

LA ORALIDAD COMO MANIFESTACIÓN DEL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

LUIS EDUARDO ARELLANO MORI⁽¹⁾

I. ANTECEDENTES

El artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 enunciaba que el proceso laboral se inspiraba, entre otros, en los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad. La Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 sostiene por su parte que el proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, **oralidad**, concentración, celeridad, **economía procesal** y veracidad. La diferencia entre los principios consagrados en ambas normas está en la incorporación de la **economía procesal** y la **oralidad** como principios del nuevo proceso laboral peruano; actualmente, en la doctrina se discute la pertinencia de la incorporación de la oralidad como un principio orientador de la Nueva Ley Procesal del Trabajo peruana; por eso, en el presente trabajo intentaremos justificar la relevancia de esta, no solo para que sea considerada como un principio independiente del proceso laboral, sino también como una manifestación del principio protector y el principio de veracidad del derecho del trabajo y –como consecuencia de lo anterior– una cabal expresión del **derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva**, así como también inspirador de los demás principios recogidos en la norma procesal peruana.

(1) Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cursando la Maestría de Relaciones Laborales y el Programa de Segunda Especialidad en Derecho Procesal del Trabajo en la misma casa de estudios.

II. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

El laboralista uruguayo Plá Rodríguez sostiene que los **principios del derecho** son aquellas líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y, además, resolver los casos no previstos⁽²⁾. Por su parte, el peruano Pasco Cosmópolis, considera que los principios del derecho cumplen una triple función: **informativa**, porque inspiran al legislador y sirven de fundamento al ordenamiento jurídico; **normativa o integrativa**, porque actúan como fuente supletoria ante el vacío o deficiencia de la ley; e **interpretativa**, al operar como criterio orientador del juez o del intérprete⁽³⁾.

En adición a los principios generales del derecho, deberán existir principios específicos relacionados con cada disciplina y el derecho del trabajo no es la excepción debido a sus particularidades. De acuerdo a Pasco Cosmópolis⁽⁴⁾, los principios del derecho laboral que generan consenso en la doctrina son los siguientes: **i) el principio protector, ii) el de irrenunciabilidad de derechos, iii) el de continuidad de la relación laboral, iv) de primacía de la realidad, v) de razonabilidad, vi) de buena fe y vii) de no discriminación⁽⁵⁾**; los cuales, si bien son orientadores del derecho del trabajo, corresponderá analizar si también pueden ser aplicables al proceso laboral.

III. PARTICULARIDADES DE LA RELACIÓN LABORAL

El contrato de trabajo no se produce entre iguales, sino entre diferentes⁽⁶⁾, por ello, el Derecho Procesal del Trabajo debe regularse también de manera distinta al resto de procesos, y podría compartir principios con el Derecho Laboral.

- (2) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Depalma, Buenos Aires, 1998, p. 14.
- (3) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 37.
- (4) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "Reafirmación de los Principios del Derecho del Trabajo". En: *Los Principios del Derecho del Trabajo Peruano*. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez. SPDTSS, Lima, 2004, p. 25.
- (5) Otros autores sostienen la existencia de principios independientes como de justicia social, equidad, gratuidad de procedimientos, in dubio pro operario, condición mas beneficiosa, centralidad de la persona del trabajador y actuación colectiva. Sin embargo todos están incorporados en los principios listados por Pasco Cosmópolis.
- (6) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. "El principio protector en el proceso laboral". En: *Trabajo y Seguridad Social. Estudios Jurídicos en Homenaje a Luis Aparicio Valdez*. Grijley, Lima, 2008, pp. 517-538.

Como sostiene Zavala Costa, el proceso laboral no puede ni debe ser un instrumento que acreciente aún más las desigualdades existentes entre el trabajador y empleador, sino que debe procurar que las diferencias propias de toda relación laboral no se trasladen a la relación jurídico-procesal⁽⁷⁾. Al respecto, el laboralista Ermida Uriarte afirma que en el Derecho Laboral Procesal, el principio no es el de igualdad formal o abstracta, sino su contrario, lo que la doctrina y la legislación española llaman la **desigualdad compensatoria**: se parte de la base de que la desigualdad real entre trabajador y empleador que reconoce el derecho sustantivo del trabajo no desaparece en el proceso, sino que se mantiene. En el proceso laboral también hay una parte poderosa y otra débil, una que dispone de recursos y otra que no y –sobre todo– una parte que puede esperar y otra que no puede hacerlo: es respecto a esa desigualdad que debe operar el principio de la desigualdad compensatoria⁽⁸⁾.

En la doctrina existen posiciones contrarias a la aplicación de este principio de compensación las cuales sostienen que la desigualdad tutelar del trabajador se da y se agota en el derecho sustantivo y que es suficiente allí, sin que sea necesario trasladarla al campo procesal donde debe imperar el riguroso principio de la igualdad, debido a que ello induce a una posición de parcialidad de parte del órgano judicial⁽⁹⁾. Dicha postura no es equivocada porque la igualdad en el proceso debe ser considerada un resultado y una manifestación del debido proceso y no un medio, el camino para alcanzar dicha igualdad es precisamente, **el principio protector del derecho del trabajo⁽¹⁰⁾**.

IV. EL PRINCIPIO PROTECTOR

El principio protector tiene su fundamento en la desigualdad originaria del Derecho Laboral, en la diferencia existente entre el trabajador y su empleador. Ante ello, sostiene el venezolano Meza Salas que "el legislador no pudo mantener más la ficción de una igualdad existente entre las partes del contrato de trabajo y buscó compensar o nivelar esa desigualdad económica desfavorable al trabajador, con

- (7) ZAVALA COSTA, Jaime. "El sueño de la celeridad. Breves reflexiones sobre algunos aspectos relevantes de la nueva Ley Procesal del Trabajo". En: *Revista Análisis Laboral*. Lima, febrero 2010. pp. 1-5.
- (8) ERMIDA URIARTE, Óscar. "La celeridad del proceso laboral". En: AA.VV. *Actualidad del Derecho del Trabajo*. AIADTSS y DEIURE, Lima, 2009. pp. 239-240.
- (9) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *El principio protector en el proceso laboral*. Ob. cit.
- (10) Sostiene Sagardoy, citado por Pasco, que "no es recomendable que el juez sea blando, sino que el legislador sea justo".

una protección jurídica que le favoreciere. Se afirma entonces que las normas de la legislación laboral son protectoras o proteccionistas del trabajador, lo que suele mencionarse precisamente como una de las características esenciales de las normas sustantivas del trabajo y ello se debe a que el principio protector constituye no solo el principio rector, sino el fundamento mismo del Derecho del Trabajo, su razón de ser⁽¹¹⁾.

Es tal la relevancia del principio protector que todos los demás principios del Derecho del Trabajo son corolarios de este, ya que en todos se observa un fin tuitivo y de defensa de los derechos del trabajador. Siguiendo a Plá Rodríguez, el principio protector es el principio madre, el principio por antonomasia del Derecho del Trabajo, del cual se derivan todos los demás como manifestaciones o desarrollo de este⁽¹²⁾.

V. LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A partir de la desigualdad compensatoria y el principio protector vemos que el Derecho Procesal Laboral requiere de principios propios, aunque no exclusivos, porque tomará éstos principalmente del Derecho Procesal y del Derecho Laboral; siguiendo a Pasco Cosmópolis⁽¹³⁾, estos principios del proceso laboral deberían ser: i) **de veracidad** (limitación del formalismo, ampliación de facultades del juez y facultad del fallo *extra y ultra petita*); ii) **protector** (proceso de oficio, carga de la prueba, reglas pro operario, indisponibilidad de derechos); y, iii) **el de criterio de conciencia y equidad en el fallo** (evaluación de la prueba, equidad)⁽¹⁴⁾. Al igual que con los principios del Derecho Laboral, existen autores citados por Pasco que sostienen la existencia de otros principios adicionales –o diferentes– como

(11) MEZA SALAS, Marlon y NAVARRO DE MEZA, Sara. “Aplicación del principio protector en el proceso laboral a propósito de la promulgación de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo” En: *Libro Homenaje al Dr. José Román Duque Sánchez*. Tribunal Supremo de Justicia, Caracas, 2003.

(12) Tomado de la Sentencia del Tribunal Segundo de Sustanciación, Mediación y Ejecución de la Coordinación Laboral del Estado Aragua Maracay del Poder Judicial de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 01/03/2010 en <<http://aragua.tsj.gov.ve/decisiones/2010/marzo/786-1-DP11-L-2009-000740-DP11-L-2009-000740.html>>.

(13) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Los principios del Derecho Procesal del Trabajo”. En: *El Derecho del Trabajo ante el Nuevo Milenio*. Secretaría de Estado de Trabajo, Santo Domingo, 1999. pp. 127-141.

(14) Al igual que los principios del Derecho Laboral, existen autores citados por Pasco Cosmópolis que sostienen la existencia de otros principios distintos como el de desigualdad compensatoria, búsqueda de la verdad e indisponibilidad (Plá); proteccionista, despersonalización del empleador, simplificación del procedimiento, ultrapetición, extrapetición y colectivización de las acciones individuales (Giglio); materialidad de la verdad, equiparación subjetiva y protección (Sarhou); adecuación (Catharino). Todos coinciden en torno a dos grandes núcleos: el de protección y de prevalencia de la verdad, que se relacionan con dos principios del derecho laboral sustantivo, protector y primacía de la realidad.

el de desigualdad compensatoria, búsqueda de la verdad e indisponibilidad (Plá); proteccionista, despersonalización del empleador, simplificación del procedimiento, ultrapetición, extrapetición y colectivización de las acciones individuales (Giglio); materialidad de la verdad, equiparación subjetiva y protección (Sarhou) y adecuación (Catharino). En esta lista podemos verificar la coincidencia en torno a dos grandes núcleos: **el de protección y de prevalencia de la verdad**, que se relacionan con dos principios del derecho laboral sustantivo, **protector y primacía de la realidad**. Nosotros consideramos que los principios enunciados por Pasco se encuentran directamente relacionados tanto con el principio protector como con el de primacía de la realidad, lo que reduciría –a efectos del presente trabajo– solamente a dos, los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

Como vimos al inicio, la Nueva Ley Procesal del Trabajo peruana recoge en su texto los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; ¿hay coincidencia con los reseñados anteriormente? Nosotros creemos que sí.

El profesor Paredes Palacios⁽¹⁵⁾ sostiene que la oralidad como principio de la Nueva Ley Procesal del Trabajo deberá enfocarse desde una perspectiva dogmática y metodológica en el sentido de su orientación transversal, para que a través de esta se entiendan también los demás principios. Sobre ello volveremos más adelante, sin embargo, este razonamiento nos permite inferir que el **principio protector del derecho procesal** –que también es enunciado por Pasco Cosmópolis como principio del derecho del trabajo– y el **principio de búsqueda de la verdad**, pueden ser utilizados de la misma forma, para entender como sus manifestaciones a los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad y economía procesal recogidos en la nueva ley. Por esta razón, consideramos que la Nueva Ley Procesal de Trabajo recoge los principios que generan consenso en el Derecho Procesal Laboral, siendo –en nuestra opinión– el más importante de esta nueva norma, el principio de oralidad. Veamos por qué.

VI. RELEVANCIA DE LA ORALIDAD

La oralidad es relevante en los procesos judiciales porque la palabra hablada permite un mejor entendimiento de lo pretendido y de los argumentos de defensa

(15) PAREDES PALACIOS, Paul. “La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia”. En: *Proceso y Constitución*. Ara Editores, Lima, 2011. pp. 249-276.

respecto de aquello que se pretende. Si bien en estricto **se trataría de una técnica referida al mecanismo de expresión utilizado en el proceso**, su relevancia radica en la utilización que se le da para hacer destacar a los demás principios de **inmediación, concentración, economía procesal, celeridad, y veracidad**. Así, mediante la oralidad, la intermediación es más directa, el proceso es más rápido, se manifiestan de mejor manera la economía procesal y la concentración y, principalmente, se puede someter a un mejor escrutinio la veracidad de lo alegado.

La Ley Procesal del Trabajo N° 26636, si bien establecía la posibilidad que el proceso laboral pueda ser predominantemente oral al reseñar en el artículo I del Título Preliminar que “las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el juez”, la realidad nos demostró que los procesos laborales en el Perú fueron predominantemente escritos y que las audiencias eran simples formalismos. Por esta razón, la reforma procesal laboral pretende, a partir de la oralidad, conseguir la consagración y efectiva realización de los demás principios.

VII. LA ORALIDAD COMO PRINCIPIO

Siguiendo a Cappelletti⁽¹⁶⁾, la oralidad se refiere al predominio de la expresión verbal en el proceso, así como la concentración, la inmediatez y la facilitación probatoria. Pasco Cosmópolis⁽¹⁷⁾ enuncia que la oralidad no es un simple atributo del proceso laboral peruano, sino un carácter que califica todo un sistema procesal que permite la consecución y la eficacia de las otras características del proceso laboral como la intermediación, la concentración, la sencillez y la celeridad. Asimismo, sostiene que tampoco es un prurito de modernidad, sino el prerrequisito, la condición sine qua non para hacer operativo un proceso laboral con los principios del Derecho Procesal del Trabajo que lo hacen uno sustantivamente diferente del común⁽¹⁸⁾. Por su parte, Paredes Palacios⁽¹⁹⁾ sostiene que, en sentido amplio, oralidad significa intermediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas y ello es

(16) CAPPELLETTI, Mauro. *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*. Ediciones Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972, p. 98.

(17) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Oralidad, el nuevo paradigma”. En: *Soluciones Laborales*. N° 25, enero 2010, p. 55.

(18) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Características del proceso laboral. La oralidad”. En: *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. SPDTSS, Lima, 2005, p. 53.

(19) PÁREDES PALACIOS, Paul. *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA Editores, Lima, 1997, p. 108.

correcto porque no se puede concebir otra manera en la que se manifiesten estos principios si no es mediante la palabra hablada.

Estos argumentos nos permiten ratificar nuestra postura respecto a que la oralidad es la base en la que se funda el nuevo proceso laboral peruano y que tiene una orientación transversal debido a que a través de esta se deberán entender los demás principios recogidos en la norma.

Por ello, si bien la oralidad puede considerarse –en estricto– una técnica de litigación, para la nueva ley procesal peruana es el instrumento fundamental mediante el cual todos los demás principios de la norma surten sus mayores efectos a favor del proceso. Como vimos anteriormente, un principio jurídico dirige, inspira, informa, promueve, guía e interpreta y la oralidad hace todo esto. Es además, como principio fundamental, el punto de partida a analizar para entender cabalmente los objetivos del proceso laboral, que pretenden claramente un proceso más claro, más puro, más rápido, más exacto, **pero sobre todo más justo**.

VIII. ORALIDAD Y PROCESO JUSTO

La impartición de justicia –o la resolución de conflictos– existen desde mucho antes de que se inventara la escritura, por ello, siguiendo a Priori Posada, se reconoce que con la incorporación de la escritura al proceso, este adquiere firmeza y precisión, pero pierde espontaneidad y viveza y se aparta de lo real. En ese sentido, a medida que la forma escrita avanza hasta imponerse definitivamente, la verdad moral se distancia cada vez de la verdad procesal⁽²⁰⁾.

La oralidad es el medio más adecuado para que el juez se forme de mejor modo la convicción sobre los hechos del proceso y el escenario en el que de mejor manera se garantizan los derechos de las partes en el proceso; por ello se considera el principio más esencial de los que rigen el proceso, por cuanto, de hecho, viene a condicionar a los restantes⁽²¹⁾. A partir de lo expuesto podemos inferir que la sentencia de un proceso oral será la más cercana a la verdad real y por tanto, será la más justa, sin embargo, en el presente caso debemos tomar en cuenta las particularidades del proceso laboral para determinar su validez.

(20) PRIORI POSADA, Giovanni. “Del fracaso del proceso por audiencias a la necesidad de regular una auténtica oralidad en el proceso civil peruano” En: *Themis*. N° 58, Lima, diciembre 2010. p. 124.

(21) *Ibidem*, p. 142.

IX. LA ORALIDAD Y EL PRINCIPIO PROTECTOR

La oralidad, entonces, nos permite obtener sentencias más cercanas a la verdad real –más justas– y así podemos verificar el cumplimiento del principio procesal laboral de la búsqueda de la verdad o de primacía de la realidad. Respecto del principio protector en el proceso⁽²²⁾, que persigue principalmente la tutela y la protección de los derechos del trabajador, podemos concluir que la oralidad funciona como un instrumento eficiente para su realización en el proceso laboral. Si la finalidad del proceso es la búsqueda de la verdad real, para llegar a ella se requerirá un proceso que garantice el pleno ejercicio de los derechos de las partes, otorgando aquella protección o privilegio de la norma sustantiva a la parte débil de la relación. En una audiencia oral esto es claramente palpable debido a que el juez en su condición de director del proceso –y con el objeto de encontrar la verdad– conducirá la confrontación de posiciones o la actuación de pruebas a proteger precisamente al trabajador, de ser necesario.

En ese sentido, vemos cómo la oralidad opera en el proceso laboral peruano como una suerte de instrumentalizador de los demás principios, haciéndolos más completos, más eficientes y más ciertos. Por eso, consideramos que la oralidad representa el principio más importante de la nueva Ley Procesal del Trabajo porque es una manifestación del principio protector y el de búsqueda de la verdad.

X. ORALIDAD Y TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

El profesor Obando Blanco⁽²³⁾ sostiene que el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de contenido complejo que comprende **el acceso a la justicia, a un proceso con las garantías mínimas, a una resolución fundada en derecho y a la efectividad de las resoluciones judiciales**. Asimismo, considera que es un atributo subjetivo que responde a la necesidad de que el proceso cumpla realmente con los fines a los que está llamado a cumplir, en la medida que el proceso supone el ejercicio de la función jurisdiccional del Estado.

(22) Conforme a lo señalado precedentemente, este principio supone –entre otras manifestaciones– la limitación del formalismo, ampliación de facultades del juez, facultad del fallo *extra y ultra petita*, prueba de oficio, carga de la prueba, reglas pro operario, indisponibilidad de derechos, evaluación de la prueba y equidad.

(23) OBANDO BLANCO, Víctor. *Proceso civil y el derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva. Base para un modelo*. Ara Editores, Lima, 2011, pp. 71 y 314.

Como hemos visto en los párrafos precedentes, la oralidad busca precisamente aquello que Obando resalta, debido a que en el proceso oral no solo se respetan de manera escrupulosa los derechos que integran la tutela jurisdiccional efectiva, sino además, que es un proceso en el que se puede realizar un adecuado control para determinar si existe o no infracción a este derecho fundamental⁽²⁴⁾. Priori sostiene que no hay mejor forma de garantizar el derecho al juez natural que actuando diligencias frente a quien va a sentenciar; además, se potencia el derecho a la defensa debido a que existe una amplia posibilidad de hacerlo en una de sus manifestaciones más relevantes: el derecho a probar. De esta forma, el principio de oralidad recogido en la nueva ley procesal del trabajo peruana constituye una manifestación del derecho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, debido a que en su desarrollo permite su cabal y completa concreción.

XI. COLOFÓN: APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA LEY PROCESAL PERUANA

La práctica forense nos ha permitido conocer que la tramitación de los procesos laborales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo aún presenta rezagos de la norma anterior. Así, vemos que, por ejemplo, existen jueces que declaran inadmisibles demandas por falta de precisión del petitorio, que fijan audiencias de conciliación en plazos inferiores a diez días contados desde la notificación de la demanda, o que declaran fundadas excepciones de oscuridad y ambigüedad. Como todo proceso, la nueva ley procesal supone una adecuación al cambio y una interiorización de los principios, lo cual esperamos que se realice correcta y oportunamente.

(24) PRIORI POSADA, Giovanni. Ob. cit., p. 143.