

Parece claro, en ese contexto, que el juez laboral, en todo cuanto se refiera a la dirección del proceso, a la producción de la prueba, a la prolocución de la sentencia, al examen de los recursos y a la ejecución de los fallos no tendrá otras barreras que no sean aquellas que estén directamente relacionadas a la observancia del contradictorio y del derecho del defensa. Si ese aspecto se hace presente, ningún otro impedimento habrá, es decir, el cielo será el límite.

## EL PROTAGONISMO DEL JUEZ LABORAL EN LA AUDIENCIA DE JUICIO EN LOS PROCESOS ORDINARIOS

ANDREA SÁNCHEZ MATOS<sup>(1)</sup>

### I. FUNCIÓN JURISDICCIONAL DE LOS JUECES LABORALES

Los conflictos de intereses son inmanentes al ser humano como consecuencia de su necesaria interrelación. Y es precisamente en la necesidad de solucionar estos conflictos de intereses que encontramos la razón primaria del Derecho. Así lo señalaba Francisco Carnelutti:

“Donde no hay conflictos de intereses no hay razón de ser del Derecho; no existe un fenómeno jurídico en cuya raíz no encuentre el análisis de conflicto”<sup>(2)</sup>.

En el campo laboral, esta regla no le es ajena; existirá Derecho Laboral en tanto y en cuanto el trabajador se relacione con el empleador a través de la prestación del trabajo. En estas interrelaciones surgirán los conflictos laborales entre los intereses del trabajador y los intereses del empleador, los dos factores de la producción. Mario Pasco Cosmópolis dice:

(1) Abogada laboralista por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Con estudios de Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Costa Rica.

(2) CARNELUTTI, Francisco. *Teoría general del Derecho*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955, p. 30.

“Las relaciones entre empleadores y trabajadores son de suyas conflictivas. La subordinación, que es el elemento esencial del contrato de trabajo, determina por sí sola diferencias que se manifiestan en una múltiple desigualdad: jurídica, económica, social, que es por eso mismo fuente de tensión e insatisfacción. Por otra parte, los intereses de unos y otros no solo son diversos, lo que es casi connatural a toda vinculación contractual, sino que son marcadamente opuestos”<sup>(3)</sup>.

Desde un punto de vista sociológico, los conflictos laborales tiene su origen en la forma como se estructura el sistema capitalista de la producción. En efecto, al aceptar como legal la apropiación del fruto del trabajo a cambio de una remuneración se genera que ambos sujetos (capital-trabajo) mantengan relaciones que de por sí son conflictivas, pues nacen de las relaciones entre los dos factores de producción, el capital y el trabajo<sup>(4)</sup>, cuyos intereses son recíprocamente opuestos y excluyentes. Como lo destaca Jorge Rendón Vásquez:

“El campo de las relaciones de trabajo es notablemente fértil en conflictos, la razón es simple. Existe una oposición, difícilmente reductible, entre los factores de producción en juego: el capital y el trabajo”<sup>(5)</sup>.

Estos conflictos que se originan por la interrelación de estos sujetos necesitan ser encausadas de acuerdo a derecho y de forma pacífica. Para ello, los Estados tienen dos mecanismos; por un lado, leyes sustantivas de trabajo que regulan la relación laboral; y por otro, leyes adjetivas que regulan la forma como se ejerce la facultad jurisdiccional del Estado. Ahora bien, la organización, fines y principios dependerán de las concepciones que se han formulado en un tiempo y espacio determinado sobre la cuestión laboral.

En lo procesal, que es el tema que nos ocupa, define a la jurisdicción laboral como un ejercicio de la soberanía del Estado para administrar justicia laboral. Con ella se pretende garantizar el cumplimiento del derecho del trabajo, de la libertad y de la dignidad humana y así lograr la composición de los litigios laborales.

(3) PASCO COSMÓLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 13.

(4) En el proceso de producción de bienes y servicios, intervienen varios factores de producción, dentro de las cuales se encuentra el intercambio de trabajo por salario; en esta relación, los trabajadores aportan al sistema productivo su fuerza de trabajo necesaria para la realización de estos bienes y servicios a cambio de una remuneración entregada por el empleador, todo es en el marco del contrato de trabajo, que es el soporte de nuestra disciplina, cuyos sujetos protagonistas vienen a ser, por un lado, el trabajador, quien realiza el trabajo; y el empleador, que entrega el salario.

(5) RENDÓN VASQUEZ, Jorge. *El procedimiento laboral en el Perú: Reclamaciones individuales*. (s.e.), Lima, 1964, p. 9.

Hernando Devis Echandía señala cuatro características de la función jurisdiccional que se aplica al tema procesal laboral<sup>(6)</sup>:

- La preexistencia de un conflicto o situación de hecho con trascendencia jurídica, insegura y perjudicial al interés público o privado, que no tiene por qué afectar necesariamente a varias personas.
- Intervención de órganos imparciales que garanticen la independencia y la imparcialidad en los casos concretos.
- La determinación y creación del derecho para el caso concreto.
- La generación de una resolución irrevocable.

Esta función jurisdiccional laboral es ejercida por los jueces laborales y se manifiesta de tres maneras diferentes, a saber: a) interviniendo para desatar un conflicto de pretensiones jurídicas sometidas a sus decisión, o para resolver el conflicto social; b) pronunciando la declaración que una persona interesada le ha solicitado y sin que ello entrañe conflicto para desatar contra otra, o bien para investir de legalidad ciertos actos; y, c) realizando la ejecución forzosa o coactiva de un hecho<sup>(7)</sup>.

En el Perú se vive un cambio de concepción sobre la forma como se administra justicia laboral y se ejerce la función jurisdiccional; este cambio empezó con la aprobación de la última Ley Procesal del Trabajo N° 29497, de fecha 30 de diciembre de 2009. Sin duda, en ella se mantienen los fines supremos expresados de la jurisdicción laboral, pero cambia la forma como se ejercerá esta potestad jurisdiccional.

## II. EL SISTEMA ORAL COMO SISTEMA PARA EJERCER LA FUNCIÓN JURISDICCIONAL

Como se señaló, la forma como se administra justicia laboral en el Perú ha cambiado recientemente. Sin duda, el protagonista principal de este cambio es el principio de la oralidad, este principio fundante del proceso laboral determinará el cumplimiento de la función jurisdiccional y la acogida de los demás principios procesales proclamados en la Ley; como bien lo señala Hernando Devis Echandía, al referirse al principio de la oralidad “Es uno de los principios fundamentales,

(6) DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso: Aplicable a todas clases de proceso*. 2ª edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997, p. 51.

(7) Ídem., p. 90.

pues de que exista el uno o el otro depende la orientación general del proceso en gran parte y de la acogida que tengan los otros principios<sup>(8)</sup>. Por lo tanto, con base en este principio los demás otros principios pivotarán alrededor suyo. Es por esa importante razón que Luis Enrique de la Villa señala que el principio de la oralidad es el más genérico e incluso causal de todos los demás<sup>(9)</sup>.

En efecto, en la Ley Procesal Laboral se señala, en el artículo 1, como principio a la oralidad, conjuntamente con los principios de intermediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Esta norma concordada con el artículo 12 que señala la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias nos hace concluir que el Estado peruano ha apostado ejercer su función jurisdiccional bajo el sistema procesal laboral oral.

Sin embargo, la mera declaración de principios y señalamiento legislativos de procedimientos dentro del juicio laboral no basta para establecer un sistema procesal oral; será necesariamente el cambio de actuación de los jueces en los procesos laborales dentro de la audiencia el que determinará si nuestro país ha emprendido una real reforma hacia un sistema oral.

Ahora bien, la audiencia de juicio es la etapa más importante del proceso laboral y en ella la actuación del juez será clave para determinar el éxito o el fracaso de este sistema. Por ello es necesario analizar cuál debería ser el papel del juez en esta importantísima etapa.

Al respecto, hay dos supuestos claramente diferenciados que el juez puede asumir; el primero, un juez que solo él dirige y actúa las actuaciones procesales dentro de la audiencia; y el segundo, el juez que dirige la audiencia pero deja a las partes ejercer su derecho de defensa, dejando que sean ellas las que actúen las pruebas, permitiendo el debate oral para luego tamisar la buena información del caso que le genere convicción para sentenciar.

Al respecto, la Ley Procesal Laboral no deja claro cuál debería ser el papel del juez dentro de la audiencia. Si bien el artículo 12 de la Ley señala que "(...) las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones precidida por el juez". El artículo 24 señala que "El interrogatorio a las partes, testigos, peritos y otros son realizados por el juez (...)", privándole a las partes de ejercer su estrategia de defensa a través de la confrontación de posiciones, marginándoles a una función de mero complemento o convidados de piedra dentro del proceso.

(8) Ibidem, pp. 68-69.

(9) DE LA VILLA GIL, Luis Enrique. *Ley de procedimiento laboral: comentada y con jurisprudencia*. La ley, España, 2006, p. 576.

Cabe preguntarse, entonces, a quién le corresponde verificar o confrontar las posiciones de las partes o testigos, ¿al juez o al abogado de la contraparte?; por un lado; y si esa función le corresponde a la contraparte, entonces, ¿cuál es la función real del juez dentro de la audiencia?

Esto dependerá de la técnica de los jueces para desarrollar la audiencia oral; este tema se desarrollará en el siguiente apartado.

### III. TÉCNICAS DE ORALIDAD EN LA AUDIENCIA DE JUICIO

Según la Ley Procesal, la audiencia de juzgamiento será presidida por el juez de forma personal "(...) el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia" (art. 11) en concordancia con el principio de intermediación que proclama el artículo I del Título Preliminar. Asimismo, la ley le otorga todas las facilidades y prerrogativas para que esta dirección se realice en la forma más eficiente posible. En efecto, el artículo 11 establece que "en las audiencias el juez cuida especialmente que se observen las siguientes reglas de conducta: a) Respeto hacia el órganos jurisdiccional y hacia toda persona presente en la audiencia (...) b) Colaboración en la labor de impartición de justicia" (art.11.b).

La ley también le da facultades al juez para sancionar "(...) hechos falsos, ofrecer medios probatorios inexistentes, obstruir la actuación de las pruebas, generar dilaciones que provoquen injustificadamente la suspensión de la audiencia, o desobedecer las órdenes dispuestas por el juez". Estas sanciones son de dos tipos: las económicas, con la imposición de multas a las partes, sus representantes, a sus abogados, a los testigos que van desde 1/2 URP hasta los 50 URP; o aplicando presunciones "en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso" (art. 29).

Estas facultades otorgadas para sancionar y presumir tienen la finalidad de evitar la inconducta procesal de las partes en la audiencia; como destaca Leopoldo Gamarra Vílchez "en el proceso oral disminuye significativamente la posibilidad de que se manipule fraudulentamente la prueba, pues la comunicación directa entre las personas que intervienen en la audiencia permite detectar más fácilmente tales desviaciones"<sup>(10)</sup>.

(10) GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. "Principios del derecho procesal del trabajo". En: SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú, 2005, p. 36.

Sin embargo, estas facultades o poderes del juez siempre deben enmarcarse dentro de los principios de razonabilidad, pues el abuso de poder o la desviación indebida de estas facultades pondría en grave riesgo las garantías de los justiciables al derecho de defensa y el debido proceso.

Devis Echandía señala que los jueces, nuestros protectores, también deben sujetarse a los mismos procedimientos preestablecidos y darle las garantías adecuadas que le permita a las partes gozar de un debido proceso y ejercer su derecho de defensa.

“La propia autoridad, frecuentemente se constituye y se ha constituido en una amenaza para esas libertades para la dignidad de la persona, para esos derechos fundamentales pues el abuso de poder o su desviación indebida ha sido una constante de calamidad para todos los pueblos. ‘La protección del individuo frente a sus protectores (...) sometiendo, además, a los mismo jueces a procedimientos preestablecidos, con el fin de darles adecuada garantía a los justiciables’”(11).

Una de estas garantías que el juez debe observar es su imparcialidad. Solo siendo imparcial el juez tiene la posibilidad de descubrir la verdad de los “hechos”. En efecto, siendo el juez imparcial en la audiencia generará que la verdad fluya a través del debate, de la confrontación en el interrogatorio y el contrainterrogatorio de las partes, testigos, peritos.

La dinámica del proceso laboral es caracterizada por la existencia de un debate oral. Como bien lo destaca José Chioyenda(12), estas consecuencias versan sobre la existencia de un verdadero debate oral entre las partes, el juez, los testigos, los peritos.

La discusión oral, entendida no como declamación académica, sino como una concisa oposición de razones a razones, puede llevar a una definición ciertamente más pronta y probablemente mejor que madurada al interior del juez con solo la ayuda de los escritos(13).

(11) DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Entrevista. En: *Adverbum: Revista de la Corte Superior del Callao*. Año I- N° 2, pp. 43-46.

(12) CHIOYENDA, José. *Principios de Derecho Procesal Civil*. (Tr. J. Casais y Santaló). Reus, Madrid, 1922, p. 131.

(13) Ídem, p. 132.

Como lo anota, Francisco Morato(14) “este debate oral no se debe contentar con una exposición oral superflua de escritos, una mera repetición sin relevancia jurídica necesaria”, pues provocaría demora procesal de años, lo que se crearía un contrasentido a estos sistemas procesales. Por lo que concluye que un sistema procesal oral supone necesariamente un debate oral.

Es por ello que el juez, sobre todo en la etapa del interrogatorio, debe mantenerse atento y asumir un rol facilitador del debate, especialmente al momento del interrogatorio de los órganos de prueba, pues ello permitirá identificar la calidad de información que entra a la audiencia y con ello poder formarse convicción para resolver el conflicto.

El verdadero debate oral es entendido como la actividad humana en donde las partes discuten oralmente, es decir, exponen de una forma clara sencilla y concisa la oposición de razones y razones, la que llevará, más prontamente y mejor madurada, a una definición del conflicto y de la solución por parte del juez, es decir, que lo que es expresado dentro de la audiencia tendrá valoración jurídica suficiente para crear certeza en el juez.

“El valor actual de la oralidad se mueve, principalmente, en torno a la idea de una discusión oral, y de una valoración crítica, de los hechos de la causa, discusión y valoración que encuentran su ambiente natural en un proceso estructurado en torno a una audiencia pública y oral, y lo más concentrado posible, en las que las pruebas sean practicadas ante el órgano decisor entero”(15).

Esta técnica complementada con el principio de inmediación permite al juez identificar la información realmente importante para formarse la convicción necesaria para dictar una sentencia. Como bien lo explica Adolfo Ciudad Reynaud:

“El sentido del principio de inmediación es lograr que el juez se involucre en todo el desarrollo del proceso, asistiendo a la presentación de las pruebas, manteniendo una relación directa con las partes los testigos, los peritos, y con los objetos de juicio, de modo tal que sea capaz de apreciar las declaraciones de tales personas y la condición de los lugares. De modo que su actuación esté basada en la impresión recibida de ellos y no sobre la relación ajena”(16).

(14) MORATO, Francisco. *AAVV. Proceso oral*. Estudios de juristas. Rio de Janeiro, 1940, p. 58.

(15) CAPPELLETTI, Mauro. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972, p. 77.

(16) CIUDAD REYNAUD, Adolfo. “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”.

#### IV. RIESGOS DE UNA TÉCNICA ORAL MAL EMPLEADA

La buena técnica es esencial para garantizar el éxito del sistema procesal oral, por el contrario una mala técnica del juez para dirigir la audiencia conlleva a riesgos que implica una gran desprotección a las partes de un proceso, entre estos riesgos podemos señalar:

- **Superficialidad en las soluciones de los conflictos**

Un proceso mal dirigido puede generar una justicia ineficiente al conocer el fondo del conflicto de una manera superficial y esto puede provocar una decisión precipitada. Al contrario, cuando un juez se prepara y dirige debidamente una audiencia garantiza una justicia intrínseca y extrínseca. Hace que el juez participe vivencialmente del conflicto de intereses y permite, por tanto, dominar mejor el caso, evitando las equivocaciones tan frecuentes al asumir él mismo el interrogatorio.

Permite que los abogados diseñen su estrategia de defensa, obligando a ser más sagaces, más penetrantes. Esto asu vez permite, la confrontación la discusión centrándose en los hechos, de forma tal que aseguren mejor la veracidad y la sinceridad del resultado, no por leguleyadas o artificios de los abogados, sino por la identificación de los hechos.

- **Vulneración de las parte en las audiencias**

Un juez que interviene única o principalmente en los interrogatorios genera una situación de vulnerabilidad a las partes, pues estas no saben lo que va suceder en la audiencia, están expuestas a sorpresas, omisiones, errores de los propios jueces, perjudicándose así el derecho a la defensa de las partes.

“No hay que olvidar que tradicionalmente tanto la doctrina como la jurisprudencia (Venezuela), han acogido la llamada teoría de la sustanciación, conforme a la cual se requiere que en la demanda sean señalados los fundamentos de hecho y de derecho en los que se basa la pretensión del actor, puesto que se considera que ello redundaría en beneficio de la lealtad procesal, del derecho a la defensa y favorece por demás el principio contradictorio”<sup>(17)</sup>.

En: SOCIEDAD PERUANA DE DERECHO DE TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL. *Trabajo y seguridad social: Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Grijley, Lima, 2008, p. 568.

(17) JAIME MARTÍNEZ, Héctor Armando. “La demanda y la contestación de la demanda en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo”. En: MIRABAL RENDÓN, Iván (coord.). *Derecho Procesal del Trabajo*. Pitágoras, Venezuela, 2005, p. 30.

#### V. A MODO DE CONCLUSIÓN

La facultad de interrogar del juez a los testigos, las partes, los peritos debe limitarse por el deber de imparcialidad que el debido proceso les impone como una garantía de las partes. En efecto, las preguntas que formule el juez deberían ser únicamente para aclarar puntos sobre información ya suministrada al juicio por el interrogado, y que resulte confusa u oscura. Además, tales preguntas debe referirse a puntos periféricos y no medulares, puntos sobre los cuales el juez debe permitir el interrogatorio.

Por lo tanto, el juez no debería liderar ni asumir el interrogatorio, ese papel solo le compete a las partes y a sus abogados como una forma de ejercicio del derecho a la defensa, pues es labor de las partes convencer al juez sobre los hechos que son materia del litigio.

Con el demasiado protagonismo del juez al momento de interrogar se corre el riesgo de asumir una posición en detrimento a una de las partes, destruyéndose su obligación de imparcialidad en el proceso. Suministrar información, datos fácticos le compete a las partes con su interrogatorio. Al juez le corresponde tamizarlas, identificarlas, percibir las y valorarlas, para formarse una convicción y sentencia de acuerdo a derecho.

#### VI. BIBLIOGRAFÍA

CAPPELLETTI, Mauro. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972.

CARNELUTTI, Francisco. *Teoría general del Derecho*. Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1955.

CHIOVENDA, José. *Principios de Derecho Procesal Civil*. (Tr. J. Casais y Santaló). Reus, Madrid, 1922.

CIUDAD REYNAUD, José. “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”. En: Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social. *Trabajo y seguridad social: Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Grijley, Lima: 2008.

DE LA VILLA GIL, Luis Enrique (Director). *Ley de procedimiento laboral: comentada y con jurisprudencia*. La ley, España, 2006.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general del proceso: aplicable a todas clases de proceso*. 2ª edición, Editorial Universidad, Buenos Aires, 1997.

GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. "Principios del derecho procesal del trabajo". En: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Aportes para la reforma del proceso laboral peruano. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Perú, 2005.

JAIME MARTÍNEZ, Hector Martínez. "La demanda y la contestación de la demanda en la nueva Ley Orgánica Procesal del Trabajo". En: MIRABAL RENDÓN, Iván (coord.). *Derecho Procesal del Trabajo*. Pitágoras, Venezuela, 2005.

MORATO, Francisco. AA.VV. *Proceso oral*. Estudios de juristas, Rio de Janeiro, 1940.

GOLDSCHMIDT, JAMES. *Derecho Procesal Civil*. (Tr. Prieto Castro). Labor, Barcelona, 1936.

PASCO COSMÓLIS, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997.

RENDÓN VASQUEZ, Jorge. *El procedimiento laboral en el Perú: Reclamaciones individuales*. Lima (s.e.), 1964.

**TEMA II**