

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.

INTRODUCCIÓN

La Nueva Ley Procesal del Trabajo⁽¹⁾ propone un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia. No se agota en un mero cambio de leyes, sino de entendimientos y modos de actuación, principalmente de parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y de los protagonistas de la justicia laboral: los trabajadores y los empleadores.

En esa lógica de introducir cambios sustanciales la nueva Ley Procesal del Trabajo exige la implementación de un conjunto de actividades complementarias vinculadas a la formación y capacitación de jueces, abogados, auxiliares, trabajadores, empleadores y demás usuarios de la justicia laboral; el desarrollo de infraestructuras a nivel informático y la adquisición de bienes muebles e inmuebles; la necesidad de una redistribución de las competencias geográficas de los juzgados a partir de un mapeo de la conflictividad laboral a nivel nacional; así como un seguimiento que retroalimente la reforma.

La nueva ley busca solucionar los procesos de manera más rápida y eficiente, pero también pretende ser un mecanismo que fomente una cultura de armonía, respeto a la persona y de cumplimiento de las obligaciones laborales. Un mecanismo que junto con otros medios alternativos de solución de conflictos (como la conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la inspección del trabajo, la conciliación privada o el arbitraje) establezca un balance en las posiciones de trabajadores y empleadores gracias a su rapidez, eficiencia, verdad y predictibilidad, así como a su capacidad de escrutinio (público) de los argumentos expuestos en el debate.

El nuevo manejo procesal incidirá, definitivamente, en un mejor acceso a los derechos laborales y a los objetivos constitucionales de acceso a la justicia. Esto contribuirá también en la consolidación de la democracia en general y, en particular, en el respeto de los derechos humanos como expresión de justicia.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo involucra diversas tareas muchas de las cuales deberán ser atendidas por el Poder Judicial, el Tribunal Constitucional, la Academia Nacional de la Magistratura, el Ministerio de Justicia, el Ministerio de

(1) La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, fue publicada en *El Peruano* el 15 de enero de 2010. Su novena disposición complementaria dispuso la entrada en vigencia a los seis (6) meses desde su publicación, de modo progresivo, en atención a los ámbitos territoriales que vaya disponiendo el Poder Judicial. A partir del 15 de julio de 2010 viene siendo aplicada en la Corte Superior de Tacna. Durante ese mismo año también en las Cortes de Cañete (16 de agosto), La Libertad (1 de setiembre), Arequipa (1 de octubre), Lambayeque (2 de noviembre) y Cusco (1 de diciembre). Puede revisarse al respecto la Resolución Administrativa 413-2010-CE-PJ publicada en *El Peruano* el 1 de enero de 2011. En el año 2011 en Moquegua (1 de julio), Ica (8 de julio), Junín (15 de julio), El Santa (22 de julio) y Cajamarca (26 de julio), según Resolución Administrativa N° 124-2011-CE-PJ. En el año 2012 en las Cortes Superiores de Lima Sur (2 de julio), Lima Norte (3 de setiembre), Callao (1 de octubre) y Lima (5 de noviembre) conforme a la Resolución Administrativa N° 023-2012-CE-PJ.

Trabajo y Promoción del Empleo, las universidades, públicas y privadas, y los gremios de trabajadores y empleadores.

El presente texto constituye un replanteamiento de la ponencia oficial presentada en el II Seminario Internacional de Derecho Procesal, Proceso y Constitución, realizado en Lima en mayo de 2011, bajo el título "La oralidad en el nuevo proceso laboral peruano y el acceso a la justicia (al sistema jurídico laboral)", organizado por la Maestría en Derecho Procesal de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

El replanteamiento consiste en presentar a la oralidad como una idea o valor transversal a todo el proceso laboral. No solo circunscrito a la actividad probatoria —donde suele tener una intervención más intensa, más visible y más aceptada— sino en todas las etapas realizadas en audiencia.

Así, este documento propone, en un primer momento, reflexionar sobre el significado de la oralidad a partir de nuestros antecedentes históricos más inmediatos: la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, y el Código Procesal Civil. ¿Por qué a pesar de haber tenido dos leyes que regularon procesos orales estos no terminaron siendo auténticamente tales, sino que persistieron siendo escritos? Esta reflexión nos conducirá a revisar el significado de la oralidad y a adoptar, en consecuencia, uno que resulte siendo práctico en el desarrollo de las audiencias, y funcional a la idea de acceso a la justicia.

En este punto se busca dar respuesta a por qué la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha sido planteada como el principal motivo de la reforma cuando, a pesar de ello, en la ley sustituida, aquella ya se encontraba presente.

En un segundo momento, el documento se enfoca en el análisis de los condicionamientos necesarios para predicar la oralidad de los procesos laborales, en un sentido metodológico o práctico. En este punto analizaremos los diferentes componentes que dan viabilidad a la oralidad: la igualdad por compensación como principio directriz del proceso laboral, jueces hábiles que dirigen y controlan el proceso, un esquema procedimental simplificado, desformalizado y público, el principio de facilitación probatoria como herramienta para la acreditación de los derechos, la participación de las partes y sus abogados en términos de colaboración y buena fe.

Finalmente, en un tercer momento, el documento propone determinadas manifestaciones prácticas de oralidad en el desarrollo de las audiencias, funcionales y útiles de cara a la idea de acceso a la justicia: en la conciliación, en la confrontación de posiciones, en la actuación probatoria, en los alegatos y en la sentencia. Se propone, en última instancia, un expediente oral radicalmente distinto al expediente escrito al cual estamos acostumbrados.

PARTE I
EL SIGNIFICADO DE LA ORALIDAD ANALIZADA
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA REFORMA
DE LA JUSTICIA LABORAL PERUANA

1. LA REFORMA DE LA JUSTICIA LABORAL PERUANA Y LA PROMESA DE ORALIDAD: LA ORALIDAD COMO IMPULSO DE LA REFORMA

La oralidad ha sido, sin duda, el argumento más emblemático en el impulso de la reforma procesal laboral introducida en Perú en el año 2010. La Resolución Ministerial 044-2008-TR que conformó el grupo de trabajo para la redacción del anteproyecto de ley dispuso, justamente, que uno de los elementos centrales de la nueva norma debía ser la oralidad⁽²⁾.

Desde la dogmática procesal, llama la atención que, iniciando el siglo XXI, la oralidad se constituya en el eje de la reforma procesal laboral. Como lo recuerda Cappelletti, desde fines del siglo XIX y durante el siglo XX los distintos ordenamientos procesales europeos continentales giraron de la escritura a la oralidad. El gran cambio de ese entonces significó abandonar el viejo sistema de la escritura del denominado proceso común para acoger el principio de la oralidad (2006), 62.

A decir de Cappelletti, esto ocurrió en casi toda Europa, con gran determinación en los ordenamientos alemán y austriaco y, con menor intensidad, en Francia e Italia; sin embargo —agrega— no ocurrió en España. “Solo en cuanto al Proceso Civil español, sería probablemente muy aventurado hablar todavía hoy [1973] de una aceptación de la idea de oralidad; (...)” (Cappelletti, 2006, 63).

Si consideramos que el Código de Procedimientos Civiles peruano de 1911⁽³⁾ se inspiró⁽⁴⁾ en la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1881, podemos concluir, como lo hace Morales Godo, que nuestra segunda norma procesal civil⁽⁵⁾ no recogió la tendencia de la oralidad (2009), 6.

Podría objetarse, en contra de la afirmación precedente, que las modificaciones al Código de Procedimientos Civiles introdujeron ya la oralidad en las audiencias, por lo menos formalmente; sin embargo, se trataría de una falsa oralidad pues el juez no estaba presente en ellas y seguía, por tanto, juzgando a partir

(2) El otro elemento debía ser el uso intensivo de la tecnología.

(3) Vigente desde el 28 de julio de 1912 hasta el 27 de julio de 1993.

(4) Morales Godo señala que este se limitó a copiar la Ley de Enjuiciamiento Civil española de 1881 (2009), 6.

(5) La primera fue el Código de Enjuiciamientos en Materia Civil del Perú de 1852.

de los escritos de las partes y de las actas que daban cuenta de la celebración de las audiencias y de la actuación probatoria ante el secretario de la causa.

En el proceso laboral peruano ocurría lo mismo. El Decreto Supremo 003-80-TR⁽⁶⁾ recogió la figura del comparendo que era el momento en que el demandado contestaba la demanda y se actuaban los medios probatorios, pero ante el secretario de la causa⁽⁷⁾. Es decir, se tenía un proceso laboral sustancialmente escrito.

Es con el Código Procesal Civil de 1993 que la oralidad, formal y sustancialmente, ingresa a tallar en el ordenamiento procesal peruano⁽⁸⁾ gracias a la participación del juez en las distintas audiencias reguladas. Lo mismo podría decirse, por tanto, de la Ley Procesal del Trabajo de 1996, la Ley 26636⁽⁹⁾, estructurada a partir del proceso sumarísimo (de audiencia única) del Código Procesal Civil⁽¹⁰⁾. Desde esta perspectiva puede afirmarse, por tanto, que la oralidad, sustancialmente hablando, se introdujo en el proceso laboral peruano con la Ley Procesal del Trabajo de 1996.

Si, formal y sustancialmente la Ley Procesal del Trabajo de 1996 regulaba un proceso laboral oral —inspirado en la oralidad del Código Procesal Civil— ¿qué explica, entonces, que la reforma de la justicia laboral del año 2010 se haya planteado enarbolando la oralidad? Si la nueva norma iba a significar un cambio en la concepción de la justicia laboral (una reforma) y esta debía estructurarse a partir de la oralidad, ¿no era porque se asumía precisamente que la Ley Procesal del Trabajo, la Ley 26636, no regulaba un proceso oral sino uno

(6) Norma con fuerza de ley por disposición del artículo 30 del Decreto Ley 19040.

(7) El artículo 28 disponía lo siguiente:

Iniciado el comparendo, el Secretario del Juzgado dará lectura a la demanda y a las pruebas documentales que el demandante hubiese presentado.

A continuación, leerá la contestación a la demanda y las pruebas documentales presentadas por el demandado. No serán admitidas excepciones ni artículos de previo y especial pronunciamiento. Si se hicieran valer, serán resueltas en la sentencia.

(...).

La posibilidad de la conciliación estaba regulada del siguiente modo:

Artículo 29.- Cumplidos los actos a que se refiere el artículo anterior, el Juez o el Secretario del Juzgado invitará a las partes a una conciliación. Si esta se produjese, se dejará constancia en el acta, debiendo el Juez dictar la Resolución aprobatoria.

Y la actuación probatoria, que no precisaba si necesariamente debía realizarse ante el juez por lo que, de común, se realizaba ante el secretario de la causa, se reguló del siguiente modo:

Artículo 30.- Si no se realizare la conciliación se actuará de inmediato las pruebas ofrecidas por el demandante y luego las ofrecidas por el demandado, a excepción, en ambos casos, de la testimonial que se actuarán en conformidad con el artículo 45 [en una audiencia especial posterior].

(8) Así, Morales Godo (2009), 6.

(9) Publicada en *El Peruano* el 24 de junio de 1996. En vigencia a partir del 22 de setiembre de 1996.

(10) Así lo sostiene también Ariano Deho para quien la Ley Procesal del Trabajo de 1996 es un “derivado” del Código Procesal Civil (2007), nota 5, 360.

escrito? ¿En qué consiste entonces esta aparente contradicción denotada en la promesa de oralidad de la reforma?

2. LA ORALIDAD EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DE 1996

La Ley Procesal del Trabajo de 1996 introdujo un cambio sustancial con relación a la norma previa, el Decreto Supremo N° 003-80-TR: la realización de la actuación probatoria ante el juez de la causa en audiencia única⁽¹¹⁾.

Recogió, asimismo, los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad⁽¹²⁾. Reguló, por tanto, un proceso que reunía, en el momento de la audiencia, a las partes, sus abogados, los medios probatorios y el juez. No para meramente contemplarse sino para interactuar, es decir, para oírse los unos a los otros. Puede concluirse, también desde un análisis interno de la norma, que la Ley Procesal del Trabajo sí reguló un proceso oral, aun cuando no haya recogido expresamente el principio de oralidad.

Si la Ley Procesal del Trabajo reguló un proceso oral ¿por qué se impulsó la reforma de la justicia laboral desde la oralidad?

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. Bajo la vigencia de la Ley Procesal del Trabajo muy difícilmente se podría haber afirmado que los procesos laborales eran orales.

¿Por qué? Porque en el momento de la audiencia única los participantes no interactuaban. La audiencia solo tenía el carácter de una etapa más por cumplir y, por tanto, resultaba inevitablemente inútil⁽¹³⁾. Así, la audiencia se redujo al acta que, a su conclusión, se debía firmar para convertirse en un papel más para adicionar al expediente⁽¹⁴⁾. En la realidad, el proceso laboral –bajo la Ley Procesal del

(11) El segundo párrafo del artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, estableció que “Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”. Por su parte, el artículo 63

(12) El primer párrafo del artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, señaló: “El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, concentración, celeridad y veracidad”.

(13) Eugenia Ariano, en una aguda observación, ha dicho, respecto del proceso civil vigente lo siguiente: (...). Contrariamente a lo que podría pensarse, nuestro CPC introduciendo u[n] ‘oralísimo’ proceso por audiencias, no ha para nada reducido los formalismos propios del proceso escrito, sino que los ha exasperado a más no poder, a tal grado que ha llegado a establecer los márgenes y las distancias entre rayas ‘de los escritos’ de las partes (art. 130) e incluso en cuál específico punto deben ser firmados (art. 131) (...) En el Perú, pues, ambas partes están sujetas a un rigidísimo sistema de preclusiones de alegación de prueba, que es lo mismo que decir que no es que tengamos un proceso civil enderezado a emitir sentencias ‘justas’, en cuanto lo que no ha sido deducido en la demanda o en la contestación (repito, escritas) no podrá ser nunca más ser (sic) introducido al proceso, menos que nunca en las ‘cordialísimas’ y ‘oralísimas’ (y, por general, inútilísimas...) audiencias previstas en nuevo y tan celebrado código.

(14) Cabe precisar, por cierto, que está apreciación sobre cómo se ha venido operando bajo la Ley Procesal del Trabajo no desconoce la participación de algunos jueces que la han venido actuando oralmente, pero en franca minoría.

Trabajo– ha sido escrito, no por la ley, sino por la forma como ha sido conducido el proceso y, en particular, las audiencias⁽¹⁵⁾.

La primera lección que nos deja esta constatación de tener, de un lado, una norma procesal formal y sustantivamente oral y, de otro lado, un proceso laboral que, en la práctica, es formal y sustancialmente escrito, es 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, para concretar la oralidad, necesariamente debe asumir un conjunto de valores y principios que la hagan actual, constante, viva, como por ejemplo, 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 de las garantías constitucionales y de los valores democráticos.

3. LAS PERSPECTIVAS DOGMÁTICA Y METODOLÓGICA DE LA ORALIDAD. HACIA UNA ORALIDAD EN SENTIDO PRÁCTICO

Con esos antecedentes y esta primera lección el reto consistía en resolver cómo plasmar la oralidad en la nueva norma que sea efectiva y no meramente formal. Una primera posibilidad era abordar la oralidad desde el plano dogmático según el cual la oralidad es uno de los principios claves del proceso laboral. Desde esta perspectiva la oralidad, junto con la concentración, la inmediación, la celeridad, la economía procesal y la veracidad constituyen el elenco de los principios ideales de todo proceso laboral. Esta es una perspectiva estática en tanto se agota en su enunciado: introducir la oralidad como principio por el hecho de serlo.

Una segunda posibilidad era abordar la oralidad desde una perspectiva metodológica, según la cual había que sustituir la escritura por la oralidad como modo o mecanismo prevalente de las actuaciones procesales. Lo que se buscaría es que la oralidad termine siendo una característica del proceso laboral. Esta es, a su vez, una perspectiva dinámica en dos sentidos. Es dinámica, primero, porque la oralidad no se logra únicamente con el uso de la palabra hablada, sino solo en tanto ella signifique, a su vez, concentración, inmediación, celeridad, economía procesal, veracidad y, por cierto, publicidad; y segundo, porque la oralidad es, sobre todo –como se constata de la lección anotada– un asunto de actitud de los operadores y usuarios de la justicia laboral. Si la oralidad no se vive

(15) Luis Vinatea y Jorge Toyama sostienen que: “El proceso laboral, hasta antes de la creación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no era uno de carácter oral” (Vinatea Recoba/ Toyama Miyagusuku, 2010, 28). Agregan, sin embargo, que ello era “en la práctica”.

no se puede predicar que un proceso —el proceso laboral peruano— sea oral, aun cuando la oralidad esté consagrada normativamente como principio.

La oralidad fue abordada en el anteproyecto y en el proyecto de ley desde la perspectiva metodológica, aun cuando en sus respectivos artículos 24 —al igual que en el artículo 24 de la ley— se hacía mención al principio de oralidad, más por concesión que por convicción⁽¹⁶⁾. Si se revisa los títulos preliminares del anteproyecto y del proyecto de ley se advierte que en ninguno de ellos se dedicó un artículo especial para mencionar la oralidad como principio del proceso laboral. Si la oralidad debe ser tratada como un principio o solo como una característica o una peculiaridad del proceso laboral es un asunto secundario para la mirada metodológica. Lo importante, desde esta perspectiva, es que la oralidad sea una herramienta que permita un mayor y mejor acceso a la justicia. Por cierto, contribuye a afirmar que la oralidad no es un principio⁽¹⁷⁾ (sino solo una característica del proceso laboral), el hecho que no está presente en todas las actuaciones procesales (no lo está en la demanda, en la contestación, en el proceso cautelar, en el proceso de ejecución, por ejemplo) pero, sobre todo, que la oralidad no es privativa del proceso laboral (la encontramos en el proceso penal con gran claridad y, con menor intensidad en los procesos de familia y hasta en los procesos civiles)⁽¹⁸⁾.

El espacio que la oralidad (y la concentración, la inmediación, la celeridad, la economía procesal y la veracidad) tiene en el título preliminar de la ley es concesión de la Comisión de Trabajo del Congreso que aprobó, por unanimidad,

- (16) Esta idea aparecía en ambos textos en el artículo 24 de igual tenor, por cierto, al artículo 24 de la nueva ley, el cual establece que: "(...) El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, inmediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad."
- (17) La discusión sobre si la oralidad es un principio o solo una característica puede ser interminable y presupone la adopción de otras consideraciones, entre ellas asumir la tesis de la autonomía del derecho Procesal del Trabajo (respecto del Derecho Procesal Civil) o la tesis de la interdependencia o especificidad. Estas ideas las he discutido en un trabajo anterior. Véase al respecto el capítulo 2, en especial el punto 2.3 (Paredes Palacios, 1997, 89-93). Allí concluía: "La visión unitaria del proceso no niega las particulares necesidades de cada tipo de proceso, como el laboral. En consecuencia, desde el Derecho Procesal cabe hablar de interdependencia de los tipos procesales, mientras que desde el Derecho Jurisdiccional hablamos de especificidad de procesos. La llamada autonomía del Derecho Procesal Laboral solo puede significar un apriorismo doctrinal inaceptable" (1997), 345.
- (18) González Nieves sostiene: "(...), es de advertir que el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, N° 29497, al hacer lacónica referencia a los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, confunde algunas peculiaridades con los principios o, dicho de otro modo, pretende elevar ciertas peculiaridades a la categoría de principios, lo que deviene en antitécnico. La propagandización (sic) y difusión de la nueva ley viene insistiendo más en la oralidad, que es un importante avance en nuestro país pero el lo no es lo medular" (2010), 76. Si bien concuerdo con el sentido de la crítica discrepo en cuanto asume que la oralidad es una peculiaridad del proceso laboral. La oralidad, prospectivamente, solo podría aparecer como una característica pero no como una peculiaridad porque no es una característica privativa (peculiar) del proceso laboral. Lo mismo cabe afirmar, por cierto, respecto de la inmediación, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

el dictamen con la propuesta final de la ley⁽¹⁹⁾, presentada al Pleno del Congreso. El principio de oralidad estaba recogido en el artículo 24 del proyecto dentro del subcapítulo dedicado a la actividad probatoria, lo cual se justificaba en la perspectiva metodológica abordada en el anteproyecto y en el proyecto de ley. Algunos vieron en esta manera de enfocar la oralidad una lamentable omisión⁽²⁰⁾.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha incorporado tanto la perspectiva dogmática como la metodológica. La primera la encontramos, claramente, en el artículo I del Título Preliminar. La segunda está volcada a lo largo de la ley, en especial, en el artículo 11 que regula las reglas de conducta en las audiencias, el artículo 12 sobre la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias; el artículo 21 que exige concurrir a las audiencias con todos los medios probatorios; el artículo 24 que regula la forma de los interrogatorios, el artículo 25 sobre la declaración de parte, el artículo 26 sobre la declaración de testigos; el artículo 28 que regula la prueba pericial; el artículo 29 sobre las presunciones derivadas de la conducta de las partes, el artículo 33 que regula el procedimiento en apelación; el artículo 37 que establece el trámite del recurso de casación; el artículo 43 que regula la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, los artículos 44, 45, 46 y 47 que desarrollan la audiencia de juzgamiento en el proceso ordinario laboral y el artículo 49 que regula la audiencia única en el proceso abreviado laboral.

- (19) El dictamen de la Comisión de Trabajo fue aprobado por unanimidad en sesión del 2 de diciembre de 2009. En ese momento recién se incorpora, en el título preliminar, la oralidad, la inmediación, la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad como principios del proceso laboral. Como se ha expuesto, el artículo 24 del proyecto ya los incluía como principios.
- (20) Gamarra Vilchez lo cuenta de la siguiente manera:
 "(...) Curiosamente, en el Título Preliminar [del proyecto de Ley del Poder Ejecutivo] no reconocía ningún principio del proceso laboral. Esta lamentable omisión de los principios era muy grave, tanto que el Colegio de Abogados de Lima manifestó su desacuerdo señalando que el mencionado proyecto "tiene una serie de omisiones (...), no menciona ningún principio del proceso laboral, lo que deja sin límite alguno al operador del derecho para que pueda interpretar la norma laboral conforme a su tendencia o mejor saber y entender, lo que conllevaría a la impredecibilidad de la administración de justicia". Igualmente, algunos laboristas, como Adolfo Ciudad, señalaron que "abstenerse de su proclamación en el Título Preliminar de los principios procesales laborales, constituye una carencia de dirección, como un barco a la deriva; es no tener aquellos pilares donde descansen las paredes del gran edificio jurídico procesal". Finalmente, en el Texto Sustitutorio del Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en la Comisión de Trabajo, para la aprobación en el Pleno del Congreso, se incorporaron en el Título Preliminar, artículo I, los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad" (Gamarra Vilchez, 2010, 54-55).
 La referencia al pronunciamiento del Colegio de Abogados de Lima es el Oficio 112-2009- D-CAL del 16 de noviembre de 2009, dirigido por el Decano al Presidente de la Comisión de Trabajo del Congreso.

4. LA APUESTA POR UN SENTIDO FUERTE DE ORALIDAD

¿Qué significa (qué debe significar) entonces la oralidad?

La oralidad no significa solamente el uso de la palabra hablada como medio de comunicación en las audiencias (oralidad en sentido débil). Significa la necesidad de interacción entre los partícipes, en las audiencias, para actualizar las pretensiones, las defensas y los medios probatorios a fin de permitir, al juez, a su conclusión, la construcción del sustento fáctico-jurídico de su decisión (oralidad en sentido fuerte).

El sentido o significado fuerte de la oralidad se aprecia claramente en el diseño de las audiencias de conciliación y de juzgamiento (en el proceso ordinario laboral)⁽²¹⁾ y en el de la audiencia única (en el proceso abreviado laboral)⁽²²⁾. En ellos el valor de la oralidad está en su capacidad de actualización del conflicto.

Así por ejemplo, las pretensiones y las defensas vienen escritas en la demanda y la contestación, pero estas son actualizadas en el momento de las etapas de conciliación y de confrontación de posiciones: en la etapa de conciliación (donde son las partes las que tienen la posibilidad de dar solución a su conflicto total o parcialmente⁽²³⁾); y en la etapa de confrontación de posiciones (donde "las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia"⁽²⁴⁾).

La misma actualización ocurre con los medios probatorios ofrecidos en la demanda y la contestación: primero porque, independientemente de que un medio probatorio haya o no sido ofrecido, lo determinante para su actuación es que el medio probatorio esté presente en el momento de la audiencia⁽²⁵⁾ y, segundo, porque todos los medios probatorios se actúan libremente, allí, en la audiencia, por el juez⁽²⁶⁾. Así, la oralidad involucra al juez en el conocimiento del

(21) El artículo 44 señala que la audiencia de juzgamiento concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

(22) La audiencia única concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Véase al respecto el artículo 49.

(23) El artículo 43.2 precisa: "El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente".

(24) Así, conforme al artículo 12.1.

(25) El segundo párrafo del artículo 21 señala: "Las partes concurren a la audiencia en la que se actúan las pruebas con todos sus testigos, peritos y documentos que, en dicho momento, correspondan ofrecer, exhibir o se pretenda hacer valer con relación a las cuestiones probatorias. Esta actividad de las partes se desarrolla bajo su responsabilidad y costo, sin necesidad de citación del juzgado y sin perjuicio de que el juez los admita o rechace en el momento. La inasistencia de los testigos o peritos, así como la falta de presentación de documentos, no impide al juez pronunciar sentencia si, sobre la base de la prueba actuada, los hechos necesitados de prueba quedan acreditados".

(26) Conforme al artículo 24: "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. (...) El juez guía la actuación probatoria con vista a los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal. Impide que esta se desnaturalice sancionando las conductas temerarias, dilatorias, obstructivas o contrarias al deber de veracidad".

caso a tal punto que es capaz de resolverlo al término de la audiencia. La oralidad es, entonces, útil porque imprime a la audiencia un valor agregado: el de generar en el juez la capacidad de resolver el conflicto inmediatamente después de su conclusión⁽²⁷⁾.

La oralidad tiene por tanto un significado mucho mayor al mero uso de la palabra hablada. Oralidad es, a su vez y por lo menos, intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad, publicidad. Es intermediación porque la palabra hablada se produce, entre las partes, con y ante el juez. Es concentración porque permite reunir, en un momento, una serie de actos concatenados dirigidos a conocer la causa, dándole a la audiencia un valor agregado y no la de mera acumulación de actos (o actas) sin sentido. Es celeridad porque reduce el tiempo de resolución del conflicto. Es economía procesal porque simplifica las formas y los esfuerzos de las partes y el juez. Es veracidad porque procura, de mejor manera, acceder a la verdad de los hechos. Es publicidad porque visibiliza la actuación de las partes, los abogados y el juez reduciendo las posibilidades de corrupción y permitiendo más fácilmente el control ciudadano sobre la actuación jurisdiccional y el logro de los valores democráticos. Por tanto, habrá oralidad siempre que podamos predicar de un proceso estas características, independientemente de que las audiencias queden grabadas en audio y video. Estas herramientas, por cierto, ayudan a consolidar la oralidad pero no la constituyen.

5. HACIENDO VIGENTE LA ORALIDAD: ACTUAL, CONSTANTE, VIVA

¿Cómo la oralidad se hace vigente? La necesidad de interacción entre los partícipes, es decir, la oralidad en las audiencias, implica asumir una metodología de trabajo distinta a la del proceso escrito: en el planteamiento de la demanda y la defensa, en la presentación de los argumentos y en el ofrecimiento de los medios probatorios, en los recursos y, por cierto, en el modo de resolver la causa. Los argumentos largos e imprecisos así como los medios probatorios no enfocados en los hechos que configuran la hipótesis normativa juegan en contra del caso. La falta de preparación o desconocimiento del caso tendrá un peso gravitante en el resultado del proceso. Las deficiencias en el manejo de la audiencia dejará librado a la suerte la solución de la causa. La oralidad es una mejor herramienta, pero también es una herramienta más exigente para los abogados, las partes y el juez.

(27) En ese sentido, el primer párrafo del artículo 47: "Finalizada la actuación probatoria, los abogados presentan oralmente sus alegatos. Concluidos los alegatos, el juez, en forma inmediata o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, hace conocer a las partes el fallo de su sentencia. (...)".

Entendida la oralidad como ha sido expuesta la inmediación, la concentración, la celeridad, la economía procesal y la veracidad resultan implicadas en ella. El valor de estos conceptos no está en su individualidad sino en su interrelación.

Este es el sentido que tiene afirmar que el proceso laboral peruano se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. A partir de esto se explica el real contenido y propósito de las audiencias y, a su vez, se da las pautas de interpretación en la solución de situaciones particulares que se pueden presentar en algún momento en las audiencias. Manifestaciones de oralidad práctica son expuestas en la tercera parte de este documento.

PARTE II

LOS CONDICIONAMIENTOS NECESARIOS PARA PREDICAR ORALIDAD EN LOS PROCESOS LABORALES

1. LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE LA ORALIDAD

Cappelletti, en su obra *El proceso civil en el Derecho comparado*, hace una cita de Whitehead que nos invita a preguntarnos sobre el sentido del proceso.

¿Para qué sirve el proceso? La respuesta de Whitehead es que el proceso debe servir para hacer valer el derecho de la parte que sostenga la causa más justa, no de la que sea más hábil o esté mejor posicionada. Dice Whitehead: "After all, the fruits of victory should go, not to the party with the better lawyer or the more diligent investigator, but to the party with the better cause [a fin de cuentas, los frutos de la victoria deberían corresponder, no a la parte que cuente con el mejor abogado o con el investigador más diligente, sino a la parte que sostenga la causa más justa]" (Cappelletti, 2006, 76)⁽²⁸⁾.

Tremenda afirmación esta que nos hace reflexionar sobre el sentido del proceso (su propósito, su *telos*) y su vinculación con el acceso a la justicia, es decir, al sistema jurídico. ¿De qué sirve tener un derecho si este no puede hacerse valer en juicio o si este puede ser postergado en homenaje a la mera formalidad o si este depende de la habilidad (o torpeza) de la defensa? Finalmente, ¿qué otro sentido tendría el proceso si no es hacer justicia en el sentido de brindar una solución imparcial como resultado de una participación procedimental en igualdad de capacidades?

Algo de ingenuidad o candidez hay en dicha propuesta pero ciertamente encierra un ideal de justicia que responde a los modos como se reparten en un sistema político las riquezas y el bienestar. Hay en esta propuesta una pregunta moral de fondo: ¿qué es hacer lo correcto en un proceso? ¿Quién merece ganar un juicio? ¿Cómo se atribuye o asigna un derecho?

Si la razón es la herramienta de la justicia para distribuir las riquezas y el bienestar, el proceso no debería ser entendido como un juego de póker o un campo minado abierto únicamente a un grupo de iniciados que, cual sumo sacerdotes, solo algunos conocen los secretos divinos. Así, el proceso ni es un juego de póker, ni es un campo de batalla donde gane quien tiene un as bajo la manga o

(28) WHITEHEAD, R. citado por BODIN, H.S. "Marshalling the evidence". En: *Selected writings on the law of evidence and trial* (edited by Fryer, W.T., St. Paul, Minn, 1957, p. 12).