

ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ LABORAL

JOSÉ MARTÍN BURGOS ZAVALA

I. INTRODUCCIÓN

La administración de justicia es una parte fundamental del sistema jurídico, pues a través de ella se intenta dar solución a los conflictos de relevancia jurídica, mediante la interpretación y aplicación de los criterios y las pautas contenidas en las leyes y demás disposiciones de carácter general, siendo indispensable para el desarrollo “social” proscribir la justicia privada y organizar el descubrimiento de una fórmula heterocompositiva en la que con la intervención de un tercero imparcial, dotado de legitimidad y autoridad, sea el encargado de dirimir las controversias suscitadas entre las partes con intereses contrapuestos y cuente con la función de resolver el conflicto en justicia⁽¹⁾; este tercero es el juez, quien como ente principal de dirección y desarrollo de los procesos jurisdiccionales se encuentra frente a un proceso que cuenta con una finalidad dual, pues surge ante la necesidad de justicia de los sujetos y frente a la búsqueda de una paz social, asimismo, se le reconoce una jurisdicción de pleno ejercicio de la función pública del Estado orientada a hacer o impartir justicia, jurisdicción que doctrinariamente es definida como: “La función que ejercen órganos del Estado independientes o autónomos, a través del proceso, para conocer de los litigios o controversias que les planteen las partes y emitir su decisión sobre ellos; así como para, en su caso, ordenar la ejecución de dicha decisión o sentencia”⁽²⁾.

(1) DEVIS ECHANDÍA, Hernando: La justicia, como noción abstracta, es inmutable, pero la manera de lograrla en la práctica, difícil y esquivada, es necesariamente cambiante por que debe ajustarse permanentemente a la evolución del miedo social y de la persona misma.

(2) OVALLE FAVELA, José. *Teoría general del proceso*. 5ª edición, Ed. Oxford, México, 2001, p. 120.

Al respecto, la doctrina de la filosofía del derecho representada por Gustav Radbruch ha señalado que: “La idea central en que el derecho social se inspira, no es la idea de la igualdad de las personas, sino la de la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”⁽³⁾; bajo esta premisa es de señalar que en el Derecho Procesal Laboral en el cual se ven derechos subjetivos derivados de las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales, a medida que se desarrollan y complican estas relaciones, tiende a extenderse mucho más, ameritando una disciplina jurídica especial que las regule; así, el Derecho Procesal del Trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias, entre las que resalta el llamamiento conciliatorio, la inversión de la carga de la prueba, la apreciación de la prueba en conciencia, y está informado por una serie de procesos propios, posee método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia y, por último, cuenta con una jurisprudencia especializada, parte del Derecho Procesal Social, pues, tiene como fundamento el principio de igualdad por compensación, también conocido como el principio de justicia social, mediante el cual el legislador trata de nivelar la desigualdad que existe en la vida real entre el empleado y el empleador, razón por la cual concedió mayor ventaja al primero al momento de crear la norma jurídica, al que considera la parte más desprotegida de la relación laboral, conforme lo prescribe el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, frente a esta asimetría de la relación jurídico-laboral, Américo Plá Rodríguez, señaló: “en la empresa, que es la sede del poder patronal y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de ese ambiente hostil sujeto a la presión del patrono. En cambio, la condición de dador de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba”⁽⁴⁾; asimismo, Eduardo J. Couture, señaló que: “(...) un nuevo Derecho Procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que sirven de él para la satisfacción de sus intereses”⁽⁵⁾; asimismo, Montesquieu, como tanto se ha recordado, consideraba al juez “la boca

(3) ROSS GAMEZ, Francisco. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Cárdenas Editores, México, 1991, p. 61.

(4) PLÁ RODRIGUEZ, Américo. “Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo”. En: *Processo do Trabalho na América Latina*. LIT, San Pablo, 1992, p. 245.

(5) Citado por OVALLE FAVELA, Ob. cit., p. 61. PRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Porrúa, México, 1965.

que pronuncia las palabras de la ley”⁽⁶⁾. De acuerdo con esa metáfora escénica, el juez sería una especie de médium, una máquina parlante (o escribiente) a través de quien se pronuncian las leyes, sin que el propio cuerpo del juez, —el tiempo en que vive, sus experiencias y cultura— tenga nada que ver. El Poder Judicial para Montesquieu es prácticamente cero y no reconocía en el juez protagonismo alguno; sin embargo, ese modelo del juzgamiento, típicamente liberal, entró en crisis en la práctica jurídica desde su misma formulación, pues desde temprano se supo entre juristas que todas las normas deben ser interpretadas, que son vagas y ambiguas y que entre ellas hay vacíos y antinomias, lo que obliga a que el juez intervenga; y sin embargo los estudiosos externos del derecho siguieron partiendo de la base de que las mismas normas pueden ser estudiadas sin consideración a la forma como ellas son llevadas al mundo real y por cuáles dispositivos ocurre la actuación del derecho⁽⁷⁾.

La afirmación de que el juez crea derecho proviene así, en primer lugar, de una constatación empírica. Pero semejante percepción es siempre, a su vez, problemática, en la medida en que ella hace notorio el riesgo de la imprevisibilidad de la actividad judicial, peligro que para nadie es pacífico⁽⁸⁾. De ahí que el análisis de cómo los jueces realmente resuelven los casos que se someten a su consideración, que lleva a entender que se trata siempre de una actividad compleja viene acompañado de alguna postulación sobre la mejor forma en que se cree que ello puede hacerse, con lo que se intenta reducir la imprevisibilidad y controlar el caos⁽⁹⁾.

Esa serie de actos dan forma a no otra cosa que lo que conocemos como proceso, que debe estructurarse sobre la base de dos posiciones distintas y enfrentadas, y de un juez que, situado neutralmente por encima de ellas, presencia y dirige una controversia entre quienes ocupen esas posiciones⁽¹⁰⁾, esta cuestión debe llevarnos a señalar, como corolario, que los derechos de las partes en el proceso importan no solamente por el deber de los órganos jurisdiccionales de realizar el proceso, sino que además de realizarlo conforme a los principios que informan la

(6) MONTESQUIEU, Charles Secondat varón de. *El espíritu de las leyes*. Alianza Editorial, México, 2003, p. 47.

(7) El juez, como canon del Derecho, adquiere una importancia inusitada (pues es un protagonista activo y totalmente insoslayable, del mismo modo que su sentencia es la forma en que el Derecho se muestra a sí mismo vitalmente (HERRENDENDORF, Daniel E. *El poder de los jueces*. Abeledo-Perrot, Buenos Aires, 1994, p. 18).

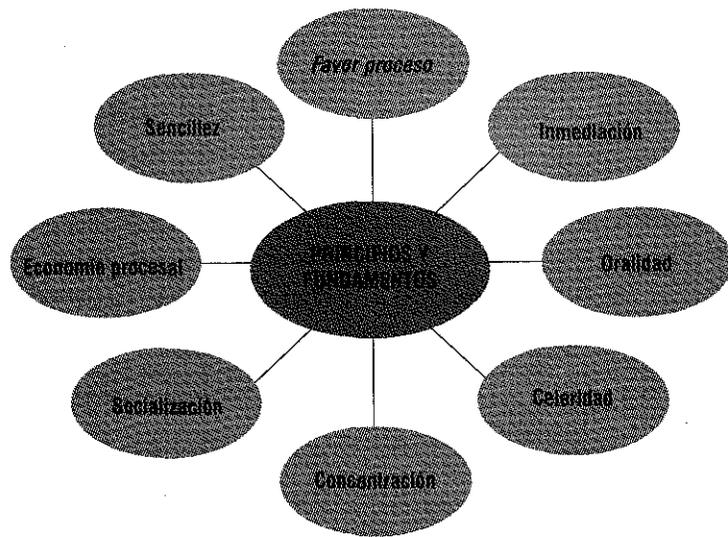
(8) TARUFFO. “Legalidad y justificación”. En: *Sobre las fronteras*. Temis, Bogotá, 2006.

(9) Se suele asignar esta forma de pensar a Dworkin, pero antes que él estudiosos de la metodología del derecho, desde el propio Savigny, se enfrentaron a esa tarea. Cfr. LARENZ. *Metodología de la ciencia del Derecho*. Ariel, Barcelona, 1994.

(10) DE LA OLIVA SANTOS, A.; DíEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J. *Derecho Procesal: Introducción*. 3ª edición, Ed. Ramón Areces, Madrid, 2004.

intervención de las partes, entre los cuales tenemos los principios de contradicción, igualdad y de imparcialidad. Tales principios son fundamentales de cara a la noción de proceso, pero también lo son, y muy especialmente, frente a la principal actividad del proceso, la prueba, que deben hacer efectiva estos postulados elementales de justicia. En este ámbito, el de la prueba, es importante atender a la calidad de la información que se introduce al juicio para acreditar las afirmaciones de las partes. Ya más concretamente, debe haber normas que permitan a las partes y al juez depurar la información que se ingresa al proceso y, una vez inserta en este, poder también someterla a distintos ejercicios de control que vayan clasificando y discriminando la información en forma eficiente.

En líneas generales, el proceso constituye en sí mismo el instrumento mediante el cual los órganos encargados de administrar justicia ejercen su función jurisdiccional, orientada hacia la satisfacción de intereses jurídicamente tutelados o a la resolución de los conflictos que se suscitan entre las partes, los cuales son presentados al operador de justicia, quien cuenta con un rol protagónico en el desarrollo de este y tiene que dirimir las controversias que se le presentan aplicando justicia, y debe ser visto como un método de debate, bajo el plano de la lógica del diálogo, siendo el proceso el instrumento al servicio del juzgador para dirimir conflictos jurídicos heterocompositivos cuyos principios y fundamentos son la igualdad real de las partes, la gratuidad del proceso, el rol protagónico del juez, el desarrollo de un debido proceso, el respeto de una tutela jurisdiccional efectiva, la razonabilidad, el privilegio del fondo sobre la forma, y el principio *pro actione*:



II. EL JUEZ LABORAL EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

El órgano jurisdiccional es una institución del Estado que cumple una función pública, con la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, y como fuente generadora de derecho a la jurisprudencia y de aceptar la naturaleza de acto jurisdiccional que tiene la sentencia creadora de normas con un ámbito personal de validez y con peculiaridades efectos referidos a la cosa juzgada.

Con el nuevo proceso laboral dado por Ley N° 29497 se instituyó un proceso bajo un escenario ideal para el despliegue de la actividad probatoria y como un instrumento para la efectiva tutela de los derechos laborales, pues pese a que con el proceso laboral regulado por la Ley N° 26636 se identificaba a un proceso con características propias y diferenciadoras por la especialidad de los derechos subjetivos que tutelaba la derogada Ley Procesal de Trabajo, y cuyo antecedente o fuente directa lo constituyó el proceso civil, norma procesal de aplicación supletoria incluso con el nuevo proceso laboral, en la cual atendiendo a la naturaleza de los derechos laborales ha sido apreciable la inadecuación del proceso civil para hacer frente con celeridad y economía a las pretensiones que tienen su fundamento en las relaciones de trabajo, atendiendo a la nueva tendencia del mundo jurídico contemporáneo, fue necesario que la jurisdicción laboral autónoma y especializada laboral garantice una eficiente administración de justicia ante los conflictos que se generan como consecuencia del hecho social del trabajo, característica reconocida por nuestra Constitución Política de 1993 en sus artículos 22 y 23, de esta manera se instauró como meta la impartición de una justicia bajo un nuevo proceso laboral inspirado en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, dejando de lado a un proceso laboral caracterizado por ser un proceso meramente formalista, lento, mediano y no provechoso a la justicia, la cual si bien tiene una noción abstracta, es inmutable y para su logro debe ajustarse permanentemente a la evolución del medio social y de la persona misma, con mayor razón si tenemos en cuenta un derecho dinámico y evolutivo.

En este sentido, dada la oralidad del proceso y la tendencia de las legislaciones modernas a garantizar una tutela judicial efectiva, la Nueva Ley Procesal Laboral presenta como un carácter diferenciador e innovador en materia laboral, el tema de la intervención del juez y el desarrollo de su rol como ente director del proceso laboral, sea este ordinario o abreviado, y de su actuación en las diferentes etapas de cada uno de estos procesos como son: la admisión y actuación de pruebas, estableciendo en la valoración el uso de la sana crítica o lógica, como el método que debe emplear el juzgador para apreciar mediante una operación lógica,

la exactitud o certeza de un hecho o la verdad de una afirmación controvertida en juicio, práctica jurídica en la que el juzgador tiene que construir el dualismo tradicional entre conocimiento y creación⁽¹¹⁾ ⁽¹²⁾, de manera similar a la práctica artística, pues tanto entre juristas como entre artistas la creación no es una actividad libre y anónima, individual o egoísta, hecha desde la pura inspiración y la arbitrariedad, sino una práctica regulada, válida solo desde el consenso y la aceptabilidad social⁽¹³⁾, esto en virtud a que el Derecho Procesal de Trabajo día a día enriquece su doctrina, vigoriza y consolida instituciones propias y está informado por una serie de principios propios; posee un método propio para el conocimiento de la verdad objeto de su indagación, como lo es el sistema de la apreciación de la prueba en conciencia; y la interpretación y aplicación de las normas de carácter nacional, internacional, privadas como son los convenios colectivos, los preceptos constitucionales y precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Al enfrentarse a la necesidad de resolver un caso, el juez debe descubrir que un análisis semántico y lógico simplemente no dará una solución razonable, sino que lo razonable depende de una habilidad para obtener la mejor información que le permita dar respuesta y solucionar el conflicto de intereses, para lo cual debe tener certeza y convicción de su decisión, pues, a fin de cuentas, lo que interesa a las partes en conflicto no es el significado más o menos abstracto de la ley, sino el sentido concreto de la sentencia; del acto específico por medio del cual la administración de justicia dispone la solución de un litigio y en el cual el juez inteligente, probo y experimentado requiere también de diligencia.

Mucho se ha dicho que la justicia deber ser pronta y expedita y que cuando es retardada o lenta no cumple su función; esto no quiere decir que los jueces deben resolver un número de casos que exceda a la dedicación propia y de sus auxiliares, dictando sentencias con ligereza, porque como bien dice Calamandrei: “la justicia ha de ser diligente, pero no apresurada”.

(11) Cfr. DERRIDA. *Fuerza de ley: fundamento místico de la autoridad*.

(12) De todas las expresiones que utilizan los hombres que actúan en el ámbito jurídico y que, de algún modo exponen su modo de pensar, la de sentido más trascendente son las sentencias, pues a través de ellas se exterioriza la vigencia del derecho a que este pueda existir sin doctrina que lo acompañe, hasta puede existir sin un ordenamiento normativo expreso, como ocurrió en las organizaciones sociales primitivas, pero en todas las épocas, en todos los lugares de algún modo peculiar, hubo y hay sentencias (HERRENDENDORF, Daniel E. Op. cit., p. 69).

(13) El arte, lejos de ser la actividad individualista y arbitraria como la consideró Platón es la actividad social por excelencia, que acompaña a todas las sociedades humanas desde tiempos inmemoriales y que testimonia sus rasgos más propios.

La función del juez es la de aplicar el derecho, no crearlo, por no ser su tarea legislativa sino jurisdiccional, y solo puede hacer lo que la ley le permite o concede⁽¹⁴⁾.

III. DEPURACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Nueva Ley Procesal de Trabajo reconoce en el juez herramientas de depuración de la información, lo cual constituye una de las innovaciones de este nuevo proceso oral, y está directamente vinculado con la actuación de las partes y el ejercicio de una actividad para controlar su actuación y efectivizar una eficacia probatoria controlando y exigiendo una calidad respecto de la información que estas brindan y del material probatorio que ofrecen, y que lo califican como un juez con calidad de “director” o “conductor” del proceso laboral, cuyo eje central es el cumplimiento de los fines del proceso y el respeto de sus derechos de defensa, así como de los principios de intermediación, veracidad, por señalar a los más resalantes en la etapa probatoria.

Por lo tanto, si al momento de finalizar la etapa de conciliación y luego de la fijación de las pretensiones materia de juicio, al dar lectura al escrito de contestación de demanda, el juez decide que para formar su convicción sobre la legitimidad de la pretensión debe incorporarse al proceso hechos distintos de los alegados por el actor como fundamento de lo pedido, estará interviniendo directamente sobre la “causa de pedir”⁽¹⁵⁾ y de esta manera estará determinando el objeto del proceso. A su vez, si por idéntico motivo el juez considera necesario incorporar hechos distintos de aquellos alegados por el demandado como fundamento de la resistencia, estará alterando el objeto del debate.

El otorgamiento al juez de semejante poder de intervención sobre el material fáctico no obedece ya simplemente a la llamada “opción técnica” entre el principio de aportación de parte y el de investigación de oficio, sino a la sustitución del principio dispositivo por el inquisitivo, bajo el supuesto de que la materia objeto del proceso es indisponible por las partes.

(14) Lic. Leopoldo Parra Ocampo en *Ius Revista Jurídica Universidad Latina de America*. <<http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DERECHO.htm>>.

(15) “La causa de pedir son normalmente hechos, acontecimientos de la vida que suceden en un momento en el tiempo y que tienen trascendencia jurídica, esto es, que son el supuesto de una norma que les atribuye consecuencias jurídicas” (MONTERO, J. *Los principios ... Ob. cit.*, p. 74).

Cuando las partes hayan hecho alguna alegación necesitada de prueba deberán proponer que se admitan en el proceso los elementos de convicción que puedan ser utilizables. La proposición de medios de prueba pueden haberla formulado ya las partes en la demanda y en la contestación de la demanda, pero convenirá tanto al demandante como al demandado hacerlo verbalmente en la audiencia de conciliación, luego de la etapa de la fijación de las pretensiones que serán materia de juicio, pues solo a partir de este momento existirá completa certeza para los litigantes acerca del hecho que necesita demostración o *thema probandi*⁽¹⁶⁾.

Debe resaltarse que parte de estos mecanismos en el nuevo proceso laboral son aplicables a la formulación de preguntas a testigos e incluso a los peritos si son presentados por las partes a fin de dar mayor veracidad a sus argumentos, por lo que estaríamos frente a instrumentos efectivos explícitos para controlar el interrogatorio por el juez y de herramientas de control necesarias para depurar la información y dejar dentro del proceso la información de mayor y mejor calidad posible.

De esta manera, el rol del juez en la Nueva Ley Procesal Laboral se ve beneficiado por una serie de potestades públicas explícitas, especialmente en materia probatoria, de importancia en la oralidad que propugna la nueva norma procesal y de la cual no solamente puede hablarse de un rol protagónico del juzgador sino también de las partes y abogados, lo cual no debe ser confundido con una intervención inquisitorial del juez en la producción o rendición de pruebas que nos lleve a la pérdida de la imparcialidad subjetiva y objetiva con afectación a su decisión final sino, por el contrario, con el compromiso espiritual del juez⁽¹⁷⁾, con mayores facultades y potestades de actuación jurisdiccional a raíz del cambio de un sistema escrito a uno con mayores rasgos de oralidad, de tal manera que los jueces ya no son solo la boca de la ley, sino también tienen responsabilidades sociales que justificaría su papel activo en el proceso⁽¹⁸⁾.

(16) "Con esta expresión se hace referencia a lo que debe probarse en un proceso concreto para que el tribunal declare la consecuencia jurídica pedida por la parte. La pregunta adecuada es: ¿qué debe probarse? Y la respuesta debe ser concreta, pues debe atenderse a un proceso determinado" (MONTERO, J. *Los principios ...* Ob. cit., pp. 76-77, nota 66.).

(17) ALVARADO VELLOSO, Adolfo. *La prueba judicial. Reflexiones críticas sobre la confirmación judicial*. Librotecnia, Santiago, 2009. El autor hace un excelente relato sobre cómo el juez interventor adquiere un carácter que involucra necesariamente su compromiso no solo intelectual sino espiritual con el proceso, lo que termina afectando su imparcialidad.

(18) Véase: PEYRANO, J. "El perfil deseable del juez civil del siglo XXI". En: Silva, J.; García, J.; Leturia, F. (Coords.). *Justicia civil y comercial: una reforma pendiente. Bases para el diseño de la reforma procesal civil*. P. Universidad Católica de Chile, Universidad Autónoma de Madrid, Instituto Libertad y Desarrollo, Santiago, 2006.

IV. INTERVENCIÓN DEL JUEZ EN LA ACTUACIÓN PROBATORIA

Durante la evolución del Derecho Procesal, independientemente de la especialidad bajo la cual se desarrolle, sea civil o laboral, la actividad de las partes ha constituido el estímulo para la intervención de la función jurisdiccional y respecto de la aportación del material probatorio sobre los que ha de versar la decisión del juez, de tal manera que el órgano jurisdiccional solo puede pronunciarse sobre los hechos invocados por las partes; sin embargo, esta posición que parte de la aplicación de un sistema dispositivo, con el cual se privilegia la actividad privada de las partes procesales, va perdiendo aplicación en el nuevo proceso laboral, pues ya no les corresponde exclusivamente a las partes aportar la pruebas, admitiéndose que el juez pueda completar el material de conocimiento necesario para resolver la causa, contando con la misma atribución, pero orientada a completar la insuficiencia probatoria, pero con la característica de ser complementaria e integrativa, teniendo como parámetros limitativos el petitorio y su contradicción, y frente a la necesidad de evaluación de los elementos probatorios en el juicio y la obtención de un conocimiento lo más perfecto posible de los hechos sometidos a la decisión del juez. Bajo esta premisa, respecto a la actividad probatoria oficiosa del juez, es de señalar que la dogmática procesal dominante ha insistido en que a partir del principio dispositivo no se sigue inevitablemente un monopolio de las partes con relación a la instrucción del pleito excluyente de la actividad probatoria judicial, porque la cuestión de la aportación quedaría fuera del contenido del principio dispositivo, sino que permite una alternativa de revisión entre aportación de parte e investigación oficiosa, valorándose una opción técnica sobre la "que deberá discernir el legislador con base en un criterio de oportunidad o conveniencia, opción que en caso alguno significa trastocar la fisonomía de los derechos subjetivos objeto de la tutela jurisdiccional"⁽¹⁹⁾. Así con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 22, se reconoce la facultad probatoria de oficio del juzgador como una "(...) práctica de alguna prueba adicional (...)" y para lo cual el juzgador puede tomar medidas convenientes para la consecución de sus fines, tal como lo prescribe de manera expresa la misma norma procesal, y se le otorga al juzgador facultades probatorias delimitando su actuar en los casos en que ante la deficiencia de la actividad probatoria de las partes y consecuentemente del proceso y partiendo de los propios hechos expuestos por las partes, según su pretensión y fundamentos expuestos, pueda actuar pruebas de oficio, siendo uno de los sustentos el perseguir tutelar los derechos pretendidos y

(19) HUNTER, I. "Potestades oficiosas del juez: ¿un síntoma de autoritarismo?". En: *La Semana Jurídica*. N° 347, 2-8 de julio, 2007, p. 3.

cuestionados a raíz del conflicto entre las partes, y resolver controversias o contiendas con el fin de lograr la paz social, acto procesal que se acepta como premisa válida la disociación del principio de aportación del principio dispositivo y que conforme lo señala Bordalí, “el debate en torno a la actividad probatoria del juez no debe considerar si se viola o no el principio dispositivo, sino que la discusión habrá de ser centrada en si esa actividad puede violar alguno de los componentes del derecho al debido proceso de los justiciables”; ya que, si bien “debe corresponder a las partes del proceso, activa y pasiva, aportar exclusivamente el material fáctico referido a su pretensión y resistencia. Esos hechos aportados exclusivamente por las partes delimitarán el objeto litigioso a resolver por el juez. El juez no puede ir más allá de esos hechos y debe ser congruente con ellos cuando decida el asunto”.

El legislador no estableció de esta manera ningún límite para el ejercicio de las potestades probatorias del juez laboral respecto de las fuentes de la prueba que las partes estaban en condiciones de aportar en tiempo y forma y no lo hicieron, tal actuación supletoria de la inactividad (y en definitiva del descuido) de uno de los litigantes puede llegar a producir una severa distorsión de las reglas relativas a la preclusión y a la carga probatoria establecidas por el mismo legislador para el proceso laboral⁽²⁰⁾; sin embargo, tal como lo señala Carocca, el “tribunal imparcial es el que carece de interés en los resultados del litigio, es decir, es completamente independiente de las partes, pues supone que este no se ve constreñido por ningún tipo de consideraciones a favorecer a una en desmedro de la otra”⁽²¹⁾ (22).

Carnelutti había observado, con ocasión del proceso penal, que “la investigación es un trabajo psíquico, y a menudo físico, que puede alterar el juicio en el sentido de que el investigador puede ser arrastrado a una supervaloración de los resultados de la investigación, delineándose en él un interés por el éxito de

(20) Con toda razón, Alvarado Velloso se pregunta si “la norma que le confiere al juez la facultad de acreditar por sí mismo un hecho litigioso, ¿no tiene la virtualidad de tirar por la borda toda la regulación dispositiva referente a *cargas, plazos, negligencia, caducidad*, etcétera en materia de confirmación?” (ALVARADO, A. Ob. cit., p. 162). Indudablemente que sí.

(21) CAROCCA, A. “Las garantías constitucionales del sistema procesal chileno”. Ob. cit., p. 191.

(22) La “imparcialidad” no implica que uno no pueda proseguir sus intereses, no pueda gustar a unos desagradar a otros, no pueda ser apasionado, celoso y envidioso, no pueda tener un “buen corazón”. Simplemente significa aplicar las mismas normas y reglas de forma consistente, independientemente del interés personal y de la participación emocional (afectuosa y positiva o de otro tipo). A parte de la virtud de la imparcialidad (cualificada), una práctica justa exige sabiduría práctica, una especie de *phronesis* —por utilizar la terminología de Aristóteles— para realizar un juicio correcto, para actuar correctamente o distribuir con justicia, *deben conocerse los hechos, las circunstancias y las personas*” (HELLER, Agnes. *Más allá de la justicia*. Crítica, Barcelona, 1990, p. 25).

aquella; pero tal disposición de ánimo, si bien favorece a la investigación, perjudica la valoración (...)”⁽²³⁾.

Si bien estos pronunciamientos se refieren al proceso penal “el principio de imparcialidad del juez o, desde otro punto de vista, el derecho a un juez imparcial, tiene alcance general, siendo aplicable en todo tipo de procesos, incluso aunque en cada uno de ellos puedan llevar a conclusiones propias y específicas, que no podrán desvirtuar ni el principio general ni el derecho de las partes”. Así tenemos que nuestra Constitución lo reconoce implícitamente a través del derecho a ser juzgado por el tribunal predeterminado en la ley, puesto que la imparcialidad constituye una nota esencial para configurar todo tribunal⁽²⁴⁾. En cualquier caso, el llamado Pacto de San José de Costa Rica⁽²⁵⁾ establece en su art. 8, N° 1 que: “toda persona tiene derecho a ser oída (...) por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial establecido con anterioridad por la ley (...) para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”, lo cual no deja mayores dudas sobre el amplitud del derecho al juez imparcial en nuestro ámbito normativo.

Se ha intentado justificar un papel activo del juez en materia probatoria “en razón de la situación débil que pueda tener una de las partes del proceso”. Esta es la línea de argumentación predilecta del jus laboralismo y, en tal sentido, se ha afirmado que “el desequilibrio probatorio es el drama del trabajador litigante” quien “debe arrancar la prueba de este ambiente hostil sujeto a la presión del patrono”⁽²⁶⁾. Alvarado, en el sentido que “esa notable desigualdad real debe ser paliada. Pero no por el juez encargado final de asegurar la igualdad jurídica de las partes procesales. Antes bien, podrá ser cuidada por defensores ad hoc, por asesores en el litigio que procedan promiscuamente con los representantes (...) de los trabajadores, por muchos y variados funcionarios (...) quienes se dediquen con exclusividad a ello. Pero insisto: nunca por el juez pues al desnivelar la igualdad jurídica para lograr una supuesta y nunca alcanzada igualdad real, logra solo desequilibrar el fiel de la balanza de la justicia y hacer ilegítima su sentencia”⁽²⁷⁾. Incluso Bordalí, quien es manifiestamente partidario del activismo judicial en materia probatoria, advierte que “no parece justificable que el juez se constituya en

(23) CARNELUTTI, F. *Lecciones de Proceso Penal*, Volumen II, Roma, 1949, p. 180.

(24) CAROCCA, A. “Las garantías constitucionales del sistema procesal chileno”. Ob. cit., p. 191.

(25) O más propiamente, la “Convención Americana sobre Derechos Humanos”, suscrita en San José de Costa Rica el 22 de noviembre de 1969 y que entró en vigencia el 18 de julio de 1978. Chile depositó su ratificación el 21 de agosto de 1990 y fue promulgada por el Decreto N°873 de 23 de agosto de 1990 y se publicó en el diario oficial el 5 de enero de 1991.

(26) Sarthou, citado por GOLDSTEIN, E. y MARIEZCURRENA, P. Ob. cit., p. 269.

(27) ALVARADO, A. *Garantismo procesal contra actuación judicial de oficio*. Ob. cit., p. 261, nota 7.

una especie de asistente del sujeto más débil en el proceso, puesto que su deber de imparcialidad podría verse afectado”.

V. CRITERIO PARA EVALUAR EL EJERCICIO RAZONABLE DE LAS ATRIBUCIONES DEL JUEZ

Conforme se ha venido desarrollando con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal Laboral, se instauró un rol protagónico del juzgador en el desarrollo del proceso laboral y se le reconoció herramientas procesales para el pleno ejercicio de sus funciones jurisdiccionales, en el desarrollo e impulso del proceso, resultando por tanto la fundamentación y razonable motivación de toda decisión jurisdiccional, no solo de los fallos definitivos o declaraciones de certeza, una de las principales garantías constitucionales de la administración de justicia en la conformación del debido proceso legal, regulada en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución que estatuye: “Art. 139.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional: Son garantías de la administración de justicia: (...), 4. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos en que se sustentan”, garantía constitucional cuyo antecedente inmediato de esta disposición aparece evidente en el artículo 12 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y cuya raíz lo constituye la eficacia del principio de publicidad de los procesos judiciales o de información y sustentación de estos.

VI. EL JUEZ Y LA APLICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS LABORALES

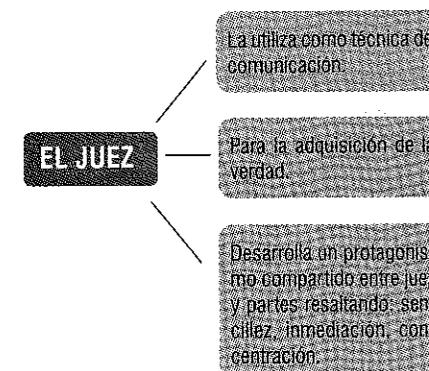
El legislador ha entendido que los procedimientos laborales que ha creado tienen ciertas características y emanan de los principios en que ha querido sustentar los procedimientos.

El maestro Américo Plá Rodríguez define a los principios del derecho del trabajo como “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”.

Conforme se desarrolló anteriormente, con la Ley N° 29497 se reconoció los principios procesales laborales sobre cuya base se rige el desarrollo del

procedimiento laboral, conforme lo expuesto en los artículos I y III del Título Preliminar, reconociéndolos expresamente, y ampliando los reconocidos por la anterior ley procesal laboral, Ley N° 26636, así tenemos:

a) La oralidad



La oralidad debe entenderse como un instituto procesal fundamental en virtud del cual el proceso constituye un instrumento que permite la efectiva realización de la justicia y el cumplimiento del fin social de esta, caracterizándose por contar con la prevalencia de los actos procesales verbales, los cuales se desarrollan en las audiencias de conciliación, juzgamiento y vistas de la causa (lo que no sucedía en el proceso laboral anterior en que en las audiencias se expedían resoluciones y actos escritos, los cuales eran luego leídos), esto es, las audiencias deben ser orales, preponderando entonces este método sobre la escrituración de la etapa postulatoria. Se entiende que la oralidad constituye un buen medio para hacer efectiva la inmediación, sobre todo en la conciliación y en la actuación de medios probatorios actuables, pero ningún procedimiento es íntegramente oral o escrito, sino que una de aquellas características es la predominante.

Así, tenemos que su materialización legal se contempla en el artículo 12 de la Ley N° 29497, que dispone la prevalencia de la oralidad frente a la escrituralidad y reconoce en el juez su actuación como director del proceso; asimismo, señala que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, a quien a su vez, y conforme lo antes indicado respecto a su intervención en la actuación probatoria, se le reconoce la libertad de poder interrogar a las partes, abogados y terceros participantes en cualquier momento, con lo cual

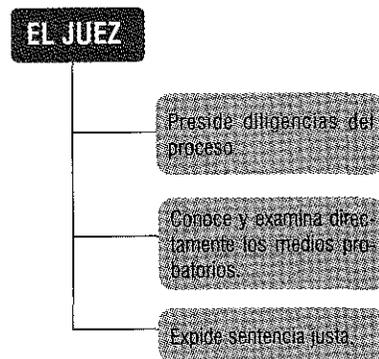
se configuraría la eficacia de una correcta aplicación de la intermediación. También se contempla la oralidad en segunda instancia en la audiencia de vista de la causa.

b) La publicidad

Este principio se encuentra vinculado a la oralidad, pero cuya exigencia implica que todas las actuaciones tanto orales como escritas tengan la adecuada publicidad, pues la administración de justicia y el derecho laboral son de carácter social y, por lo tanto, los actos procesales deben ser públicos.

La publicidad alcanza a las partes que intervienen en el procedimiento y a terceros, lo que se constituye en un medio de control de la actividad jurisdiccional, es decir, produce un control notorio de las soluciones en las controversias jurídicas, lo que debiera fomentar la confianza en la justicia.

c) La intermediación



Por este principio debe entenderse que la presencia del juez es esencial al momento de la discusión y en todo lo relativo a la producción de pruebas, debiendo ser el juez en persona el que la recibe, actúa y dicta sentencia.

Su efecto más importante es que no pueden producirse cambios en la persona del juzgador durante la tramitación de la causa, en esencia, el juez que llevó a cabo la audiencia de juzgamiento es quien debe dictar sentencia definitiva.

Respecto a la relación directa con las partes, corresponde al juez apreciar el aporte probatorio con base en la inmediata captación recibida de ellas y no mediante la versión de un tercero ajeno a los hechos. Cabe

destacar que el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral señala que la intermediación es un principio rector y se expresa en el hecho de la asistencia de las partes a las audiencias a fin de que el juzgador pueda valorar su intervención y argumentación sus posiciones; el otro aspecto resaltante de este principio es que el juez debe participar personal y activamente en la realización de la prueba, a los fines de poderse formar un juicio valorativo de los argumentos y alegatos de las partes como de las pruebas actuadas en la audiencia, y poder juzgar personalmente con base en la sana crítica resultante del debate procesal. De esta manera se encuentra vinculado a la valoración del material probatorio ofrecido y realizado por las partes durante el desarrollo de la audiencia, por cuanto tanto la utilidad del debate entre las partes orientadas a generar certeza de los hechos objeto de prueba y su consecuente generación de convicción en el juez deben ser incorporadas en la misma audiencia de manera inmediata.

d) La concentración

En virtud del cual la labor del juez está dirigida a dar una rápida solución del conflicto laboral en el menor tiempo posible, pudiendo reunir diversas actuaciones probatorias en una sola, pudiendo referirse también a la práctica de los medios probatorios o a la exposición de los hechos y a la subsiguiente prueba, reunidas en una sola actuación procesal, de tal manera que al tener a la mano el juzgador la información reciente y fresca, a la vista de los hechos y de las pruebas actuadas, tenga una mayor facilitación de la valoración del material fáctico y probatorio aportado por los litigantes, y que unido con la intermediación pueda expedir fallo lo más rápido posible. Es así que este principio tiene una estrecha relación con la oralidad, la que resulta conveniente en la concentración para asuntos no excesivamente complejos.

Así, con el nuevo proceso laboral se dispone para el proceso abreviado una audiencia única, y para el procedimiento ordinario dos audiencias la primera de carácter conciliatorio con la cual se busca aplicar un mecanismo de terminación anticipada del proceso y la audiencia de juzgamiento que concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, tal como lo prescribe el artículo 44 de la NLPT, etapas que deben realizarse con la celeridad necesaria procurando concentrar en un solo acto aquellas diligencias en que ello sea posible. Por otra parte, establece la celebración de las audiencias con las partes que asistan afectándole a la que no concurren todas las

resoluciones que en ella se dicten, sin necesidad de ulterior notificación, pues en el nuevo proceso laboral se viene utilizando sistemas técnicos de audio y video y la publicación de estos actos en Internet.

e) Gratuidad

Este principio de rango constitucional garantiza el derecho de toda persona de acceder a los órganos de administración de justicia laboral, con el fin de que pueda ejercer su derecho de tutela jurisdiccional efectiva.

f) El impulso procesal de oficio

Este principio, también identificado como el principio de oficialidad, expresa el interés público envuelto en los procedimientos laborales y en el cual el juez debe ejercer su acción de oficio y será él quien deberá mantener un rol activo en la dirección del proceso, atendiendo a su reconocimiento como órgano jurisdiccional derivado del interés público predominante o del derecho del Estado por el cual el proceso, los actos de que se compone y su objeto no están subordinados al poder de disposición de sujetos jurídicos particulares sino dependen de que aquel interés o derecho se ponga de manifiesto al juez o tribunal o se hagan valer por otros órganos públicos ante situaciones subsumibles en supuestos taxativamente determinados por ley, debiendo resaltar dos aspectos importantes en que se expresan:

- a) En la medida en que juez debe adoptar las medidas tendientes a evitar la paralización del proceso o su prolongación indebida, y cuyo sustento también lo constituyen los principios de celeridad y concentración de los actos procesales.
- b) Y en la medida en que el juez, de manera excepcional, puede ordenar la actuación de pruebas que estime necesarias cuando no las hayan ofrecido las partes, así como la valoración de estas, pudiendo rechazar aquellas que considere inconducentes, esto último mediante expresión oral fundada y puesta en conocimiento de las partes en la audiencia de juzgamiento.

g) La celeridad

Se trata de la realización de todo procedimiento sin dilaciones indebidas. Así, en el procedimiento laboral se exigen plazos cortos entre una audiencia y otra, principio estrechamente vinculado con la economía procesal respecto al ahorro de tiempo.

h) Veracidad

EL JUEZ

- Expresión procesal del principio sustantivo de primacía de la realidad.
- Procura llegar a la verdad real o material del hecho conflictivo.
- Permite la aplicación de la sana crítica en el análisis de las pruebas.

Por este principio, el juez profundiza los hechos asumiendo un rol activo, y toma en cuenta la apreciación y valoración de los gestos y reacciones de las partes, dando énfasis en la colaboración con la impartición de justicia, la posibilidad de imponer multas de manera razonable y proporcional; y frente al ejercicio de la facultad de incorporar pruebas de oficio.

VII. EL ROL PROTAGONICO DEL JUEZ LABORAL EN LAS INSTITUCIONES MÁS DESTACADAS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO PERUANO, LEY N° 29497

En lo referido a las reglas de conducta en las audiencias, el artículo 11 inciso b) de la NLPT, sobre la colaboración en la labor de impartición de justicia, dispone: “Merece sanción alegar 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”. En este contexto, el juez laboral debe ser totalmente severo y riguroso en el desarrollo del proceso y de las audiencias, a efectos de generar un cambio radical en el pensamiento y filosofía del abogado laboral litigante, debiendo imponer las multas correspondientes; por ejemplo, en la exposición oral de las partes en la audiencia de conciliación, cuanto el abogado del demandado niega una posible conciliación en virtud de las pretensiones y los fundamentos de la demanda se refieren al pago total de los beneficios sociales, como si la empresa demandada no hubiese abonado suma alguna por estos conceptos a favor del demandante; sin embargo, en el debate oral de la audiencia de conciliación aflora que se trata del reintegro de beneficios (por la inclusión de conceptos no considerados en las remuneraciones computables de la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, vacaciones, etcétera; como son: la asignación familiar, las horas extras, las bonificaciones, etcétera) y no del pago total de los beneficios sociales, por lo

cual el juzgador, en este caso, debe imponer la multa correspondiente al abogado del actor y tiene dos opciones: la primera ordenar la inadmisibilidad de la demanda y la suspensión de la audiencia; o, de lo contrario, la segunda, de aceptar el actor que se trata de una demanda de reintegro de beneficios sociales y no del pago total y con la conformidad de que la demandada está preparada para esta defensa, decidir la continuación del proceso. Por otro lado, cuando una persona natural o jurídica demandada, ofrece testigos para acreditar la causa justa con respecto a un cese unilateral del trabajador, no obstante, ésta emplazada ha mantenido al trabajador sujeto a un contrato de locación de servicios; y por “estrategia de defensa” (dilatoria) solicita la suspensión de la audiencia de juzgamiento para la presentación de sus testigos, alegando violación del debido proceso y su derecho a probar; en este caso también amerita la imposición de multa contra la demandada, toda vez que si se niega la relación laboral por parte del demandado y se alega una relación civil, no resulta congruente ni razonable entonces demostrar por parte del empleador la causa justa del cese laboral, denotando más bien ánimo de obstrucción al proceso⁽²⁸⁾.

Con respecto a la **prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias**, el artículo 12.1 de la NLPT dispone 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. 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”. Según mi particular opinión, esta norma debe ser asumida con sumo cuidado por el juez laboral, pues si bien la regla establece la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, esta norma se refiere esencialmente al predominio de lo que se exponga oralmente en la audiencia de conciliación (fijación de pretensiones materia de juicio y juzgamiento anticipado) y en la audiencia de juzgamiento sobre la pretensión, contradicción y los fundamentos de hecho alegados por las partes en sus escritos de postulación: demanda y contestación de demanda. Y se manifiesta propiamente en la audiencia de juzgamiento, en los alegatos de inicio (pretensiones y fundamentos, contradicción de fondo y de forma y fundamentos) y a lo que el juez obtenga como resultado del proceso de la audiencia oral de juzgamiento; estos actos lo constituyen los interrogatorios

(28) “El Estado debe dotar al juez de poderes para investigar la verdad de los hechos que las partes afirma en oposición, y nadie puede alegar un derecho a ocultar la verdad o a engañar al juez con pruebas aparentes u omisiones de otras; la imparcialidad del funcionario consiste en aplicar la ley al dictar sentencia, sin que en su escrito pesen otras razones que sus conocimientos jurídicos y las conclusiones a que llegue después del examen de los hechos y sus pruebas, y sin que la amistad o enemistad, el interés o afecto, fuerzan o determinen sus decisiones” DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general de la prueba judicial*. Temis, Bogotá, 2006; Tomo I, 5ª edición, Buenos Aires, p. 74.

a las partes, a los testigos y a los peritos, las tachas u oposiciones de documentos y testigos, la inspección judicial y finalmente de los alegatos finales. En su facultad de dirección, el juez se encuentra plenamente autorizado para preguntar o requerir a todos los intervinientes en la audiencia y en cualquier momento, esto es, el juez laboral, se encuentra debidamente amparado por la ley, para despejar todo tipo de dudas y oscuridades que se hayan generado en su raciocinio, antes de pronunciar el fallo⁽²⁹⁾.

Como **requisitos de la demandada**, el artículo 16 de la Ley N° 29497, en concordancia con el artículo 424 del Código Procesal Civil, establece que: “La demanda se presenta por escrito y contendrá: (...) 5. El petitorio, que comprende la determinación clara y concreta de lo que se pide; 6. Los hechos en que se funde el petitorio, expuestos enumeradamente en forma precisa, con orden y claridad; (...) 10. Los medios probatorios (...)”. La norma procesal, establece que el juez laboral desde que califica la demanda conoce el petitorio y los fundamentos de hecho, así como las pruebas que rodean el caso; y si bien es cierto no estamos aún ante la generación de la litis, sabemos qué es lo que se pide, en qué hechos se fundamenta y cuáles son las pruebas aportadas al proceso; en este caso, podríamos pensar que el juez laboral ya tiene una valoración mínima de pruebas y una presunción a priori de la pretensión; por ejemplo, se demanda el pago de los beneficios sociales de una secretaria que trabajaba para una empresa por contrato civil de locación de servicios, sin que se le haya pagado jamás beneficios sociales, y se presentan los recibos por honorarios profesionales, además, se acompañan a la demanda, memorándums de llamadas de atención por no cumplir el horario de trabajo, ni las órdenes impartidas por sus superiores; así, en la práctica tenemos la mitad del conflicto y debemos aguardar a la audiencia de conciliación para escuchar qué va a decir el demandado en la audiencia de preliminar y con qué argumentos y pruebas se defenderá, pues de no contar con ellos, ni con las pruebas respectivas que presentar podrá ser susceptible de un abreviación del proceso, mediante un juzgamiento anticipado; por ello también resulta sumamente importante en este espacio señalar que los abogados de las partes desde la concurrencia a

(29) “Las características del moderno proceso laboral son similares a las del civil moderno en cuanto existen facultades del juez para apreciar las pruebas conforme a su criterio para practicarlas oficiosamente” DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Ob. cit., Tomo I, p. 69.

“v) Principio de la oralidad en la práctica de la prueba. Como un aspecto del sistema oral o escrito que rija el proceso, puede anunciarse este principio en relación con la prueba. En el proceso penal prevalece la forma oral y en el civil la escrita, con algunas excepciones en los códigos más modernos y en los sistemas norteamericano e inglés. Pero lo ideal es la oralidad en ambos, lo mismo que el laboral, fiscal y contencioso administrativo, en la práctica de las pruebas, sin que esto excluya la aportación de documentos, ni el dejar actas escritas de los testimonios, declaraciones de partes y exposiciones de los escritos. Sin menor duda, el sistema oral favorece la inmediatez, la contradicción y la mayor eficacia de la prueba”. *Ibidem*, p. 132.

la audiencia de conciliación deben asistir preparados para ejercer la defensa total de sus patrocinados, esto es, deben conocer los hechos que rodean y fundamentan los escritos de demanda y de la contestación de demanda respectivamente, sus argumentos y sus pruebas, pues como veremos más adelante, si el caso lo amerita se podrá efectuar un juzgamiento anticipado.

En cuanto a la **actividad probatoria**, el artículo 21 de la NLPT establece que: “Los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación. Extraordinariamente, pueden ser ofrecidos hasta el momento previo a la actuación probatoria, siempre y cuando estén referidos a hechos nuevos o hubiesen sido conocidos u obtenidos con posterioridad. Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, corresponda ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados. El juez laboral puede admitir medios probatorios extemporáneos, hasta antes de la actuación probatoria, para lo cual, de considerarlo necesario y a fin de no violentar el derecho de contradicción probatoria, debe otorgarle a la contraparte en la misma audiencia de juzgamiento y por un breve momento el derecho a expresarse, a efectos de que emita pronunciamiento respecto de este nuevo medio de prueba, pudiendo ser tachado, en inclusive, si se trata de un documento de pago, a petición expresa de la parte, suspender la audiencia de considerar que se trata de un documento falso y que debe ser materia de una pericia grafológica. En el caso de tratarse de documentos públicos o privados que sean conformes, previo a la absolución por la contraparte, debe ordenar su admisión si reúne además los requisitos de la extemporaneidad (data u obtención posterior a la demanda). En cuanto al rechazo de testigos, por ejemplo, tenemos que en un proceso asisten diez testigos para declarar sobre el mismo hecho, el juez puede prescindir de la declaración de siete testigos que manifestarán, lo mismo que declararon los tres primeros, siempre y cuando el juez acepte que declararan sobre el mismo hecho y las partes no manifiesten su objeción a que la prueba testimonial sea conducente a probar el mismo hecho vertido por los primeros testimonios. Finalmente, queda en plena libertad del juez que con la prueba aportada (llámese documentos escritos) y/o la actuada (declaraciones de parte, testigos y peritos) el tema de prueba haya quedado demostrado y, por lo tanto, para el juez no hace falta actuar prueba adicional alguna; es decir, por ejemplo, no será necesaria la actuación de la prueba testimonial

cuando la pretensión se trate del pago y/o reintegro de beneficios sociales, en la cual la prueba fundamental será la escrita⁽³⁰⁾.

El artículo 24 de la NLPT establece la **forma como se realiza los interrogatorios**: “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. Para su actuación no se requiere de la presentación de pliegos de preguntas. No se permite leer las respuestas, pero sí consultar documentos de apoyo. Los abogados de las partes también pueden preguntar o solicitar aclaraciones, bajo las mismas reglas de apertura y libertad. El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad. De esta manera, como ya lo hemos señalado, el juez laboral en su condición de protagonista del proceso, es el obligado a preguntar a las partes, testigos y peritos de manera libre, sin seguir ningún ritualismo; en este sentido, sostenemos que a efectos de no vulnerar realmente el debido proceso, creemos que deben seguirse ciertas reglas o técnicas de litigación oral que el derecho anglosajón y norteamericano han cultivado y establecido desde hace varios siglos; por ejemplo, soy de la idea de que el juez no puede efectuar cualquier tipo de preguntas, como las que puedan conllevar a la afectación de la intimidad o vulneren derechos fundamentales conexos; o también convertirse en la práctica en un abogado de las partes y efectuar preguntas cerradas a las mismas, esto es, preguntar, exponiendo el hecho para que las partes o testigos respondan solamente: “sí” o “no”, por eso nos parece que las técnicas de litigación oral no solo abarcan a los abogados de las partes sino también a la figura del juez, quien además en los interrogatorios es el director del proceso, tamaña responsabilidad. Pensamos, en todo caso, que las preguntas que debe hacer todo juez laboral al abogado del demandante, son las siguientes: señor abogado, ¿con qué medio de prueba documental ha probado su pretensión? Señáleme en qué folio se ubica la prueba escrita (en el caso que no se haya ofrecido en la demanda medio de prueba actuable: declaraciones). Al abogado del demandado: señor abogado, ¿con qué medio de prueba documental prueba su contradicción? Indíqueme en qué folios se ubica la prueba escrita que acredita su versión (en el caso también que no se haya ofrecido en la contestación de demanda

(30) “b) Según su forma (pruebas escritas y orales). Ejemplos de las primeras son los documentos públicos y privados, los dictámenes de peritos cuando se rinden por escrito, los certificados de funcionarios y por analogía los planos, los dibujos y las fotografías; ejemplos de las segundas con la confesión judicial en interrogatorio de la parte, los testimonios y los experticios en audiencias. Se trata propiamente de una clasificación de los medios de prueba”.

DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Ob. cit., Tomo I. p. 504.

medio de prueba actuable: declaraciones). En cuanto a la dirección del proceso, en los interrogatorios a las partes debe tenerse sumo cuidado, puesto que no todos los trabajadores son profesionales, ya que algunos, o mejor dicho la mayoría, son obreros o técnicos, y a veces no han culminado estudios primarios, por lo que la reacción de la persona no será la misma que la del representante legal de la demandada que, en un casi un noventa por ciento, se trata de profesionales altamente capacitados, consecuentemente las preguntas sobre hechos deben estar referidas exclusivamente a los actos que subsumen los tipos normativos sustantivos laborales que sirven de fundamentación de la pretensión y que las partes se encuentran en la obligación de probar; por ejemplo, en una supuesta contratación civil, acerca de los rasgos o elementos del contrato de trabajo, preguntas tanto para el demandante como para el demandado. En cuanto a los testigos, estos deben ser interrogados por el juez, en los casos en que se tenga dudas o no exista prueba suficiente del hecho a probar como, por ejemplo, la existencia de relación laboral, la nulidad de despido o cese arbitrario de la relación laboral, las horas extras, en otros casos debe prescindirse de la actuación de este medio de prueba; verbigracia, actuar un testigo para probar el pago de beneficios sociales⁽³¹⁾.

El artículo 30 de la NLPT establece como **formas especiales de conclusión del proceso**: “El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono (...). La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día”. El artículo 43 se refiere a la forma de realización de la audiencia de conciliación: “La audiencia de

(31) “Si bien el riguroso procedimiento judicial de los romanos en materia de derecho privado se ha flexibilizado en la época actual, esto no ocurre en la mente de muchos magistrados que aún hoy continúan apegados a fórmulas rituales exacerbadas por una sumisión servir a la ley de rito que lleva a la pérdida o desconocimiento de un derecho para lo cual el juez invoca la ley procedimental al estilo del magistrado romano en el sistema de las “acciones de la ley” (PETIT, Eugene. *Tratado elemental de Derecho Romano*. Trad. esp., Buenos Aires, 1966; nota 7, p. 869).

“Una reseña histórica de los procedimientos judiciales en Europa nos permite observar cómo se mantienen aún, por lo menos en el procedimiento civil y comercial de nuestro país, resabios que no han sido superados: así el carácter mágico que caracterizaba el procedimiento observado por los griegos, el ritualismo de los romanos, la lucha propia de los juicios en la Edad Media como modo de determinar que la razón era de quien vencía tuviera o no razón de verdad (algo así como la esgrima procesal en nuestros tribunales donde triunfa la habilidad sobre la verdad). Las primitivas prácticas judiciales griegas seguían un criterio particular distinto al de la indagación para hallar la verdad” (FARINA, Juan M. *Justicia Ficción y Realidad*. Abeledo-Perrot, Buenos Aires-Argentina, 1997, p. 43).

conciliación se lleva a cabo del siguiente modo (...) 2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo”. Finalmente, el último párrafo del inciso 3 del artículo 43 alude al instituto procesal del juzgamiento anticipado: “Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Sin lugar a dudas, la Corte Superior de Justicia de La Libertad ha sido la pionera en practicar y alcanzar resultados no imaginados sobre la conciliación judicial como mecanismo legal para concluir el conflicto de manera rápida y eficaz; ello en virtud de que el juez laboral en su rol protagónico en el nuevo modelo laboral, utilizando los principios y técnicas del procedimiento de conciliación extra judicial con las limitaciones e incompatibilidades propias de un juicio⁽³²⁾, llegándose a culminar procesos judiciales por medio de esta vía, en porcentajes del 40 % de las demandas ingresadas en el segundo semestre del año 2011, índices sumamente altos, que no han tenido punto de comparación hasta ahora en otra sede judicial en nuestro país en el que está vigente este nuevo modelo procesal. Al entrar en vigencia esta ley, el juez laboral fomentó una política judicial con paz social en donde demandante y demandado son los beneficiarios de esta forma de conclusión del proceso. En que el trabajador demandante obtenga rápidamente el pago justo de sus beneficios sociales o el reconocimiento de derechos laborales; por otro lado, que la demandada obtenga también beneficios económicos, como es la exoneración del 30 % (treinta por ciento) de costos en la forma de honorarios profesionales a favor del abogado del demandante; criterio impuesto en esta

(32) Ley de Conciliación, Ley N° 26872 y su Reglamento, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley de Conciliación modificado por el Decreto Legislativo N° 1070, Decreto Supremo N° 014-2008-JUS.

sede judicial, dado que esta nueva norma no ha venido acompañada de otras políticas de descarga jurisdiccional, hecho que en otros países sí se ha efectuado. La idea de llevar a cabo esta audiencia de conciliación judicial es que si bien aún no existe formalmente en autos el escrito de contestación de demanda, en el debate oral de la audiencia de conciliación (previa a la entrega del escrito de contestación) se expone oralmente la pretensión y sus fundamentos de hecho, así como la resistencia a esta pretensión o pretensiones mediante las defensas de forma y de fondo; así en estas asomarán la incompetencia territorial, la incompetencia por la materia, la caducidad, la prescripción, etc., o si los derechos peticionados ya fueron cancelados o reconocidos; o también, por el otro lado, si la defensa de la demandada no ostenta prueba material alguna con respecto al petitorio; y entonces el juez laboral haciendo el uso de interrogatorios, preguntando a las partes en esta audiencia de conciliación (que en la práctica cuando no se concilia se convierte en un debate contradictorio) determinará (y de no arribar a ningún acuerdo conciliatorio, como es obvio), si el proceso amerita pasar a una audiencia de juzgamiento o no (juzgamiento anticipado en ese mismo acto), por cuanto de los hechos que se presentan en la demanda, estos resultan irrefutables y la demandada no maneja una contradicción sólida reforzada o aparejada con pruebas; o, por el contrario, si la resistencia a la pretensión contiene algún tipo de defensa de forma (excepciones o defensas previas) o de fondo (compensación, pagos) totalmente conducente y aceptada en la conciliación por el accionante y/o su abogado y además que no exista prueba actuable; por lo que estando en estos supuestos y que se ratifica con la entrega y lectura del escrito de contestación de demanda, entonces corresponderá efectuar un juzgamiento anticipado. En este sentido, debemos también concluir de manera particular, por ser único mi punto de vista en la Sede de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, con respecto a que la prueba documental⁽³³⁾ escrita pública o privada; su actuación se efectúa de manera inmediata, sin necesidad de oralizarla⁽³⁴⁾ o actuarla oralmente, y que no existe norma alguna especial o supletoria para establecer que esta deba oralizarse de manera obligatoria, no solo porque en la regulación de la fase de actuación probatoria este mecanismo no haya sido mencionado en lo absoluto como actividad probatoria (valga la redundancia), sino por cuanto además, de acuerdo al texto normativo enunciado, jamás se podría efectuar un juzgamiento anticipado si pensamos que la prueba documental es actuable oralmente, toda vez que la norma expresamente señala:

(33) “Toda cosa que sea producto de un acto humano, perceptible con los sentidos de la vista y el tacto, que sirven de prueba histórica indirecta y representativa de un hecho cualquiera”. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Ob. cit.; tomo II, p. 473.

(34) “Consiste en la lectura en voz alta, la comprensión previa del texto leído, dicción, mirada dirigida a la audiencia, una lectura expresiva. Además, consiste en decir lo que se ve en el momento en que se ve”. (fuente: <http://cvc.cervantes.es/foros/leer_asunto.asp?vCodigo=40148>).

“(…) o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno”, en consecuencia, claramente podemos inferir que la “prueba a actuar” solamente es la que señala la ley, esto es, literalmente se establece cómo se deben actuar los medios probatorios: “declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos” y “la inspección judicial”. Así, al efectuar el juzgamiento anticipado, por tratarse de una cuestión de puro derecho o de hecho en la cual no es necesaria actuar prueba alguna (fuera del documento escrito), debemos indicar, que el juez otorgará a los abogados de las partes un término prudencial para que efectúen sus alegatos únicos y luego de lo cual dictará su fallo. Creemos que, a estas alturas de la experiencia jurisdiccional podemos establecer algunos tipos de procesos que pueden ser materia de juzgamiento anticipado; en este sentido la norma se ratifica y corrobora por sí sola, pues se trata de pretensiones amparadas principalmente en prueba documental escrita, así tenemos: en la mayoría de procesos de rebeldía (salvo dudas de la legalidad o simulación del proceso), la desnaturalización y el pago de los beneficios sociales del contrato de locación de servicios, la desnaturalización del contrato de trabajo modal y su declaración de tiempo indeterminado, beneficios sociales de relaciones laborales no reconocidas, indemnización por daños y perjuicios, pago de bono y homologación de bono jurisdiccional; indemnización por despido arbitrario, incausado o fraudulento, basado en pruebas documentales no contradichas, etc. En estos casos, creo yo que podemos efectuar todo tipo de juzgamientos anticipados, es decir, se trata de procesos en los cuales no se advierta una pretensión compleja o que se tenga que dar una reliquidación o reintegro de beneficios sociales por muchos años o por tiempo extenso, con remuneraciones variables o integrada por muchos conceptos computables o no computables, también de procesos en los cuales deba efectuarse una investigación jurídica o doctrinaria, o que la demanda se base o fundamento sobre hechos que no son del todo convincentes o que la prueba documental escrita sea insuficiente para generar convicción. Finalmente, sostengo que también puede y debe efectuarse juzgamiento anticipado cuando a las audiencias de juzgamiento concurre solo una de las partes, y resulte impracticable además la actuación de pruebas de declaraciones de parte o testigos, por no haber concurrido la parte que la ofrece o la que debía absolver, ni tampoco asistieron sus testigos; debiendo dictarse el fallo, previo alegato único y con las pruebas obrantes en autos.

El artículo 46 de la NLPT establece **la etapa de actuación probatoria**, la que se lleva a cabo del siguiente modo: “5. Se actúan todos los medios probatorios admitidos, incluidos los vinculados a las cuestiones probatorias, empezando por los ofrecidos por el demandante, en el orden siguiente: **declaración de parte, testigos, pericia, reconocimiento y exhibición de documentos**. Si agotada la actuación de estos medios probatorios fuese imprescindible la inspección judicial,

el juez suspende la audiencia y señala día, hora y lugar para su realización citando, en el momento, a las partes, testigos o peritos que corresponda. La inspección judicial puede ser grabada en audio y vídeo o recogida en acta con anotación de las observaciones constatadas; al concluirse, señala día y hora, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes para los alegatos y sentencia". Como se puede ver, el juez laboral cumpliendo su rol protagónico, determina solo si es necesario, es decir, si todavía no tiene certeza de la pretensión o de su contradicción, recién ordena la actuación de la prueba de inspección judicial. En cuanto a la actuación de las demás pruebas, debemos señalar lo siguiente. Si el demandante que ofreció la prueba documental que acredita la prestación de servicios y, por ende, la relación laboral de acuerdo con este nuevo proceso laboral, y por razones personales, de enfermedad, o por trabajo, no concurre a la audiencia de juzgamiento, y si la demandada por el contrario sí asiste a esta audiencia, el juez laboral deberá actuar todos los medios de prueba aportados con la demanda y deberán valorarse los documentos escritos presentados por el actor y dictarse la sentencia amparando la demanda de ser el caso, pues a mi criterio no resulta válido el tema de la oralidad, que por no asistir físicamente el actor ni su abogado a la audiencia de juzgamiento –por el motivo que fuera– y, consecuentemente, por no haber sido “oralizado” la prueba documental (acto procesal que el suscrito no comparte) declaremos infundada la demanda y ordenemos el archivo del proceso. Por otro lado, en el caso del demandado, si este contestó la demanda y acreditó con prueba documental escrita que pagó todos los beneficios sociales reclamados, o que la excepción que formula como defensa de forma es irrefutable y si decide no ir a la audiencia de juzgamiento, porque tiene otra ocupación o negocio más importante, o porque simplemente lo decide así, pues se trata de ahorrar un costo, y no concurrir a la audiencia de juzgamiento, donde se tramitarán las excepciones y se emitirá el fallo de la sentencia; pensamos que es totalmente contrario a ley resolver que por el hecho de no “oralizar” la excepción y las pruebas escritas, el juez laboral deba dejar de lado las defensas procesales y sustantivas y amparar la demanda declarándola fundada, a pesar de que las pruebas sobre la inexistencia de la obligación fueron presentadas en el momento ordenado por la ley, esto es, en la etapa de contestación de demanda y, además, obra en autos dicho medio de prueba escrito que acredita la fundabilidad de la excepción o el documento indubitable de pago de la obligación; ello no se condice con el sistema de justicia actual, pues a mi criterio resulta inoficioso oralizar todas las pruebas documentales escritas presentadas por las partes, las que inclusive suelen llegar en muchos a casos a varios miles de folios, teniéndose conocimiento que en algunos casos las audiencias han demorado hasta más de cuatro horas. Pienso yo que en todo caso si el juez laboral no pregunta, las partes por medio de sus abogados pueden y deben referirse a ellas en la etapa de alegatos finales, es decir, luego de culminar la actuación de pruebas,

cuando se exponen las conclusiones finales sobre los hechos probados. Tampoco se puede dejar de lado la obligación que tiene el juez de conocer todo el proceso y, por ende, como lo mencionamos, este ha leído y visto la prueba documental, cuando se calificó y admitió la demanda y la contestación, debiendo en todo caso, de no tener certeza de los documentos, efectuar las preguntas correspondientes a los abogados, como ya lo hemos mencionado al concluir la actividad probatoria o en los alegatos finales mediante el interrogatorio aleatorio del juez laboral; así la pregunta puede ser, ¿cómo y con qué prueba documental escrita está probando el hecho que ampara su pretensión –demandante– o contradicción –demandado–; toda vez que, las pruebas orales las acaba de escuchar, presenciar, asimilar?⁽³⁵⁾.

CONCLUSIONES

Primera. La Nueva Ley Procesal Laboral le ha conferido al juzgador amplios poderes de dirección formal y material en pro de una correcta administración de justicia; sin embargo, no puede afectarse su imparcialidad.

Segunda. La actuación del juez laboral está dirigida hacia una dinámica procesal bajo un contexto socioeconómico actual a la luz de los principios del Derecho del Trabajo.

Tercera. El nuevo proceso del trabajo peruano tiene incorporado en su núcleo la demostrada necesidad de una actitud proactiva del magistrado.

Cuarta. El juez en la realización de su potestad jurisdiccional no solo debe dirigir su labor a la aplicación del derecho objetivo al caso concreto, sino a dar solución al conflicto planteado ateniendo a la veracidad de los hechos y con plena certeza y convicción de su decisión.

(35) “Para que triunfe la verdad, para que se obtenga el fin de interés público del proceso y no sea este una aventura incierta cuyo resultado dependa de la habilidad de los abogados litigantes es indispensable que además de la libre apreciación de las pruebas, el juez civil disponga de facultades inquisitivas para practicar las que, conforme a su leal saber y entender, considere convenientes al esclarecimiento de los hechos que las partes afirman. Solo así se obtendrá la igualdad de las partes en el proceso y la verdadera democracia en justicia”. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. Ob. cit., tomo I, p. 104.

**ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ
LEY Nº 29497 - NLPT**

La función jurisdiccional tiene como reglas a los principios: tutela procesal efectiva, debido proceso y razonabilidad.

Uso de mecanismos directos para resaltar el protagonismo de las partes.

Su objetivo es alcanzar la verdad material con una actuación directa del ejercicio del derecho de defensa y actividad probatoria de las partes.

La oralidad del proceso es una técnica de comunicación y actuación activa de juez y partes (principio de inmediación), para la solución de conflictos.

BIBLIOGRAFÍA

1. CARNELUTTI, F. *Lecciones de proceso penal*. Volumen II, Roma, 1949.
2. DE LA OLIVA SANTOS, A.; DÍEZ-PICAZO GIMÉNEZ, I.; VEGAS TORRES, J. *Derecho Procesal: Introducción* 3ª Edición, Ed. Ramón Areces, Madrid, 2004.
3. DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría general de la prueba judicial*. 5ª edición. Tomo I. Temis, Bogotá; año 2006.
4. FARINA, Juan M. *Justicia, ficción y realidad*. Edit. Abeledo Perrot; Buenos Aires, 1997.
5. MONTESQUIEU, Charles Secondat varón de. *El espíritu de las leyes*. Alianza Editorial, México, 2003.
6. Lic. PARRA OCAMPO, Leopoldo. Ius Revista Jurídica Universidad Latina de América: <<http://www.unla.mx/iusunla13/opinion/EL%20JUEZ%20Y%20EL%20DERECHO.htm>>.

7. TOLEDO TORIBIO, Omar. *La oralidad en el proceso laboral* -ley 29497- Profesor de la Academia de la Magistratura-Profesor de la Universidad de San Martín de Porres.
8. PLÁ RODRIGUEZ, Américo. "Visión crítica del Derecho Procesal del Trabajo". En: *Processo do Trabalho na América Latina*. San Pablo: LTr, 1992.
9. TRUEBA URBINA, Alberto. *Tratado teórico-práctico de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1965.
10. TARUFFO, Michele. "Legalidad y justificación". En: *Sobre las fronteras*. Temis. Bogotá. 2006.