

“LA ORALIDAD” COMO SUSTENTO DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL EN EL PERÚ



Carlos Alberto QUISPE MONTESINOS

Abogado por la Pontificia Universidad Católica del Perú y Magister en Dirección de Recursos Humanos por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Juez Titular de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima. Profesor de la Maestría de Derecho del Trabajo de la Universidad de San Martín de Porres.

SUMARIO

I. La oralidad como sustento de las reformas procesales. **II.** Las condiciones exigidas por la oralidad. **1.** Carga adecuada. **2.** Organización Judicial. **2.1.** Un suficiente número de jueces titulares de las plazas. **2.2.** Una adecuada asignación de recursos. **III.** Límites de la oralidad en el proceso laboral. **1.** La actuación probatoria. **2.** La publicidad del proceso. **IV.** Bondades de la oralidad en el nuevo proceso laboral. **1.** Bondades del nuevo proceso laboral no derivadas de la oralidad. **2.** Bondades del nuevo proceso laboral derivadas de la oralidad. **V.** Reflexión final

La reforma procesal laboral que se viene implementando progresivamente en el Perú, comprenderá, a fines del año 2012, a 15 de los 31 distritos judiciales en los que se encuentra organizado el Poder Judicial, incluyendo al distrito judicial más grande e importante: el constituido por la Corte Superior de Justicia de Lima⁽¹⁾. Es decir, concluido el presente año, el nuevo modelo procesal laboral será aplicable a la mayor parte de la población judicial del país⁽²⁾.

(1) A través de la R.A. N° 023-2012 - CE- PJ se determinó que en el año 2012 la Nueva Ley Procesal del Trabajo se implementaría en los distritos judiciales de Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima, debiendo tenerse en cuenta que al año 2011 la nueva norma procesal laboral ya se encontraba vigente en los distritos judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque, Cusco, Moquegua, Ica, Junín, El Santa y Cajamarca.

(2) De acuerdo a las estadísticas correspondientes al año 2011, aproximadamente el 75% de la carga procesal del país se encuentra concentrada en los referidos 15 distritos judiciales.

Se ha expresado que la nota distintiva del nuevo modelo procesal, regulado por la Ley N° 29497 (en adelante, NLPT), es la oralidad. Sin embargo, de los distintos tipos de procesos previstos en el nuevo ordenamiento procesal laboral, estos son: el ordinario, abreviado, impugnativo de laudos arbitrales económicos, cautelar, de ejecución y no contencioso; a los que debe agregarse el proceso contencioso administrativo regulado por la Ley N° 27584 (bajo el cual los jueces laborales resuelven las controversias derivadas de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo⁽³⁾), solamente en dos de ellos, los denominados “ordinario” y “abreviado”, se expresa la esencia de la “oralidad”: el desarrollo de procesos por audiencias.

Debe precisarse que en los dos procesos identificados, el ordinario y el abreviado laboral, la demanda y la contestación de la demanda son actos escritos, característica que también tiene la sentencia, independientemente que la puesta en conocimiento del fallo sea oral. Ello permite apreciar que en tales procesos solamente la actuación probatoria es oral, siendo necesario reparar en que la fase, muchas veces más extensa y azarosa del proceso: la de ejecución, es también escrita.

Puede advertirse, entonces, que aquella característica que más se destaca y resalta de la reforma procesal, e incluso es reconocida como un principio del proceso⁽⁴⁾, en realidad tiene un alcance y ámbito de aplicación restringido. Por lo tanto, ¿es en realidad la “oralidad” el sustento de la reforma procesal?

I. LA ORALIDAD COMO SUSTENTO DE LAS REFORMAS PROCESALES

En distintos países de Latinoamérica se han emprendido reformas procesales en el ámbito laboral, como es el caso de Venezuela (2002), Ecuador (2003), Chile (2005), Colombia (2007), Uruguay (2009) y Perú (2010). Tales reformas se producen en el marco de reforma de los procesos civiles (entendiendo como tales a los procesos distintos a los de naturaleza penal) de nuestra región, los cuales tienen como “denominador común el cambio hacia sistemas en que se privilegia la oralidad para obtener la mejor concreción de la intermediación, asegurando la participación directa del juez en el proceso”⁽⁵⁾.

(3) De acuerdo a lo previsto en la Ley N° 29497, artículo 2 numeral 4, al regular la competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.

(4) En el artículo I del Título Preliminar de la NLPT, y también en su artículo 24, se reconoce a la oralidad como principio del proceso laboral conjuntamente con la intermediación, la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad.

(5) DUCE, Mauricio; MARÍN, Felipe y RIEGO, Cristián. “Reforma a los Procesos Civiles Orales: Consideraciones desde el debido proceso y calidad de la información”, p. 14; en: <http://www.cejamericas.org/portal/index.php/es/biblioteca/biblioteca-virtual/cat_view/43-documentos/79-publicaciones-impresas>

La oralidad se presenta, entonces, como uno de los ejes de la reforma procesal laboral en la región, constituyéndose en un elemento o característica que hace viable la vigencia efectiva de una serie de principios procesales, tales como la celeridad, la intermediación y la veracidad⁽⁶⁾, sosteniéndose que “el sistema oral exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez e incluso celeridad, y uno más al que no siempre se le reconoce la debida importancia: publicidad⁽⁷⁾.”

A partir de ello, se han destacado las bondades de los sistemas procesales orales por sobre los predominantemente escritos, impulsándose las reformas procesales en la oralidad y bajo la premisa que la dilación e ineficiencia de los juicios laborales se debe a su carácter escriturado⁽⁸⁾.

Sin embargo, el contraste de sistemas orales y escritos no constituye un debate reciente, sino que lleva algo más de 100 años planteado. Ya en el año 1906, Giuseppe Chiovenda pronunciaba, en el Círculo Jurídico de Nápoles, la conferencia “Las reformas procesales y las tendencias del pensamiento moderno”, destacando la importancia de la oralidad, la intermediación y la concentración e indicando que el tipo y el carácter de un sistema procesal están determinados principalmente por el predominio que en él tenga el elemento oral o el elemento escrito, señalando que la historia permitía afirmar sin titubeos, que el proceso oral es con mucho el mejor y el que mejor conviene a la naturaleza y a las exigencias de la vida moderna, garantizando el acierto intrínseco de la decisión, proporcionando economía, sencillez y celeridad⁽⁹⁾.

El ensalzamiento de las bondades de un proceso oral por sobre uno escrito data, en muchos países de Europa continental, desde más de un siglo. Así, Cappelletti resaltaba que desde el siglo XIX “podemos ver en toda Europa un movimiento general de la mejor doctrina, dirigido a combatir aquel principio (el denominado principio de la escritura) a favor de un sistema procesal oral”⁽¹⁰⁾. Por su parte, en

(6) MURGAS TORRAZZA, Rolando. “Tendencias actuales del Derecho Procesal Laboral y su influencia en las reformas del proceso de trabajo en América Latina”. En: *Seminario de Posgrado Internacional y Comparado sobre Derechos Laborales Fundamentales y Procesal del Trabajo*. Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y Universidad de Margarita, Isla de Margarita, 2011, p. 172.

(7) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “La Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú”. En: IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Lima, 2010, p. 23.

(8) Así, en el caso peruano se ha señalado que “la reforma ha sido impulsada sobre la oralidad porque, en los hechos, la justicia laboral ha venido actuando, estructuralmente –formal y sustantivamente– como un proceso escrito”. PAREDES PALACIOS, Paul. La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral). En: *Proceso y Constitución*. ARA editores, Lima, 2011, p. 253.

(9) CHIOVENDA, Giuseppe. *Instituciones de Derecho Procesal Civil*, volumen 3. Editorial Jurídica Universitaria, Ciudad de México, 2008, p. 475.

(10) CAPPELLETTI, Mauro. *El Proceso Civil en el Derecho Comparado*. ARA editores, Lima, 2006, pp. 60 - 61.

el mundo anglosajón, la oralidad procesal es parte de todo el recorrido de su historia judicial⁽¹¹⁾.

Es de verse, entonces, que si bien las ventajas de la oralidad ha sido conocidas y difundidas desde hace más de cien años, adoptándose incluso en determinados ordenamientos jurídicos⁽¹²⁾; en Latinoamérica, recién al término del siglo XX se define un camino por la oralidad de sus juicios, enmarcándose este movimiento en los procesos de profunda democratización política que desde hace algunos años se vienen llevando a cabo en la región⁽¹³⁾.

¿Qué es lo distintivo de un proceso oral? Jorge Peyrano⁽¹⁴⁾ presenta los argumentos que a continuación se reseñan a favor de un sistema oral, sobre los cuales Morales Godo⁽¹⁵⁾ efectúa un cotejo con la realidad peruana. Estos son:

- a) Mayor celeridad, en tanto que es posible eliminar una serie de actos procedimentales del proceso escrito, ya que con oralidad se hace todo al instante.
- b) La justicia escrita es una justicia "muerta"; mientras que el sistema oral permite al juez encontrarse en contacto con las partes, escucharlos, observarlos, persuadirlos o disuadirlos.
- c) Mayor publicidad del proceso, en tanto que al llevarse los actos procesales más importantes en las audiencias, se generará mayor publicidad, debido a que las mismas son actos procesales públicos y solo excepcionalmente se llevan a cabo en privado.
- d) Favorece el ejercicio del poder de dirección del proceso, ya que se reconocen amplios poderes al juez en la dirección personal de las audiencias.
- e) La resistencia hacia el proceso oral obedece a una suerte de inercia, debiendo tomarse en cuenta que un proceso oral implica un cambio de mentalidad y reaprender las instituciones procesales.
- f) Evita, -en mayor medida que el proceso escrito-, la inconducta procesal, debido a que con una correcta dirección del juzgador, éste puede cortar de plano las articulaciones maliciosas, centrando el debate y evitando pérdida de tiempos y esfuerzos.

(11) BORDALÍ SALAMANCA, Andrés y HUNTER AMPUERO, Iván. "Revisión crítica de la oralidad de los juicios en Chile". En: <[http://www.microjuris.cl/getContent?reference=MJCH_MJD402&links=\[HUNT\]>](http://www.microjuris.cl/getContent?reference=MJCH_MJD402&links=[HUNT]>)

(12) De acuerdo a CAPPELLETTI, el Código de Procedimiento Civil de Hannover de 1850, el Código de Procedimiento Civil alemán de 1877 y el Código de Procedimiento austriaco de 1895 encontraron su idea central y determinante en el principio de la oralidad. Ob. cit. pp. 61 y 62.

(13) BORDALÍ SALAMANCA, Andrés y HUNTER AMPUERO, Iván. Ob. cit.

(14) PEYRANO, Jorge W. *El proceso civil. Principios y fundamentos*. Astrea, Buenos Aires, pp. 312-315

(15) MORALES GODO, Juan. *La Oralidad en el Código Procesal Civil Peruano*. En: *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, año 3, 2009 número 3, disponible en: <<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoprocesal/article/view/2068>>

- g) Favorece el principio de concentración, debido a que en las audiencias se realizan los mayores actos procesales posibles, concentrándolos en un solo acto y evitando su dispersión

Paredes Palacios señala, por su parte, que la oralidad más que un asunto de la ley, es un modo de actuar, un modo de ser, una actitud, una suma de conductas que -necesariamente- debe asumir un conjunto de valores y principios que la hagan actual, constante, viva, expresándose en la prevalencia de lo oral sobre lo escrito, la preferencia del fondo sobre la forma, la dirección del proceso, la participación de las partes y sus abogados en las audiencias, la preparación de los jueces, la búsqueda de la verdad, la valoración razonada de la prueba, la razonabilidad de las decisiones adoptadas en el curso del proceso, la preocupación por la igualdad (efectiva) de las partes, el respeto a las garantías constitucionales y de los valores democráticos⁽¹⁶⁾.

En la misma línea, se ha sostenido que si bien la oralidad no es una característica que aparezca explícitamente en los tratados internacionales, sí constituye una derivación directa de estos, implicando básicamente una metodología de producción de información y comunicación entre las partes, por un lado, y entre las partes y el tribunal, por otro, suponiendo el uso de la palabra en contraposición al uso de la escritura⁽¹⁷⁾.

Son innegables las ventajas que se derivan de la implementación de la reforma procesal; sin embargo, el entusiasmo y las expectativas que ha generado el nuevo modelo procesal laboral en el Perú parecieran revelar una extendida percepción en el sentido que este puede significar la panacea de la solución de todos los problemas judiciales de la especialidad laboral y que la reforma normativa garantiza una radical transformación en la dirección y gestión de la organización judicial; de comportamientos y desempeños de jueces, personal jurisdiccional, partes y litigantes; así como en los niveles de conflictividad en la sociedad.

Consideramos que el modelo de proceso oral contemplado en la NLPT no garantiza una justicia laboral sustancialmente mejor a la impartida bajo el ámbito de la vigencia de la Ley N° 26636. Se requieren determinadas condiciones para que las bondades contempladas en el nuevo esquema procesal se concreten en las ansiadas celeridad y eficiencia en la impartición de la justicia del trabajo. Sobre tales condiciones y bondades nos ocupamos a continuación.

II. LAS CONDICIONES EXIGIDAS POR LA ORALIDAD

Un sistema procesal debe ser eficiente y brindar una adecuada tutela jurídica frente a los requerimientos de justicia de las personas. Como refiere Vidal, la virtud de un proceso se puede medir a partir de su idoneidad para brindar una tutela

(16) PAREDES PALACIOS, Paul. Ob. cit., p. 254.

(17) DUCE, Mauricio; MARÍN, Felipe y RIEGO, Cristián. Ob. cit. pp. 35 a 36.

efectiva, por lo que toda modificación o cambio de un sistema procesal se justificará si se sustenta en la búsqueda de una justicia más eficiente⁽¹⁸⁾.

En el ámbito de las relaciones laborales debe tenerse en cuenta que es más estrecha la relación entre la norma laboral procesal y la norma laboral material, que la que existe entre la norma procesal civil y la norma material civil⁽¹⁹⁾, por lo que alcanzar la vigencia efectiva de los derechos sustanciales del trabajo requiere, con una particular intensidad, decisiones justas, céleres y que se tornen en efectivas. La instauración de una reforma procesal basada en la oralidad se justifica, entonces, en tanto facilite el desarrollo de procesos céleres en los que se expidan sentencias justas y a su vez que se tornen efectivas. Es decir la justificación radica en contar con juicios eficientes.

Los grandes cuestionamientos efectuados al proceso laboral regulado en el país bajo la vigencia de la Ley N° 26636 se han orientado por los aspectos de celeridad y efectividad. Así, en el Informe Final 2010 del Equipo de expertos contratados por la Cooperación Alemana al Desarrollo - GTZ para la descarga procesal en la Corte Superior de Justicia de Lima⁽²⁰⁾, se concluyó que la lentitud en la tramitación de los procesos es la principal causa de la sobrecarga procesal en la especialidad laboral. En esa misma línea, se ha afirmado que la indicada Ley "no brinda un marco adecuado para la solución rápida y eficaz de los conflictos laborales"⁽²¹⁾, refiriéndose también que la mencionada Ley N° 26636 no habría cumplido con el objetivo para el cual se expidió, ya que su aprobación tenía como sustento la necesidad de contar con un proceso célere, moderno y especial, así como la necesidad de replantear la función del juez, a fin de destacar su dirección y participación activa en el proceso⁽²²⁾.

Se es injusto cuando se atribuye a una ley procesal, y al desempeño de los jueces en el marco de ella, la crítica situación de la justicia laboral. Tal enfoque simplifica en demasía un problema que comprende también a la forma de organización del servicio de impartición de justicia, la prioridad de la reforma laboral dentro de las políticas de estado, la conflictividad social, entre otros factores. La oralidad por sí misma no implica una sustancial mejora en la resolución de los conflictos jurídicos laborales.

(18) VIDAL SALAZAR, Michael. "Oralidad y garantías constitucionales en el procesal laboral". En: *Proceso y Constitución*. ARA editores, Lima, 2011, p. 277.

(19) FABREGA PONCE, Jorge. *Derecho Procesal del Trabajo (Individual y Colectivo)*. Panamá, 1982, p. 3.

(20) Informe enmarcado dentro del Programa de Descarga Procesal implementado por el Poder Judicial en el año 2010 para afrontar la sobrecarga procesal que afrontan las cortes y juzgados del país y que se encuentra referido a las siguientes cuatro especialidades Civil de Familia, Contencioso Administrativo, Penal Reos Libres y Laboral.

(21) Pre Dictamen de los Proyectos de Ley N° (s) 117/2006-CR, 982/2006-CR; 1575/2007-CR, 3467/2009-PE, 3483/2009-CR y 3489/2009-CR

(22) Ver: <<http://congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/341.htm>>

Un proceso oral requiere determinadas condiciones mínimas para responder a las expectativas que sobre la transformación en la justicia laboral se han formulado. Desarrollamos aquellas que estimamos fundamentales:

1. Carga adecuada

El estudio anteriormente referido por el equipo de expertos de la GTZ determinó que las principales causas de la demora procesal podían ser consideradas: 1) La falta de personal en el juzgado; 2) la falta de logística y tecnología; 3) la falta de capacitación; y, 4) problemas con las nulidades declaradas por las salas superiores. Consideramos que todas ellas derivan o se vinculan a una inicial: la desproporcionada relación entre el número de órganos jurisdiccionales laborales y el número de procesos a su cargo. La oralidad requiere una carga procesal adecuada y un suficiente número de juzgados para que el modelo funcione con éxito. ¿El nuevo modelo procesal peruano garantiza que los órganos jurisdiccionales cuenten con una adecuada carga procesal?

En el año 1996, a través de la Resolución Administrativa N° 108-CME-PJ, se aprobaron estándares de racionalización de carga procesal de los juzgados del Poder Judicial señalando que, en el caso de los juzgados laborales, esta no podría superar los 600 procesos al año. En el caso de la Corte Superior de Justicia de Lima, tenemos la siguiente composición de los juzgados especializados de trabajo:

CUADRO N° 1	
	Número
Permanentes con competencia en materia laboral	29
Transitorios de descarga con competencia en materia laboral	6
Transitorios especiales con competencia sobre los procesos de ceses colectivos referidos por la Ley N° 27803	2
Permanentes con subespecialidad previsional	5
Transitorios con subespecialidad previsional	2
Total de Juzgados:	44

De acuerdo al inventario judicial correspondiente al año 2011, estos 44 juzgados tenían una carga total de 53,747 expedientes, es decir, un promedio de 1,222 expedientes por juzgado. Ahora bien, entre enero y julio de 2012, sin considerar los 6 juzgados transitorios de descarga que cuentan con turno cerrado, ingresaron a los 38 restantes juzgados un total de 14,316 nuevos procesos, lo que, en promedio, significa 54 nuevos procesos mensuales por cada órgano jurisdiccional⁽²³⁾.

Ciertamente, la elevada carga procesal incide en los tiempos en los que se resuelven las controversias sometidas a la competencia de cada juzgado, como

(23) Las cifras corresponden a la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima, la cual tiene a su cargo el acopio y procesamiento de la información estadística.

también genera prácticas ineficientes, expresadas en resoluciones con tenores tales como “téngase presente”, “estése”, “traslado a la contraparte para que exprese lo concerniente a su derecho”, “pídase oportunamente”, entre otras.

Un proceso oral requiere que a cada órgano judicial se le asigne un razonable número de procesos, de tal manera que las distintas etapas procesales puedan ser cumplidas en los términos previstos legalmente. La esencia de un proceso oral es su desarrollo por audiencias y llevar a cabo una audiencia de conciliación y una audiencia de pruebas exige una asignación de tiempos significativamente mayor a aquel previsto en diligencias tales como la audiencia única del proceso ordinario regulado bajo la Ley N° 26636. En ella, como pretendida expresión del principio de concentración, se concibió que las etapas de saneamiento del proceso, conciliación, fijación de puntos controvertidos y actuación probatoria se efectuaran en una única diligencia, que en la práctica tuvo una duración aproximada de una hora, básicamente porque el nivel de conciliación es reducido⁽²⁴⁾, la actuación probatoria es fundamentalmente documental y existe poca cabida para las argumentaciones verbales, ya que las cuestiones probatorias, impugnaciones y alegatos se formulan por escrito.

Bajo el marco de la Ley N° 29497, en el denominado proceso ordinario, las audiencias de conciliación y juzgamiento se convierten en fases principalísimas, en atención a que los asuntos relevantes propuestos por las partes son resueltos en ellas, ya que se concilia en audiencia, se admite y actúa la prueba en audiencia y se resuelven las excepciones y dilucida la controversia también en audiencia. La asignación de una audiencia para desarrollar solamente la fase de conciliación revela la relevancia reconocida a este mecanismo de conclusión del proceso, debiendo tenerse en cuenta que ella puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, con la posibilidad de incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes⁽²⁵⁾.

Igualmente, la audiencia de juzgamiento, en tanto constituye la ocasión en la que normalmente se debería desarrollar toda la etapa probatoria, produciéndose en ella misma la valoración correspondiente y la expedición de la decisión a través de la cual se pone fin la instancia, no solamente requiere una duración suficiente para tales actos procesales, sino además una debida preparación previa del juez que la permita afrontarla exitosamente. Todo ello es realizable y deseable, pero —ciertamente— con niveles de carga procesal como los anteriormente referidos difícilmente podrán percibirse las ventajas de un sistema oral.

(24) Siempre de acuerdo a las cifras de la Unidad de Planeamiento y Desarrollo de la Presidencia, entre enero y julio de 2012, en los 29 juzgados especializados de trabajo permanentes de la Corte Superior de Justicia de Lima se produjeron un total de 69 conciliaciones. Es decir, teniendo en cuenta que en el mes de febrero se desarrollaron las vacaciones judiciales y no hubo actividad jurisdiccional, por cada juzgado solamente se lograron, en promedio, 0.40 conciliaciones mensuales.

(25) NLPT Art. 43 numeral 2.

El juez que imparte justicia bajo la Ley N° 26636 no le asigna, en promedio, una hora de duración a las audiencias únicas porque les desconozca importancia, sino porque la carga procesal a su cargo le exige atender simultáneamente más de mil de procesos. El juez que imparte justicia bajo la NLPT podría encontrarse en similar situación si la carga procesal desborda la capacidad de un órgano jurisdiccional en similares proporciones, determinando ello la ineficiencia de un proceso que ha sido concebido para ser eficiente.

A través de la R.A. N° 143 -2012-CE-PJ, publicada el 31 de julio de 2012, en el distrito judicial indicado se determinó dieciséis juzgados especializados de trabajo y diez juzgados de paz letrados con especialidad laboral conozcan los procesos comprendidos en la NLPT, empezando sus funciones con carga cero. Si tal número de juzgados, frente a los procesos que deben afrontar garantiza que cada órgano jurisdiccional cuente con una carga adecuada⁽²⁶⁾, se habrá satisfecho una importante condición para la oralidad. Sino, la situación no habrá variado mucho, ya que el proceso “falsamente oral”⁽²⁷⁾ como el regulado por la Ley N° 26636 y el proceso, en contraposición, “verdaderamente oral” regulado por la NLPT, serán iguales de ineficientes. La inmanejable carga procesal, regularmente asignada a todos los órganos jurisdiccionales laborales, limitará en mucho la eficiencia del nuevo proceso.

2. Organización judicial

La organización de la estructura judicial laboral contemplada en la NLPT no es sustancialmente distinta a aquella prevista en el ordenamiento anterior aprobado por la Ley N° 26636, salvo en lo que concierne a la Justicia de Paz Letrada, la que ahora se convierte en especializada. Ello constituye un gran acierto, en tanto que los jueces del inicial nivel del orden jurisdiccional laboral se avocarán exclusivamente a materias de trabajo, garantizando una mayor experticia en la solución de las controversias sometidas a su conocimiento.

Haciendo a un lado la especialización en el primer nivel de la magistratura laboral, los problemas habituales de la organización judicial constituyen una amenaza para la eficiencia del nuevo modelo procesal laboral. Así, a tono con el requerimiento de carga adecuada, un proceso oral requiere que la organización judicial garantice un suficiente número de jueces titulares y una adecuada asignación de recursos.

(26) Debe tenerse en cuenta que en el I Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral, publicado en el mes de julio del presente año, se acordó que los jueces de trabajo se encuentran facultados para conocer las pretensiones de reposición en casos de despidos incausados y fraudulentos, por lo que muchas pretensiones normalmente planteadas en la vía del proceso de amparo son ahora conocibles ante el juez especializado de trabajo, determinando ello mayores niveles de carga procesal.

(27) “Vean ustedes las normas procesales en toda América y todas son orales, pero es una falsa oralidad”. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. “Los retos del nuevo proceso laboral peruano”. Mesa redonda con Hugo Fernández Brignoni y Fanny Ramírez Araque. En: *IUS ET VERITAS* N° 40; 2010, p. 427.

2.1. Un suficiente número de jueces titulares de las plazas

La implementación de un modelo procesal oral requiere incrementar sustancialmente el número de magistrados, los que deben tener la condición de permanentes o titulares a efectos de no solamente garantizar capacidad previamente evaluada para resolver debidamente los conflictos jurisdiccionales sometidos a su competencia, sino también para disminuir los niveles de rotación de jueces. En la realidad judicial peruana es común que el número de órganos judiciales permanentes sea significativamente inferior al que requiere la organización judicial, determinando ello la existencia de un elevado número de órganos transitorios con jueces también bajo esta condición, denominados “supernumerarios”⁽²⁸⁾ cuyo nombramiento y permanencia en el cargo depende, en la mayoría de los casos, de la discrecionalidad del presidente de la correspondiente corte de justicia.

Los elevados niveles de rotación de magistrados no guardan correlato con el esquema procesal previsto en el nuevo ordenamiento procesal laboral, ya que el juez que presencia y dirige activamente el debate y discusión de las partes en la etapa probatoria, debe ser el mismo que resuelva la controversia. Pero si en algún caso, en el que la actuación probatoria no se agote en una única ocasión, sino que sea necesario continuarla en una oportunidad diferente⁽²⁹⁾, el magistrado es rotado, en atención a su carencia de titularidad, tendrían que realizarse nuevamente las actuaciones ya efectuadas o vulnerarse la necesaria intermediación, en el sentido que el juez que dilucidaría la controversia no sería el mismo que hubiera actuado toda la prueba.

Un proceso oral requiere, entonces, afianzar la titularidad de los magistrados y desterrar los altos niveles de rotación o suplencia, derivadas en mucho de la transitoriedad de órganos jurisdiccionales que a pesar de su permanencia en el tiempo y elevado nivel de carga no son convertidos en órganos permanentes⁽³⁰⁾. No corresponde —ciertamente— a la NLPT garantizar tal situación, pero sí se requiere contar con políticas y prácticas de los órganos de dirección del Poder Judicial dirigidas a incrementar el número de magistrados, afianzar su titularidad y reducir los niveles de transitoriedad, lo cual, para lo que es objeto de nuestro análisis, tendrá una incidencia positiva en la eficiencia del proceso laboral.

(28) De acuerdo a los artículos 65 y 239 de la Ley de la Carrera Judicial; los jueces supernumerarios son aquellos que ejercen función jurisdiccional no habiendo obtenido la plaza de jueces titulares y en número podrán alcanzar el 30% de estos.

(29) Como lo prevé el artículo 46 numeral 6 de la NLPT, y se desprende de los artículos 15, séptimo párrafo, y 22 del mismo instrumento normativo.

(30) Una expresión de ello, en el distrito judicial de Lima, son los seis juzgados transitorios de descarga con competencia en materia laboral, cuya creación data del año 2008 y cuentan con una carga superior a los 1.700 expedientes cada uno; pero su naturaleza “transitoria” determina la carencia de plazas titulares y un elevado nivel de rotación en sus magistrados supernumerarios.

2.2. Una adecuada asignación de recursos

Un modelo procesal sustentado en la oralidad requiere un importante incremento en la asignación de recursos para contar con más órganos jurisdiccionales⁽³¹⁾, sustentar el fondo de formación magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral⁽³²⁾, habilitar ambientes adecuados a las particularidades del nuevo proceso, contar con los necesarios y suficientes equipos de las tecnologías de la información y comunicación para el desarrollo de las audiencias, su conservación en archivo informático e implementación de una red electrónica de notificaciones⁽³³⁾, sin perjuicio que la octava disposición transitoria de la NLPT haya dispuesto que las acciones necesarias para su aplicación se ejecutan con cargo a los presupuestos institucionales aprobados a los pliegos presupuestarios, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

La Ley del Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2012, Ley N° 29812, consideró provisiones para financiar la aplicación de la NLPT en determinados distritos judiciales del país (Lima Sur, Lima Norte, Callao y Lima), pero aparentemente tales provisiones fueron insuficientes, ya que en el caso de Lima, por ejemplo, luego de iniciales expectativas referidas a contar con un local propio en donde se concentrarían todos los órganos judiciales laborales del mencionado distrito judicial, se determinó que los dieciséis juzgados especializados de trabajo que inicialmente conocerán las controversias planteadas bajo la NLPT, se ubiquen en la misma sede principal de la Corte Superior de Justicia de Lima (Alzamora Valdez), en un área reducida comparativamente a aquella asignada, en la misma sede, desde 1997 a la justicia especializada laboral.

La situación se agrava si se considera que la justicia de trabajo, en el mismo distrito judicial y solamente a nivel de justicia especializada, cuenta adicionalmente con otras cuatro sedes. Tal diseminación y dispersión de los órganos jurisdiccionales afecta al justiciable, dificulta la celeridad y economía procesal (las notificaciones, la elevación y devolución de expedientes y la coordinación en general entre los órganos de la misma especialidad se resienten sin duda) y no evidencia la existencia de un soporte organizativo propio de un nuevo modelo procesal en el que se han cifrado tan altas expectativas.

En la reforma procesal laboral de Chile, que se suele emplear como referente para el caso peruano, se implementó “una estructura acorde para su correcto funcionamiento, así por ejemplo, se separó la función administrativa de la jurisdiccional, se estableció un mayor número de jueces especializados, mayor dotación funcionaria y se incorporó definitivamente el recurso tecnológico como medio de apoyo y

(31) Quinta disposición transitoria de la NLPT.

(32) Duodécima disposición complementaria de la NLPT.

(33) Primera disposición complementaria de la NLPT.

registro en la tramitación de causas⁽³⁴⁾. Como lo refiere Ciudad, refiriéndose también al caso chileno, “en el año 2006, existían 20 juzgados del trabajo en el país, los que fueron incrementados a 81. Es decir se ha cuadruplicado el número de juzgados y tribunales del trabajo, lo que demuestra la existencia de una clara decisión política para llevar a la práctica la reforma procesal adoptada”⁽³⁵⁾.

El logro de un proceso laboral eficiente que se exprese en juicios breves con soluciones justas y pueda ser concebido por la ciudadanía como un instrumento de justicia y pacificación social requiere que la voluntad política no se limite a proclamar que la NLPT permitirá que los procesos laborales tengan una duración de seis meses⁽³⁶⁾, sino que tal voluntad se evidencie a través de una debida asignación y empleo de los recursos necesarios para que las bondades del modelo permitan concretizar la pretendida eficiencia.

III. LÍMITES DE LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL

Se ha expresado que el eje central del debido proceso es la idea de juicio entendido como audiencia oral, pública y contradictoria, constituyendo la oralidad el único mecanismo idóneo para asegurar la inmediación y la publicidad en el proceso, siendo relevante que el material escrito no sea la base sobre la cual se forma convicción el tribunal y se fundamenten sus decisiones, sino lo sea el producto de la audiencia, es decir las argumentaciones y pruebas actuadas en ella con inmediación, contradictoriedad y publicidad⁽³⁷⁾. Enfoques de esta naturaleza se sustentan en procesos ideales a los que legítimamente se aspira como consecuencia de una reforma procesal, pero contienen ciertos mitos que son necesarios identificar a fin de justamente potenciar la actuación de los jueces en aquellos aspectos cuya utilidad deriva más de una inteligente dirección del proceso antes que del propio esquema procesal diseñado.

(34) MARZI, Daniela. “Informe sobre la implementación de la reforma procesal laboral en Chile”. En: <http://www.cejamerica.org/portal/index.php/es/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_details/7174-implementacion-de-la-reforma-laboral-en-chile>.

(35) CIUDAD REYNAUD, Adolfo. “Trabajo decente y modernización de la justicia laboral. Las reformas procesales emprendidas en América Latina”. En: *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores. Lima, 2011, p. 70.

(36) Al día siguiente de publicada la Ley N° 29497, un diario de circulación nacional publicó como titular de su primera plana: “Revolución en justicia laboral”, frase que guardaba correlato con lo expresado por la entonces Ministra de Trabajo y Promoción del Empleo cuando, refiriéndose al proyecto de la mencionada ley, señaló: “Esta iniciativa constituye una verdadera revolución de la justicia laboral porque permitirá resolver procesos, que ahora tardan entre tres y cuatro años, en solo seis meses, reduciendo así drásticamente la carga procesal” (declaraciones recogidas en el diario *El Peruano* del día viernes 2 de octubre de 2009, p. 15).

(37) DUCE, Mauricio; MARÍN, Felipe y RIEGO, Cristián. Ob. cit., pp. 35 a 37.

1. La actuación probatoria

El nuevo proceso laboral ha sido diseñado para que los medios probatorios de actuación estelar sean las declaraciones, principalmente las de las partes, pero también de terceros que intervienen en el proceso⁽³⁸⁾. Ello viabiliza la recurrencia a las técnicas de litigación oral, entre las que destaca la teoría del caso —a través de la cual se desarrolla la perspectiva fáctica y legal de las partes procesales respecto a los hechos materia de controversia y a los medios de prueba que se ofrecen, a fin que el juzgador se convenza de las posiciones que se le presentan y las ampare— como también a las técnicas de interrogatorio, contrainterrogatorio y objeciones. Tal situación determina que los jueces y abogados desarrollen conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias en las que tradicionalmente no han sido formados, tales como plantear teorías del caso, efectuar narraciones en el juicio, formular interrogantes en sus distintas formas (abiertas, cerradas, sugestivas, de opinión, argumentativas, etc), presentar objeciones, realizar producción y control de la prueba, dominar técnicas de argumentación y persuasión, buscar información y, en general, contar con las estrategias y competencias propias de la denominada litigación oral adversarial.

Sin embargo, los procesos laborales normalmente se resuelven a partir de prueba escrita y ello se explica porque la satisfacción de los intereses intentados y la restitución de los derechos laborales afectados (normalmente quien es demandante es el trabajador y en atención a su situación en la relación sustancial y procesal se concibió la existencia de una disciplina como el Derecho Procesal del Trabajo) se expresan en una cuantificación económica. Procesos en los que se debaten remuneraciones, beneficios sociales, condiciones de trabajo, indemnizaciones por daños y perjuicios e, incluso, despidos culminan con una decisión a través de la cual se ordena el pago de cierto importe económico y la determinación de ello se sustenta regularmente en prueba documental, ya que la carga de la prueba del pago le es impuesta al empleador⁽³⁹⁾, quien debe acreditar el pago a través de documentos⁽⁴⁰⁾. Tal afirmación es incluso aplicable en los casos en los que se invoca el principio de primacía de la realidad y se requiere el reconocimiento de la existencia de una relación sustancial (que informal o formalmente hubiese sido presentada como una civil) como laboral, ya que la existencia o inexistencia de la subordinación jurídica es también acreditada, normalmente, a través de documentos.

(38) 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 (art. 21 de la NLPT), siendo las declaraciones los primeros medios en ser actuados (art. 46 numeral 5 NLPT) y debiendo tenerse en cuenta que las exposiciones orales de las partes prevalecen sobre las escritas (art. 12.1 de la NLPT)

(39) Art. 23. 4 de la NLPT

(40) El artículo 18 del D.S. 001-98-TR modificado por el D.S. N° 009-2011-TR prevé que el pago de la remuneración se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva y en los casos en que el pago de la remuneración se realice a través de las empresas del sistema financiero, el pago se acredita con la constancia de depósito en la cuenta de ahorros a nombre del trabajador.

Si la actuación probatoria en el proceso laboral es normalmente escrita y ni las declaraciones de las partes ni las testimoniales son, generalmente, determinantes para lograr la convicción en el juzgador ¿por qué la “estelarización” de los interrogatorios?

Dentro de la fascinación que ha generado la oralidad, podría considerarse que la prueba documental deba ser oralizada, sometiéndola al contradictorio oral, sin repararse en la eficiencia de ello. En la línea de Nieva Fenoll, consideramos que “la prueba documental, por su propia esencia, es escrita y, al menos en principio debe ser escrita (...) que la prueba sea oral no siempre hace de la misma una actividad más fiable, sino que, en malas manos, la oralidad puede conducir precisamente a que la prueba sea inútil”⁽⁴¹⁾. Es de verse que si un empleador no pagó una remuneración, no otorgó un beneficio social o despidió sin procedimiento legal de por medio, no debería importar mucho la declaración del incumplido, lo afirmado por sus testigos, ni las cualidades oratorias o de persuasión de los abogados en referencia a lo que digan que “dice” el documento, ya que independientemente del histrionismo al que se recurre, será incontrastable que existirá una deuda pendiente de ser atendida.

Debe reconocerse que si bien la impartición de la justicia laboral es cuestionada, ello se fundamenta en la demora de los procesos y en la ineficacia de sus decisiones, pero no en la injusticia de sus fallos. Normalmente se resuelve en justicia y a partir de una adecuada valoración de los medios de prueba. Para ello no se ha recurrido, en el modelo procesal anterior, a una privilegiada actuación de las declaraciones y testimoniales, sino a un correcto análisis documental. Teniendo en cuenta lo expresado, la importancia brindada a las declaraciones en el nuevo proceso laboral no deben llevar a oralizar toda la actuación probatoria, desarrollar prácticas innecesarias como efectuar siempre un “debate cruzado” sobre el contenido de los documentos, ni minimizar el valor del análisis del documento para la toma de decisiones.

El sobredimensionamiento de las actuaciones orales en la etapa probatoria también se ve revelado por el esquema previsto tanto en el proceso ordinario como en el proceso abreviado, ya que concluida la actuación probatoria y luego de expresados los alegatos verbales en el mismo acto, el juez expide la decisión a través de la cual resuelve la controversia⁽⁴²⁾. Ahora, en tanto que en el fallo se deben indicar los derechos reconocidos, así como las prestaciones a cargo del demandado, señalándose el monto líquido si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero⁽⁴³⁾, el juzgador debe llegar a la audiencia no solamente debidamente preparado y con un sólido conocimiento de los hechos y el derecho aplicable, sino incluso, en los casos de pago de remuneraciones y beneficios sociales (que ciertamente

son la mayoría), con una cuantificación elaborada a título de “borrador” o proyecto del fallo a emitirse.

Si ello es así, se aprecia que el juez no asiste a la audiencia en la que se desarrolla la actuación probatoria como una “tabla rasa” o “impoluto” para recién vincularse con el caso, ya que no solamente lo conoce muy bien, sino que además cuenta con una decisión previa que debe corroborar, modificar o desechar. Entonces, en muchos casos, consideramos que en los más, la finalidad de la audiencia será justificar una decisión ya adoptada con anterioridad en base al estudio del caso por el juez, lo cual corrobora que la “oralización” de la prueba documental no debería tener una trascendencia mayor.

Sobre la valoración de la prueba también se han formado cuestionables expectativas irreales en el proceso oral. Así, se ha expresado que al imponerse fundamentalmente una práctica probatoria fundamentalmente concentrada, se posibilita la intermediación efectiva y real del juez, lo que debería permitir obtener los mayores provechos del contacto directo, frontal y concentrado del juzgador con las partes y sus medios de prueba, facilitando —asimismo— la valoración judicial⁽⁴⁴⁾. A partir de ello, se esperaría que al actuarse los interrogatorios, el juez se percate de la autoafirmación, inseguridades, dudas o titubeos de los declarantes, no advirtiéndose que el juez no es un especialista en psicología del testimonio e, independientemente de la capacitación que pueda recibir en este ámbito, no se convertirá en un experto en tal materia. Es de verse que aun así se percatara el juez de las referidas manifestaciones psíquicas de las partes, testigos o peritos al expresar sus declaraciones, muy difícilmente se podrán motivar las decisiones sobre la controversia en base a tales expresiones subjetivas.

Bordali y Hunter califican de peligroso y perverso el mito del “juez psicólogo”, por el que se ve en la oralidad una suerte de eje facilitador en la percepción del lenguaje corporal de las partes y testigos que permite evaluar la fiabilidad de las pruebas⁽⁴⁵⁾. Intermediación debe implicar actuación inmediata de la prueba ante el propio magistrado que va a resolver la controversia, mas no llevar a determinar que por ello su sentido común, en función a la percepción de cómo se declara, determinará el amparo o denegación de las pretensiones intentadas.

2. La publicidad del proceso

El principio de publicidad alude a la publicidad para las partes y la publicidad general. La primera se refiere al principio de contradicción y la segunda constituye la verdadera publicidad, señalándose que sin oralidad no hay publicidad, ya

(41) NIEVA FENOLL, Jordi. “Oralidad e Intermediación en la prueba: luces y sombras”, p. 27, en: <http://www.civilprocedurereview.com/busca/baixa_arquivo.php?id=18&embedded=true>.

(42) Arts. 46 y 49 de la NLPT

(43) Art. 31 de la NLPT

(44) PALOMO VÉLEZ, Diego. “Proceso civil oral: ¿qué modelo de juez requiere? Una lectura desde los desafíos de la modernización de la justicia chilena”. En: *Cátedra*. Revista de los Estudiantes de Derecho de la UNMSM. N° 12, Lima, 2006, pp. 33.

(45) BORDALI SALAMANCA, Andrés y HUNTER AMPUERO, Iván, Ob. cit.

que "solo un proceso oral y concentrado permite la publicidad y con ella la fiscalización popular del funcionamiento de la justicia"⁽⁴⁶⁾.

Consideramos que esta concepción de limitar la vigencia del principio de publicidad a los procesos orales se sustenta también en un mito, ya que el hecho que se realice una audiencia a puerta abierta no garantiza su publicidad. Bajo la Ley N° 26636, las audiencias se efectúan también públicamente, siendo sancionadas con nulidad tales diligencias y la actuación de los medios probatorios que no se realizan ante el juez⁽⁴⁷⁾, y ello no ha determinado que la publicidad sea una garantía predicable del proceso laboral regulado por la mencionada ley.

La publicidad puede encontrarse mejor garantizada por la digitalización del proceso y ello no depende de la oralidad del sistema procesal, sino simplemente de que las actuaciones procesales y las decisiones expedidas en juicio sean de público conocimiento a través de los medios masivos de comunicación como internet. Los limitados ambientes de las salas de audiencias permiten a muy pocas personas, distintas de las partes, tomar conocimiento del desarrollo del juicio. Por su parte, el expediente digital, el que no se circunscribe solamente a los procesos orales, permite que toda la ciudadanía pueda tomar conocimiento de su desarrollo y efectuar un control social sobre las decisiones y desempeño de la justicia laboral. La publicidad no se encuentra entonces indisoluble y exclusivamente ligada a la oralidad, por lo que la presentación de estas como binomio tendría más la finalidad de potenciar tal modelo procesal antes que expresar sus reales ventajas.

Cabe indicar en este apartado que la exaltación de la publicidad podría ser, a veces contraproducente para la solución de la controversia. Ello ocurre en la conciliación, sobre la cual, en el esquema procesal peruano, solamente se ha previsto que durante ella se suspenderá el registro en audio y video⁽⁴⁸⁾, pero la práctica ha llevado a que estas se desarrollen con público. En tanto que la conciliación puede generar que se señalen hechos, prácticas e interpretaciones que podrían ser contraproducentes a los intereses de un empleador demandado en otro proceso (ya que en la sala de audiencia pueden encontrarse demandantes o potenciales demandantes de otros juicios) no sería recomendable que la diligencia se desarrollara con presencia de público. En este sentido, consideramos adecuada la regulación de la etapa de conciliación en el modelo venezolano, en el que se ha establecido que la audiencia preliminar se realice en forma privada presidida personalmente por el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución⁽⁴⁹⁾.

IV. BONDADES DE LA ORALIDAD EN EL NUEVO PROCESO LABORAL

La NLPT contiene una serie de innovaciones al proceso laboral que sin duda lo modernizan y determinan que la justicia laboral pueda brindar una mejor respuesta en la resolución de las controversias jurídicas laborales. Varias de estas modificaciones se explican por el modelo oral previsto para los procesos ordinario y abreviado, pero otras tantas no se derivan necesariamente de la oralidad o de una compatibilidad con esta, sino que constituyen una natural respuesta frente a las necesidades evidenciadas luego de aproximadamente 14 años de vigencia del modelo anterior, la identificación de prácticas ineficientes, así como el propio desarrollo de las tecnologías de la información y comunicación y su posibilidad de incorporarlas para una mejor gestión de los procesos.

Identificamos entonces, a continuación, ambos tipos de innovaciones, inicialmente aquellas que, a nuestro entender sustanciales, no se derivan del esquema oral adoptado y luego las que sí se explican como expresión de la oralidad.

4.1. Bondades del nuevo proceso laboral no derivadas de la oralidad

El deber de privilegiar lo sustancial sobre lo formal; la especialización de la justicia laboral; la recurrencia a la notificación electrónica; el ejercicio de las facultades probatorias de oficio por la segunda instancia, con la prohibición de que esta declare la nulidad de la sentencia por no haber hecho ejercicio el juez de primera instancia de tales facultades; la presunción de laboralidad, a partir de la acreditación de la sola prestación de servicios; el efecto no suspensivo del recurso de casación; la creación del precedente judicial de la Corte Suprema; las sustanciales mejoras en cuanto concierne a la tutela cautelar; el establecimiento de parámetros razonables para someter las controversias jurídicas al arbitraje; la creación de un fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral; la implementación de una red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en el portal institucional del Poder Judicial; la implementación de una base de jurisprudencia relevante y precedentes vinculantes; la creación de un sistema informático de cálculo de derechos y beneficios sociales; y, la existencia de tribunales unipersonales que resuelven —en última instancia— determinadas controversias en función de la cuantía, entre otras modificaciones, constituyen, sin duda, importantes innovaciones que apuntan a la eficiencia del proceso laboral.

(46) MONTERO AROCA, Juan. "La nueva Ley de Enjuiciamiento Civil española y la oralidad". En: *DERECHO*. PUCP N° 53. Lima, 2000, p. 625.

(47) Art. I del Título Preliminar de la Ley N° 26636.

(48) Artículo 12.1 de la NLPT.

(49) Art. 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela.

Estas innovaciones se aprecian, con algún nivel de detalle, en el siguiente cuadro:

CUADRO Nº 2	
Sustancial ampliación del ámbito de la justicia laboral	Art. II Título Preliminar y arts. 1 al 4
Privilegio del fondo sobre forma y rol protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso.	Art. III Título Preliminar
Especialización laboral de los juzgados de paz letrados	Art. 1
Comparecencia de menores sin representante legal y actuación de sindicatos en defensa de sus afiliados sin necesidad de poder especial	Art. 8
Reglas de legitimación especial en casos de afectación de los derechos fundamentales del trabajo	Art. 9
Notificaciones mediante sistemas de comunicación electrónica	Art. 13
Incremento de multas por temeridad o mala fe	Art. 15
Comparecencia del prestador de servicios sin abogado si el petitorio no supera las 10 URP y, a criterio del juez, hasta las 70 URP	Art. 16
Demanda de liquidación de derechos individuales cuando exista sentencia declarativa del Tribunal Constitucional o la Corte Suprema	Art. 18
Actuación probatoria de oficio en segunda instancia y la imposibilidad de declarar la nulidad de la sentencia por no haberse hecho ejercicio de tal facultad	Art. 22
Reglas de distribución de la carga de la prueba: Presunción de laboralidad a partir de la prestación personal de servicios	Art. 23
Conciliación y transacción en cualquier estado del proceso hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada	Art. 30
Efecto no suspensivo del recurso de casación	Art. 38
Precedente judicial de la Corte Suprema	Art. 40
Proceso cautelar: <ul style="list-style-type: none"> Medida cautelar fuera del proceso Posibilidad de dictarse cualquier medida cautelar, incluso una genérica no prevista en las normas procesales Reposición provisional exigiendo solo la verosimilitud del derecho en casos de afectación a la libertad sindical o tener la condición de menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad 	Art. 54 al 56
Proceso de Ejecución	Art. 57 al 63
Procesos no contenciosos	Art. 64 al 68
Conciliación administrativa facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador	Quinta disposición complementaria
Parámetros para someter válidamente las controversias jurídicas en materia laboral al arbitraje	Sexta disposición complementaria
Pago de costos por parte del Estado	Séptima disposición complementaria
Fondo de formación de magistrados y de fortalecimiento de la justicia laboral	Duodécima disposición complementaria
Red electrónica que permita la notificación de las resoluciones mediante correo electrónico y publicación simultánea en la página web del Poder Judicial	Primera disposición transitoria
Implementación por parte del MTPE con la colaboración del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional de una base de datos pública, actualizada permanentemente, que permita el acceso a jurisprudencia, precedentes vinculantes y ofrezca información estadística sobre los procesos laborales en curso	Segunda disposición transitoria

Implementación por parte del MTPE con la colaboración del Poder Judicial de un sistema informático que permita el cálculo de los derechos y beneficios sociales	Tercera disposición transitoria
Implementación por parte del MTPE de un sistema de remisión electrónica de información de las planillas electrónicas	Cuarta disposición transitoria
Creación e instalación progresiva de juzgados y salas laborales para fortalecer la especialidad laboral a efectos de brindar un servicio de justicia más eficiente	Quinta disposición transitoria
Tribunales unipersonales que resuelven en segunda y última instancia las causas cuya cuantía de la sentencia recurrida no supere las 70 URP	Sexta disposición transitoria

Consideramos que estas innovaciones pudieron efectuarse perfectamente sobre la Ley N° 26636, a pesar de, ciertamente, no expresar ella un modelo oral, pero su compatibilidad con la estructura del proceso habrían contribuido a su perfeccionamiento. Es decir la NLPT no solo es oralidad, sino modernización y eficiencia.

2. Bondades del nuevo proceso laboral derivadas de la oralidad

Las innovaciones que son expresión de la adopción de un modelo oral son, a nuestro entender, las que se expresan a continuación:

CUADRO Nº 3	
Figura	Ubicación en la NLPT
Reglas de conducta en las audiencias: Respeto y prohibición de empleo de determinadas expresiones. Colaboración en la impartición de justicia. Sanciones por inadecuada conducción en las audiencias	Art. 11
Prevalencia de la oralidad: Prevalencia de las exposiciones orales de las partes y sus abogados sobre las escritas. Audiencias como debate oral de posiciones. Interrogatorio de partes, abogados y terceros por el juez en cualquier momento. Actuaciones en audiencia, salvo la conciliación, son registradas en audio y video.	Art. 12
Demanda y contestación sin incluir pliegos interrogatorios	Arts. 16 y 19
Concurrencia de las partes a la audiencia de prueba con todos sus testigos, peritos y documentos que corresponda ofrecer o exhibir. Actividad bajo responsabilidad y costo de las partes, sin citación del juzgado	Art. 21
Forma de los interrogatorios	Art. 24
Actuación oralizada de la pericia	Art. 28
Presunciones derivadas a partir de la conducta de las partes asumidas en el proceso	Art. 29
Expedición de la sentencia de segunda instancia. Expresión del fallo concluida la exposición oral o diferirla dentro de los cinco días hábiles	Art. 33
Expedición de la sentencia de casación. Expresión del fallo concluida la exposición oral o diferirla dentro de los cinco días hábiles	Art. 37
Proceso ordinario. Citación a la audiencia de notificación sin contestación de la demanda	Art. 42
Proceso ordinario. Audiencia de conciliación: <ul style="list-style-type: none"> Rebeldía automática del demandado si no asiste o, si asistiendo, no contesta la demanda o carece de poderes suficientes para conciliar Si existe un extremo no controvertido el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en el pago fijado por las partes o dentro de cinco días Precisión de las pretensiones materia de juicio Contestación de la demanda en audiencia y calificación en audiencia 	Art. 43
Proceso ordinario. Confrontación de posiciones en audiencia de juzgamiento	Art. 45

Proceso ordinario. Actuación probatoria en audiencia de juzgamiento: <ul style="list-style-type: none"> • El juez enuncia hechos que no necesitan actuación probatoria y los medios probatorios dejados de lado • Enuncia las pruebas admitidas respecto de los hechos necesitados de actuación probatoria • Cuestiones probatorias formuladas verbalmente • Actuación de todos los medios probatorios admitidos 	Art. 46
Proceso ordinario. Alegatos orales. Fallo de la sentencia expedida en forma inmediata o luego de 60 minutos. Notificación de la sentencia en despacho judicial	Art. 47
Proceso abreviado. Audiencia única estructurada a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral	Art. 49

Tales modificaciones generan consecuencias positivas como las que se expresan a continuación:

- El desarrollo de conocimientos, habilidades, actitudes y experiencias distintas a aquellas a partir de las cuales se ha formado tradicionalmente a los abogados. Ello implica entonces un cambio en la cultura jurídica en lo que concierne a la formación de abogados por parte de las universidades y, en cuanto al ejercicio profesional, en la asesoría en litigios, las estrategias procesales y la forma de conducirse en los juicios.
- “Demandas inteligentes” en las que se expresen clara y ordenadamente los hechos a partir de los cuales se genera la controversia, las pretensiones debidamente precisadas, el ofrecimiento de los medios de prueba suficientes y la pertinente fundamentación jurídica del petitorio intentado. La experiencia judicial permite afirmar que en muchos casos las demandas de los trabajadores no reúnen la información, claridad, fundamentación ni ofrecimiento de medios probatorios suficientes, habiéndose contribuido, en cierta manera, en consolidar tal tipo de práctica, cierta concepción del principio protector por el cual se consideran subsanados la mayor parte de los defectos de la demanda (a pesar de la pasividad e inactividad de la defensa legal de los demandantes) y se recurre intensivamente a la prueba de oficio, siendo práctica extendida la anulación de las sentencias de primera instancias por no haber hecho ejercicio de tal facultad. La dinámica del nuevo proceso exige demandas mejor elaboradas y también un abogado que redacte bien, que argumente con solvencia y que se encuentre alerta en el desarrollo de las diligencias para hacer valer los intereses de su patrocinado.
- Desempeño procesal de los empleadores acordes con la finalidad del proceso: Su pronta resolución en justicia a través de una decisión eficaz. La práctica judicial permite también afirmar –que en muchos casos– la defensa de los empleadores orienta su actividad hacia la dilación de los

juicios. Varios abogados de quien habrá de ser vencido en juicio⁽⁵⁰⁾ pretenden evidenciar sapiencia, experticia y dedicación a la causa defendida a razón de desarrollar una conducta de obstrucción a la impartición de justicia, sabedores que uno de los costos más elevados que afronta a un trabajador demandante es el del tiempo de duración del proceso. El adecuado uso de las presunciones judiciales⁽⁵¹⁾, considerar los hechos expuestos en la demanda como admitidos en el caso de no haber sido negados expresamente⁽⁵²⁾, la aplicación de las multas por temeridad y mala fe⁽⁵³⁾ y el registro en audio y video del desempeño en la etapa de juzgamiento⁽⁵⁴⁾, deberían contribuir a orientar un desempeño profesional del obligado a resolver la controversia y no a su innecesario alargamiento.

- Fortalecimiento de la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos. Bajo el proceso regulado por la Ley N° 26636 se concilia poco y ello no se debe a que la aplicación del principio de irrenunciabilidad lo impida, sino, fundamentalmente, a la inexistencia de incentivos para el empleador incumplido para hacerlo. Habitualmente, a no ser que exista una política de la propia empresa para limitar la conflictividad laboral al interior de la organización empresarial, al empleador incumplido le es más conveniente que el proceso siga todo su decurso, el que incluye la impredecible (en duración) etapa de ejecución, a poner fin a la controversia en la etapa postulatoria. La existencia, dentro de la estructura procesal, de una audiencia exclusiva para conciliar y la regulación brindada a ella, así como la exigencia de expedirse el fallo apenas concluida la etapa probatoria, deben determinar un mayor número de procesos concluidos a través de este mecanismo de composición del conflicto.
- Rol del juez en la dirección del proceso. La NLPT exige al juzgador en los procesos abreviado y de conocimiento, una diligente preparación de cada juicio en tanto que debe conciliar más de lo que tradicionalmente se ha encontrado habitado, debe calificar la contestación de la demanda inmediatamente después de recibida y en presencia de las partes⁽⁵⁵⁾, le corresponde actuar los medios de prueba ofrecidos y valorarlos en la misma etapa, así como expedir el fallo (y varias veces la sentencia completa) apenas concluida la actuación probatoria y luego de escuchados los alegatos verbales. Ello, ciertamente, implica elevar el estándar de exigencias

(50) Normalmente, en el proceso de cognición no existe una incertidumbre total sobre la existencia del derecho y su resultado. Es por ello que su resultado suele ser “fundado en parte”, ya que si bien no se amparan las pretensiones tal como han sido planteadas en la demanda, regularmente se ordena el reconocimiento de un derecho u otorgamiento de beneficios expresados en el pago de determinado importe.

(51) Artículo 29 de la NLPT.

(52) Artículo 19 de la NLPT.

(53) Artículo 15 de la NLPT.

(54) Artículo 12 de la NLPT.

(55) Artículo 43 numeral 3 de la NLPT.

al juez laboral e implica un permanente reto para este. Su rol protagónico demandará que se encuentre mejor capacitado y que evidencie mayor diligencia y compromiso en la dirección del proceso y su pronta culminación, a pesar de que, como hemos señalado, ello no depende exclusivamente de él, sino también de las condiciones que hemos identificado como necesarias.

Puede afirmarse, entonces, que las innovaciones de la NLPT no vinculadas a un esquema procesal oral son, en número y trascendencia, tan o más importantes que las que se derivan de la oralidad prevista para los procesos ordinario y abreviado.

V. REFLEXIÓN FINAL

La oralidad no lo es todo en el nuevo proceso laboral. Constituye el membrete, el nombre de una reforma dirigida a lograr juicios eficientes a partir de fallos justos, céleres y eficaces.

Si la implementación del denominado proceso oral implica que se satisfagan las condiciones enunciadas en cuanto a carga razonable, mejor organización judicial, incremento del número de jueces y asignación adecuada de recursos, la reforma habrá cumplido sus fines, independientemente que el membrete sea "oralidad" o algún otro. Sino, si solamente es expresión de una moda, en atención a las reformas de los procesos laborales de la región, pero no implica un compromiso efectivo y evidenciado por los distintos actores que intervienen en el proceso, pronto nos encontraremos invocando una nueva reforma, seguro bajo alguna otra denominación, pero con los mismos problemas y carencias ya conocidos.

Lima, setiembre de 2012

LA ORALIDAD COMO HERRAMIENTA PARA EL ACCESO A LA JUSTICIA EN EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO

 Paul PAREDES PALACIOS

Dime cómo son tus expedientes y te diré el tipo de proceso que practicas.

SUMARIO

Resumen. Introducción. **PARTE I:** 1. La reforma de la justicia laboral peruana y la promesa de oralidad: la oralidad como impulso de la reforma. 2. La oralidad en la Ley Procesal del Trabajo de 1996. 3. Las perspectivas dogmática y metodológica de la oralidad. Hacia una oralidad en sentido práctico. 4. La apuesta por un sentido fuerte de oralidad. 5. Haciendo vigente la oralidad: actual, constante, viva. **PARTE II:** 1. Los principios y valores de la oralidad. 2. Jueces hábiles, inteligentes y honestos. 3. La igualdad por compensación en clave de acceso a la justicia (al sistema jurídico). 4. Simplicidad e informalidad. 5. Búsqueda de la verdad, publicidad y transparencia. 6. Preparación y participación en las audiencias. **PARTE III:** 1. Conciliación. 2. Confrontación de posiciones. 3. Actuación probatoria. 3.1. Ofrecimiento de los medios de prueba. 3.2. Mecánica de la actuación probatoria. 3.3. Presunciones. 4. Alegatos. 5. Sentencia. Reflexión final

RESUMEN

El nuevo proceso laboral peruano se asienta en la oralidad, el uso intensivo de la tecnología y el acceso a la justicia. No habrá tutela jurisdiccional efectiva sin un concepto fuerte de oralidad que signifique, no solo un modo de comunicación sino, sobre todo, búsqueda de la verdad, publicidad, transparencia, simplicidad, igualdad, pero también, consolidación de los valores democráticos al procurar relaciones laborales más equitativas, más respetadas, más participativas, más representativas, en suma, más dignas. En el documento se aborda la oralidad desde un sentido de utilidad práctica para los fines de la audiencia. También toca los condicionantes sobre los que se soporta la oralidad práctica. Finalmente, propone herramientas concretas para la eficacia de la audiencia con miras al fallo y la sentencia.