

de apreciación discrecional del juez(a) como rector del proceso; discrecionalidad que no debe entenderse contraria al debido proceso, sino más bien acorde con el principio de legalidad. De modo que constituye un desatino jurídico haber establecido la aplicación de un procedimiento previsto en el Código Orgánico Procesal Penal para sancionar hechos punibles constitutivos de faltas, previo a la imposición de sanciones de naturaleza jurisdiccional so pretexto de la integración de una laguna jurídica”.

II. COLOFÓN

32. Bajo la concepción ius fundamental de la tutela judicial, la defensa y el proceso, el abogado litigante en materia laboral debe, tan pronto se somete a su consideración una controversia, analizarla con neutralidad, es decir, desde la perspectiva que correspondería al juzgador, a los fines de ofrecer a su patrocinado un pronóstico de las vicisitudes procesales que habrá de afrontar y las probabilidades objetivas de alcanzar la satisfacción de sus pretensiones.
33. Esta fase de prognosis resulta esencial para la cabal impulsión de los medios alternativos de solución de conflictos, como elemento integrante del sistema de justicia.
34. Obviamente, el referido análisis objetivo de la controversia deberá desarrollarse con estricto apego al principio de buena fe y los deberes de lealtad y probidad procesales.
35. Si bien el proceso laboral debe revestir un carácter *pro operario*, para asegurar así la función tuitiva de igualación material de las normas sustantivas que regulan las relaciones laborales, cabe destacar que en el plano ético y moral las partes y sus apoderados han de ser tratadas con estricta igualdad por el juzgador.
36. Precisamente por ello, además de sujetar su conducta a los cánones de la buena fe procesal, las partes y sus apoderados tenderán a advertir frente al juzgador la malicia procesal de la contraparte, toda vez que de ello habrían de derivarse consecuencias favorables a los intereses tutelados, bien sea que conduzcan a oportunidades procesales convenientes o se ponderen como indicios endoprocesales a propósito de la composición del conflicto intersubjetivo.

EL ROL DE LAS PARTES EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO: CONSIDERACIONES SOBRE SUS OBLIGACIONES, DEBERES Y RESPONSABILIDADES

CÉSAR GONZALES HUNT⁽¹⁾

Si nuestra pretensión es poder dar alcances alrededor de cuáles son las obligaciones y deberes de las partes de un proceso judicial lo primero que debemos definir es quién puede ser parte de un proceso judicial. Solo a partir de esta identificación podremos establecer con claridad aquellas funciones inherentes a cada partícipe del proceso, concentrándonos en las particularidades que puede tener el proceso laboral.

Como punto de partida conviene remitirnos al artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil que establece que **la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales**. Es decir, para iniciar un proceso judicial se requiere la existencia de un interés que es reclamado frente a un interés que busca desvirtuarlo.

Al personificar este conflicto de intereses llegamos a las partes del proceso: el demandante y el demandado, quienes **dirigen sus pretensiones al órgano judicial y se someten a la decisión del mismo**⁽²⁾. El primero será quien alega sufrir algún desmedro sobre sus propios intereses; aquel que activa la instancia

(1) Abogado y magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Profesor en la Maestría de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la PUCP. Expresidente de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(2) MONEREO PÉREZ, José Luis. “Manual de Derecho Procesal Laboral: teoría y práctica”. Tercera Edición, Editorial Tecnos, Madrid, 2012, p. 107.

jurisdiccional⁽³⁾. Mientras que el segundo será aquel que es involucrado en el proceso por ser sindicado como responsable del interés que el demandante reclama.

De acuerdo a la doctrina, las partes del proceso se sustentan en diversos principios rectores, tales como el de dualidad –porque existe un reclamante y uno al que se le reclama algo–, el de contradicción –puesto que no se puede entrar a un conflicto de intereses con uno mismo o si no existen dos posiciones contrapuestas –y el de igualdad– en la medida que quienes se enfrentan tienen los mismos derechos y garantías para reclamar y defenderse⁽⁴⁾. Asimismo, se reconoce que la buena fe procesal debe guiar el desempeño de las partes y, en general, de todos los partícipes del proceso, a lo largo de este, atendiendo a la lealtad y honradez de sus afirmaciones, pretensiones y pruebas⁽⁵⁾.

Ahora bien, debemos tener en cuenta que en el ámbito laboral las posiciones que se adoptan en un proceso judicial no pueden entenderse como en cualquier otra especialidad. En el proceso laboral existe una particularidad relevante en la medida que las partes que se enfrentan casi siempre son trabajador y empleador, sujetos que se encuentran enmarcados en una relación que por naturaleza es inequitativa.

Tal como es conocido, el vínculo de trabajo implica una distinción evidente entre sus partícipes, siendo que el empleador siempre estará en una posición superior frente al trabajador⁽⁶⁾. No obstante, hemos anotado en los párrafos precedentes que las partes procesales se encuentran identificadas por el principio de igualdad, lo que implica que ambas deben ser tratadas de idéntica forma. Por lo que surge una inevitable interrogante: en el proceso laboral ¿se mantiene intacto el principio de igualdad sobre el que se funda las partes del proceso?

(3) En palabras de Roca Martínez, el demandante será todo sujeto al que el ordenamiento reconoce derechos y obligaciones y debe tener la posibilidad de acceder al proceso (capacidad de ser parte). ROCA MARTÍNEZ, José María. “Las partes en el proceso laboral”. En: *Revista Relaciones Laborales*. N° 1, Año 29, España, 2013, p. 66-67.

(4) MONEREO PÉREZ, José Luis. Ob. cit., p. 108-109.

(5) Sobre la buena fe procesal, véase lo señalado por el profesor Eugenio Benítez Ramírez en “Principios Procesales relativos a las partes”. En: *Revista Chilena de Derecho*. N° 3, Volumen 34. Santiago, 2007, p. 592.

(6) Tal como lo ha expresado Mario Pasco Cosmópolis, en el Derecho del Trabajo se hace presente como uno de los principios supremos, el de protección del trabajador, que tiene su origen y explica su necesidad en la desigualdad inherente a la relación de trabajo, que determina que haya una parte fuerte –el empleador–, pleiórica de poderes, y otra parte débil –el trabajador– cargada de deberes. Es el reconocimiento de que el vínculo laboral no es una relación entre iguales, sino, muy por el contrario, entre partes notoriamente distintas en sus capacidades, facultades y obligaciones (...). PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Reflexiones sobre los principios del derecho del trabajo”. En: *Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Editorial Grijley y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2009, p. 6.

Para algunos autores, la igualdad en el proceso laboral no se puede asumir de modo automático, sino que se hace necesario establecer un elemento diferenciador procesal entre la parte que asume el trabajador y la parte que asume el empleador. En esta corriente se ha concebido que el rol tuitivo del Derecho del Trabajo debe compensar en cierta medida esta desigualdad, por lo que se establecen algunas cuestiones procesales particulares como, por ejemplo, la inversión de la carga de la prueba, el establecimiento de una acción compensatoria por parte del juez a quien se le encarga cubrir –hasta cierto punto– aquellas deficiencias que el trabajador pueda tener, sobre todo en el ámbito probatorio, entre otras⁽⁷⁾.

Contrario a lo anterior, se encuentra aquella corriente doctrinaria que considera que en el ámbito procesal no puede replicarse la desigualdad que identifica a las relaciones de trabajo. Es el caso de Montero Aroca, quien rechaza de forma categórica aquella “**igualdad por compensación**”, **calificando incluso de inconstitucional la concesión de privilegios procesales a una de las partes: la igualdad puede pretenderse utilizando el derecho material pero no el procesal. Además, añade que en el proceso laboral las diferencias no son exorbitantes, es decir, no tienen una entidad suficiente para cuestionar la aplicación del principio de igualdad**⁽⁸⁾. Lo que el mencionado autor quiere decir pues, es que aquella diferencia natural de las relaciones laborales no llega a ser de tal magnitud que requiera un trato diferenciado en el proceso judicial, debiendo mantenerse inequívocamente el principio de igualdad procesal tal como es generalmente concebido.

Finalmente, cabe anotar que la capacidad para ser parte en un proceso no impide que sea una sola persona la que ocupe el rol de demandante o de demandado, así como que pueda permitirse la participación de una persona natural o una persona jurídica. Es absolutamente válido que quien inicie un proceso judicial laboral o quien se apersona a uno ya iniciado para defender sus intereses sea un colectivo de sujetos –que pueden actuar con un representante común o por intermedio de una organización sindical, por ejemplo–.

Sin embargo, aquellos que no intervienen en nombre propio deberán velar por acreditar de forma indubitable que las personas –ya sean naturales o jurídicas– que los representen, tengan plenas facultades para hacerlo. En palabras de

(7) Sobre esta tendencia puede revisarse BAYLOS GRAU, Antonio. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”. p. 113, MONEREO PÉREZ, José Luis. ob. cit. p. 109-110, y ROCA MARTÍNEZ, José María. ob. cit. p. 67-68.

(8) Esto es afirmado por Juan Montero Aroca, quien es citado por ROCA MARTÍNEZ, José María. Ob. cit., p. 68.

Roca Martínez, “mientras para las personas físicas el reconocimiento es automático, para las jurídicas el derecho sustantivo establece requisitos”⁽⁹⁾.

I. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES COMUNES A TODOS

Siguiendo la pauta establecida respecto a quiénes son partes de un proceso laboral, resulta trascendente determinar los deberes y responsabilidades que deben respetarse al momento de la asunción de uno de estos roles. Así, una vez personificados los actores, cuáles son los deberes y responsabilidades que les corresponde asumir ya sea que se trate de demandante y demandado, abogados, representantes, testigos, peritos e incluso el juez mismo.

Uno de los principales principios rectores del nuevo proceso laboral⁽¹⁰⁾ es el de veracidad, a partir del cual los actores tienen el deber de que la información, documentación, argumentos y, en general, todo elemento que proporcionen para el desarrollo del proceso debe ser verdadero. Todo acto en contrario a este deber es sancionado y debe ser paralizado en la medida de lo posible, lo que ha sido encargado al conductor del proceso (el juez) por remisión expresa del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Es importante anotar que el principio de veracidad acompaña de inicio a fin al proceso laboral y si bien se recoge en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, su desarrollo se advierte a lo largo de toda la norma⁽¹¹⁾.

Al respecto, conviene precisar que la veracidad que se busca en un proceso laboral no es aquella que se concibe como la verdad absoluta, puesto que si ello fuera así, entonces ¿qué sentido tendría el proceso judicial?⁽¹²⁾ Por el contrario, en palabras de Montero Aroca:

(9) ROCA MARTÍNEZ, José María. Ob. cit., p. 69.

(10) Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 15 de enero de 2010. Norma que fue materia de detallado análisis en el desarrollo del Tercer Tema “Juicios Orales Laborales” del V Congreso Nacional de la SPDTSS, “Tendencias y perspectivas laborales: juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario”, Lima, 24 al 26 de octubre de 2012 y del Libro resultante de él, Editorial El Búho y Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2012, p. 407- 654.

(11) Un ejemplo de ello es lo dispuesto en el literal b del artículo 11 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, cuando se establece como una regla de conducta la sanción a la alegación de hechos falsos o el ofrecimiento de medios probatorios inexistentes.

(12) Franco Cipriani se pronuncia sobre ello, sosteniendo que si existiera una única verdad absoluta, entonces bastaría que se obligara a las partes a que digan la verdad, debiendo el juez limitarse a escuchar y asu-

“El proceso regulado conforme al principio de contradicción se basa en la ‘verdad’ de cada una de las partes y en la existencia de un tercero imparcial que no se convierte en un investigador de los hechos objetivamente existentes, sino en el simple verificador de los hechos afirmados por cada parte, con los elementos probatorios que propongan las partes y respetando las reglas del procedimiento que se convierten en garantías para las partes. De esta manera, en el proceso no se persigue la ‘verdad verdadera’ a toda costa, sino algo más humilde pero más real como es la ‘verdad legal’, la que es posible obtener en el proceso, y con las garantías propias del mismo”⁽¹³⁾.

Sin embargo, no se puede pensar en llegar a la “verdad legal” si es que no existe una predisposición de las partes para lograrlo; predisposición que solo puede ser posible a partir de la buena fe procesal que debe acompañar a todo partícipe del proceso judicial. Es decir, se consagra un deber de colaboración para con el proceso, a efectos de llegar a dilucidar aquello que permitirá dar solución al conflicto⁽¹⁴⁾.

En ese sentido, se asume que el principio de veracidad solo puede ser aplicado a partir de la buena fe procesal, toda vez que, como lo señala Picó I Junoy, “difícilmente puede calificarse un acto de buena fe cuando se fundamenta en la mentira, engaño o falseamiento de la verdad”⁽¹⁵⁾.

Precisamente, es a partir de lo anterior que se establece que antes que regular o incentivar el reconocimiento de un principio de buena fe debe procurarse

mir por ciertas todas las afirmaciones, despojándose de su capacidad para juzgar. Así de sencillo sería resolver los conflictos de intereses basados en el hallazgo de la verdad absoluta. Pero eso no funciona así, sino que resulta más complejo en su construcción, por lo que se justifica la naturaleza del proceso en sí mismo. CIPRIANI, Franco. “El abogado y la verdad”. En: *Proceso Civil e Ideología: Un prefacio, una sentencia, dos cartas y quince ensayos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 284.

(13) MONTERO AROCA, Juan. “El proceso civil llamado ‘social’ como instrumento de ‘justicia’ autoritaria”. En: *Proceso civil e ideología: Un prefacio, una sentencia, dos cartas y quince ensayos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, p. 161.

(14) En relación a este especial deber de colaboración que se vincula estrechamente con el principio de veracidad y el de buena fe procesal, Montero Aroca alcanza el significado que tienen los deberes de lealtad y verdad en el proceso, citando a Cappelletti, señalando que las partes deben deducir en juicio el hecho específico integral y real, sin omisiones ni reticencias y no solo sin falsificaciones, ni siquiera expresa o tácitamente convenidas”. MONTERO AROCA, Juan. “Sobre el mito autoritario de la ‘buena fe procesal’”. En: *Proceso civil e ideología: Un prefacio, una sentencia, dos cartas y quince ensayos*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 316-317.

(15) PICÓ I JUNOY, Joan. “El principio de buena fe procesal”. Bosch Editores, Barcelona, 2003, p. 133-134, citado por HUNTER AMPUERO, Iván. “No hay buena fe sin interés: la buena fe procesal y los deberes de veracidad, completitud y colaboración”. En: *Revista de Derecho*, Volumen XXI, N° 2, Chile, diciembre 2008, p. 155.

evitar la mala fe⁽¹⁶⁾. Ello en la medida que resulta más práctico identificar qué actitudes no contribuyen con el desenvolvimiento del proceso frente a calificar o limitar las buenas actuaciones de las partes.

Ahora bien, no solo son las partes del proceso laboral quienes tienen la obligación de brindar información verdadera, sino que esto se traslada a todos los partícipes tales como testigos y peritos, alcanzado también al propio juez⁽¹⁷⁾. En efecto, debe recordarse que el juez es el encargado de revisar el caso, escuchar la posición de las partes, evaluar y calificar los medios probatorios ofrecidos por los actores, para finalmente resolver el conflicto. Sin embargo, ello implica una serie de acciones por su parte que requieren la manifestación del criterio que registrará la tendencia del caso, criterio que puede sustentarse en otros elementos (como aplicación directa de normas, pronunciamientos jurisprudenciales, doctrina, entre otros) los que deben basarse en fuentes veraces.

De otro lado, el nuevo esquema procesal laboral ha concebido reglas de conducta que toda persona que se encuentre involucrada de una u otra forma con el desarrollo del proceso debe cumplir. Así, tenemos al respeto hacia los demás como la principal regla de conducta al que todo partícipe debe sujetarse.

Debemos recordar que la principal característica del nuevo proceso laboral es la oralidad que se da en un marco de participación activa de las partes para la defensa de sus intereses. Es decir, constituye un deber de los actores del proceso estructurar su estrategia y aportar pruebas suficientes con el objeto de que el juzgado adopte así su propuesta. En ese escenario, en el cual se da una confrontación de posiciones oralizada, se genera una exposición mediata de las partes. Es indispensable por ello contar con reglas y herramientas de control, de lo contrario esta situación podría degenerar en situaciones perjudiciales para los partícipes, que incluso podrían afectar la dignidad de los actores. El respeto por el que habla y la prohibición de expresiones de aprobación o censura hacia lo que se está exponiendo constituyen, por ende, pautas básicas para el desenvolvimiento de esta coyuntura.

Siguiendo esa misma línea como parte del respeto hacia los demás, así como un deber de vital importancia para el desarrollo de las actuaciones procesales en

(16) Al respecto, Montero Aroca considera que la regla debería enunciar no a favor de la buena fe, sino en contra de la mala fe, de modo que no se impusiera a la parte y a su abogado un deber positivo, sino un deber negativo de abstención. MONTERO AROCA, Juan. "El proceso civil llamado 'social' como ...". Ob. cit., p. 163. En igual sentido, se pronuncia Hunter Ampuero cuando precisa que el ordenamiento jurídico no puede exigir a los litigantes que se conduzcan de buena fe, sino solamente pueden prohibir las conductas de mala fe y sancionarlas. HUNTER AMPUERO, Iván. Ob. cit., p. 152.

(17) Tal como nos lo recuerda Gabriela Lanata Fuenzalida en tanto la buena fe debe guiar todas las actuaciones de las personas que intervengan en la contienda, empezando desde el juez (...). LANATA FUENZALIDA, Gabriela. *Manual de proceso laboral*. Editorial Legal Publishing, Santiago, 2010, p. 25.

el marco del nuevo proceso laboral, la ley ha establecido la prohibición de abandonar las audiencias sin justificación. Ello tiene, a su vez, un particular sentido respecto de otra de las prohibiciones del proceso, referida a las dilaciones indebidas que busquen suspender las audiencias y la obstrucción de las actuaciones de los medios probatorios. A lo anterior debe añadirse que también se concibe como una obligación de los testigos y de los peritos acudir a las audiencias a las que han sido convocados, bajo sanción de ser multados, lo que tiene por claro propósito propiciar la celeridad en las actuaciones de las pruebas que busquen crear convicción en el juez.

Además, no podemos desconocer que las nuevas tecnologías contribuyen en gran magnitud para el desenvolvimiento del proceso en general. Sin embargo, la cautela en el uso de estas es una obligación que todos los involucrados están obligados a cumplir. De esa forma, el empleo de equipos celulares se encuentra restringido y su excepcional uso solo podría ser autorizado por el juez. Entendemos que ello es así con el propósito de no propiciar diferencias en las capacidades de las partes para alegar su defensa al momento de la audiencia en sí misma.

El incumplimiento de cualquiera de estas reglas de conducta habilita la imposición de multas, las que podrán ser exigibles no solo a las partes, sino a las personas naturales que hayan incumplido con la regla. Es el caso del abogado, por ejemplo, que antes trasladaba las multas procesales que se imponían como consecuencia de su accionar a la parte que defendía. En cambio, con la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la multa podrá recaer en él directamente, lo que vendrá acompañado de una comunicación al Colegio de Abogados para que adopten las medidas disciplinarias que resulten necesarias. De esa forma, corresponde al juez determinar sobre quién específicamente recaerá la sanción, debiendo esta persona en específico cumplir con el pago. Se personaliza la sanción.

Evidentemente, los actos de mala fe o temeridad procesal son igualmente sancionados. El actuar con intenciones maliciosas que pretendan perjudicar a la parte contraria es reprochado por la ley. Así, tenemos que nuevamente se hace presente la obligación de todos los participantes del proceso laboral respecto de la salvaguarda de la buena fe en el accionar procesal, evitando incurrir en imperitencias que puedan tergiversar el objetivo mismo del proceso.

Otro factor determinante son las facultades de representación que deben poseer los partícipes del proceso laboral toda vez que para que el nuevo esquema procesal funcione correctamente, quienes acuden a él deben tener los instrumentos necesarios para la defensa de sus intereses.

Así, tenemos que una etapa de vital importancia dentro del proceso laboral es la conciliación. En ella se busca solucionar las diferencias entre las partes sin necesidad de tener que transitar por todo el proceso laboral. Sin embargo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo exige que quien actúe en representación de otro tenga facultades para conciliar expresas. Lo contrario supondrá que aquel no pueda participar de esta etapa y, por tanto, se frustrará la posibilidad de culminar el proceso a través de este medio de solución del conflicto.

II. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DEL JUEZ

El juez es definitivamente un protagonista del proceso laboral, toda vez que su participación es trascendental y determinante para la resolución de las controversias que se someten a consideración jurisdiccional.

En ese sentido, es él quien debe tener un especial comportamiento que guíe la participación de las partes, siendo en muchas ocasiones el “ejemplo a seguir”. Para ello se le ha encomendado diferentes funciones que van más allá de sus obligaciones jurisdiccionales, funciones que buscan lograr el adecuado desenvolvimiento del proceso, regulando la intervención de cada partícipe de este, lo que involucra tanto a las mismas partes como a sus defensores, representantes, testigos y cualquier otra persona que pudiera tener algún tipo de incidencia en el desarrollo del proceso laboral.

Una de las principales obligaciones que tiene el conductor del proceso recae en la identificación de las desigualdades que puedan surgir entre los partícipes de cada proceso. Esta identificación permitirá efectivizar el deber que dispone el artículo II del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que busca impedir que aquellas distinciones existentes entre los que se confrontan puedan tener alguna incidencia en el desenvolvimiento del proceso en sí. Por tanto, es el juez el responsable de evitar que aquellas desigualdades tengan algún efecto indebido y perjudicial en la resolución del caso.

Importa anotar que la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha acentuado esta responsabilidad del magistrado respecto de grupos de personas que cuentan con elementos diferenciadores particulares, tales como las madres gestantes, los menores de edad y los discapacitados.

Tan es así que, por ejemplo, el artículo 8.1 de la Ley N° 29497 dispone que será el juez el encargado de comunicar al Ministerio Público respecto de la participación del menor de 14 años de edad en un proceso laboral, a efectos de que la

Fiscalía se haga cargo de velar por su representación, siempre que este haya acudido sin un representante legal.

De esa forma, el juez tiene el deber de acortar las brechas diferenciadoras entre las partes, con el propósito de lograr el desarrollo de un proceso laboral justo y equitativo. No obstante, ello muchas veces lleva a tergiversar la imparcialidad que debe caracterizar al magistrado, puesto que él es quien debe escuchar a las partes para luego resolver atendiendo a las pruebas que se hayan tenido en evidencia. Sin embargo, en el proceso laboral esto no es necesariamente así puesto que existen diferencias entre las partes evidentes e insalvables, que requieren de una participación especial del juez. Sobre ello, es interesante cómo Antonio Baylos concibe esta variación en el rol del juez en el proceso laboral cuando sostiene:

“El proceso de trabajo, por tanto contiene un principio de igualdad formal, con las consecuencias que ello comporta en cuanto al impulso de parte y principio dispositivo, entre otros aspectos ya aludidos. Sin embargo, se han producido históricamente importantes correcciones, fundamentalmente a través de la aplicación de un principio tuitivo de protección del contratante más débil como eje de articulación del proceso laboral. Tal principio se manifiesta ante todo en la acción ‘compensatoria’ del juez, que pierde esa posición clásica no neutral, sino pasiva y asume un mayor poder en la dirección del proceso y, especialmente, en materia de prueba”⁽¹⁸⁾.

Otra de las responsabilidades que el juez se encuentra en la obligación de cumplir es velar por el respeto de las reglas procesales que los partícipes del proceso deben acatar, reglas que se encuentran referidas al respeto por los demás, así como con las conductas que deben procurarse. No debe presumirse que el juez se encuentre exento de cumplir dichas reglas. Por el contrario, él —como se ha dicho antes— es el ejemplo a seguir en el desenvolvimiento del proceso, por lo que es el primer llamado a acatarlas, pero, a su vez, debe verificar su efectivo cumplimiento por los demás.

Con el propósito de dotar de herramientas al juez que le permitan hacer asumir de modo efectivo esta responsabilidad, la ley ha dispuesto que se sancione a través de la imposición de multas. Importa anotar que se ha establecido que frente a los actos de mala fe y de temeridad, el juez se encuentra en la obligación

(18) BAYLOS GRAU, Antonio. “La igualdad de las partes en el proceso laboral y la tutela judicial efectiva”, pp. 113-114.

de imponer multas no menores a media ni mayores a 50 Unidades de Referencia Procesal. Es decir, no se concibe esta forma de sanción como una facultad jurisdiccional, sino más bien como un deber, lo que nos lleva a la presunción de que si se detectase algún acto merecedor de multa pero no sancionado por el magistrado, entonces sobre este último podrían recaer sanciones administrativas por incumplimiento de sus obligaciones funcionales⁽¹⁹⁾.

III. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DEMANDANTES

Como se sabe, todo proceso judicial se inicia con la interposición de una demanda. Para ello, la ley impone una serie de exigencias al sujeto que decida comenzar con un litigio, empezando por las formalidades que debe respetar para la interposición de la demanda.

Así, el sujeto que haga las veces de demandante tiene la obligación de satisfacer cada uno de los requisitos formales⁽²⁰⁾ para la presentación de la demanda, a efectos de que esta sea admitida por el juez y se pueda dar inicio al proceso en sí mismo.

Cabe resaltar que esta exigencia resulta a todas luces razonable toda vez que solo a partir de un petitorio claro y fundamentado es que se puede trasladar la información a la contraparte para que exprese su posición y se pueda llevar a cabo un contradictorio sustentado. Es decir, el proceso laboral tiene por propósito dilucidar aquellos aspectos que representan controversias entre dos o más partes, para lo cual es indispensable saber qué es lo que se cuestiona y sobre la base de qué elementos se exige determinada pretensión.

(19) En este punto, consideramos que podría resultar interesante discutir y analizar cómo es que la Nueva Ley Procesal de Trabajo podría estar conteniendo una excepción al principio del non bis in idem, puesto que en adición a la sanción pecuniaria que se debe y/o puede imponer ante determinados actos, la misma ley establece la posibilidad de que se tome en contra del actor los hechos propiciados. Nos explicamos. El juez debe imponer una multa por el incumplimiento de las reglas de conducta, como la obstaculización para la actuación de medios probatorios en atención al artículo 15 de la Ley N° 29497. Sin embargo, esta misma norma, más adelante, en el artículo 29 dispone que el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Entonces, tenemos que por un mismo hecho, el individuo puede ser doblemente sancionado.

(20) Los requisitos de la demanda se desarrollan en el artículo 16 de la Ley N° 29497.

De esa forma, el establecimiento claro y concreto de los medios probatorios, así como la delimitación de su finalidad son trascendentales para seguir con el desarrollo del proceso en sí mismo.

Ahora bien, lo anterior se relaciona de forma directa con lo dispuesto por el numeral 1 del artículo 23 de la Ley N° 29497, cuando se establece que la carga de la prueba recae en aquel que afirma determinado hecho. Quien inicia el juicio debe tener, a lo menos, la conciencia de que lo que reclama, corresponde en derecho y que aportará todos los medios probatorios a su alcance para acreditarlo.

Asimismo, existe un deber del demandante –cuando este recae en el trabajador– de probar tres elementos en específico:

- La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al legal o constitucional.
- El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.
- La existencia del daño alegado.

El incumplimiento de esta obligación, restará sentido a la demanda y, por ende, al proceso en sí mismo. En efecto, si el demandante no puede acreditar la existencia de determinado hecho, entonces no se podrá discutir en torno a su pertenencia.

IV. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS EMPLEADORES

Es bastante frecuente que los empleadores sean los que asuman la parte demandada de un proceso judicial. En efecto, de todas las pretensiones que se pueden llevar a juicio –y que se encuentran listadas en los artículos 1, 2 y 3 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo– la minoría puede ser activada por el empleador. En ese sentido, este debe respetar aquellas obligaciones y cumplir con aquellos deberes que le son impartidos como demandado o como demandante cuando corresponda.

Sin embargo, existen obligaciones que particularmente involucran a los empleadores, aun cuando sean demandados o demandantes. Una de las principales es el deber de comunicar a sus trabajadores que la organización sindical que los afilia ha iniciado un proceso judicial –o se ha apersonado a uno– en

representación suya, para lo cual debe poner en conocimiento la demanda⁽²¹⁾ al trabajador representado.

De otro lado, como hemos visto en la parte introductoria de este trabajo, un sector de la doctrina concibe la idea de que la desigualdad característica de la relación laboral debe ser trasladada al ámbito procesal. En ese sentido, se han establecido verdaderas cargas procesales a quien aparece como el poderoso de la relación contractual. En lo que respecta al proceso laboral peruano vigente, la Ley N° 29497 ha dispuesto que el empleador tiene la obligación de probar –cuando es la parte demandada– los siguientes aspectos:

- El pago o cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o su inexigibilidad.
- La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.
- El estado del vínculo laboral y la causa del despido.

La justificación que se encuentra detrás de esta particular situación es la posición que el empleador tiene en la relación laboral, toda vez que su supremacía frente al trabajador lo hace poseedor de mayores elementos de prueba y de información en general que son determinantes para la solución de los conflictos que se debaten en instancias judiciales.

Pero no ha bastado con ello, sino que la materialización efectiva de la protección al débil queda en clara evidencia al disponer distintas medidas que buscan incentivar al empleador a colaborar con el proceso laboral, toda vez que la negativa injustificada para la actuación de medios probatorios constituye una infracción a las reglas de conducta y no solo eso, según se pasa a señalar.

Es el caso, por ejemplo, de las planillas de pago. Quien las maneja y las almacena es el empleador. El trabajador no podrá acceder a la información que ellas contengan mientras que el patrono no permita su revisión. Así, la negativa irrazonable a su exhibición podría acarrear la imposición de multas, así como la presunción de que lo que alega el trabajador responde a la verdad.

(21) Cabe anotar que el artículo 8.3 de la Ley N° 29497 establece el deber de poner en conocimiento la demanda a los trabajadores que el sindicato representa en un proceso judicial. Sin embargo, entendemos que esta obligación debe ser extensiva también a la contestación de demanda, a efectos de que el trabajador tenga todos los elementos presentados en el proceso que identifican las estrategias de defensa de una y otra parte.

V. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS ABOGADOS

La comparecencia a los procesos laborales requiere de la presencia casi obligatoria de abogados patrocinantes. Su excepción solo es permitida cuando lo que el prestador de servicios reclama tiene un valor dinerario menor a las 10 URP. En este punto cabe preguntarse si, a la luz de la ausencia de igualdad entre las partes, resulta cuestionable esta regla en tanto que, por poco que demande un trabajador, el empleador puede comparecer debidamente patrocinado por abogado.

El abogado es quien posee el conocimiento jurídico que servirá de sustento para la fundamentación de la pretensión del demandante y de la defensa de los intereses del demandado. Es por ello que el nivel de compromiso que debe asumir todo abogado para representar una causa es muy elevado.

En efecto, tal como se ha diseñado el nuevo proceso laboral peruano, la participación del abogado en las audiencias es central y constante. El abogado es quien formula la teoría del caso, que no es otra cosa que una herramienta para planear el proceso, conjugando así los hechos con el derecho.

La actividad probatoria en ese escenario resulta ser determinante, pues a partir de la actuación de estos, el juzgado podrá definir su fallo. Como se ha dicho acertadamente “los medios probatorios o medios de prueba no son otra cosa que las herramientas –aportadas principalmente por las partes y eventualmente gestionadas a iniciativa del juez– gracias a las cuales el órgano jurisdiccional se pone en contacto con los hechos desconocidos para comprobarlos con base en las razones o motivos que los mismos provocan y que llevan al juez a la certeza sobre la existencia u ocurrencia de tales hechos”⁽²²⁾. Entonces, los medios probatorios le otorgan a las partes la posibilidad de probar sus alegaciones, de manera tal que serán estos los que finalmente orienten la actividad decisoria del juez.

Es preciso, por ello, que los abogados, en su calidad de profesionales de derecho, asuman la responsabilidad, en este nuevo modelo, de concurrir al proceso con los medios probatorios pertinentes y suficientes para sustentar su posición. Cabe resaltar que en el nuevo proceso laboral, de naturaleza ágil y célere, ya no cabe la atribución de la carga probatoria al juzgado, quien en el pasado debía oficiar, requerir, entre otros mecanismos, además de introducir pruebas de oficio si así lo estimara conveniente en cualquier momento antes de sentenciar.

(22) PAREDES PALACIOS, Paul. “Las presunciones como sucedáneos de los medios probatorios”. En: *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. SPDTSS, Lima, 2005, p. 180.

En efecto, conforme al principio de economía procesal, uno de los rectores del nuevo proceso laboral, se debe tratar de lograr los mayores resultados con el menor empleo posible de actividades, recursos y tiempos del órgano judicial. Proporcionando las partes y sus abogados las pruebas al juicio, este fin del proceso se verá cumplido.

De otro lado, el nuevo proceso laboral requiere que el juzgado conozca de la controversia como tal, es decir, dos puntos de vista sustentados que se contraponen y sobre los cuales hay que adoptar una decisión. Esto, evidentemente, en un escenario en el que se actúa con gran agilidad, oralidad y buena fe.

Cabe resaltar que si bien el juez conserva la potestad de solicitar pruebas de oficio, consideramos que esta solo se debe activar en situaciones excepcionales. En efecto, debemos recordar que la facultad directriz del juzgador que lo habilita para ello debe entenderse como una medida excepcional y reservarse, por ejemplo, para casos en los cuales las partes no han podido procurarse de aquellos medios probatorios por sí mismos⁽²³⁾.

Lo anterior se relaciona no solo con el deber de responsabilidad de los abogados para con sus clientes y la administración de justicia, sino también, como hemos mencionado, con el principio de imparcialidad.

Por ello, debemos anotar que una intervención judicial que transponga esta posición del juzgador en la etapa probatoria, con la que se pretenda suplir las deficiencias de las partes respecto del ofrecimiento o actuación de aquellos medios que sustenten sus posiciones generaría que este pierda la imparcialidad que debe ser inherente a su cargo⁽²⁴⁾. Como se ha indicado, son las partes a quienes les corresponde asumir el rol protagónico de proponer y actuar sus medios probatorios. Un ejemplo claro y común de la actuación probatoria es el interrogatorio a testigos. La parte que ofrece al testigo debe preparar su interrogatorio y no esperar que sea el juez el que a partir de sus propias inquietudes e interrogantes sobre la controversia efectúe las preguntas. Lo natural es que el juzgador solicite aclaraciones al testigo a partir de la información que este ha proporcionado al juicio en el

(23) Sobre este punto es interesante cómo Adolfo Ciudad Reynaud precisa que como un efecto del principio de oralidad dentro del nuevo proceso laboral peruano se entiende como una responsabilidad que los litigantes deben acudir a dicha diligencia (audiencia de juzgamiento) provistos de los medios de prueba de que intenten valerse (...). CIUDAD REYNAUD: Adolfo. En: "Taller sobre Derecho Procesal de Trabajo: el nuevo sistema laboral procesal", correspondiente a la ponencia realizada en el XX Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, realizado en setiembre de 2012 en Santiago de Chile.

(24) PALAVECINO CÁCERES, Claudio. "El retorno del inquisidor: Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento chileno". En: *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. N° 13, México D. F., 2011, p. 133.

marco del interrogatorio formulado por la parte que lo propuso y el eventual contra interrogatorio al que sea sometido.

Como se desprende del ejemplo citado, la ineficiencia o carencia de técnicas de litigación de los abogados puede inducir al juzgador a adoptar un rol que no le corresponde. En efecto, el abogado expresa oralmente las pretensiones demandadas, el sustento de estas, los medios de prueba, deduce las excepciones que corresponda, las absuelve, postula los alegatos finales, cuestiona los medios probatorios y absuelve los formulados en contra de los suyos propios, interroga a los testigos, etc. Ello obliga al profesional en derecho a conocer perfectamente el caso patrocinado y la posición que defiende. El desconocimiento de ello implicará una pobre participación que limitará el derecho de defensa del patrocinado, incumpliendo así con el compromiso profesional asumido.

A su vez ello implica que el abogado se encuentre actualizado con las nuevas tendencias jurisprudenciales, que sepa utilizar y aplicar las técnicas de litigación adecuadas y que conozca los instrumentos normativos correspondientes al momento de idear la estrategia de defensa a seguir, toda vez que ello será la línea de acción que determinará el éxito de cada una de las posiciones.

De esa forma, asumir el patrocinio de una causa bajo el amparo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo exige al letrado un mayor compromiso con la causa que defiende y con el cliente, puesto que dependerá de sus destrezas y de su avocamiento al caso en concreto que el desarrollo del proceso resulte beneficioso o no. Tal como lo reconoce de forma precisa Pasco Cosmópolis, bajo este nuevo esquema procesal laboral el abogado debe estar sumergido en el caso, puesto que lo contrario implicaría **incurrir en una grave responsabilidad**⁽²⁵⁾.

Al respecto, debemos recordar que Eduardo Couture postuló los diez mandamientos que conforman el decálogo de todo abogado⁽²⁶⁾. A saber, estos son:

1. **Estudia.** El derecho se transforma constantemente. Si no sigues sus pasos, serás cada día un poco menos abogado.

(25) Intervención de Mario Pasco Cosmópolis en la mesa redonda con participación de los doctores Hugo Fernández Brignoni y Fanny Ramírez Araque, en el II Seminario Internacional de Derecho Procesal Laboral, coorganizado por la Asociación Civil Ius et Veritas y la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social los días 14, 15 y 16 de junio de 2010. La transcripción de las intervenciones de los participantes de la mencionada Mesa Redonda puede verse En: "Los retos del nuevo proceso laboral peruano". En: *Ius et Veritas*. Edición N° 40, julio de 2010, p. 420-430.

(26) COUTURE ETCHEVARRY, Eduardo Juan. "Los mandamientos del abogado". El texto completo se puede revisar en el siguiente portal web: <<http://es.scribd.com/doc/24691726/Mandamientos-Del-Abogado-Couture>>.

2. **Piensa.** El Derecho se aprende estudiando, pero se ejerce pensando.
3. **Trabaja.** La abogacía es una ardua fatiga puesta al servicio de la justicia.
4. **Lucha.** Tu deber es luchar por el Derecho; pero el día que encuentres en conflicto el Derecho con la justicia, lucha por la justicia.
5. **Sé leal.** Leal para con tu cliente, al que no debes abandonar hasta que comprendas que es indigno de ti. Leal para con el adversario, aun cuando él sea desleal contigo. Leal para con el juez, que ignora los hechos y debe confiar en lo que tú le dices; y que, en cuanto al Derecho, alguna que otra vez, debe confiar en el que tú le invocas.
6. **Tolera.** Tolera la verdad ajena en la misma medida en que quieres que sea tolerada la tuya.
7. **Ten paciencia.** El tiempo se venga de las cosas que se hacen sin su colaboración.
8. **Ten fe.** Ten fe en el Derecho, como el mejor instrumento para la convivencia humana; en la justicia, como destino normal del Derecho; en la paz, como sustitutivo bondadoso de la justicia; y, sobre todo, ten fe en la libertad, sin la cual no hay derecho ni justicia ni paz.
9. **Olvida.** La abogacía es una lucha de pasiones. Si acabada la batalla cargas tu alma de rencor, llegará un en que la vida será imposible para ti. Concluido el combate, olvida tan pronto tu victoria como tu derrota.
10. **Ama tu profesión.** Trata de considerar la abogacía de tal manera que el día en que tu hijo te pida consejo sobre su destino, consideres un honor para ti proponerle que se haga abogado.

De esa manera, podemos entender que el abogado debe asumir un compromiso profesional con sus clientes que involucra una serie de factores y actualizaciones que permitirán lograr el propósito de la defensa de cada patrocinado. El incumplimiento a este compromiso no solo evidencia la falta de profesionalidad del abogado, sino que implica la debacle del patrocinado.

Por ello, ser abogado no solo es saber aplicar los conocimientos y las destrezas aprendidas a lo largo de los años, sino que implica internalizar los intereses de quien lo contrata e idear la mejor estrategia que pueda servir para procurar el éxito de los intereses que patrocina.

VI. DE LAS OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS SINDICATOS

Tal como ha sido concebido por la nueva norma procesal laboral, las organizaciones sindicales se encuentran facultadas a participar en un proceso judicial, ya sea propiciando uno o siendo parte de alguno iniciado por otros sujetos. Su participación puede darse en defensa propia o en resguardo de sus afiliados. Para ello no se exige la extensión de un poder especial de representación.

No obstante, debe observarse que la Ley N° 29497 sí exige a los sindicatos cumplir con un deber trascendental: identificar a las personas por las cuales interceden en el proceso. Es decir, no basta indicar ser una organización sindical para defender los derechos de sus afiliados, sino que es absolutamente indispensable identificar a quiénes específicamente se representa.

En este punto, es interesante y revelador lo señalado por Sanguinetti Raymond cuando recuerda que en distintos países las legislaciones laborales procesales permiten a los sindicatos actuar en defensa de sus propios intereses como organización colectiva, así como en respaldo de los trabajadores que reclaman alguna afectación particular. Sin embargo, la Nueva Ley Procesal de Trabajo peruana ha concebido **un triple supuesto de legitimación procesal del sindicato**, toda vez que puede actuar en defensa de sus propios intereses, en defensa de los derechos colectivos y en defensa de los dirigentes sindicales y sus afiliados⁽²⁷⁾ ⁽²⁸⁾.

COMENTARIO FINAL

De lo dicho es fácil apreciar que los cambios introducidos por la reciente reforma procesal laboral peruana no tienen relación solamente con trámites procesales. Estamos frente a una nueva visión de la forma de resolver las controversias entre las partes que requiere de verdadera especialización profesional de todos aquellos que, de una u otra forma, intervienen en su desarrollo.

(27) SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "La tutela de los derechos fundamentales en la Ley Procesal del Trabajo: un estudio específico de la libertad sindical". Conferencia impartida en el II Seminario Internacional de Derecho Procesal Laboral, co organizado por la Asociación Civil Ius et Veritas y la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social los días 14, 15 y 16 de junio de 2010.

(28) Sobre este mismo tema puede revisarse lo señalado por VALDEZ DAL RÉ, Fernando. "La defensa en juicio por el sindicato de derechos individuales: una facultad inutilizada". En: *Relaciones Laborales*, Sección "Editorial", Tomo 2, Madrid, 1994, p. 39.

De nosotros depende lograr que esta nueva forma de enfrentar la defensa de los derechos en juicio constituya, de verdad, las respuestas de quienes concurren ante un juzgador para ver hecho realidad el derecho sustantivo que los protege.

TEMA III
EL PROCESO EN SÍ: LA AUDIENCIA Y SU IMPORTANCIA