen mecanismos para compensar la desigualdad procesal que puede presentarse.

IV. LA ORALIDAD EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO

La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)⁽³³⁾, tiene como principal novedad la configuración de un proceso laboral oral, es decir, un proceso en el que prima la actuación oral sobre la escrita (sin dejar de lado esta en determinados casos). Más allá de discutir si la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT)⁽³⁴⁾, establece o no un sistema oral, lo cierto es que en la práctica los procesos seguidos al amparo de dicha norma han venido teniendo una tramitación escrita. En tal sentido, resultaba indispensable un cambio en el tratamiento legal del proceso laboral, apuntando a garantizar la vigencia de los principios de inmediación, concentración, celeridad, sencillez y publicidad, que a su vez permitan alcanzar el fin último de la reforma: el reconocimiento de una tutela jurisdiccional efectiva.

En ese sentido, el artículo I del Título Preliminar consagra como principios del proceso laboral la inmediación, la oralidad, la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad. Sin perjuicio de lo discutible que resulta la calificación de la oralidad como principio (para nosotros se trata de una característica), lo cierto es que su inclusión en el primer artículo de la NLPT nos presenta un sistema procesal de naturaleza oral y, por ello, nos obliga a tener una visión distinta, no solo del proceso, sino además del papel del juez.

El citado proceso entonces se basa en un sistema por audiencias, con una actuación preferentemente oral, una concentración de las actuaciones procesales previstas y una actividad proactiva del juez.

Todo ello debe entenderse, sin embargo, en íntima relación con los derechos a un debido proceso y a tutela jurisdiccional, recogidos en el artículo III del

(33) Publicada el 15 de enero de 2010, y que ha venido entrando en vigencia en distintos distritos judiciales del Perú desde el 15 de julio de 2010, aplicándose a la fecha en los distritos judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque y Cusco (de acuerdo a lo dispuesto en su Novena Disposición Complementaria y la Resolución Administrativa N° 413-2010-CE-PJ).

(34) Norma que aún se aplica en algunos distritos judiciales del Perú, y que se seguirá aplicando a todos los procesos iniciados antes de la entrada en vigencia de la NLPT.

Título Preliminar (como fundamentos del proceso laboral), así como en el artículo 139 de la Constitución peruana.

Esa tutela jurisdiccional efectiva reconocida a las partes que participan en el proceso laboral, supone el respeto de las garantías que forman parte de dicho derecho, entre ellas la imparcialidad del órgano jurisdiccional y el derecho de defensa, objeto de cuestionamiento dentro de todo sistema oral.

Con relación a la imparcialidad, la NLPT contiene la facultad del juez de, excepcionalmente, ordenar la práctica de alguna prueba adicional distinta a la ofrecida por las partes (art. 22). Tal situación, como hemos mencionado antes, no constituye para nosotros una afectación de la garantía de imparcialidad.

El resto de mecanismos que se han regulado en el proceso laboral a efectos de asegurar que el sistema oral cumpla con su objetivo, que no debe ser otro que la consagración idónea de la tutela jurisdiccional efectiva, están sujetos a la garantía del derecho de defensa consagrado en los numerales 3 (como partes de la tutela jurisdiccional efectiva) y 14 del artículo 139 de la Constitución, así como en el artículo III del Título Preliminar de la NLPT.

En todo caso, lo cierto es que la situación de la justicia laboral en el Perú, exigía que se tomaran acciones que impulsaran un cambio trascendental, entre ellas la implementación de un sistema oral, siempre, claro está, observando la diligencia mínima para que no se perjudiquen garantías constitucionales como, por ejemplo, el derecho de defensa.

V. ALGUNOS ASPECTOS IMPORTANTES EN LA TRAMITACIÓN DEL PROCESO LABORAL RELACIONADOS A LA ORALIDAD

Ahora bien, considerando lo señalado en puntos anteriores y la regulación actual del proceso laboral peruano contenida en la NLPT, la oralidad ha traído consigo interesantes novedades en la tramitación misma del proceso, en muchos casos, con situaciones controversiales. Vamos a tocar algunas de ellas.

1. La actualización de la demanda

Una primera cuestión que ha abierto el debate está relacionada a la posibilidad de “actualizar la demanda”, es decir, a que las pretensiones puedan ser aclaradas, precisadas o, incluso, modificadas. Hay que recordar que en el

proceso común, la posibilidad de modificar o ampliar la demanda se presenta únicamente antes de que la misma sea notificada al demandado (artículo 428 del Código Procesal Civil). En el proceso laboral peruano, hoy se discute si es que cabe tal actualización de la demanda en la audiencia de conciliación, o incluso en la de juzgamiento.

En el plano normativo el tema tiene una regulación indirecta en el artículo 43 de la NLPT, donde se señala que, tras la etapa de conciliación, “en caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, **el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio**; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto”.

De acuerdo a tal regulación, parecería que la última oportunidad de actualizar la demanda sería dentro de la denominada “audiencia de conciliación”, pues en ese acto el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio. Luego de esa etapa la actualización podría resultar discutible.

Sin embargo, un punto considerado en la discusión es lo dispuesto en el artículo III de la NLPT donde se establece que, en el proceso laboral, los jueces “privilegian el fondo sobre la forma”. ¿Ello podría habilitar la admisión de una actualización de la demanda con posterioridad a la determinación del asunto en litigio? Es un tema controversial. En todo caso, lo importante, como se ha mencionado en los puntos anteriores, será la no afectación de garantías constitucionales de las que son titulares no solo los demandantes, sino también los demandados.

Siendo así, la actualización de la demanda deberá respetar en primer lugar el derecho a contradicción del demandado, quien debe tener la posibilidad de ejercer su derecho de defensa, pudiendo presentar los argumentos y medios probatorios que consideren pertinentes.

Evidentemente, el tema amerita un análisis caso por caso. La actualización no siempre debe suponer un retraso en el proceso. Recordemos que no puede afectarse el principio de celeridad. Sin embargo, es un asunto que hay que tratar con mucho diligencia.

En esta materia, la oralidad se constituye en un instrumento importante. La preferencia de lo oral sobre lo escrito (que tocaremos más adelante con detenimiento), puede generar la posibilidad de ejercer el derecho de defensa sin perjudicar la celeridad del proceso. Claro, no en todos los casos. Es allí donde el juez

debe manejar adecuadamente su criterio para ver hasta qué punto puede afectarse un derecho del demandado, permitiéndole más adelante cuestionar el manejo del proceso a través de nulidades que pueden dilatar el mismo, que es justamente lo que se pretende evitar.

La otra alternativa es no permitir la actualización de la demanda con posterioridad a la precisión de pretensiones realizada por el juez. Pero incluso, antes de ese acto, hay que considerar si la actualización debe permitirle al demandado ejercer algún mecanismo de contradicción. Debemos considerar que la precisión de las pretensiones se realiza en el mismo acto en que se presenta la contestación de demanda, elaborada sobre la base de la demanda original. Si la demanda actualizada exige la presentación de nuevos medios probatorios o aclaraciones adicionales debería permitirse al demandante ejercer el derecho de defensa que corresponda. El tema obviamente se complica en el caso del proceso abreviado, de una sola audiencia, la cual, dependiendo del caso, debería ser suspendida.

De otro lado, debe tratarse con especial cuidado los casos en los cuales la modificación de la pretensión puede suponer no solo una vulneración del derecho de defensa, sino también una afectación de la seguridad jurídica, como puede suceder en los casos en que se pretenda revivir un derecho que ha caducado. Por ejemplo, si en un proceso se formula como pretensión el pago de una indemnización por despido arbitrario basado en un despido arbitrario simple y luego se pretende variar el pedido a uno de reposición por haberse configurado un despido nulo, será discutible si tal variación es admisible considerando que el plazo para plantear tal pretensión, para el momento en que se pretende modificar la demanda, ha caducado con base en las normas vigentes sobre la materia (que establecen que dicho plazo es de treinta días).

Finalmente, por más que la oralidad permita cierto grado de flexibilización, lo que no debería suceder es que se permitan pretensiones oscuras o ambiguas. Es una situación que definitivamente perjudica el derecho de defensa de las partes. Es distinto el caso pues de un demandante que desea aclarar, precisar o modificar su pretensión, de aquel supuesto en el que la aclaración o precisión es necesaria.

Ello implica, además, una calificación adecuada de las excepciones que se formulen en el proceso. Debe utilizarse, pues, de manera adecuada lo dispuesto en el artículo III de la NLPT cuando señala que los jueces en el proceso laboral “interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso”. El citado dispositivo, que consagra el principio *favor processum*, de ninguna manera puede suponer una afectación del derecho de

defensa del demandante. En esa medida, debe evitarse generar la idea de que la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda se encuentra desterrada del proceso laboral.

2. La preferencia de lo oral sobre lo escrito: la demanda y la contestación versus lo que se señala en la audiencia

Otro tema novedoso, y que se viene aplicando con regularidad en el proceso laboral, es el de la preferencia de lo oral sobre lo escrito. Se trata de un fenómeno al que los sujetos procesales se vienen adaptando pero que es de suma utilidad para el proceso. En esa línea el artículo 12 de la NLPT señala 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”.

Es importante hacer notar que ello no libera al juzgador de conocer la exposición escrita, sino que entre una contradicción entre esta y la exposición oral, debe primar la segunda. Siendo así, cada vez se hace más común que se dicten sentencias en las cuales se realiza una evaluación del tema en discusión a partir de una contradicción entre lo señalado en la demanda o contestación y lo expuesto en la audiencia, sea como exposición de posiciones o declaración de parte. La contradicción además puede operar también como un indicio de falta de solidez de la posición de la parte involucrada.

Se trata de uno de los mecanismos en los que la oralidad deja evidenciar sus virtudes con más claridad. Sostener una afirmación sin argumentos o pruebas por escrito es mucho menos complejo que hacerlo oralmente. La oralidad exige sustento.

De otro lado, la preferencia de lo oral sobre lo escrito, también permite en muchos casos flexibilizar reglas procesales que en otras circunstancias podrían suponer plazos perentorios o dilaciones procesales. Tal es el caso de la actualización de la demanda comentada, sin perjuicio de la garantía del derecho de defensa desarrollada anteriormente.

Esta regla de oralidad le otorga a la audiencia un papel clave en el proceso. Probablemente se trate del elemento que realmente diferencia el proceso actual del anterior. Le permite al juez indagar, percibir, concluir, al margen de lo expuesto por las partes por escrito. De hecho, es una reivindicación clara del principio de inmediación, tan poco valorado en el esquema anterior.

Asimismo, es una de las reglas más determinantes para la celeridad del proceso, en tanto, la conexión directa con las partes, y la valoración especial de lo

manifestado oralmente por estas en las audiencias, permite que la sentencia sea dictada en el menor tiempo posible, pudiéndose incluso emitir un fallo a la conclusión de la etapa de juzgamiento en la audiencia correspondiente.

Claro está que se trata de una regla que también supone un nivel de preparación mayor de las partes, sus abogados y el mismo juez dentro del proceso. Una contradicción en la audiencia entre lo señalado por escrito y lo expuesto oralmente puede definir el resultado del proceso. Para ello las exposiciones de los abogados y las declaraciones de las partes deben ser claras y coherentes. Asimismo, para percibir una posible contradicción, el juez debe estar preparado y conocer los hechos y la materia en discusión. Todo ello ligado íntimamente a una actuación de medios probatorios rica en debate y muy dependiente de la preparación de los actores procesales, como veremos en el punto siguiente.

3. La actuación de los medios probatorios: declaraciones y testimoniales, la oralización de los documentales

La actuación de medios probatorios en el nuevo proceso laboral difiere en mucho del proceso anterior. La oralidad y las reglas establecidas a partir de la misma en la NLPT, le han otorgado a esta etapa un matiz distinto, un protagonismo real.

Al respecto, el artículo 12 de la norma citada señala que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento”. Nótese como se le da un carácter trascendente a la discusión oral y un papel investigador al juez. No debe olvidarse que si bien la reforma puede estar orientada fundamentalmente a una resolución celeré del proceso, nunca debe perderse de vista la intención de llegar a la verdad real de los hechos.

Agrega la NLPT en su artículo 24 que “el interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros es realizado por el juez de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo o fórmula preconstituida”. En el proceso anterior, siguiendo las reglas del proceso común, las declaraciones de partes y las declaraciones testimoniales debían ser ofrecidas conjuntamente con un pliego de preguntas para la otra parte o el testigo. Si bien podían existir preguntas adicionales a los mismos, dichos pliegos de alguna forma delimitaban la actuación de tales medios probatorios. En el esquema actual esa formalidad ya no existe. Se permite una actuación libre de estas pruebas. Tanto las partes como el juez pueden buscar el mejor nivel de explotación de las mismas. Obviamente, teniendo siempre en consideración la pertinencia que debe tener cada pregunta que se realice.

Algo similar sucede con el interrogatorio a peritos o el debate pericial que eventualmente pueda presentarse.

En todos los casos, nuevamente, la actuación probatoria supone una preparación importante del juez, las partes y los abogados (el mismo artículo 24 señala que “los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad”). Una preparación indebida puede llevar a la ineficacia del medio probatorio y con ello, a un gasto en tiempo y dinero innecesario.

Lo mismo sucede con la actuación de medios probatorios documentales. Hoy se hace referencia a la “oralización de los documentos”, que no es otra cosa que indicar para qué han sido ofrecidos con una indicación clara de la parte relevante de los mismos. Un contrato puede tener cincuenta páginas de las cuales considero que en una de ellas está lo relevante para el caso. La obligación de la parte, mediante su abogado, es hacer notar tal relevancia. Las partes y sus abogados no pueden confiarse en que el juez revisará ese extracto y a partir de ello resolverla la controversia. Deben asegurarse de que ello sucederá, que el medio probatorio realmente será útil para el proceso. Debemos recordar que lo oral prima sobre lo escrito, y que si algo no fue incluido en mi sustento oral, podría eventualmente ser considerado por el juez como poco relevante. En todo caso, más allá de la obligación del juez de conocer el proceso, las partes y sus abogados, tienen que asegurarse de una adecuada valoración de las pruebas ofrecidas.

Por último, en la línea expuesta la NLPT establece la obligación del juez de dirigir la actuación probatoria bajo las reglas fundamentales de oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal, otorgándole facultades que implican la sanción de conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad (art. 24).

4. La emisión del fallo

De acuerdo a lo señalado en el artículo 47 de la NLPT, “finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. A su vez, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia. Excepcionalmente, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual informa en el acto citando a las partes para que comparezcan al juzgado para la notificación de la sentencia”.

Como puede apreciarse, de acuerdo a las reglas actuales, el fallo resolutorio debe ser emitido casi de manera inmediata. Es más, si bien existe la posibilidad de que ello se pueda diferir a cinco días de la audiencia de juzgamiento, es claro que ello es excepcional, y debería estar limitado a supuestos en que haya que hacer algún tipo de comprobación adicional y de alta complejidad. La regla es que se resuelva acabada la audiencia o una hora más tarde.

En la realidad, sin embargo, la práctica se viene haciendo la regla. En efecto, cada vez es más común que el juez difiera el plazo de la emisión del fallo, ampliándose incluso, sin aviso previo, el plazo de cinco días establecido en la NLPT. Tal situación viene constituyéndose en una amenaza para las virtudes de la reforma. En todo caso, queda la esperanza que se trate de una situación coyuntural derivada de la carga procesal que actualmente se afronta, y que se superará con la creación de nuevos juzgados o alguna decisión jurisdiccional al respecto.

Lo cierto es que el malestar que genera la demora en la entrega de la sentencia, puede verse disminuido, por lo menos en algo, con la emisión del fallo en el plazo correspondiente. Es decir, para el usuario del proceso resultará menos frustrante esperar la notificación de la sentencia con sus fundamentos, conociendo el fallo (decisión sobre la materia en discusión).

En todo caso, no puede dejarse de reconocer que, más allá de este impase coyuntural, la situación es un claro avance en relación a lo que sucedía en el proceso anterior, en el que si bien solo existía una audiencia, la misma podía verse dilatada y constituirse hasta en cuatro o cinco actos, dependiendo de las pruebas ofrecidas. Recuérdese que, a diferencia de lo que sucede en el proceso actual, en el cual las partes deben llevar a sus testigos y peritos a la audiencia (art. 21 de la NLPT), en el proceso anterior, el juez, a pedido de la parte, se hacía cargo de ello, para lo cual además, debía primero evaluar la admisión o no del medio probatorio. Una vez concluida toda esa compleja actuación de medios probatorios, que además, en el caso de las declaraciones de parte y testimoniales, se basaba en los pliegos de preguntas presentados por las partes (con lo cual no estaba asegurado que el juez conociera el proceso), se pasaba a la etapa de sentencia, que en una estructura como esa podía tomar varios meses o incluso años.

En el nuevo procesal laboral peruano, acabada la audiencia de juzgamiento, el juez debería estar en aptitud de resolver la materia en discusión, y eso ya de por sí justifica la reforma.

VI. COMENTARIO FINAL

Sin perjuicio de los ajustes que deban realizarse o las discusiones que deban cerrarse, la oralidad permite hoy un proceso más célere, más económico, con mayor inmediación, y a partir de todo ello, más justo. Ello es posible, no solo por los plazos establecidos en la ley (que también existían en el proceso anterior), sino fundamentalmente por la estructura y las reglas procesales actuales. Sin duda, en ello radica el verdadero papel otorgado a la oralidad.