

Entendida la oralidad como ha sido expuesta la intermediación, 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 intermediación, 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)<sup>(28)</sup>.

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).

quien espera que la defensa caiga en el foso de la ignorancia o la inexperiencia. Menos en un país donde el desconocimiento de los derechos de unos es razón de riqueza y triunfo de otros. Por lo menos no debería ser así para los jueces.

Si el proceso declarativo de derechos, por lo menos desde la mirada de los jueces, es un conjunto de razones y no de meras formalidades, la oralidad se presenta como la herramienta más eficiente para hacer viables y visibles tales razones<sup>(29)</sup>. Ello conduce a asumir necesariamente algunos principios y valores condicionantes para hacer actual, constante y viva dicha oralidad.

(29) Sobre la importancia de la razón en la búsqueda de justicia sostiene Amartya Sen: This particular scepticism of the reach of reasoning does not yield (...) any ground for not using reason to the extent one can, in pursuing the idea of justice or any other notion of social relevance, such as identity. Nor does it undermine the case for our trying to persuade each other to scrutinize our respective conclusions. It is also important to note that what may appear to others as clear examples of 'unreason' may not always be exactly that. Reasoned discussion can accommodate conflicting positions that may appear to others to be 'unreasoned' prejudice, without this being quite the case. There is no compulsion, as is sometimes assumed, to eliminate every reasoned alternative except exactly one.

[...]

(...). What matters most is the examination of what reasoning would demand for the pursuit of justice – allowing for the possibility that there may exist several different reasonable positions. That exercise is quite compatible with the possibility, even the certainty, that at a particular time not everyone is willing to undertake such scrutiny. Reasoning is central to the understanding of justice even in a world which contains much 'unreason'; indeed, it may be particularly important in such a world (2009), xviii-xix.

[Este particular escepticismo –sobre los alcances del razonamiento– no da ningún sustento para no usar la razón en toda su extensión, en la búsqueda de la idea de justicia o de cualquier otra noción de relevancia social, tal como la identidad. Tampoco pone en peligro nuestro intento de persuadir a los demás de examinar en detalle sus respectivas conclusiones. También es importante señalar que lo que puede parecer a los demás como un claro ejemplo de "irracionalidad" no siempre lo es. Una discusión razonada puede acomodar posiciones en conflicto lo cual puede parecer a otros un "irracional" perjuicio, sin que lo sea. No hay compulsión, como a veces se supone, en eliminar todas las alternativas excepto una.

[...]

(...). Lo más importante es el examen de qué tipo de razonamiento es el que se requiere en la búsqueda de la justicia, lo cual admite la posibilidad de que pueden existir varias posiciones razonables diferentes. Este ejercicio es compatible con la posibilidad, incluso la certeza, que en un momento determinado, no todos están dispuestos a realizar este escrutinio. El razonamiento es fundamental para la comprensión de la justicia, incluso en un mundo que contiene mucha "irracionalidad" y, de hecho, puede ser particularmente importante en un mundo así. [Traducción libre].

Más adelante Sen sustenta la razón en la exigencia de objetividad a partir de un análisis de imparcialidad: (...). What lies behind the case for relying on reasoning in making ethical judgements are, I would argue, also the demands of objectivity, and they call for a particular discipline of reasoning. The important role given to reasoning in this work relates to the need for objective reasoning in thinking about issues of justice and injustice.

[...]

The reasoning that is sought in analysing the requirements of justice will incorporate some basic demands of impartiality, which are integral parts of the idea of justice and injustice. (...). (Sen, 2009, 40-41, 42)

[(...). Lo que hay detrás del razonamiento en la toma de decisiones éticas son, en mi opinión, exigencias de objetividad, y estas exigen un modo particular de razonamiento. El importante rol que se le asigna al razonamiento en este trabajo se relaciona con la necesidad de una razón objetiva en el estudio de los problemas de la justicia y la injusticia.

[...]

El razonamiento que se requiere en el análisis de los requerimientos de la justicia incorpora algunas demandas básicas de imparcialidad, que son parte integral de la idea de la justicia y la injusticia. [Traducción libre].

## 2. JUECES HÁBILES, INTELIGENTES Y HONESTOS

Uno de estos principios y valores condicionantes de una efectiva oralidad es contar con un cuerpo de jueces hábiles, inteligentes y honestos (Cappelletti, 2006, 60). De ahí que uno de los puntos sobre los cuales más se ha insistido en la reforma del proceso laboral peruano es la formación y capacitación de los jueces. En la exposición de motivos del proyecto de ley presentado por el Poder Ejecutivo<sup>(30)</sup> –recogido también en la exposición de motivos del dictamen que aprobó la ley– se hace expresa referencia a la impostergable necesidad de formar y capacitar a los jueces (y por supuesto también a los abogados, auxiliares, trabajadores, empleadores y demás usuarios de la justicia laboral). Esta capacitación general dirigida a los jueces debiese significar, de un lado, internalización del sistema oral y, de otro lado, especialización de la justicia laboral extendida también a los jueces de paz letrado (los jueces vecinales). De igual modo, el diseño de una currícula universitaria de derecho procesal del trabajo consonante con los nuevos elementos incorporados en el proyecto de ley; y, también, la asignación de labores de monitoreo de la reforma, a fin de evaluar el desenvolvimiento de la nueva justicia<sup>(31)</sup>.

Estos principios y valores también supone contar con un juez que dirige y controla el proceso. No un juez autoritario que acalle o intimide a las partes, ni menos aun un juez ausente, sino un juez dialogante que expone razones y que no se refugia en las formalidades.

El papel del juez en el modelo oral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo es, por tanto, trascendente. No solo porque es quien dirige y controla las audiencias, sino porque es quien permitirá finalmente que la oralidad sea útil de cara a la solución de los conflictos.

(30) El Proyecto de Ley 3467/2009-PE, "Proyecto de Ley que Aprueba la Nueva Ley Procesal del Trabajo" fue presentado al Congreso de la República el 5 de setiembre de 2009.

(31) Estas labores de formación y capacitación, a su vez, deben ir acompañadas de un soporte de infraestructura a nivel informático y de bienes muebles e inmuebles. A nivel informático se hace referencia al desarrollo e implementación de software con alcance en los siguientes campos:

- Una red electrónica de notificaciones, a fin de que los usuarios y abogados puedan obtener una dirección electrónica controlada por el Poder Judicial que permita las notificaciones electrónicas de modo seguro.
- Una red de colaboración electrónica entre el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a fin de permitir el envío de información de las planillas electrónicas.
- Una base de datos de jurisprudencia del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema a fin de hacer viable el uso de los precedentes vinculantes por parte de los órganos jurisdiccionales laborales.
- Un programa de cálculo de los beneficios sociales ordinarios y de los intereses legales, de acceso público.
- El expediente electrónico, a fin de facilitar la tramitación de los procesos y dar un salto en el cuidado del medio ambiente.

Pero la importancia del rol protagónico del juez –recogida en el segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar de la nueva ley<sup>(32)</sup>– no solo está pensada en clave de una oralidad práctica o metodológica, sino porque anuncia la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho.

Es interesante caer en la cuenta que la nueva ley procesal se adscribe, de modo expreso, a la idea del Estado Constitucional de Derecho. La nueva ley no es tributaria del Estado legislativo de derecho, ni menos aún, del legalismo. Así, el artículo IV del Título Preliminar y la Décima Disposición Complementaria anuncian el Estado Constitucional de Derecho como el modelo de Estado dentro del cual se dará solución a los conflictos y se reconocerán los derechos laborales.

En ese sentido, cabe recordar que en el Estado Constitucional de Derecho las normas son válidas no tanto por la formalidad de su creación sino por su compatibilidad con los principios constitucionales; donde el juez está sujeto solo a la Constitución, y a la ley solo en tanto esta sea compatible con aquella; donde la resolución del conflicto no se reduce a una mera aplicación de normas sino de valores políticos y éticos encarnados en los derechos fundamentales<sup>(33)</sup>.

El rol de los jueces en el Estado Constitucional es trascendental porque son los garantes de los derechos. Gorki Gonzales sostiene:

“El Estado Constitucional (...) supone que todos los sujetos del ordenamiento, incluyendo al legislador, se encuentran sometidos a la Constitución. La misión de los jueces, por ello, estará signada por su lealtad hacia la defensa de los derechos fundamentales y de las minorías frente a las instituciones político representativas y las eventuales mayorías que las controlan: los jueces tienen la tarea de afirmar el valor de la Constitución aún en detrimento de la ley, y más aún, tienen la posibilidad de desarrollar las concepciones que orientan las bases del sistema legal, gracias al carácter normativo de la propia Constitución, que los obliga a interpretar en los casos concretos, sea a través del control de constitucionalidad, siempre más determinante en el contexto de las democracias contemporáneas, o bien de la actuación cotidiana de los principios constitucionales (2009), 84-85”.

(32) “Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros”.

(33) Sobre el Estado Constitucional de Derecho, véase Häberle (2003). También Gil Domínguez (2005) quien presenta una perspectiva del Estado Constitucional desde el neoconstitucionalismo y el garantismo de Ferrajoli. Véase también Zagrebelsky (1999) quien resalta que “hoy, ciertamente, los jueces tienen una gran responsabilidad en la vida del derecho desconocida en los ordenamientos del Estado de Derecho legislativo. Pero los jueces no son los señores del derecho en el mismo sentido en que lo era el legislador en el pasado siglo [XIX]. Son más exactamente los garantes de la complejidad estructural del derecho en el Estado constitucional, es decir, los garantes de la necesaria y dúctil coexistencia entre ley, derecho y justicia (1999), 153”.

### 3. LA IGUALDAD POR COMPENSACIÓN EN CLAVE DE ACCESO A LA JUSTICIA (AL SISTEMA JURÍDICO)

Alcanzar la igualdad real de las partes es otro valor sobre el cual la oralidad debe asentarse. La igualdad por compensación es el eje maestro del proceso laboral. “[Así], el derecho procesal del trabajo es un derecho elaborado totalmente en el propósito de evitar que el litigante más poderoso pueda desviar y entorpecer los fines de la justicia” (Couture, 1979, 276)<sup>(34)</sup>. No se trata de dar a toda costa la razón al trabajador sino de evitar –dirigiendo y controlando el proceso– que las desigualdades (sociales, económicas, culturales) sean un motivo para denegar justicia o perder la causa.

La idea de la igualdad por compensación pone a prueba el principio de imparcialidad pues pareciera negar una de las bases del proceso: la igualdad de armas. Así, se sostiene que un juez que actúa a favor de una de las partes, del modo que sea, rompe la imprescindible igualdad de armas que da sustento al proceso y que, por tanto, el juez siempre tiene que ser equidistante.

Pero este argumento esconde una falacia. Si entre las partes existen diferencias económicas, sociales, culturales e informativas, por ejemplo, salta a la vista que no se encuentran en igualdad de armas. La equidistancia, en un contexto así, es sinónimo de indiferencia y tributaria de una artificiosa igualdad. La equidistancia sería, por tanto, no una expresión de imparcialidad sino de una parcialización por omisión a favor de la parte mejor posicionada, es decir, se constituiría en una herramienta de consolidación de las diferencias y, por tanto, de injusticia. Como bien observa Aguiló:

“(..). De nuevo [como en el tema de la independencia], el juez imparcial será el juez obediente al Derecho. En este sentido, es falsa la imagen de la imparcialidad como equidistancia entre las partes. El Derecho no exige al juez equidistancia entre violador y violada, entre acreedor y deudor moroso. El derecho resuelve conflictos de intereses y realiza valoraciones, y el juez imparcial es el que incorpora los balances de intereses y valores que hace el Derecho, y estos no siempre se sitúan ni mucho menos en el punto medio.

(...)

Vista así, la imparcialidad (y sus dos vehículos procesales, la abstención y la recusación) trata(n) de proteger no solo el derecho de los

(34) Couture concluye su exposición sobre el Derecho Procesal del Trabajo del siguiente modo: “Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad, la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida, los que ponen su trabajo como sustancia del contrato, y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses” (Couture, 1979, 288).

ciudadanos a ser juzgados desde el Derecho, sino también la credibilidad de las razones jurídicas. (...)” (1997), 77, 78.

Dicho esto vuelve sobre la mesa la pregunta sobre cuál es el propósito del proceso, cuál es su finalidad. Aquí un intento de respuesta.

Amartya Sen, en su *Idea de la Justicia*, sostiene que la universalidad de la inclusión es parte integral de la imparcialidad (entendida como igualdad). En efecto, si algunas personas quedan marginadas del mundo (jurídico) no hay igualdad y los pronunciamientos (preparados sobre dicha exclusión) no pueden ser calificados de imparciales en tanto solo toman en cuenta los intereses de los ya incluidos:

“Can there be a satisfactory understanding of ethics in general and of justice in particular that confines its attention to some people and not others, presuming –if only implicitly– that some people are relevant while others simply are not? Contemporary moral and political philosophy has by and large gone in Mary Wollstonecraft’s direction, in denying that possibility and demanding that everyone be seen as morally and politically relevant. (...). The universality of inclusion of the kind that Wollstonecraft demand is, in fact, an integral part of impartiality, (...)” (2009), 11735<sup>(35)</sup>.

Si todos las personas somos dignas de consideración y respeto corresponde afirmar que todas tenemos un derecho básico (fundamental) de igualdad aun cuando todos, como personas, no somos iguales. Las experiencias, la historia, la cultura, los antepasados, los prejuicios, los miedos, la religión, las creencias, en fin, las circunstancias de cada persona ponen de manifiesto las diferencias. Esas diferencias nos sitúan, relativamente, en ventaja o desventaja entre unos y otros. Son ventajas o desventajas por relación. Las circunstancias de las personas construyen una red de relaciones en la que uno se inserta en algún punto: más arriba o más abajo del poder político, económico, social, cultural, comunal y, también, laboral.

Esa diferente ubicación en la red social trae como consecuencia que las personas, en los distintos escenarios de interacción social (incluido el procesal), tengan diferentes capacidades para concretar sus objetivos o lograr sus realizaciones. Mis circunstancias me sitúan en una buena o una no tan buena oportunidad para hacer efectivas mis capacidades. Una mejor oportunidad me brindará una libertad más intensa para elegir y concretar mis metas, mis realizaciones.

(35) [¿Puede haber una explicación satisfactoria, ética en general y, de justicia en particular, que limite su atención en algunas personas y no en otras asumiendo, aunque sea implícitamente, que solo algunas personas son relevantes mientras que otras no lo son? La moral y la filosofía política contemporáneas van en la dirección de Mary Wollstonecraft negando tal posibilidad y demandando que cada persona sea vista, moral y políticamente, como relevante. (...). La universalidad de la inclusión del tipo demandado por Wollstonecraft es, en efecto, parte integral de la imparcialidad, (...).] (Traducción libre).

Esas oportunidades pueden estar negadas para algunos y, por tanto, el ejercicio de su libertad se reduce a una mera formalidad o es solo apariencia<sup>(36)</sup>.

En el escenario procesal ocurre lo mismo. Las partes no están en igualdad de armas, sin embargo, el proceso debe permitir, entonces, que las partes tengan las mismas capacidades de actuación pues solo así el proceso será imparcial. La figura de la igualdad por compensación es la herramienta que el proceso puede utilizar para intentar, buscar y, tratar de lograr la igualdad de capacidades. Se trata, más bien, de un esfuerzo para evitar que la desigualdad de armas sea un elemento que incline el proceso desde su inicio. Digamos que el proceso nace inclinado y que, más bien, la igualdad por compensación busca equilibrarlo.

Para ello se requiere –como se ha expuesto– un cuerpo de jueces hábiles, inteligentes, honestos que controlen y dirijan el proceso. No un juez justiciero que solo se mueva por las emociones, sino un juez sensible a las diferencias que incorpore a su actuación los principios y valores del proceso laboral como medio de realización de las personas y sus derechos (laborales). Un juez imparcial que juzga con base en el Derecho y por las razones que el Derecho da (Aguiló Regla, 1997, 78). Un juez que actúa siempre con base en la razón. Así, la confianza del proceso está en las razones expuestas y no en las habilidades o en la ignorancia de las partes. Solo así se puede, además, construir democracia que signifique respeto a las personas y sus derechos y, de ese modo, reducir los casos de injusticia<sup>(37)</sup> que afectan a nuestro mundo<sup>(38)</sup>.

(36) Michael Sandel presenta la siguiente metáfora para distinguir entre la igualdad formal y la igualdad real: Those who have supportive families and a good education have obvious advantages over those who do not. Allowing everyone to enter the race is a good thing. But if the runners start from different starting points, the race is hardly fair. That is why, Rawls argues, the distribution of income and wealth that results from a free market with formal equality of opportunity cannot be considered just. (...) (2009), 153.

[Quienes tienen familias de apoyo y una buena educación tienen evidentes ventajas sobre aquellos que no. Permitir a todos entrar en la carrera es una cosa buena. Pero si los corredores parten desde diferentes puntos, la carrera no es justa. Por eso, sostiene Rawls, la distribución del ingreso y la riqueza derivada de un libre mercado con igualdad formal de oportunidades no puede ser considerada justa. (...).] (Traducción libre).

(37) Sobre los fines de la justicia escribe Michael Sandel: (...) A just society can't be achieved simply by maximizing utility or by securing freedom of choice. To achieve a just society we have to reason together about the meaning of the good life, and to create a public culture hospitable to the disagreements that will inevitably arise (2009), 261.

[Una sociedad justa no puede lograrse simplemente mediante la maximización de la utilidad o garantizando la libre elección. Para lograr una sociedad justa tenemos que razonar juntos sobre el significado de la buena vida, y crear una cultura pública hospitalaria a los desacuerdos que inevitablemente surgirán.] (Traducción libre).

(38) Como sostiene Amartya Sen vivir en democracia no es solo contar con una estructura institucional perfecta sino también, y tal vez sobre todo, depende de nuestras conductas:

The success of democracy is not merely a matter of having the most perfect institutional structure that we can think of. It depends inescapably on our actual behaviour patterns and the working of political and social interactions (Sen, 2009, 354).

[El éxito de la democracia no es simplemente una cuestión de tener la estructura institucional más perfecta que podamos imaginar. Depende ineludiblemente de nuestros patrones de comportamiento real y de cómo funcionan las interacciones políticas y sociales.] (Traducción libre).

Si el derecho no es neutro –y el proceso tampoco– la función jurisdiccional (juez y proceso) es también un mecanismo para la realización de la libertad sobre la cual se asienta el sistema político de las democracias<sup>(39)</sup>. La preocupación, en términos de Sen, no está en pensar en grandes teorías sobre qué es lo justo, sino, en pensar cómo lograr, cada día, un mundo con menos injusticias<sup>(40)</sup>. El reto –tal vez ingenuo– es impulsar nuestras vidas hacia una sociedad más imparcial, más libre, más igualitaria, más justa; o dicho de otro modo, una sociedad más democrática (más tolerante, más respetuosa, más cívica, más honesta, más responsable) con vigencia de los derechos humanos que permita, por tanto, acceder (a todos) al sistema jurídico.

#### 4. SIMPLICIDAD E INFORMALIDAD

Otros condicimientos de la oralidad son la simplicidad y la informalidad del proceso. Que el proceso laboral sea simple significa que está constituido por pocos actos procesales, donde se privilegia las decisiones judiciales en las audiencias que “son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez<sup>(41)</sup>”. Entran a tallar aquí los principios de concentración, celeridad y economía

(39) Una interesante reflexión, sobre la libertad en el lugar de trabajo, que pone de manifiesto que el derecho no es neutro en tanto expresa valoraciones éticas nos la presenta Michael Sandel en los siguientes términos:

(...). Consider a repetitive, dangerous job, such as working long hours on an assembly line in a chicken processing plant. Is this form of labor just or unjust?

For the libertarian, the answer would depend on whether the workers had freely exchanged their labor for a wage: if they did, the work is just. For Rawls, the arrangement would be just only if the free exchange of labor took place against fair background conditions. For Aristotle, even consent against fair background conditions is not sufficient; for the work to be just, it has to be suited to the nature of the workers who perform it. Some jobs fail this test. They are so dangerous, repetitive, and deadening as to be unfit for human beings. In those cases, justice requires that the work be reorganized to accord with our nature. Otherwise, the job is unjust in the same way that slavery is (2009), 203.

[(...). Considere la posibilidad de un trabajo repetitivo y peligroso, como trabajar largas horas en una línea de ensamblaje en una planta procesadora de pollos. ¿Es esta forma de trabajo justa o injusta?

Para el liberalismo, la respuesta dependerá de si los trabajadores han intercambiado libremente su trabajo por un salario: si así lo hicieron, el trabajo es justo. Para Rawls, el acuerdo solo sería justo si el libre intercambio de mano de obra se produce a cambio de condiciones de trabajo adecuadas. Para Aristóteles, ni siquiera el consentimiento a cambio de condiciones de trabajo adecuadas es suficiente; para que el trabajo sea justo, tiene que guardar relación con la naturaleza de los trabajadores que lo realizan. Algunos trabajos no superan esta prueba. Hay trabajos tan peligrosos, repetitivos y denigrantes que no son aptos para los seres humanos. En esos casos, la justicia exige que tales trabajos se reorganicen para estar en correspondencia con la naturaleza del hombre. De lo contrario, un trabajo así es injusto de la misma manera que la esclavitud lo es.] (Traducción libre).

(40) Sen expresa este modo de explorar la justicia en el prefacio de su obra *La idea de la justicia*: What is presented here is a theory of justice in a very broad sense. Its aim is to clarify how we can proceed to address questions of enhancing justice and removing injustice, rather than to offer resolutions of questions about the nature of perfect justice. (...) (2009), ix

[Lo que se presenta aquí es una teoría de la justicia en un sentido muy amplio. Su objetivo es aclarar la forma en que se puede hacer frente a las preguntas sobre la mejora de la justicia y la eliminación de la injusticia, en lugar de ofrecer respuestas sobre la naturaleza de la justicia perfecta.] (Traducción libre).

(41) Artículo 12.1 de la NLPT

procesal. También significa que se postergan los cuestionamientos a las decisiones judiciales dictadas en audiencia al momento de la impugnación de la sentencia, eliminándose así las articulaciones que, de otro modo, podrían aparecer antes de esta. Así lo dispone el segundo párrafo del artículo 31: “La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes (...)”.

De otro lado, la idea de informalidad viene recogida en el artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Conforme a este “En todo proceso laboral los jueces (...) privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, (...)” y, asimismo, “[los jueces] tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso.” El privilegio del fondo sobre la forma debe impulsar al juez a analizar los requisitos formales desde el bien jurídico que tales formas garantizan, y no por simple homenaje a estas.

Así, la exigencia del documento de identidad en, por ejemplo, un contexto de trabajo forzoso (caracterizado por la privación de tales documentos) debiera ser preterido y debiese darse paso al proceso en tanto el juez puede, por otras vías, asegurar la identidad del justiciable. Lo contrario sería equivalente a denegar justicia precisamente en uno de los supuestos más reprochables de nuestra sociedad.

La informalidad del proceso laboral se soporta en los principios de suplencia de la queja deficiente y en el *iura novit curia*, así como en las facultades del juez de dirigir y controlar el proceso.

Permítasenos algunas ideas adicionales en torno al principio de **suplencia de la queja deficiente**. El Tribunal Constitucional ha desarrollado en su jurisprudencia<sup>(42)</sup> una categorización de actos procesales viciados –susceptibles, o no, de ser suplidos o subsanados–, los cuales ha clasificado en actos defectuosos, actos inválidos y, actos nulos.

Son actos defectuosos “aquellos que se realizan sin que concurren todos los presupuestos, requisitos y condiciones que determinan su admisibilidad, pero que no generan afectación de principios o de derechos procesales constitucionales de relevancia y, por ese hecho, son inocuos”. Son actos inválidos “aquellos que se realizan incumpliendo los requisitos y condiciones que la ley prevé, dando lugar, a su vez, a la afectación de derechos o principios constitucionales, pero que, sin embargo, pueden ser subsanados o reparados por sí mismos, o eventualmente por medio de la intervención del juez”. Finalmente, son actos nulos “aquellos que, habiendo comprometido seriamente derechos o principios constitucionales, no pueden ser reparados”.

(42) Fundamento 4 de la STC 00569-2003-AC/TC, publicada el 11 de abril de 2004.

La nulidad está vinculada a la idea de existencia de una deficiencia o error en los actos procesales. El tema a resolver es sobre las implicancias de dicha deficiencia: ¿prima la forma sobre el fondo<sup>(43)</sup>?, ¿puede el juez laboral suplir los actos procesales viciados?, ¿cuáles son, en todo caso, los límites de la suplencia?

La aplicación de estos criterios lleva a aceptar plenamente en la lógica del proceso laboral los criterios de los actos viciados desarrollados por el Tribunal Constitucional.

Así tenemos que un acto defectuoso, en tanto no lesiona ningún derecho procesal de relevancia, no tiene la fuerza suficiente para generar la nulidad del acto. Son por tanto actos irregulares que, sin embargo, no deberían generar mayor contratiempo en el desarrollo del proceso. Podrían, por cierto, ser subsanados o suplidos; pero nunca deberían ser usados para denegar justicia bajo el argumento de la falta de subsanación oportuna. Menos aún en una lógica procesal oral donde, en la audiencia, se puede lograr el correcto entendimiento e incluso perfeccionamiento del acto. Piénsese, por ejemplo, en la omisión –en la demanda o contestación– del requisito de indicar la finalidad de cada medio probatorio ofrecido. Podría generar una inadmisión de la demanda pues, en estricto, falta un requisito; pero ese requisito no es vulneratorio de ningún principio o derecho procesal relevante puesto que será en la etapa de actuación probatoria donde el juez decidirá, o no, la inclusión del medio probatorio ofrecido, momento donde podrá la parte, a requerimiento del juez, precisar la finalidad del mismo.

Un acto inválido es aquel que si bien vulnera un principio o derecho procesal relevante puede, sin embargo, ser subsanado (por las partes) o suplido (por el juez) según corresponda. El norte en el nuevo proceso laboral es que los requisitos y presupuestos procesales deben ser interpretados a favor de la continuidad del proceso, es decir, de un lado, debe permitirse una subsanación amplia de los actos viciados teniendo como clave principal el respeto del debido proceso y, de otro lado, debe el juez, en buena medida, suplir las deficiencias del acto siempre que ello signifique “evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso”.

Finalmente, el acto es nulo cuando teniendo un vicio no es posible subsanarlo ni suplirlo, siendo que el vicio afecta gravemente un principio o derecho procesal relevante. Así, la sentencia expedida sin citación del demandado es nula porque cualquier subsanación implicaría dejar de lado todo lo hecho hasta el punto de la citación al demandado (habría que rehacer todo) y porque no hacerlo así sería vulnerar irremediabilmente el derecho de defensa del emplazado. No hay, por tanto, nada que convalidar ya sea por subsanación o por suplencia: el acto es sencillamente nulo.

Unas palabras adicionales sobre la posibilidad de la suplencia. La suplencia de la queja deficiente está impulsada por la idea de prevalencia del fondo sobre la forma. Dice el Tribunal Constitucional que las formas no pueden estar por encima del derecho sustancial<sup>(44)</sup>. El mero formalismo no es suficiente razón para dejar de lado la tutela de un derecho, salvo que sea en su homenaje.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo contiene cuatro reglas vinculadas a la nulidad de los actos procesales.

En el artículo 7.1 establece un supuesto de nulidad absoluta relativo a la competencia del juez. Allí dice que:

“(…) el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado”.

Lo interesante de la regulación es que la nulidad así declarada no determina la conclusión del proceso sino su “remisión al órgano jurisdiccional competente”.

Luego, en los artículos 21 y 22 establece dos reglas a partir de las cuales no debe producirse la nulidad de la sentencia, pero no la evita pues un órgano jurisdiccional podría, a pesar de ellas, declarar la nulidad de la sentencia. Así, en el artículo 21, *in fine*, señala que la presentación extemporánea<sup>(45)</sup> de los medios probatorios no provoca, en ningún caso, la nulidad de la sentencia apelada. Lo que la ley quiere prohibir es la presentación de medios probatorios en segunda instancia. Pero, como no puede prohibirlo porque las partes son libres de actuar según su criterio (independientemente de que su conducta pueda ser pasible de alguna sanción), lo que hace la ley, en lugar de ello, es prohibir a los órganos de revisión utilizar el argumento de los medios probatorios extemporáneos en su decisión de fondo o para declarar la nulidad de la sentencia apelada. Sin embargo, a pesar de lo dicho un reto para la jurisprudencia será aquel caso excepcional en el que la prueba determinante de la suerte del mismo sea presentada, no de mala fe, encontrándose la causa en segunda instancia o en casación: ¿debe privilegiarse la forma o la búsqueda de la verdad?

Algo similar ocurre en el artículo 22. Este dice que el argumento de la falta de uso de la prueba de oficio no puede ser utilizado en casación invocándolo por la parte; pero tampoco puede ser usado ya sea por la corte de casación o por la corte de apelación como argumento de nulidad de la sentencia.

Finalmente, los artículos 36 y 39 regulan los efectos del pedido anulatorio (y revocatorio) en el recurso de casación. Dice el artículo 39:

(44) Véase el fundamento 14 de la STC 00569-2003-AC/TC.

(45) Es decir, después de la etapa de actuación probatoria.

(43) Por fondo entiéndase los aspectos sustanciales puestos a juicio.

“En caso de que la infracción normativa estuviera referida a algún elemento de la tutela jurisdiccional o el debido proceso, la Sala Suprema dispone la nulidad de la misma y, en ese caso, ordena que la sala laboral emita un nuevo fallo, de acuerdo a los criterios previstos en la resolución casatoria; o declara nulo todo lo actuado hasta la etapa en que la infracción se cometió”.

## 5. BÚSQUEDA DE LA VERDAD, PUBLICIDAD Y TRANSPARENCIA

La verdad (la búsqueda de la verdad) que abre paso a la primacía de la realidad y a la prueba en general es también otro valor que debe ser asumido en el sistema oral. El juez en contacto directo con el material probatorio, las partes y sus abogados está en mejores posibilidades de averiguar la verdad de los hechos puestos a su conocimiento. Ninguna declaración judicial sería justa si esta no se asienta en un análisis razonado de los medios probatorios. La imprescindible justificación fáctica de la decisión del juez es garantía de haber alcanzado, lo humanamente posible, la verdad de los hechos.

Desde otro punto de vista, la verdad se ve facilitada mediante la oralidad por la publicidad y transparencia que esta provoca. La oralidad hace saltar a la vista la calidad de los argumentos y pone a prueba la solidez de las defensas. Mientras que la escritura oculta y diluye en la frondosidad de los documentos los fundamentos de las defensas, la oralidad tiene la virtud de hacerlos visibles y de perennizarlos, en su caso, en audio y video. Así, las posibilidades de una defensa artificiosa se reducen notablemente. De otro lado, la oralidad permite un mejor control de los casos de corrupción y parcialización del juez. Los controles público y del propio cuerpo de jueces son más eficaces en el sistema oral. Nótese que la oralidad, conjugada con la publicidad del proceso, contribuyen a la legitimación de los jueces en la sociedad, pero también, juega a favor (o en contra) de la legitimidad (o prestigio) de las partes y sus abogados en tanto sus conductas se encuentren ajustadas o alejadas a las reglas de colaboración y buena fe.

## 6. PREPARACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LAS AUDIENCIAS

La oralidad es también preparación y participación en las audiencias. Desde esta perspectiva la oralidad supone un modo de comunicación que no involucra solo la palabra sino los gestos, las pausas, las actitudes; es decir, una forma de argumentar distinta a la argumentación escrita. Esta puede ser una mirada novedosa pero de suyo importante. En la audiencia, las partes, los abogados y el juez actúan. Actúan sus roles. De ahí que se espere que esta resulte convincente, persuasiva. Este es un valor importante porque concreta la misión de comunicar los argumentos del caso, tanto para defenderlo como para atacarlo, pero a su vez, para resolverlo.

## PARTE III MANIFESTACIONES PRÁCTICAS DE ORALIDAD EN EL DESARROLLO DE LAS AUDIENCIAS

En esta parte vamos a presentar cinco momentos de prácticas orales en las audiencias. Son cinco momentos en los que se **habla** y, por tanto, denotarían oralidad. Pero si, como hemos visto, la oralidad no se agota en hablar hay, entonces, necesidad de averiguar **para qué se habla** y, de ese modo, darle un sentido práctico al acto de hablar. Ese sentido práctico debe buscarse en los fines que se persiguen en cada uno de esos momentos procesales. Fines que, al cabo, deben ser pensados en clave de acceso a la justicia.

Los cinco momentos que pasamos a estudiar corresponden a las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

### 1. CONCILIACIÓN

Vamos a analizar la etapa de conciliación a partir de dos componentes: el método y el contenido del acuerdo.

La conciliación es un método (un espacio y un conjunto de técnicas) para mejorar la comunicación entre las partes y ayudarles a encontrar una solución a su conflicto: llegar a un acuerdo. El juez conciliador puede sugerir alternativas de solución pero son las partes las que toman el acuerdo.

Desde el componente del método el modelo, de Harvard se enfoca en la facilitación de la comunicación y el acuerdo. El modelo circular-narrativo busca transformar las historias conflictivas en historias de respeto y aceptación para facilitar el acuerdo. La Nueva Ley Procesal del Trabajo no toma partido por ningún modelo en particular pero sí tiene interés en que se llegue a un acuerdo. No en vano señala que el juez “participa activamente a fin de que [las partes] solucionen sus diferencias total o parcialmente<sup>(46)</sup>” y que esta “puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes<sup>(47)</sup>”.

En consecuencia, la conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo no es un obstáculo o una etapa previa (menor o incluso innecesaria) para llegar al juzgamiento, sino que está pensada para ser el momento en que la mayoría de los conflictos se solucionen por acuerdo de las partes. Hay, en ese sentido,

(46) Artículo 43.2, primer párrafo.

(47) Artículo 43.2, segundo párrafo.

una apuesta fuerte por la conciliación para ser el primer método de solución del conflicto. La participación activa del juez es, por lo tanto, decisiva para el logro de esta finalidad.

Ahora bien, el método de la conciliación debe ser claramente diferenciado del método jurisdiccional. En la conciliación la solución del conflicto está en el acuerdo. Es el acuerdo (de las partes) lo que logra la solución del conflicto. En el método jurisdiccional el conflicto se soluciona aplicando derecho. Es la aplicación del derecho (por el juez) lo que soluciona el conflicto.

Comprender esta diferencia es clave: el juez conciliador no aplica de derecho sino que acerca a las partes para que sean ellas las que pongan fin al conflicto. Esta es la razón por la cual el juez conciliador enfrenta esta etapa sin que exista contestación, y aun podría ser sin demanda. Ni tampoco, con pruebas. El hecho que el juez conciliador sea un profesional de la aplicación del derecho no debería significar desconocer el método profundamente distinto que es la conciliación. Esta diferencia no es fácilmente percibida cuando se aborda la conciliación queriendo conocer las pruebas y los fundamentos fácticos y jurídicos de la causa. La oralidad, en la conciliación, no tiene como finalidad que el juez aplique derecho, sino que el juez acerque a las partes para lograr un acuerdo.

Esta reflexión nos lleva al segundo componente: el contenido del acuerdo. ¿Es válido cualquier acuerdo al que lleguen las partes? ¿Sobre qué aspectos las partes pueden llegar a un acuerdo? ¿Cuáles son los límites del acuerdo?

Las respuestas, por cierto, no son fáciles y, eventualmente nos conducen a un punto sin salida. Para intentar una respuesta vamos a utilizar dos argumentos que se encuentran contrapuestos: el derecho de acción y el principio de irrenunciabilidad.

El derecho de acción nos remite a la idea de "yo soy dueño de mis conflictos y les doy la solución que más satisface a mis intereses". Por el contrario, el principio de irrenunciabilidad nos dirá que aun cuando uno quiera desprenderse de sus derechos, razones de orden público lo impiden, aun contra la voluntad de uno. La respuesta a las preguntas formuladas dependerá del grado de acento que se ponga, ya sea al derecho de acción o al principio de irrenunciabilidad. De algún modo, el acento que se ponga en uno resentirá al otro. Cabe advertir que si todo el acento se pone al principio de irrenunciabilidad, la conciliación tendría que ser descartada como método. Evidentemente, por lo expuesto en la primera parte, esa no es la opción de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Hay, por lo tanto, que buscar un equilibrio entre el derecho de acción (que dé espacio a la conciliación) y el principio de irrenunciabilidad (que permita al juez controlar los acuerdos).

Una reflexión adicional sobre esto desde la mirada de los conflictos: en una sociedad no todos los incumplimientos, ni siquiera los más atroces, se traducen

en un proceso judicial ni menos necesariamente, en una decisión jurisdiccional favorable. En ese sentido, la conciliación aparece como una buena oportunidad para que las propias partes le den solución. Esto obliga a que el método de la conciliación y su producto (el acuerdo) esté imbuido de algunas garantías: que el acuerdo sea libre (adoptado por el propio interesado), informado (con intervención del abogado) y de buena fe<sup>(48)</sup>.

Ahora bien, retomando el contenido del acuerdo podemos diferenciar en él dos aspectos: los hechos y el derecho que acoge. ¿Pueden las partes ponerse de acuerdo sobre los hechos? Si nos atenemos que en la propia mecánica procesal se recurre a la categoría de los hechos admitidos (aquellos sobre los cuales hay coincidencia de las partes), la respuesta es afirmativa. Fijados los hechos, el derecho aplicable cae por sí solo. Respecto de ello las partes podrían ponerse de acuerdo, pero el juez siempre podrá controlar mediante la aplicación del principio de irrenunciabilidad.

Finalmente, en el caso que no se arribe a un acuerdo la conciliación, desde la mirada de la oralidad, puede significar también un espacio de saneamiento del proceso de cara a la etapa de juzgamiento, sobre todo en lo que a la precisión de las pretensiones respecta.

## 2. CONFRONTACIÓN DE POSICIONES

La etapa de confrontación de posiciones marca el inicio del juzgamiento, tanto en el proceso ordinario laboral (empezando la audiencia de juzgamiento<sup>(49)</sup>) como en el abreviado (a continuación de la etapa de conciliación<sup>(50)</sup>).

Para analizar la etapa de confrontación de posiciones es necesario tener en cuenta dos ideas: la prevalencia de las exposiciones orales sobre las escritas "sobre las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia<sup>(51)</sup>", y la naturaleza de las audiencias que "son sustancialmente un debate oral de posiciones<sup>(52)</sup>".

Conforme al artículo 45 la etapa de confrontación de posiciones consiste, empezando la parte demandante, en la "exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan" y, a continuación, "el demandado hace una breve exposición oral de los hechos que, por razones procesales o de fondo, contradicen la demanda".

(48) Esta idea está recogida en el artículo 30 bajo la figura del test de disponibilidad de derechos; y en las reglas de conducta y temeridad o mala fe procesal de los artículos 11 y 15, respectivamente.

(49) Artículo 44.

(50) Artículo 49.

(51) Artículo 12.

(52) Idea también consignada en el artículo 12.

Cabe suponer que, en la generalidad de los casos, tales exposiciones orales serán una repetición resumida de los escritos de demanda y contestación. Su utilidad se circunscribirá a hacer presente lo demandado y lo defendido ya puesto por escrito. Si es así, en verdad, tal utilidad pasaría a un plano menor, acaso intrascendente, porque todo ello ya está escrito. El riesgo de esto es que, al cabo de algún tiempo, se empiece a prescindir de esta etapa; es decir, se torne innecesaria por su escasa o nula utilidad.

Pero esta etapa no está pensada para ser una repetición de lo escrito, sino para actualizar el conflicto, es decir, precisar, ante el juez, las pretensiones y las defensas. El día de la audiencia debe ser visto como la gran oportunidad que nos da el sistema jurídico para presentar la causa (pretensiones y defensas) ante nuestro juez.

Si el norte es la prevalencia de lo oral y el debate de posiciones es perfectamente previsible que lo oral no coincida, matemáticamente, con lo escrito. El reto al que nos enfrentamos es, entonces, qué y cómo hacer en los casos en que, por poco o mucho, se presente una divergencia entre lo escrito (en la demanda y en la contestación) y las exposiciones orales.

Las situaciones de divergencia podrían ocurrir, por ejemplo, al precisar las pretensiones y las defensas escritas, al adicionarse fundamentos de hecho o de derecho, al incorporarse nuevas defensas (nulidades, excepciones), en caso de intervención de un tercero o un litisconsorte, o si se modifica la demanda.

¿Qué debiera resolver un juez si, por ejemplo, el demandante modifica sus pretensiones? ¿Es posible modificar la demanda en el momento de la audiencia de juzgamiento o en la audiencia única?<sup>(53)</sup> Las ideas de prevalencia de lo oral, el debate de posiciones, el expreso reconocimiento de los principios de celeridad y economía procesal, aunado a las facultades del juez de dirección y control, dentro de la idea mayor de acceso a la justicia, permite concluir que sí. ¿Pero cómo? Una primera respuesta es que la demanda no puede modificarse, pero ello significaría dejar de lado o reducir sustancialmente la regla de la prevalencia de lo oral sobre lo escrito. Una segunda respuesta es que la demanda sí puede modificarse, incluso encontrándonos en la etapa de confrontación de posiciones, lo cual abre dos posibilidades: que la modificación se haga reduciendo pretensiones (respecto de las contenidas en la demanda) o que se haga ampliando

(53) Esta idea, que podría parecer extraña y sin sentido, estaba presente en la regulación del proceso laboral peruano del Decreto Supremo 003-80-TR. El último párrafo del artículo 28 disponía lo siguiente: "Las variaciones de la demanda darán lugar a la suspensión de esta diligencia, debiendo el juez en el acto citar nuevamente a comparendo de conformidad con los artículos 21 y 22" [sobre el modo de citar a comparendo].

las pretensiones. En el primer caso no se afecta el derecho de defensa del demandado sino que, en cierto modo, lo beneficia pues se reducen los reclamos. Los principios de celeridad y economía procesal nos llevarían a aceptar esta posibilidad sin mayor alteración del procedimiento. En el segundo caso sí se afecta el derecho de defensa del demandado pues la contestación no podría haber previsto la modificación planteada, ante lo cual cabe dos soluciones: primera, no permitir la modificación, forzar a que el demandante plantee una nueva demanda y continuar con la tramitación de la causa sin ninguna alteración<sup>(54)</sup>, o; segunda, permitir la modificación pero, a su vez, disponer la actualización de los actos de defensa del demandado, suspendiendo la tramitación de la causa hasta su renovación, citando a una nueva audiencia única o de juzgamiento<sup>(55)</sup>. Los principios de celeridad, economía procesal, preferencia del fondo sobre la forma, preferencia por la continuidad del proceso, razonabilidad, respaldan esta opción pero, sobre todo, respaldan este modo de enfocar la oralidad desde un sentido fuerte. Repárese en que, la aplicación supletoria del Código Procesal Civil que permite modificar la demanda hasta antes de que esta sea notificada al demandado<sup>(56)</sup>, desnaturalizaría el proceso laboral al tornar inútil la etapa de confrontación de posiciones de las audiencias.

Cabe advertir que estas posibilidades de divergencia vuelve útil y eficiente a la etapa de confrontación de posiciones y, de otro lado, es el puente para el paso a la etapa de actuación probatoria.

### 3. ACTUACIÓN PROBATORIA

La mayor dosis de oralidad viene dada en la actuación probatoria. Es más, podría pensarse que solo hay oralidad en la actuación probatoria, pero ello sería reducirla a solo uno de los espacios de las audiencias, lo cual estaría contradicho por las ideas de prevalencia de la oralidad y de debate de posiciones.

No vamos a insistir en las bondades de la oralidad en la prueba de los testigos, la pericia o la declaración de parte. Vamos a centrar nuestro análisis en dos tópicos: el ofrecimiento de los medios probatorios y la mecánica de la actuación probatoria descrita en el artículo 46 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Adicionalmente, diremos algo sobre las presunciones (legales y simples).

(54) Esta solución, por cierto, pone irremediablemente de manifiesto que, la audiencia, solo serviría para repetir o recitar lo escrito y, por tanto, que esta es, en la práctica, (casi) inútil.

(55) El citado artículo 28 del Decreto Supremo N° 003-80-TR nos dice que esta alternativa no es extraña, sino que es la que mejor se ajusta a la idea de acceso a la justicia: permitir que las pretensiones tengan una solución eficiente.

(56) Así según el primer párrafo del artículo 428.

### 3.1. Ofrecimiento de los medios de prueba

Por regla los medios de prueba se ofrecen en la demanda y en la contestación. Por excepción, en la audiencia única o en la de juzgamiento (antes de la actuación probatoria) siempre y cuando los medios probatorios se refieran a **hechos nuevos**, o estos hubiesen sido **conocidos u obtenidos con posterioridad** a la demanda o contestación. Adicionalmente existe una condición: concurrir a la audiencia con todos "sus" testigos, peritos y documentos que en dicho momento corresponda **ofrecer** (los medios de prueba relativos a hechos nuevos y aquellos conocidos u obtenidos con posterioridad), *exhibir* (si media un mandato o solicitud de exhibición) o **hacer valer** (respecto a las cuestiones probatorias), en otras palabras, de nada vale ofrecer medios probatorios si estos no están físicamente presentes en el momento de la actuación probatoria.

Si bien la ley señala que los medios probatorios se ofrecen en la demanda y en la contestación, también permite que se ofrezcan al inicio de la etapa de actuación probatoria si estos hacen referencia a hechos nuevos o si aquellos han sido conocidos u obtenidos después de la demanda y la contestación. Los medios probatorios sobre hechos nuevos serían fáciles de reconocer porque el hecho habría de ocurrir justamente después de demandarse o contestarse la demanda. ¿Pero cómo se demuestra que el medio probatorio que se quiere hacer valer (referido a un hecho ocurrido antes de la demanda o contestación) ha sido conocido u obtenido con posterioridad? ¿Tendría que probarse adicionalmente que, en efecto, ha sido conocido u obtenido con posterioridad? Si la respuesta es afirmativa, esta posibilidad sería casi impracticable, reducida solo a los casos en los que haya una prueba del conocimiento o de la obtención posterior. En un sentido práctico y apoyado en los principios de buena fe y veracidad, la respuesta sería más bien la contraria: no existe necesidad de una probanza sobre el conocimiento u obtención posterior, sino que basta el dicho de quien así los ofrece. Ahora bien, el hecho que se permita ofrecer medios probatorios al inicio de la etapa probatoria bajo el argumento de que han sido conocidos u obtenidos con posterioridad no significa que tales medios tengan que ser admitidos, sino únicamente que el juez deberá considerarlos, previo traslado a la otra parte, en el momento que decide la admisión de los medios de prueba. De otro lado, el hecho que se permita este momento para el ofrecimiento de pruebas no debe estar desconectado de la posibilidad de sancionar los actos de temeridad o mala fe procesales si el juez advierte que esto solo constituye una maniobra dilatoria que ocurrirá, por ejemplo, cuando el medio probatorio así ofrecido no tiene vinculación con los hechos necesitados de actuación probatoria. Esta oportunidad de ofrecimiento de medios probatorios debería estar reservada para aquellos casos en que el nuevo medio de prueba es, en potencia, capaz de cambiar la suerte del proceso, como podría ocurrir cuando se encuentra el documento de atribución de responsabilidad del daño o el documento de pago del derecho a reclamo, o se ubica al testigo clave de la infracción puesta a juicio.

Una situación similar ocurrirá también si el medio de prueba es presentado, ya no al inicio de la actuación probatoria, sino, por ejemplo, encontrándose la causa en apelación o casación. La Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que, en estos casos, tal ofrecimiento no genera la nulidad de la sentencia apelada, ni puede servir de fundamento de la sentencia. Estamos de acuerdo tratándose de cualquier medio probatorio no determinante en la suerte del proceso; sin embargo, ¿qué pasa si dicho medio de prueba es, potencialmente, capaz de girar la suerte del proceso? En estos raros casos, bajo el amparo del principio de veracidad, debería permitirse su incorporación, previo descargo de la otra parte.

### 3.2. Mecánica de la actuación probatoria

El artículo 46 describe la forma de llevarse a cabo la etapa de actuación probatoria. Esta puede sintetizarse en los siguientes pasos: primero, determinación de los hechos que no necesitan de actuación probatoria; segundo, determinación de los hechos que sí necesitan de actuación probatoria; tercero, admisión de los medios probatorios únicamente respecto de los hechos necesitados de prueba; cuarto, proposición de cuestiones probatorias (circunscritas a los medios probatorios admitidos); y quinto, actuación de los medios probatorios admitidos<sup>(57)</sup>.

Un concepto clave en el desarrollo de esta etapa es el de necesidad de prueba o *thema probandum*. ¿Cuáles son los hechos, necesitados y no necesitados, de actuación probatoria? Dicho de otro modo, ¿cuáles son los hechos relevantes en una determinada causa?

Una primera respuesta sería aquella según la cual son hechos relevantes en una causa todos los hechos narrados en la demanda y en la contestación. Es decir, un sinnúmero de hechos. Cada línea, cada párrafo de una demanda o contestación podría contener uno o más hechos. El problema con esto es que provoca dispersión, consume gran energía y es escasamente útil.

Una segunda respuesta sería aquella según la cual los hechos relevantes no son los hechos narrados por las partes, sino los hechos contenidos en la hipótesis de incidencia de la norma que da solución al conflicto. Los hechos relevantes no son los hechos concretos, sino los hechos en abstracto de la norma con la que el juez decide. Son los medios probatorios concretos los que se tienen que reconducir a los hechos descritos en la hipótesis de incidencia normativa.

Este no es otro que el concepto de necesidad de prueba y está estrechamente vinculado al de carga de la prueba.

(57) La valoración de los medios probatorios, y de los argumentos de prueba, es una actividad que el juez va realizando a lo largo de toda la etapa y continúa en la etapa de alegatos, con vista a la sentencia que dictará.

Así, en la mecánica de la actuación probatoria –metodológicamente hablando– corresponde que las partes y el juez tengan presente, en primer lugar, la norma aplicable, pues es ella la que indica cuáles son los hechos relevantes en la causa.

A continuación, sabiendo cuáles son los hechos hipotéticamente relevantes corresponderá determinar cuáles de ellos ingresan al proceso con la carga probatoria satisfecha (es decir, que se encuentran probados) y cuáles, por el contrario, necesitan de medios de prueba para satisfacerla. Los primeros son los hechos no necesitados de actuación probatoria y corresponden a aquellos hechos cuya satisfacción probatoria viene dada por ser hechos admitidos, hechos presumidos por ley, hechos notorios o hechos materia de cosa juzgada previa. Los segundos son los hechos necesitados de actuación probatoria y solo sobre ellos es que corresponde admitir los medios de prueba encaminados potencialmente a acreditarlos, ya sea de modo directo o indirecto. Solo estos medios de prueba debieran ser los que se admiten y sobre los que se desarrolle la actuación probatoria.

Veamos un ejemplo. Supongamos una demanda en la que uno de sus extremos es la declaración del vínculo laboral. La norma aplicable es aquella que reconoce el carácter laboral del vínculo a partir de la existencia de una prestación personal de servicio, remunerada y subordinada. Los hechos relevantes son, entonces, la prestación personal de servicio, la remuneración y la subordinación. En principio, el trabajador soportaría la carga de la prueba de estos tres elementos. Cada uno de estos debería estar acreditado para que el juez aplique la norma según la cual el vínculo es laboral. Sin embargo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo acoge la presunción de laboralidad a partir de la satisfacción probatoria de la prestación personal de servicio: “acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario<sup>(58)</sup>”. En un caso dado podría ser que se discuta la existencia de la prestación personal de servicios. Si fuese así, el hecho **prestación personal de servicio** sería un hecho necesitado de prueba sobre el cual correspondería actuar los respectivos medios de prueba admitidos para tal fin. Si se prueba la existencia de la prestación personal de servicios correspondería, entonces, presumir que el vínculo es laboral en tanto el empleador no pruebe que es de una naturaleza diferente. En otro caso, podría ser que no se discuta la existencia de la prestación personal de servicio, por ejemplo, porque ambas partes coinciden que es así. Sería un hecho admitido. Ahora bien, si la prestación personal de servicios está admitida, entonces, resultará que el vínculo laboral también tiene su carga satisfecha en razón de la presunción legal de laboralidad. En un caso así, la relación laboral no sería un hecho necesitado de prueba. El hecho necesitado de prueba que aparece sería, más bien, el hecho que niega la presunción, es decir, la prueba del hecho de la naturaleza del vínculo distinto al laboral (civil, mercantil, formativo, administrativo, voluntariado, etc.).

(58) Artículo 23.2.

### 3.3. Presunciones

Las presunciones, legales y simples, son expresiones del principio de facilitación probatoria y se justifican en la idea de acceso a la justicia. La dificultad probatoria, a veces extrema, no puede ser una razón para que el derecho sucumba ante la prueba.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo recoge cuatro presunciones importantes: la presunción de laboralidad (artículo 23.2), la presunción del hecho lesivo (artículo 23.5), la presunción por conducta de las partes (artículo 29) y la presunción de verdad de los hechos expuestos en la demanda (artículo 43.1 en concordancia con el artículo 461 del Código Procesal Civil).

La presunción de laboralidad manda tener por cierto el vínculo laboral, además a plazo indeterminado, a partir de la acreditación de la prestación personal de servicios. En otras palabras, toda relación donde haya una prestación personal de servicios se presume laboral. Lo interesante es caer en la cuenta que la presunción legal de laboralidad no supone que la prueba a ser actuada tenga como finalidad ratificar que el vínculo es laboral –si ello fuese así, entonces esta presunción sería inútil– sino que la prueba estará encaminada a demostrar que el vínculo es de una naturaleza distinta, y ello, asimismo, como carga del demandado-empleador.

La presunción del hecho lesivo manda tener por cierto el hecho alegado si aparecen indicios de su existencia. Esta presunción es sumamente interesante pues no exige la prueba directa del hecho dañoso sino que basta introducir indicios para tenerlo por cierto. A su vez, impone la carga de la prueba de la existencia de un motivo razonable –que niegue el carácter lesivo o dañoso del hecho– al demandado-empleador. Por ejemplo: que el despido no tiene como razón la discriminación por actividad sindical (partiendo de encontrarse acreditada dicha actividad sindical) sino que existe una mejor razón que lo justifica: la renuncia, el vencimiento del plazo, el mutuo disenso, la causa justa, entre otros, auténticos.

La presunción por conducta de las partes es de suyo útil porque va en consonancia con los deberes de colaboración y respeto recogidos en el artículo 11. Una utilidad interesante de esta herramienta se da en la actuación probatoria donde las partes tienen la carga de la prueba de aquello que les favorece. Por lo tanto, la parte que no acerca al juez sus propios medios de prueba no está colaborando y, en consecuencia, el juez puede concluir en contra de sus intereses. En la prueba de planillas no basta por tanto alcanzar los libros u hojas, sino que será necesario indicar en qué parte de ellos se encuentra aquello que justamente se quiere hacer valer a su favor.

Finalmente, aunque no corresponde a la etapa de actuación probatoria sino justamente para evitar esta, se tiene la figura de la rebeldía que genera el efecto de tenerse por cierto los hechos de la demanda, salvo que el juez motive que

no resultan verosímiles. Desde un punto de vista la rebeldía se reduce a ser una sanción contra el demandado: sanción que le impide participar en el proceso o contestar la demanda. Este es un punto de vista que deja de lado la utilidad de la rebeldía: la presunción de verdad de los hechos de la demanda.

Se trataría de una rebeldía sin trascendencia. Desde otro punto de vista, la rebeldía no tiene como finalidad sancionar al demandado, sino que da pie a un juzgamiento anticipado. La utilidad de la rebeldía está en la presunción que genera. Esa presunción habilita al juez a sentenciar sin necesidad de pasar a la actuación probatoria si los hechos expuestos en la demanda aparecen verosímiles. Solo si el juez desecha la presunción (justificando por qué tales hechos no son verosímiles) cabe proseguir con las siguientes etapas. Si el juez desecha la presunción, la rebeldía deja de ser útil y no habría razón superior para impedir que el demandado participe en las siguientes etapas en las que se encuentre.

#### 4. ALEGATOS

En la experiencia de la Ley Procesal del Trabajo, Ley 26636, los alegatos son escritos<sup>(59)</sup>. La exposición oral ante el juez se conseguía recurriendo a la figura del **informe oral** regulado en la Ley Orgánica del Poder Judicial<sup>(60)</sup>. El informe oral se convertía, así, en la mayor expresión de oralidad posible en el contexto de los procesos laborales. Refleja, sin embargo, una oralidad en sentido débil: hablar (pronunciar palabras en voz alta) ante el órgano jurisdiccional con la secreta esperanza que algo de ello pudiese quedar en el entendimiento de los jueces.

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo los alegatos son orales y sustituyen a los informes orales. Lo importante del cambio no es, sin embargo, dicha constatación, sino, más bien, el significado del alegato. Al respecto caben dos posibilidades. La primera, que el alegato termine expresando una oralidad en sentido débil: pronunciar palabras en voz alta; y la segunda, que esta etapa permita, mediante la palabra hablada, el esclarecimiento de la causa y el reconocimiento de las fortalezas y debilidades de esta por las partes y sus abogados. El alegato, junto con la sentencia, se convierten así en instrumentos de legitimidad de la función jurisdiccional, ante las partes, los abogados y la comunidad en general.

En esta segunda posibilidad—que es el reto planteado en la nueva ley—los alegatos no están constituidos por discursos grandilocuentes u homenajes a la retórica, sino en la presentación de conclusiones sobre aquellos puntos que corresponda al juez decidir. Los alegatos debieran ser un espacio de reflexión (de diálogo) sobre las pretensiones y defensas propuestas en juicio, dirigido por el juez

(59) El artículo 69 señala: “Dentro de un plazo de cinco (5) días de concluida la actuación de pruebas las partes pueden presentar alegatos. (...)”

(60) Véase al respecto los artículos 132 y 155 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por D.S. 017-93-JUS.

con participación de los abogados. Adviértase que un alegato así desarrollado facilita la labor del juez al emitir su fallo y redactar la sentencia. No es hablar por hablar, sino hablar sobre aquellos puntos que serán materia de decisión del juez. Ello implica una actitud muy distinta a la práctica vigente del informe oral. Para ello podrían elaborarse **mapas de ideas** que preparan al juez sobre los puntos de su decisión: le indican sobre qué tiene que pronunciarse, los puntos que están claros y aquellos sobre los que necesita valorar y reflexionar.

Cerramos el estudio de esta etapa con una preocupación. Desde el proceso penal se ha desarrollado con gran éxito la doctrina de la **teoría del caso**. Esta ha sido importada al proceso laboral sin mayor cuestionamiento. Según esta, la etapa de alegatos de la nueva ley constituiría lo que allí se conoce como **alegatos de cierre**<sup>(61)</sup>. La teoría del caso tiene importantes contribuciones como son las técnicas del interrogatorio y contrainterrogatorio, pero no parece adecuado efectuar un traslado llano y simple al proceso laboral porque entre el proceso penal y el laboral existen, por lo menos, dos diferencias estructurales que vale la pena tener en cuenta. Primera: en el proceso penal el juez calza perfectamente con la idea de ser un convidado de piedra. El juez penal no tiene un rol compensatorio que sí tiene el juez laboral. Y segunda: el proceso penal está formulado a favor del reo, quien se ubica en la posición del demandado y donde las presunciones, por ejemplo, son planteadas a favor del “demandado”. Mientras que en el proceso laboral, el trabajador está, en la generalidad de los casos, en la posición de demandante y donde el proceso está pensado a favor del trabajador demandante. Por otra parte, no es correcto señalar que el alegato de apertura corresponda a la etapa de confrontación de posiciones y el de cierre al de alegatos. Son sencillamente diferentes. La teoría del caso privilegia la retórica, el discurso; mientras que en el modelo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se privilegia el debate de posiciones y se busca facilitar la labor del juez, al punto tal que sea capaz de dictar el fallo inmediatamente finalizada la audiencia de juzgamiento o única.

#### 5. SENTENCIA

Vamos a analizar esta etapa desde una perspectiva práctica o metodológica. La sentencia es la síntesis de lo ocurrido en el proceso concreto. De allí que todas las etapas previas supongan una preparación para el dictado del fallo y la redacción de la sentencia. Adviértase que, en el modelo de la nueva ley, el fallo se dicta, de ordinario, al finalizar la audiencia de juzgamiento (en el proceso ordinario) o la audiencia única (en el abreviado). La excepción es que se postergue al momento de la sentencia.

(61) Por otra parte, la etapa de confrontación de posiciones correspondería a lo que ellos llaman alegatos de apertura.

¿Cómo hacer para estar preparados para la sentencia? ¿Qué hacer en el desarrollo de la audiencia para que esta sea eficiente de cara al fallo y la sentencia?

Al respecto, proponemos las siguientes herramientas: Primero, confeccionar una lista o una tabla de pretensiones:

PRETENSIONES	
Pretensión 1:	
Pretensión 2:	
Pretensión 3:	

DEMANDANTE	PERIODO 1	PERIODO 2	PERIODO 3
Pretensión 1	S/. 000	S/. 000	S/. 000
Pretensión 2	S/. 000	S/. 000	S/. 000
Pretensión 3	S/. 000	S/. 000	S/. 000

Segundo, a partir de las pretensiones y defensas tener un esquema de la norma aplicable, individualizando los hechos descritos en la hipótesis de incidencia y su correspondiente ubicación en el plano de las cargas probatorias. Ejemplo, en el caso de una demanda de indemnización por despido arbitrario, donde el demandado oponga como argumento de defensa la caducidad, sería el siguiente:

INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO			
Demandante trabajador		Demandado empleador	
1	Vínculo laboral	1	Causa justa
2	Plazo del contrato	2	Caducidad
3	Período de prueba superado		
4	Labor no menor a 4 horas diarias		
5	El despido		

En este esquema se aprecia que la inexistencia de una causa justa no integra la hipótesis de incidencia de la indemnización y por ello no es parte de la carga probatoria del demandante-trabajador. Mientras que la causa justa del despido, en tanto invalidante de la indemnización, integra la carga probatoria del demandado-empleador<sup>(62)</sup>.

(62) Sobre las cargas probatorias y la figura de la inversión de la carga probatoria, o verdad interina, puede verse nuestro anterior trabajo (PAREDES PALACIOS, 1997, 185-189, 271-277).

Tercero, una vez seleccionada la norma aplicable e indentificados los hechos descritos en la hipótesis normativa corresponde apreciar, del material escrito y de la audiencia, cuáles ingresan con la carga probatoria satisfecha (por ser hechos admitidos, presumidos por ley, notorios o materia de cosa juzgada) y cuáles necesitan de medios probatorios que tengan que actuarse. Luego de la actuación probatoria, la valoración del juez le permitirá concluir si las cargas probatorias han sido satisfechas o no y, según ello, fijar los hechos de la causa.

Finalmente, fijados los hechos de la causa corresponderá realizar la subsunción y determinación del sentido de la consecuencia normativa y, según su resultado, dictar el fallo.

Gráficamente tendríamos lo siguiente:

FASES DE APLICACIÓN DEL DERECHO Y DETERMINACIÓN DE LOS HECHOS	
1	Primera selección de la norma aplicable
2	Determinación de los hechos de la hipótesis de incidencia
3	Selección de los hechos necesitados de prueba
4	Selección de los hechos no necesitados de prueba
5	Fijación de los hechos con carga probatoria satisfecha
6	Segunda selección (confirmación) de la norma aplicable
7	Subsunción
8	Determinación del sentido de la consecuencia normativa
9	Aplicación de la consecuencia normativa

Con todo ello el fallo debería fluir al finalizar la audiencia y la redacción de la sentencia bien podría limitarse a justificar los pasos seguidos en ella, respecto de los hechos y el derecho aplicado.

### REFLEXIÓN FINAL

- El gran reto de la oralidad, y lo que ella signifique va a ser expresado en los expedientes. **Dime cómo son tus expedientes y te diré el tipo de proceso que practicas.**
- El éxito de la reforma, en clave de oralidad, va a depender de cómo sean los expedientes del nuevo proceso laboral.
- La confección de los expedientes supone la existencia de una burocracia. Burocracia no necesariamente ineficiente siempre y cuando se internalicen los nuevos valores de la oralidad y el acceso a la justicia. Lo

que deberá desterrarse es el registro minucioso y la intervención de muchos autores del expediente (secretarios, especialistas, notificadores, revisores, peritos contables). De un expediente voluminoso, debiera pasarse a uno delgado. De uno escrito, a uno electrónico. De un acompañamiento obsesivo con el expediente, a una compañía distante o incluso ausente (del papel). De unos largos y superficiales textos, a unos cortos y concretos. De la poca transparencia de los argumentos, a la legitimidad de los jueces, las partes y los abogados. De las actuaciones probatorias superfluas, a unas concretas y decisivas. Del conservadurismo, a la tutela de los derechos.

- Pero no solo tenemos el reto del nuevo expediente. También es importante el reto del Código Procesal Civil y de nosotros mismos, jueces y usuarios de la justicia laboral que, de lo contrario, podríamos terminar siendo enemigos de la reforma. Del Código Procesal Civil: porque los intentos de una mecánica y simplista aplicación supletoria (en todo lo que le falte al nuevo proceso) terminarán por desnaturalizarlo y por volver escrito y formal lo que se propone sea oral e informal; y de nosotros mismos: porque la inercia y la facilidad de lo ya conocido nos limita a explorar nuevas alternativas de hacer una justicia más eficiente.

## BIBLIOGRAFÍA

- AGUILÓ REGLA, Josep. "Independencia e imparcialidad de los jueces y argumentación jurídica". En *Isonomía*. Revista de Teoría y Filosofía del Derecho. Volumen 6, México. Departamento Académico de Derecho del Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), 1997.
- ARIANO DEHO, Eugenia. "En los abismos de la 'cultura' del proceso autoritario". En: *Revista Crítica de Derecho Privado*. Volumen I, Lima, Grijley, 2007.
- CAPPELLETTI, Mauro. *El proceso civil en el derecho comparado. Las grandes tendencias evolutivas*. Lima, ARA Editores, 2006.
- COUTURE, Eduardo. *Estudios de Derecho Procesal Civil*. Volumen Tomo I, Tercera edición, Buenos Aires, Depalma, 1979.
- GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. "Importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497". En: *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo Lima*, Academia de la Magistratura del Perú, 2010.
- GIL DOMÍNGUEZ, Andrés. *Neoconstitucionalismo y derechos colectivos*. Buenos Aires, Ediar, 2005.
- GONZALES MANTILLA, Gorki. *Los jueces. Carrera judicial y cultura jurídica*. Lima, Palestra Editores, 2009.
- GONZÁLEZ NIEVES, Orlando. "Encuentros y desencuentros de los principios del derecho procesal del trabajo en la Ley 29497 con los principios del Derecho del

Trabajo, Derecho Administrativo, proceso contencioso-administrativo, Derecho de la Seguridad Social y Derecho Arbitral". En: *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Academia de la Magistratura del Perú, 2010.

- HÄBERLE, Peter: *El Estado Constitucional*. Trad. por Héctor Fix Fierro. Lima. Universidad Autónoma de México-Pontificia Universidad Católica del Perú - Fondo Editorial, 2003.
- MORALES GODÓ, Juan. La oralidad en el Código Procesal Civil peruano. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, Año 3 2009 Número 3 hURL: <[http://revistas.pucp.edu.pe/derechoprocesal/files/derechoprocesal/La\\_oralidad\\_en\\_el\\_codigo\\_procesal\\_civil\\_peruano.pdf](http://revistas.pucp.edu.pe/derechoprocesal/files/derechoprocesal/La_oralidad_en_el_codigo_procesal_civil_peruano.pdf)>.
- PAREDES PALACIOS, Paúl. *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA Editores, Lima, 1997.
- SANDEL, Michael J. *Justice: what's the right thing to do? Primera edición*. New York: Farrar, Straus and Giroux, 2009.
- SEN, Amartya. *The idea of justice*. Primera edición. Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press, 2009.
- VINATEA RECOBA, Luis/TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo*. Lima. Gaceta Jurídica, 2010.
- ZAGREBELSKY, Gustavo. *El derecho dúctil. Ley, derechos, justicia*. Tercera edición. Madrid, Trotta, 1999.

## PALABRAS CLAVES

- Oralidad, acceso a la justicia, igualdad por compensación, tutela jurisdiccional efectiva, proceso laboral.