



CUADERNOS DE TRABAJO DEL CICAJ NUEVA SERIE



**LOS PRINCIPIOS EN EL DERECHO PROCESAL
DEL TRABAJO PERUANO**

Elmer Guillermo Arce Ortiz

**Cuaderno de Trabajo del CICAJ N.º 7
Nueva Serie**

2013

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE
DERECHO

**CENTRO DE INVESTIGACIÓN,
CAPACITACIÓN Y ASESORÍA JURÍDICA (CICAJ)**



PONTIFICIA
**UNIVERSIDAD
CATÓLICA**
DEL PERÚ

Cuaderno de Trabajo del CICAJ N.º 7

Categoría Profesores

Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica del Departamento Académico de Derecho (CICAJ-DAD)

Jefe del DAD

Guillermo Boza Pró

Comité Asesor del CICAJ

César Landa Arroyo

David Lovatón Palacios

Iván Meini Méndez

Elizabeth Salmón Gárate

Eduardo Sotelo Castañeda

Alfredo Villavicencio Ríos

Editor y Director del CICAJ-DAD

Armando Guevara Gil

La nueva serie *Cuadernos de Trabajo del CICAJ* reúne contribuciones arbitradas y razonadas.

Las contribuciones que aquí presentamos son arbitradas porque cada uno de los textos es sometido a dos procesos de evaluación. El primero, a cargo del director y del Comité Asesor del CICAJ, consiste en la selección de los trabajos. El segundo, a cargo de dos especialistas en la materia, uno del ámbito nacional y otro del ámbito internacional, consiste en la lectura crítica del documento. Con el fin de garantizar la imparcialidad de los arbitrajes, se mantiene el anonimato de los autores y evaluadores.

Además, las contribuciones son razonadas porque incluyen el texto original revisado a la luz de los aportes de los árbitros, los comentarios de dos profesores invitados a presentarlos públicamente con el autor o la autora y, finalmente, la réplica a estos.

Esperamos que esta nueva serie contribuya significativamente al debate jurídico sobre los temas tratados por los autores y las autoras.

Cuaderno de Trabajo del CICAJ N° 7

Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica (CICAJ)

Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano

Elmer Guillermo Arce Ortiz

Primera edición

Tiraje: 250 ejemplares

© Elmer Guillermo Arce Ortiz, 2013

© Centro de Investigación, Capacitación y Asesoría Jurídica, 2013

Departamento Académico de Derecho

Pontificia Universidad Católica del Perú

Av. Universitaria N° 1801

Lima 32 - Perú

Cuidado de la edición: Aarón Verona Badajoz

Impreso por:

HERAL MOL S.R.L.

Calle Castrovirreyna N° 174

Lima 5 - Perú

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento siempre y cuando sea fiel al original y se cite adecuadamente la fuente.

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N.º 2013-13674

ISSN: 2310-5011

Impreso en el Perú - Printed in Peru

ÍNDICE

Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano

1.	Introducción	8
2.	La relevancia de los principios en el derecho moderno	9
3.	Tipología de los principios en el derecho procesal del trabajo	10
4.	Principios del proceso laboral	11
	4.1. El proceso laboral como relación jurídico procesal. ¿Y el sindicato?	11
	4.2. Principios de la estructura del proceso y manifestaciones en las normas procesales peruanas	12
	4.2.1. Contradicción	13
	4.2.1.1. Definición y fundamento jurídico	13
	4.2.1.2. Manifestaciones en instituciones del derecho procesal laboral	13
	4.2.2. Igualdad	16
	4.2.2.1. Definición	16
	4.2.2.2. Manifestaciones del principio de igualdad en el proceso laboral peruano	17
	4.3. Principio relativo al poder de disposición de las partes	19
	4.4. Principio de intervención judicial en el desarrollo e impulso del proceso. Aporte de hechos y prueba de estos	21
5.	Postulados organizativos del procedimiento laboral	22
6.	Principios de interpretación en la actividad judicial: pro operario, primacía de la realidad e irrenunciabilidad	25
7.	Conclusiones	26
8.	Bibliografía	27
	Comentarios	29
	Luis Vinatea Recoba	30
	Respuesta del autor	35

Los principios en el derecho procesal del trabajo peruano

Elmer Guillermo Arce Ortiz

Doctor por la Universidad de Cádiz y profesor del Departamento de Derecho de la Pontificia
Universidad Católica del Perú

Sumilla

Usualmente, bajo el título de «principios generales del derecho procesal del trabajo» se han reconocido distintos principios sin que se haya desarrollado una tipología que los ordene. A nuestro juicio, se han mezclado fines con postulados organizativos de orden procedimental y con principios procesales propiamente dichos. En este trabajo de investigación se busca aclarar en qué consiste cada uno de estos tipos de principios generales con el fin de focalizarnos en los que consideramos los verdaderos principios de la estructura del proceso laboral: contradicción e igualdad. Cada uno de ellos tiene su contenido propio e irradia sus efectos sobre todas las áreas procesales, aunque consideramos que en cada área presentan manifestaciones propias. En este sentido, vamos a analizarlos uno por uno y pondremos en evidencia su existencia en la concreción de las normas del proceso laboral peruano.

I. Introducción

El tratamiento de los principios en el derecho procesal del trabajo ha sido bastante desordenado. Creemos que esta situación se debe por lo menos a tres motivos. En primer lugar, hasta hace unos años los principios se veían como entelequias programáticas, sin carácter normativo. Su rol era solo inspirador de las decisiones legislativas y judiciales. En segundo lugar, se ha buscado identificar principios propios del derecho procesal del trabajo, lo cual ha permitido encontrar principios como la «despersonalización del empleador» (Giglio 1984: 369 ss.) o «principio protector» (Pla 1991: 244). Nótese que estos principios específicos, más que «principios», son descripciones de una realidad sui generis que envuelve el derecho del trabajo. La despersonalización del empleador, por ejemplo, no se ha creado por un principio atemporal (hace unos años el empleador tenía personalidad) ni por una tendencia legislativa (dado que hay muy pocas normas que hoy en día abordan este problema), simplemente revela una decisión económica y de política organizativa que asumen en estos tiempos las empresas.

Por último, hay un tercer factor que ha contribuido al desorden. Y es la imposibilidad de diferenciar dentro del derecho procesal laboral los conceptos de procedimiento y proceso. Se han mezclado los postulados organizativos del procedimiento que inspiran los trámites de los actos procesales (celeridad, oralidad, economía procesal, etcétera) con los principios que regulan el comportamiento de las partes que integran la relación jurídico-procesal (partes y juez), llámese «igualdad de armas» entre demandante y demandado.

En esta investigación, trataremos de abordar los principios del derecho procesal del trabajo y buscaremos superar estos motivos de desorden. Y, en esa lógica, reconoceremos a los principios su carácter de norma jurídica. Partiremos de la idea de que, al margen de sus áreas específicas, el derecho procesal tiene principios propios y que en el campo laboral lo único que cambia son sus manifestaciones. Es decir, el derecho civil y el laboral comparten los mismos principios, solo que las concreciones de estos son distintas debido a las características propias (desequilibrio de poder) de la relación entre las partes laborales. Finalmente, intentaremos diferenciar los verdaderos principios del proceso de los simples postulados organizativos del procedimiento.

Sobre la base de estos objetivos, intentaremos construir una nueva tipología de los principios en el derecho procesal del trabajo peruano.

2. La relevancia de los principios en el derecho moderno

La tradición positivista construyó el contenido del derecho basándose en reglas, es decir, mandatos que permiten o prohíben comportamientos y que se aplican o no se aplican a un caso concreto. Como señala Dworkin, son mandatos de «todo o nada» pues el hecho de la realidad queda subsumido en la regla o queda fuera de ella (1995: 75 ss.). La propia tradición positivista vio en los principios simples entelequias programáticas sin mayor trascendencia práctica, cuya función no pasaba de ser inspiradora de las reglas.

En todo caso, lo que estaba detrás de esta opción positivista era la entronización de la figura del legislador en un altar normativo. Al momento de emitir una sentencia, el legislador no podía equivocarse, dado que encarnaba la voluntad general del grupo social. Al contrario, la regla siempre representaba la ecuanimidad y el equilibrio de los bienes e intereses en juego.

No obstante, esta concepción empieza a quebrarse cuando a partir de la crítica de Dworkin se les reconoce carácter normativo a los principios. Desde este momento, el derecho no está formado solo por reglas, sino también por principios. Entendemos por principios, con carácter normativo, aquellos mandatos que establecen razones para actuar o que sirven para fundamentar acciones o comportamientos.¹ Por eso, los principios pueden aplicarse en distintos grados dependiendo de las características del caso concreto. El significado de los principios no puede determinarse en abstracto, sino solo en casos concretos, y solo en casos concretos se puede entender su significado (Zagrebelsky 1997: 111).

Mientras que cuando las reglas colisionan generan antinomias que desencadenan en la desaparición de una de las reglas; cuando los principios son incompatibles no desaparecen, solo se ponderan (se concilian entre sí).

Pongamos un ejemplo para explicar la relación entre reglas y principios. El artículo 8.3 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) señala que «los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación». Esta es una regla que representa una decisión política del legislador. Y significa que los sindicatos asumen la representación de sus afiliados sin necesidad de poder especial. Sin embargo, no queda claro si se debe exigir algún tipo de poder, aunque fuera simple.

Tratemos de aclarar esta regla a partir de la ponderación. Si entendemos que las reglas son derivaciones de los principios, debemos averiguar qué principios son los que a través de la ponderación generan dicha regla. Por un lado, tenemos que la representación sindical se fundamenta en el principio de igualdad (equiparación de poderes entre empleador y sindicato) e incluso en la promoción del principio de la libertad sindical colectiva (que ostenta la organización sindical). Por otro lado, sería ilógico que se busque la promoción de la organización sindical sin pensar en el derecho de acción del trabajador individual (tutela judicial efectiva). ¿Qué pasaría si el sindicato entabla una demanda que el trabajador no quiere presentar? La regla debe cautelar la aplicación de ambos principios contradictorios. De este modo, la regla debió enunciarse de una manera más clara que pondere los principios contrapuestos: «Para que el sindicato demande es preciso que tenga poder por parte del trabajador interesado, no obstante este poder puede ser simple».

¹ Robert Alexy los define como «mandatos de optimización» (2007: 458).

Con todo esto pretendemos destacar que hoy en día las reglas procesales están sometidas a un juicio de parte de los principios. El legislador ha dejado de ser el sujeto omnipresente que es el único que puede ponderar principios sin equivocarse. Y, por el contrario, el sistema jurídico presidido desde la Constitución ha aceptado que el Tribunal Constitucional sea el máximo representante de la ponderación de principios. Casi todos los principios, por no decir todos y de todas las áreas jurídicas, confluyen en el texto constitucional, razón por la cual el Tribunal Constitucional se ha erigido en el árbitro definitivo de la ponderación. El área del derecho procesal no ha quedado al margen de esta actuación, ya que sus reglas son consecuencia de la conciliación de principios constitucionales como se ha tratado de demostrar.

Como ha puesto de manifiesto el propio Tribunal Constitucional peruano: «la distinta eficacia de las disposiciones constitucionales, da lugar a que estas puedan ser divididas entre normas-regla y normas-principio» (Sentencia TC recaída en el Expediente 1417-2005-SS/TC).

3. Tipología de los principios en el derecho procesal del trabajo

Una vez que hemos reconocido carácter normativo a las reglas como a los principios, creemos que debemos estandarizar los conceptos a fin de no confundirnos. En realidad, los principios a los que nos hemos venido refiriendo solo son una especie dentro del género mayor al que podemos denominar «principios generales del derecho».

Al lado de los principios como fundamentos de una acción y que normalmente se conocen como derechos fundamentales, existen otros principios que aunque similares son muy distintos. En esta línea, debemos diferenciar los principios sujetos a ponderación de los fines y de los postulados organizativos de un sistema jurídico.

El fin de un ordenamiento jurídico, o de parte de él, va a diseñarse como el objetivo que persiguen los principios. La aparente incompatibilidad entre los principios encuentra su unidad en el fin que persiguen. El fin del derecho procesal es garantizar la tutela del orden jurídico y, por tanto, la armonía y la paz sociales mediante la realización pacífica, imparcial y justa del derecho objetivo abstracto en los casos concretos (Devis 1984: 9). De este modo, todos los principios en el entorno procesal deben luchar para hacer realidad el derecho sustantivo u objetivo. El fin es hacer primar la verdad real o fáctica marginando la simple verdad del expediente o verdad formal. Algunos, como Pasco (1997: 40), han confundido el fin del derecho procesal y lo han nombrado «principio de veracidad». Al final de cuentas, parte de la realización justa del derecho objetivo es que se busque llegar a la verdad de los hechos.

Por otro lado, el derecho procesal tiene postulados organizativos que muchas veces también se confunden con principios. No son fundamentos para el comportamiento de las partes o del juez, sino pautas para la realización de los procedimientos. Si asumimos que los procedimientos son actuaciones o diligencias tramitadas según un orden y forma, los postulados organizativos son pautas formales de cómo deben llevarse a cabo dichas actuaciones procesales. En otras palabras, ¿cómo deben ser los procedimientos? El legislador instaura criterios prácticos que buscan la efectividad, seguridad o rapidez del procedimiento.² Digamos que un postulado

² Gimeno (1981: 221) los reconoce como principios de procedimiento. Incluso, nuestra Nueva Ley Procesal los denomina «principios del proceso» (artículo I del Título Preliminar).

organizativo del procedimiento puede ser la oralidad o la economía procesal o la celeridad. A ellos volveremos más adelante.

Finalmente, los principios como fundamentos de una acción juegan en torno a los comportamientos de los sujetos que conforman el proceso laboral. Y estos sujetos no son otros que las partes y el juez. Ahora bien, como quiera que los principios son mandatos de optimización, es decir, que son ilimitados hasta entrar en conflicto con otro principio y matizarse a partir del test de ponderación, pueden tener distintos grados de concreción. Y, precisamente, sus distintos grados de concreción nos llevan a una constatación importante para el campo procesal: los principios procesales en una sociedad constitucional y democrática son los mismos en todos los procesos (civil, laboral, penal, etcétera), solo que a partir de las circunstancias o de las características de cada conflicto de intereses sus manifestaciones normativas (reglas) pueden ser distintas.

Por ejemplo, en aplicación del principio de igualdad, ambas partes procesales deben tener igualdad de armas para defender sus posiciones; sin embargo, aunque el mismo principio debemos aplicarlo al campo civil y al laboral, es evidente que las instituciones procesales laborales se verán más afectadas debido a la desigualdad de poderes manifiestos entre trabajadores y empleadores.

Empezaremos el estudio de los principios desde esta última categoría. Es decir, los principios del proceso laboral o como fundamentos de la acción de las partes y del juez.

4. Principios del proceso laboral

4.1. El proceso laboral como relación jurídico procesal. ¿Y el sindicato?

Sin entrar a analizar en profundidad la naturaleza jurídica del proceso laboral, nos adscribimos a las tesis relacionistas. El proceso ha de entenderse como una relación jurídica o, lo que es lo mismo, como un conjunto de vinculaciones jurídicas existentes entre las personas que en él participan. Asimismo, el contenido de esta relación jurídica viene determinado por los derechos y obligaciones de naturaleza procesal que ostentan tanto el juez como las partes.

Siguiendo a Devis, «La relación es el vínculo general que surge al iniciarse el proceso como resultado del ejercicio de la acción [...] y el cumplimiento de los presupuestos procesales; ella ata a las partes y al juez mientras el proceso subsista, y de ella emanan derechos, obligaciones, potestades y cargas para aquellas y este» (1984: 173). Es verdad que cualquier ejercicio del derecho de acción no instaura automáticamente la relación jurídica procesal y, por ello, este derecho debe cumplir con los requisitos de procedencia y admisibilidad de la demanda. El derecho de acción debe cumplir los llamados «presupuestos procesales» para instaurar válidamente la relación jurídica. Recién a partir de este momento podemos hablar de relación jurídica. De este modo, la relación procesal es una relación distinta a la relación material formada por el actor y su adversario que propició el conflicto judicial. La intervención del juez crea una nueva relación jurídica: la procesal.

No obstante, considérese que la incorporación del juez al conflicto transforma la relación jurídica material de naturaleza privada en una relación jurídico-procesal de naturaleza pública. Los derechos y obligaciones de las partes y del juez en el marco de la relación jurídico-procesal siempre serán de naturaleza pública.

En el caso del derecho del trabajo pensamos que no deberíamos hablar solo de partes procesales, sino sobre todo de dos posiciones enfrentadas: la de actor y demandado. Por efecto de la presencia del sindicato en la realidad laboral, muchas veces podemos encontrar pluralidad de partes tras una misma posición (sindicato como tercero interviniente en el proceso) u otras veces podemos encontrar sustitución de una parte (representación del sindicato en reivindicaciones individuales de los trabajadores). La presencia del sindicato es una característica de la realidad social que los principios del derecho procesal deben evaluar para modular sus manifestaciones en el proceso laboral.

Por último, la relación jurídico-procesal instaurada crea derechos y obligaciones para el juez y para las partes. Como toda relación jurídica contiene prestaciones que los sujetos de la relación deben cumplir. A una parte le corresponde la acción, y a otra, la contradicción; así como al juez le corresponde dirigir el proceso con imparcialidad, honestidad y respeto a la oportunidad. Estas prestaciones son complejas porque se extienden en el tiempo y en diferentes actos concretos. Pero todos estos actos se reconducen a las mismas prestaciones.

Las prestaciones mencionadas son las que generan el elenco de derechos y obligaciones de los sujetos inmersos en la relación procesal. Por ejemplo, el actor debe actuar de buena fe y sin generar dilaciones injustificadas de las actuaciones procesales, y también el juez está obligado a actuar con imparcialidad y honestidad. El actor debe presentar su demanda en el plazo fijado por ley, pues de lo contrario caducará su derecho de acción. Pero, al margen de ello, la doctrina moderna ha señalado con bastante razón que en muchos casos las vinculaciones estructuradas entre las partes o entre ellas y el juez o entre cada una de ellas y el juez no siempre conducen a obligaciones que deban cumplirse ineludiblemente. Por ejemplo, las cargas procesales no imponen un verdadero deber u obligación a las partes, sino que de no cumplirlas pueden verse desfavorecidos por un fallo en su contra. El caso típico es la carga de probar el hecho que sustenta nuestra pretensión. ¿Qué pasa si no probamos un hecho que sustenta nuestro alegato? No necesariamente van a declarar infundada la demanda, ya que podría ocurrir que el juez pudo conseguir la prueba vía su investigación o que la otra parte la introdujo sin querer en el proceso. Es decir, a pesar de no haber cumplido con la carga procesal, tenemos grandes posibilidades de obtener un fallo desfavorable, pero de ninguna manera podemos entender que el incumplimiento de la carga nos condena a una pérdida irrevocable.

4.2. Principios de la estructura del proceso y manifestaciones en las normas procesales peruanas

El profesor José Vicente Gimeno Sendra en su texto *Fundamentos del derecho procesal* entiende que los principios que estructuran el proceso son dos: el de contradicción y el de igualdad.³ Son dos principios que sirven para estructurar procesos imparciales y justos. Sirven también como fundamentos del comportamiento tanto del actor como del demandado, por lo que

³ Coincide en la apreciación de los llamados «principios del proceso» (Desdentado 201 I: 329).

son principios que habrán de respetar el legislador y el juez; el legislador, cuando emita reglas procesales equilibradas; y el juez, cuando dirija el proceso.

4.2.1. Contradicción

4.2.1.1. Definición y fundamento jurídico

La existencia de dos partes o de dos posiciones es consustancial a la idea de proceso. Ambas posiciones o partes deben tener las mismas garantías para poder sustentar sus alegaciones (Aleman 2008: 17). Además, de la controversia y del debate nace la evidencia, por lo que el juez debe dar audiencia a las partes y estar atento a las dos tesis contrapuestas. Este es un principio que fundamenta la acción de las partes, y es el juez el obligado a garantizarlo.

El principio de contradicción encuentra su fundamento constitucional en la tutela jurisdiccional (artículo 139.3 de la Constitución). Es por eso que de este derecho se deducen básicamente tres garantías: a) acceso a la jurisdicción, b) derecho de defensa y c) motivación y congruencia de las sentencias.

El artículo III del Título Preliminar de la NLPT (Ley 29497) reconoce la presencia del principio de contradicción como un fundamento del proceso laboral. Se obliga al juez a que observe el debido proceso y la tutela jurisdiccional, lo cual implica el respeto al derecho de defensa en cualquier etapa del proceso. No obstante, cabe precisar que el principio juega no solo frente al juez que aplica las reglas procesales, sino también, y sobre todo, frente al legislador que las crea. Para terminar, no está de más señalar que en un proceso que acentúe la oralidad hay que tener en cuenta que el papel del juez como garante del principio de contradicción será fundamental. En un juicio oral, el equilibrio de las garantías de las partes depende de las propias audiencias donde el juez es el único conductor.

4.2.1.2. Manifestaciones en instituciones del derecho procesal laboral

a) Acceso al proceso

Se entiende que la NLPT busca remover todos los obstáculos que puedan tener sobre todo los trabajadores para constituirse en parte de un proceso laboral.

En el proceso laboral se han atenuado algunas obligaciones para acceder al proceso, respecto a lo que ocurre en el proceso civil. Por ejemplo, evita que las condiciones económicas del trabajador impidan que este demande. El proceso laboral es gratuito cuando el monto de las pretensiones no supera las setenta (70) unidades de referencia procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero, a diferencia del proceso civil que exige el pago de tasas judiciales para cualquier proceso.

Otro ejemplo. El artículo 16 de la NLPT permite a los trabajadores demandantes, cuyo monto total reclamado no excede de 10 URP, comparecer en el proceso sin abogado. En cambio, cuando el monto es superior a 10 URP y menor a 70 URP, será el juez quien deba decidir si el

trabajador comparece con abogado. Esta decisión debe tomarla en atención a las circunstancias puntuales del caso. Aquí, el principio de contradicción debe complementarse necesariamente con el de igualdad.

Es más, la comparecencia al proceso puede plantearla el mismo trabajador cuando defienda intereses propios o individuales; sin embargo, en muchos casos la jornada de trabajo le impedirá acceder a un proceso judicial. En estos supuestos, la NLPT permite a los sindicatos y a sus dirigentes asumir la representación de sus afiliados (artículo 8.2). Esto es importante porque algunos dirigentes sindicales gozan de licencias.

Paralelamente, el juez tiene la obligación de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en favor a la continuidad del proceso (artículo III del Título Preliminar). Debe superar los obstáculos formales impeditivos con el fin de que el trabajador acceda al proceso.

b) Derecho de defensa en las audiencias orales

El juez pronuncia sentencia sobre la base de las exposiciones orales de las partes y de sus abogados (artículo 12.1 de la NLPT). Y las grabaciones de estas forman parte del expediente.

Dada la preeminencia de la oralidad en la NLPT, esta norma establece un elenco de reglas de conducta de las partes a efectos de lograr un respeto al derecho de defensa. Por ejemplo, según el artículo 11.a, está prohibido que cualquier persona presente en la audiencia «agravie a otra, interrumpa mientras se hace uso de la palabra, abandone la sala de audiencias o use teléfonos celulares sin permiso del juez». Es decir, el ambiente de la audiencia debe ser propicio para que las partes sustenten sus alegatos y el juez pueda investigar sobre la verdad del asunto en litigio.

En el artículo 11.b también se prohíben las dilaciones injustificadas de las audiencias o la obstrucción de la actuación de pruebas o la alegación de hechos falsos. Estos actos de mala fe procesal se sancionan con multas indicadas en la ley. También se prohíbe que se generen dilaciones que provoquen la suspensión de la audiencia injustificadamente.⁴

Si una de las partes no asiste a la audiencia oral, esta no se suspende; y ello no significa que se afecte el principio de contradicción. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda y el proceso sigue. No obstante, si habiendo sido notificado legalmente el demandado no asiste, este incurre automáticamente en rebeldía. Se entiende o se supone que la rebeldía es un acto deliberado del demandado, y su efecto es que el proceso sigue sin él. El demandado podrá incorporarse al proceso cuando lo crea conveniente, pero no tendrá la posibilidad de renovar los actos previos. De este modo se protege su derecho de defensa. Eso sí, la rebeldía del demandado no acarrea necesariamente un fallo desfavorable para el rebelde, dado que el juez deberá evaluar si el demandante ha sustentado y probado suficientemente sus alegaciones.

⁴ La suspensión de la audiencia solo puede decretarse por orden del juez cuando en la audiencia citada no se hubiera podido agotar la actuación de todos los medios probatorios.

c) Notificaciones y utilización de medios electrónicos

El nuevo proceso laboral peruano incorpora la notificación por medios de comunicación electrónicos que permitan conocer fehacientemente su recepción (Casación 2688-2011-La Libertad, publicada el 14 de marzo de 2012). Hoy en día, los interesados solicitan al Poder Judicial la asignación de un domicilio electrónico, cuya contraseña también la otorga dicho poder del Estado para efectos de notificación de actos procesales (primera disposición transitoria de la NLPT).

En defensa del principio de contradicción, se exceptúa de este tipo de notificación a determinados actos procesales que por su importancia deben seguir notificándose por escrito. Tal es el caso de la notificación de la demanda al demandado, así como la notificación de la sentencia. De no cumplirse con estas notificaciones escritas, sobre todo en lo que toca a la notificación de la demanda, se estaría dejando al demandado en estado de indefensión.

d) Congruencia y fallo *ultra y extra petita*

Se ha señalado que la congruencia es una de las características principales de las sentencias emanadas de procesos civiles. La sentencia que en vía civil resuelve sobre algún punto no demandado o no controvertido es una sentencia destinada a la nulidad. El juez no debería pronunciarse sobre un punto no controvertido porque de hacerlo pondría en situación de indefensión a la parte perjudicada. Supuestamente, debe existir equilibrio entre lo que se pide en la demanda y lo que se otorga en un proceso.

En el proceso laboral, la sentencia también debe fundamentarse, y ello implica escuchar las posturas de ambas partes. Sin embargo, en algunos casos se rompe el principio de contradicción cuando se permite incorporar al fallo extremos no contemplados en la demanda inicial. Los extremos no contemplados en la petición inicial del proceso pueden ser de dos tipos: *a)* pueden referirse al pago de sumas mayores a las demandadas (fallo *ultra petita*) o *b)* pueden pronunciarse sobre materias originalmente no incluidas en la demanda (fallo *extra petita*).

Respecto al fallo *ultra petita*, no existe mayor controversia doctrinal ya que en realidad no se afecta el principio de contradicción. Si se mira bien, el derecho que sustenta el pago de una suma incorrecta ha pasado el tamiz judicial favorablemente. Lo que ocurre es que existe un defecto en la cantidad demandada. Por ejemplo, podemos probar que nos corresponde el pago de remuneración; sin embargo, demandamos el pago de 500 nuevos soles. En este caso, el fallo judicial debe elevar a 750 nuevos soles el pago de la remuneración ya que este es el monto de la remuneración mínima vital (RMV).

Nuestra NLPT es directa en reconocer esta facultad judicial construida sobre la base del principio de irrenunciabilidad de derechos (artículo 26.3 de la Constitución). Así, el artículo 31 señala que «el juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si aparece error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables». Incluso, el mismo artículo admite que «el pago de los intereses legales y la condena en costas y costas no requieren ser demandados».

Por su parte, el fallo *extra petita* ha abierto mayor debate. Y es que para muchos este tipo de fallos desaparece el principio de contradicción, lo cual genera un atentado al derecho constitucional de defensa del afectado. Por ejemplo, un trabajador despedido demanda indemnización por despido arbitrario, pago de dos meses de remuneraciones, asignación familiar y gratificaciones, pero omite solicitar el pago de su compensación por tiempo de servicios (CTS). ¿Podría el juez romper el principio de contradicción ya que no es un tema demandado en el proceso y ordenar el pago de la CTS adeudada?

Atendiendo a la naturaleza protectora y al principio de irrenunciabilidad de derechos, creemos que se debe ordenar el pago de la CTS. Eso sí, el juez en la conducción del proceso deberá asegurarse de que el tema se haya debatido y que la deuda efectivamente existe. Con esta precisión, se estaría restableciendo el principio de contradicción.⁵ Es verdad que estos requisitos, por lo demás evidentes, no se encuentran expresamente reconocidos en la NLPT; sin embargo, es posible sustentar la procedencia del fallo *extra petita* desde dos argumentos legales.

Primero, el propio artículo 31 de la NLPT señala que se pueden reconocer cantidades mayores a las solicitadas cuando hay un error de cálculo o *un error en la invocación de las normas aplicables*. Un error en la invocación de las normas aplicables se puede entender tanto como una confusión o una omisión. Ambos supuestos entrarían dentro de lo que podemos entender como una distorsión de la realidad jurídica. En nuestro caso, la omisión en la demanda del beneficio social de CTS no impide que el juez pueda subsanar el error alegando incorrecta invocación de las normas aplicables.

Segundo, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT reconoce al juez laboral un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, y, a su vez, lo obliga a privilegiar el fondo sobre la forma y a aplicar el principio de razonabilidad. Si lo más importante es llegar a la verdad material y a la aplicación imparcial y justa del derecho objetivo, entonces no queda ninguna duda de que el juez puede subsanar una deficiencia en la presentación de la demanda. Eso sí, su actuación será válida si llega a satisfacer las necesidades básicas del principio de contradicción. De lo contrario, si el fallo *extra petita* niega el derecho de defensa, entonces deberá prohibirse.

4.2.2. Igualdad

4.2.2.1. Definición

No es suficiente que el juez escuche a las partes y con ello cumpla con el principio de contradicción, sino que en determinadas circunstancias, para que esta audiencia de posturas sea efectiva, es necesario dotar de «mayores armas» a la parte más débil. La idea es dotar a las partes de igualdad de oportunidades en el proceso una vez que se haya asegurado la participación en el proceso. Por ejemplo, el principio de contradicción impone la condición de que el acceso al proceso sea gratuito para el trabajador; sin embargo, ya dentro del proceso, el trabajador requiere medidas de apoyo para equilibrar su debilidad como una defensa jurídica gratuita por parte del Estado.

⁵ Desde una perspectiva teórica, en el mismo sentido se ha pronunciado Desdentado (2011: 334).

Este principio juega de manera muy particular en el derecho del trabajo en la medida que la mayor cantidad de veces el trabajador se encuentra en una posición de inferioridad de poder respecto de su empleador. Esta posición de desventaja que se traslada al proceso laboral no solo se expresa en los términos económicos, sino también en el manejo de información empresarial. Que las dos partes puedan acceder a la misma documentación e información es una necesidad para alcanzar la correlación de fuerzas en el proceso laboral (Aleman 2008: 53).

El artículo 2.2 de la Constitución ofrece reconocimiento constitucional al principio de igualdad ante la ley. Tanto el legislador, cuando emita normas, como el juez, cuando las aplique, están condicionados a tratar igual a los iguales y distinto a los diferentes. Por esta razón, no está de más que las reglas jurídico-procesales laborales ofrezcan garantías a las partes para que ambas participen en el proceso en igualdad de condiciones. Obviamente, dada la desigualdad de la relación trabajador-empleador, las manifestaciones del principio de igualdad en el proceso laboral son más intensas que en otros procesos como el civil.

Lo que se dice también tiene recepción normativa en la NLPT. «En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real entre las partes [...]» (artículo III del Título Preliminar). La recepción del principio es clara, solo debemos apuntar que no es un principio únicamente de ámbito judicial, sino que, y sobre todo, también es oponible al legislador procesal. Es interesante notar que en el mismo artículo la propia NLPT, además de reconocer el principio de igualdad en una relación desequilibrada como la laboral, se preocupa de manera puntual por colectivos de trabajadores en los que el nivel de marginación es más acentuado: madres gestantes, discapacitados y menores de edad. Esto no quiere decir que el derecho del trabajo toma partido por los alegatos de la parte más débil, puesto que ello implicaría crear fallos a ciegas y sin sustento técnico. En estos casos, el verdadero perfil de la igualdad debemos entenderlo en el sentido de crear normas desiguales para igualar la correlación de fuerzas sin llegar a admitir necesariamente como válida su pretensión procesal.

4.2.2.2. Manifestaciones del principio de igualdad en el proceso laboral peruano

a) Asistencia jurídica gratuita

La igualdad de armas en el proceso laboral encuentra su principal traducción en la capacidad de ambas partes de contar con una asesoría legal adecuada. Para paliar las eventuales insuficiencias en este aspecto, el Estado peruano reconoce el derecho de los trabajadores de bajos recursos a gozar de una asesoría jurídica gratuita.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo cuenta con un servicio jurídico gratuito. Según el artículo 65 del Reglamento del Decreto Legislativo 910, deben confluir dos requisitos en las personas que requieran la asesoría jurídica gratuita: a) La última remuneración recibida no puede superar las 2 RMV (es decir, S/. 1500 nuevos soles) y b) El total de la pretensión, sin intereses, no debe exceder de 70 URP. Es decir, se centraliza el beneficio solo en los trabajadores de menores recursos con pretensiones económicas de cuantía baja.

Adicionalmente, la madre trabajadora, el menor de edad y el discapacitado tienen derecho a la defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia (artículo 10 de la NLPT).

b) Utilización de los indicios y presunciones como sucedáneos de los medios probatorios

Se ha señalado, usualmente, que en el derecho procesal laboral opera una inversión de la carga de la prueba. Es decir, el trabajador simplemente alega, sin necesidad de probar nada, y es el empleador el obligado a desvirtuar los alegatos del trabajador. Sin duda, con una medida como esta se trata de superar el desequilibrio procesal entre trabajador y empleador.

Sin embargo, una medida de este tipo sería contraria a la igualdad de armas que debe existir en un proceso laboral, pues sería irrazonable «sobrecargar» toda la prueba en la cabeza del empleador. Hoy en día, el proceso laboral moderno se adscribe a la técnica de corrección, o si se quiere modulación, de la regla general de distribución de la carga de la prueba. Dicho de otra forma, siguiendo la fórmula del proceso civil, tanto el empleador como el trabajador están obligados a ofrecer medios de prueba al proceso para el esclarecimiento del caso; no obstante, el legislador distribuye los «pesos probatorios» con magnitudes distintas. La acción del legislador supone decidir qué corresponde probar a cada parte, para que luego el juez pueda emitir un fallo desfavorable a quien debía probar y no lo hizo. Aunque el principio de distribución y comunidad de la prueba señala que tanto el empleador y el trabajador son responsables de aportar las pruebas que aclaren el proceso, tampoco podemos quitarle al juez la posibilidad de terminar el proceso fallando en contra de la parte gravada con la prueba. De lo contrario, «si no existiera esta regla de juicio que faculta al juez para evitar el *non liquet* cuando falte prueba, sería muy frecuente el fracaso del proceso y la consiguiente pérdida de tiempo, trabajo y dinero para el Estado y las partes» (Devis 1984: 450).

En esta teoría moderna de la carga probatoria no se puede decir que a la parte gravada con la carga debe suministrar la prueba, puesto que ello incumbe a las dos partes, sino que debe decirse que es mejor que pruebe para evitar un fallo en su contra.⁶ Ahora bien, ¿y qué dice nuestro legislador procesal sobre quién tiene la carga probatoria en el proceso laboral? El artículo 23.1 señala de manera rotunda: «la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos». Es decir, incumbe la prueba a quien afirma y no a quien niega. De esta forma, si el trabajador demanda y alega hechos, deberá probarlos si no quiere verse perjudicado por una sentencia contraria a sus intereses.

Hasta aquí, la regla de juicio que contiene la carga de la prueba no se diferencia en nada de la que juega en el ámbito procesal civil. No obstante, la distinción fundamental está en la flexibilidad o «relajo» de la prueba cuando corresponde al trabajador. De esa manera se concreta el principio de igualdad en el proceso laboral. Incluso, en situaciones muy especiales, algunos han venido a sumar los llamados mecanismos de «facilitación» o «aligeramiento» de la prueba, como en el caso de las demandas por violación de derechos constitucionales.

⁶ Sobre el problema de la distribución de la carga de la prueba, véase Paredes (1997: 189 ss.).

En la relación general trabajador-empleador opera una importante presunción que trae el artículo 23.2 de la NLPT. «Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario». Esta es una presunción que prácticamente impone un deber mínimo de prueba al trabajador, y es el empleador el que debe desvirtuar la presunción de laboralidad y de indeterminación del contrato.

Finalmente, existen reglas de facilitación probatoria en los casos de comportamientos empresariales lesivos a un derecho fundamental. Se permite que el juez, a partir de los indicios aportados por el trabajador, traslade la carga de la prueba al empleador (Casación 2610-2011-La Libertad, publicada el 14 de marzo de 2012). De esta manera, una vez trasladada la carga de la prueba, será el empleador el urgido de probar cualquier hecho que desvirtúe la prueba del indicio. Y si no llega a desvirtuar ello, caerá sobre el empleador un fallo desfavorable. En este sentido, el artículo 23.5 señala lo siguiente: «En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su razonabilidad». Hay que destacar la importancia de estos mecanismos de facilitación en la prueba de comportamientos discriminatorios o antisindicales, ya que por la naturaleza de estos comportamientos es muy difícil que puedan probarse de manera fehaciente en todos sus hechos.⁷

4.3. Principio relativo al poder de disposición de las partes

La decisión de presentar o no una demanda en defensa de sus derechos objetivos es una decisión que solo incumbe a las partes; este sería el enunciado que permita graficar el principio dispositivo. Este principio, de más está decirlo, goza de recepción sobre todo en el proceso civil. Entre tanto, cuando la decisión de presentar la demanda no descansa sobre las partes, sino en un órgano distinto como el Ministerio Público en materia penal, estamos ante un proceso inspirado en el principio acusatorio.

Nótese que el principio dispositivo y el acusatorio son dos principios contrapuestos. Y su utilización responde a necesidades muy distintas. El ordenamiento opta por el principio dispositivo cuando el bien jurídico afectado tiene relevancia sobre todo para una de las partes. En este caso, nadie puede obligar a la parte afectada a iniciar una demanda si es que no quiere. No obstante, en los delitos penales opera una lógica distinta. Dado que los delitos afectan a la sociedad en su conjunto, entonces los delitos no pueden dejar de denunciarse. De esta manera, la decisión de iniciar el proceso judicial no puede quedar en manos de la parte afectada. Por ejemplo, frente a un homicidio, el Ministerio Público investiga con ayuda de la Policía, y si encuentra posibles involucrados en el delito el fiscal, los incluye en su denuncia ante el juez.⁸

Ahora bien, ambos principios no juegan solo al momento de presentar o no la demanda, sino también al momento de continuar o desistirse de la pretensión concreta. En el principio dispositivo, las partes pueden concluir el proceso antes de que se emita la sentencia (allanamiento,

⁷ Sobre la dificultad probatoria de los comportamientos inconstitucionales, véase Arce (2006: 118).

⁸ Una distinción de los rasgos constitutivos tanto del principio dispositivo como del acusatorio puede verse en Gimeno (1981: 187 ss.).

renuncia, transacción, desistimiento, etcétera). En el principio acusatorio, las partes no tienen poder para terminar el proceso antes de la sentencia (Gimeno 1981: 188).

En este contexto, es sabido que los sistemas procesales no son puros. En el caso del proceso laboral peruano, la NLPT mezcla dichos principios, y es el principio dispositivo el que destaca. Ahora bien, la instauración de un modelo procesal preeminentemente dispositivo es una decisión político-organizativa del ordenamiento cuya raíz la encontramos en una valoración del legislador de los bienes jurídicos afectados. Si el legislador considera que las reivindicaciones individuales que se derivan de un contrato de trabajo deben quedar en el ámbito de la relación trabajador y empleador, estaremos en una aplicación del principio dispositivo. Sin embargo, desde el momento que el legislador considere que algunos bienes jurídicos deben o pueden ser tutelados por sujetos o entidades distintas al trabajador individual, ya habrá cierta toma de postura por el principio acusatorio (en la medida que niega la disposición del titular del derecho).

Digamos que, en primer lugar, cuando se discuten derechos individuales de los trabajadores, el trabajador individual será el titular del derecho, así como de la acción y, por ende, decidirá demandar o no a su empleador. En este contexto, el sindicato solo podrá actuar como representante de los trabajadores en acciones de naturaleza individual cuando sus afiliados así lo quieran (artículo 8.3 de la NLPT), por lo que en realidad el sindicato no se constituye en parte y deberá abandonar el proceso cuando se revoque dicho poder. Esta representación que puede asumir el sindicato es la prueba de que el titular del derecho de acción procesal es el trabajador individual. Asimismo, la propia NLPT le permite solo al titular del derecho, esto es, al trabajador individual, concluir el proceso por allanamiento, conciliación, transacción, desistimiento o abandono (artículo 30 de la NLPT).

En segundo lugar, cuando se discuten derechos colectivos, el titular del derecho será el sindicato. Y el titular del derecho de acción también lo será el sindicato. De este modo, será el sindicato el que decida si demanda o no a su empleador y si quiere terminar el proceso laboral por las formas especiales de terminación del proceso enunciadas en el artículo 30 de la NLPT.

Nadie puede negar que, en estos dos casos, el legislador procesal laboral ha optado por seguir la ruta del principio dispositivo. Sin embargo, no puede pasar inadvertido el hecho de que, en algunos pasajes de la NLPT, el legislador ha incluido rasgos claros del principio acusatorio. El legislador, en ciertos casos de afectación de derechos fundamentales, ha optado por legitimar a otros sujetos o entidades, distintos al trabajador individual o a su sindicato, para que se constituyan en parte en dichos procesos. Lo que sucede es que al incorporar un nuevo sujeto como parte en el proceso, se le está quitando la discreción a las partes para que puedan presentar o no la demanda o para que concluyan el proceso antes de la sentencia.

Estos ejemplos los tenemos en el artículo 9 de la NLPT. Cuando se afecten el derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o cuando se quebranten las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil, pueden demandar, además de los afectados directos, una organización sindical, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales: la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público. De esta forma, si la Defensoría del Pueblo conoce de algún problema de discriminación en el acceso al empleo, entonces deberá demandar por fuerza y no podrá terminar el proceso antes de la sentencia. Igual consideración

ha tenido el legislador respecto a las violaciones de la libertad sindical, negociación colectiva, huelga y seguridad y salud en el trabajo, en cuyo caso el sindicato o los representantes de los trabajadores se incorporan como parte al proceso.

Finalmente, aunque no sea un rasgo propio del principio acusatorio, sí supone un debilitamiento del principio dispositivo: el artículo 17 de la NLPT señala que «excepcionalmente, en el caso que la improcedencia de la demanda sea notoria, el juez la rechaza de plano en resolución fundamentada». Entendemos que si concurre una causal de improcedencia del artículo 427 del Código Procesal Civil, la declaración de improcedencia será automática. El problema viene cuando se quiere aplicar la causal 5 que permite declarar improcedente una demanda donde no existe conexión lógica entre los hechos y el petitorio. El rechazar de plano una demanda por falta de fundamentación de esta es un tema muy delicado que debiera restringirse mucho con el fin de salvaguardar el derecho de tutela jurisdiccional. Solo las partes deberían desistirse de presentar una demanda laboral, con lo cual cualquier acción del juez destinado a truncar este derecho está afectando lógicamente el principio dispositivo.

4.4. Principio de intervención judicial en el desarrollo e impulso del proceso. Aporte de hechos y prueba de estos

La preeminencia del principio dispositivo en el proceso laboral, así como en el civil, no obsta para reconocer que el juez tiene un conjunto de facultades de intervención que lo convierten en director e impulsor del proceso laboral.

La intervención del juez se mide en la libertad que tiene para formar el material fáctico o procesal. Está claro que las partes de la relación laboral son quienes en primera instancia aportan los hechos y también las pruebas sobre estos hechos.⁹ Sin embargo, aunque la NLPT deja el aporte de los hechos al proceso solo a las partes, esta misma norma otorga al juez capacidades especiales de investigación para la acreditación de los hechos.¹⁰

El legislador laboral otra vez toma opción político-organizativa inclinando la balanza hacia un reforzamiento de las facultades judiciales en la formación del material fáctico. Es decir, admite el aporte de las partes con un fuerte sesgo de principio inquisitivo (juez protagonista). De hecho, en el proceso laboral se busca alcanzar la verdad con una dinámica más activa del juzgador. Así como la oralidad, en tanto rasgo fundamental de la NLPT, también ayuda a este protagonismo judicial.

Sin ánimo exhaustivo, podemos agrupar las facultades de investigación que la NLPT reconoce al juez en cinco puntos:

- a) Queda claro que el juez puede ordenar la práctica de una prueba adicional a las presentadas por la parte que alega el hecho (artículo 22 de la NLPT). Esta es una

⁹ El principio de aportación de parte revela la preeminencia de la actuación de las partes sobre el juez. Ello, no obstante, no impide que el legislador reconozca la función de investigación al juez (Desdentado 2011: 335).

¹⁰ Un interesante análisis del juego del principio dispositivo con el inquisitivo se puede ver en Toledo (2012: 325- 331).

- facultad sumamente importante para el juez y que revela su rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Sin embargo, y aunque no quede tan claro de la literalidad de la norma, también creemos que el juez puede incorporar nuevos hechos vía el interrogatorio que realiza a las partes en las audiencias orales. Es verdad que alguien puede decir que no es incorporación del juez, sino de las partes que participan en el interrogatorio; pero lo que también es verdad es que si el juez no es incisivo en el interrogatorio, tampoco se podría pensar en una extensión de los hechos.
- b) El artículo 24 de la NLPT señala que el juez dirige los interrogatorios de las partes, los testigos, los peritos y otros de manera libre, concreta y clara, sin seguir ningún ritualismo ni fórmula preconstituida. Esto otorga al juez una libertad plena para investigar los hechos fundamentales del caso.
 - c) El juez puede admitir o rechazar en el momento de la audiencia los medios probatorios presentados por una parte cuando estos son impertinentes o irrelevantes para el caso (artículo 21 de la NLPT). Además, el juez puede corroborar la legitimidad de los hechos y sus medios probatorios a través de una inspección judicial.
 - d) El juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso (sobre todo cuando se obstaculiza la actividad probatoria) (artículo 29 de la NLPT).
 - e) Solo el juez puede ordenar de oficio la exhibición de planillas y la actuación de peritos en el proceso (artículos 27 y 28 de la NLPT).

Sobre el particular, es importante resaltar dos puntos. En primer lugar, que es deseable que los jueces utilicen todas estas facultades que les otorga la ley con el fin de que su actuación sea más eficaz. En segundo lugar, que el juez mida su participación en el proceso para que se eviten derivaciones en procesos laborales autoritarios. El uso de sus facultades inquisitivas debe ir de la mano del respeto del principio de contradicción y de igualdad de las partes.

5. Postulados organizativos del procedimiento laboral

Como ya se mencionó, el derecho procesal tiene postulados organizativos que muchas veces también se confunden con principios. No son fundamentos para el comportamiento de las partes o del juez, como los principios ya desarrollados, sino pautas que deberían inspirar la realización de los procedimientos. Son pautas formales de cómo deben llevarse a cabo las actuaciones procesales para que los procedimientos sean más efectivos, seguros y/o rápidos. Como señala Paredes, «todo proceso se desarrolla formalmente a través de un procedimiento» (1997: 103).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha recogido en el artículo I del Título Preliminar bajo el nombre de principios del proceso laboral lo que en realidad la doctrina mayoritaria reconoce como principios o postulados del procedimiento laboral. En consecuencia, el procedimiento laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Estos postulados organizativos del procedimiento inspiran sobre todo al juez que es el director del proceso. En algún caso, muy puntual por cierto, el legislador ha creado normas que los

contienen (caso de la oralidad en las audiencias) a efectos de que el juez cumpla el mandato bajo determinados parámetros, pero en la mayoría de casos es el propio juez quien va dirigiendo el procedimiento o el día a día procesal en orden a estos postulados organizativos.

Por lo demás, como es fácil deducir, los postulados organizativos son los mismos en las distintas áreas del derecho procesal, ya que siempre toda legislación busca que el trámite de las actuaciones procesales sea eficaz, seguro y rápido.¹¹ En consecuencia, a diferencia de los principios del derecho procesal laboral, los postulados organizativos cambian muy poco del derecho procesal civil al laboral. Por esta razón, simplemente los vamos a mencionar en esta oportunidad.

a) Inmediación

Los trámites de las actuaciones procesales deben ser inmediatos. Y ello supone que el juez es el único que debe dirigir y conocer todos los actos procesales. Debe estar presente en las audiencias y en la actuación de pruebas si luego quiere pronunciar sentencia. Nuestra NLPT es muy clara en que el juez no puede delegar en otras personas la dirección en las audiencias y en la actuación de pruebas (artículo 24). Además, en aplicación supletoria del artículo 202 del Código Procesal Civil, «la audiencia de pruebas será dirigida personalmente por el juez, bajo sanción de nulidad».

Adicionalmente, este postulado organizativo exige que la valoración de la prueba sea inmediata en términos temporales. Esto es, que una vez actuada la prueba el juez sentencie en el menor plazo posible. Ello evitará olvidos o las impresiones que generaron las audiencias (Pasco 1997: 100).

b) Oralidad

Cuando nuestra NLPT admite la oralidad como un postulado organizativo de los trámites del procedimiento, no debemos entender que se ha proscrito la escritura. No puede existir un proceso completamente oral sin poner en riesgo algunos principios como el de contradicción o igualdad de armas entre las partes. Por eso, podemos decir que las «formas de los actos procesales» son predominantemente orales.

La oralidad potencia otros postulados organizativos del procedimiento, como la inmediación o la celeridad, sin perder eficacia y la imparcialidad en el resultado final. La escritura usualmente vuelve más lentos los trámites y aleja muchas veces al juzgador de los actos procesales. El diálogo y la relación frontal del juez con las partes ayudan a desentrañar misterios que los papeles a veces esconden.¹²

¹¹ La jurisprudencia de la Corte Suprema peruana ha venido a poner énfasis en este aspecto práctico cuando ha señalado que «los jueces laborales deben romper el paradigma de procesos ineficaces, de excesiva formalidad, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva, apostando por una nueva dinámica contenida en la Ley laboral en comento, en resguardo de la protección de los derechos fundamentales de los justiciables» (Primer considerando Sentencia Corte Suprema recaída en el Expediente 4791-2011-Moquegua, publicada el 1 de junio de 2012).

¹² Para un comentario al artículo 12 de la NLPT, véase Toledo (2012: 350).

c) Concentración

Este es otro postulado organizativo de carácter formal, pues los trámites procesales deben evitar la dispersión. Por eso, las actuaciones procesales tienen su debido momento y no pueden incorporarse incidentes con posterioridad. Por ejemplo, los medios probatorios solo pueden ofrecerse al momento de presentar la demanda o al momento de contestar esta, salvo que de manera excepcional se refieran a hechos posteriores y previos a la actuación de pruebas (artículo 21 de la NLPT). Es decir, no se pueden presentar medios de prueba con posterioridad a la audiencia donde se actúan los medios probatorios.

Este postulado busca evitar que el procedimiento regrese a la actuación de pruebas continuamente y que se dilate tanto que al final no cumpla su rol eficaz. También se ha dicho que «la concentración del contenido del proceso se obtiene a través de la preclusión, entendida esta como el anclaje de cada uno de los actos del proceso con el fin de impedir el regreso a etapas o momentos ya extinguidos o consumados» (Aleman 2008: 142).

Finalmente, además de la preclusión, la concentración busca diferir cualquier incidente a su solución en la sentencia final, ya que de lo contrario se estaría paralizando el procedimiento. El juez decide qué incidente puede solucionar en su sentencia o cuál amerita un pronunciamiento previo.

d) Celeridad

Este postulado organizativo del procedimiento indica que los trámites procesales deben realizarse con rapidez (Chocrón 2001: 26). Eso sí, la rapidez no puede ir en detrimento del comportamiento diligente. El juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal.

La celeridad se ve potenciada por la oralidad.

e) Economía procesal

Los actos procesales deben ser los menos posibles para llegar al fin del procedimiento. El juez no puede, por ejemplo, aceptar hechos, y menos aún medios probatorios, impertinentes o irrelevantes para la causa. En estos casos deberá descartarlos.

También destaca en la NLPT la declaración de improcedencia de la reconvencción (artículo 19). Como en la mayoría de los procesos laborales, será el empleador el que formule la reconvencción; entendemos que alguien puede pensar que se produce una lesión al principio de contradicción. En realidad, no, ya que el empleador tiene todo el derecho de contradecir la demanda del trabajador. Sin embargo, nos parece que el legislador busca eliminar actos procesales con el fin de que el litigio no se extienda tanto. Igualmente, el empleador podrá presentar su demanda, pero en un proceso distinto (en una relación jurídico-procesal distinta).

f) Veracidad

Proyectando una interpretación sistemática del principio de veracidad en este artículo, debemos asignar a la veracidad un significado relacionado con el trámite del procedimiento. No cabe asemejarlo al fin del proceso laboral, ya que este concepto apunta a una concepción ontológica.

Las partes deben aportar hechos veraces y abstenerse de aportar hechos falsos o simulados. La veracidad también debe aplicarse a medios probatorios existentes. No pueden fabricarse pruebas o alegar medios de prueba inexistentes. El principio de veracidad impone un actuar de buena fe de las partes.

Ahora bien, como requisito necesario para la imparcialidad y dado que también puede ordenar la práctica de pruebas de oficio, el juez también está ligado al cumplimiento de este deber de buena fe.¹³

6. Principios de interpretación en la actividad judicial: pro operario, primacía de la realidad e irrenunciabilidad

Cuando el juez busca perfilar su razonamiento judicial a efectos de analizar si el hecho probado encaja o no en el supuesto de la norma jurídica (regla), realiza la actividad conocida como subsunción.¹⁴ Los hechos no siempre coinciden simétricamente con los tipos legales, por lo que el juez está obligado a interpretar tanto las normas como los hechos. En estos casos, el juez no aplica principios procesales en estricto, sino principios de interpretación a los que acuden también los abogados o la doctrina. Por esta razón, solo vamos a enunciar algunos de estos principios a sabiendas de que no son objeto de nuestro estudio.

Lógicamente, esta actividad judicial está premunida de determinados principios que nada tienen que ver con el proceso ni el procedimiento. En primer lugar, interpretan normas o hechos sin entrar a abordar la relación jurídico-procesal que existe entre las partes y el juez (proceso). En segundo lugar, interpretan normas o hechos sin regular los trámites de la actividad procesal (procedimiento).

Cuando un juez tiene que interpretar si una norma se ajusta a un hecho, la doctrina laboralista ha proveído al juez de distintos principios que actúan bajo la forma de criterios de interpretación. Estos principios tienen, además, reconocimiento constitucional.

a) Sobre la interpretación de normas

Los textos oscuros o ambiguos de las normas jurídicas requieren someterse a un proceso de aclaración de su significado. Este proceso se puede llevar a cabo a través de los llamados «métodos de interpretación»: literal, lógico, sistemático, histórico, sociológico, etcétera. Sin embargo, como quiera que dichos métodos pueden arrojar conclusiones distintas, el derecho

¹³ «El juez laboral cuenta con amplias facultades para escudriñar las afirmaciones expuestas por las partes procesales y alcanzar la verdad real» (Vinatea y Toyama 2010: 31).

¹⁴ Sobre el concepto de subsunción, véase De Otto (1988: 287).

del trabajo le permite al juez optar por la interpretación más favorable o que beneficia al trabajador. Así, el artículo 26.3 de la Constitución señala que en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma se interpreta lo que sea más favorable para el trabajador.

Por otra parte, cuando las normas jurídicas reconocen un derecho laboral lo pueden hacer de modo dispositivo o de modo imperativo. Esta es una interpretación básica que debe hacer el juez para aplicar el principio de irrenunciabilidad. Si el derecho proviene de una norma dispositiva, no se aplicará el principio de irrenunciabilidad, y cualquier acto de disposición de un trabajador será un acto válido. En cambio, si el derecho proviene de una norma imperativa, se aplicará el principio de irrenunciabilidad, y el acto de disposición de un trabajador será un acto inválido.

El principio de irrenunciabilidad recogido por el artículo 26.2 de la Constitución solo se aplica a derechos reconocidos en la Constitución y la ley de forma imperativa.

b) Sobre la interpretación de hechos

Ahora bien, puede darse el caso de que la norma sea clara y el juez no tenga problemas para determinar si la norma es imperativa o no; no obstante, existe una discordancia entre lo que las partes afirman en un documento y lo que sucede directamente en la realidad. Si se sigue lo que dicen los documentos, se aplica la norma 1; en cambio, si se sigue lo que sucede en la realidad, se aplica la norma 2 (Neves 2009: 42).

Según el principio de primacía de la realidad, el juez debe preferir la aplicación de la norma 2 porque el hecho ocurrido en la realidad se identifica con el supuesto de la norma 2.

7. Conclusiones

- a) Los principios generales del derecho procesal del trabajo contienen un fin que le otorga unidad al ordenamiento jurídico procesal («que prime la verdad real sobre la formal»), principios que inspiran el proceso laboral («contradicción, igualdad de armas, dispositivo e inquisitivo») y postulados organizativos del procedimiento laboral («inmediación, oralidad, concentración, etcétera»).
- b) El proceso laboral ha de entenderse como una relación jurídica o, lo que es lo mismo, como un conjunto de vinculaciones jurídicas existentes entre las personas que en él participan (demandante, demandado y juez). Por procedimiento debemos entender la concreción misma de las actuaciones procesales, es decir, el día a día de la actividad judicial. Tanto el proceso laboral como el procedimiento se orientan en función a principios o postulados organizativos, respectivamente.
- c) Los principios del proceso podemos dividirlos en principios de la estructura del proceso (contradicción e igualdad de armas), principio relativo al poder de disposición de la acción por parte del demandante o demandado (dispositivo o acusatorio) y principio de intervención judicial (inquisitivo).
- d) Los principios del proceso tienen manifestaciones específicas cuando se trata de procesos laborales.

- e) Los principios del procedimiento, denominados «postulados organizativos del procedimiento», son directrices que buscan que las actuaciones procesales sean efectivas, rápidas y seguras (celeridad, intermediación, concentración, veracidad, etcétera).

8. Bibliografía

- ALEMAN, Jaime
2008 *Estructura del proceso laboral*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- ALEXY, Robert
2007 *Teoría de la argumentación jurídica*. Traducción de Manuel Atienza e Isabel Espejo. Lima: Palestra Editores.
- ARCE, Elmer
2006 *El despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: Ara Editores.
- ÁVALOS, Oxal y Leopoldo GAMARRA (coordinadores)
2008 *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.
- BAYLOS, Antonio y otros
1995 *Instituciones de derecho procesal laboral*. Madrid: Trotta.
- CHOCRÓN, Ana María
2001 *Lecciones de derecho procesal laboral*. Murcia: Laborum.
- DE OTTO, Ignacio
1988 *Derecho constitucional: sistema de fuentes*. Barcelona: Ariel.
- DESDENTADO, Aurelio
2011 «De los principios del proceso y de los deberes procesales». En José Luis Monereo (director). *El nuevo proceso laboral*. Granada: Comares.
- DEVIS, Hernando
1984 *Teoría general del proceso*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- DWORKIN, Ronald
1995 *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel.
- GIMENO, Vicente
1981 *Fundamentos del derecho procesal*. Madrid: Civitas.
- GÓMEZ, Francisco
2010 *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Editorial San Marcos.

- NEVES, Javier
2008 *Introducción al derecho del trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- PAREDES, Paúl
1995 *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. Lima: Ara Editores.
- PASCO, Mario
1995 *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Segunda edición. Lima: AELE.
- PRIORI, Giovanni (coordinador)
2008 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ara Editores.
- TOLEDO, Omar
2011 «Los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo». En *Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Primera edición oficial. Lima: Editora Perú.
- VINATEA, Luis y Jorge TOYAMA
2010 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- ZAGREBELSKY, Gustavo
1995 *El derecho dúctil, ley, derechos, justicia*. Madrid: Trotta.

COMENTARIOS

Luis Vinatea Recoba

Profesor del Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú

El trabajo elaborado por el profesor Elmer Arce plantea una cuestión interesante para el derecho procesal laboral: la necesidad de separar «los postulados organizativos del procedimiento de los principios que estructuran el proceso y regulan el comportamiento de las partes en el proceso». La razón principal se funda en el hecho que los denominados postulados, a diferencia de los principios, no permitirían hacer un juicio sobre las reglas a las que se sujeta el proceso.

Para materializar la separación antes mencionada, el autor propone, por un lado, señalar los principios estructurales del proceso desde la perspectiva de la teoría relacionista del proceso y centrar la atención en la relación entre las partes y el juez dentro del proceso y sujetarlas a los principios de contradicción, igualdad, poder de disposición de las partes y principio de intervención judicial en el desarrollo e impulso del proceso, aporte de hechos y prueba de estos. Por otro lado, el autor propone analizar los postulados organizativos del procedimiento que inspiran los trámites de los actos procesales de acuerdo con el papel funcional que juegan en el propio proceso, al ser el procedimiento la vía de desarrollo formal del proceso.

La primera cuestión que resaltar en el trabajo del profesor Arce es que, efectivamente, pone orden donde no lo ha habido. La segunda es que agrega profundidad en la revisión de los principios estructurales del proceso al señalar que son comunes a todo proceso. Así, establece la relación del principio de contradicción con las reglas de acceso al proceso laboral; con el ejercicio del derecho de defensa en las audiencias; con la notificación de los actos procesales y las excepciones al principio contradictorio, concretamente en materia de pronunciamientos *ultra* y *extra petita*. Del mismo modo, y siempre en relación con la profundización de los principios de estructura del proceso, establece la relación entre el principio de igualdad y manifestaciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo como el derecho a la asistencia jurídica gratuita y la utilización de indicios y presunciones como forma de facilitación probatoria, tan necesaria en casos en los que la carga de la prueba (para el trabajador, principalmente) es difícil de soportar. Finalmente y siempre en relación con los principios estructurales del proceso, establece la relación entre el poder de disposición de las partes en el proceso y el papel o rol del juez en este; en este caso, en materia de impulso, aporte de hechos y prueba de estos.

El ejercicio realizado permite apreciar que lo que debe calificarse como principios del proceso no atañe a las características del procedimiento, sino a la conducta de las partes que intervienen en él y a los requisitos (presentados igualmente como principios) necesarios para «estructurar procesos imparciales y justos».

La tercera tarea emprendida por el profesor Arce y que es un complemento de la anterior tiene que ver con los postulados organizativos del proceso, los que define como «pautas que deberían inspirar la realización de los procedimientos». A diferencia de los principios estructurales del proceso, que se tratan de manera más profunda, hace una referencia rápida de los postulados del proceso, en la medida que tales postulados son similares a los que inspiran al proceso civil y, por tanto, no resulta necesario profundizar en ellos.

Finalmente, en la investigación se alude a los principios de interpretación en la actividad judicial, que son principios que no están relacionados ni con el proceso ni con el procedimiento, pero que además de tener recepción constitucional suelen darle al proceso laboral un matiz particular, lo cual el autor destaca correctamente.

Hecho el repaso de la tarea emprendida en la investigación, vale la pena llamar la atención sobre algo que está presente en esta: la idea de que más allá de ciertos matices normativos (no a nivel de principios), tanto para el proceso laboral como para el civil, los principios de estructura y los postulados organizativos del procedimiento son esencialmente los mismos. Ello, precisamente, confirma la posición del autor en el sentido que el desorden y la confusión de conceptos han sido la característica del tratamiento de esta materia en la doctrina nacional laboral (y hasta en la regulación procesal misma). El valor de la investigación radica en esto y en lo personal; confesamos que en el tratamiento de esta materia no habíamos hecho antes una distinción como la propuesta por el autor.

Por aquello que demuestra el profesor Arce es que hablar de autonomía del derecho procesal del trabajo o de principios propios de este es un ejercicio inútil y equivocado. Lo mismo debe decirse de los postulados organizativos del proceso laboral, pues estos no son propios ni están reservados al proceso laboral. Sin embargo, hay algo que no puede dejarse de lado y que podría complementar el trabajo de investigación bajo comentario. Me refiero a que los postulados organizativos del nuevo proceso laboral funcionan de manera distinta a como funcionan en un proceso escrito, dado que el primero es esencialmente oral. Y probablemente aquí haya una veta por explorar porque, al menos en nuestra opinión, tal diferencia de funcionamiento le da a los postulados organizativos una relevancia tal que, en algunos casos, se convierten en la forma de materializar o hacer efectivos los principios estructurales del proceso.

Nos explicamos. En la medida que los principios del proceso se refieren a conductas, estas tendrán relevancia en tanto se puedan ejercer de modo efectivo, y creemos que en el proceso oral los postulados no pueden ser pautas formales de cómo deben llevarse los procedimientos, sino formas naturales de ejercer derechos fundamentales dentro del proceso. Así, en un proceso por audiencias, de estructura evidentemente concentrada, el que no se permita, por ejemplo, hacer uso de la oralidad en la actuación de la prueba (por ejemplo «oralizar» la prueba documental o interrogar al perito que elaboró una pericia) afecta el derecho a probar y por extensión el derecho de defensa. Debe tenerse presente que en este caso la concentración (típica del proceso por audiencias) convierte a la audiencia de juzgamiento en

«la única oportunidad para producir certeza sobre la ocurrencia de un hecho» y la oralidad es la forma natural de lograrlo en esa audiencia, de modo que si se limita o impide la oralidad es posible que no se pueda probar un hecho. Para ponerlo en términos más crudos, un proceso de carácter escrito podría cumplir sus fines sin o con manifestaciones mínimas de intermediación u oralidad. Pero un proceso oral no podría cumplir sus fines sin oralidad ni intermediación.

En este punto dejamos claro que no es que pensemos que el proceso escrito por sí mismo no sirva para esto. Lo que creemos es que el proceso escrito requiere de unas condiciones que lamentablemente no tiene en el Perú¹ y que hacen que en muchos casos los principios de estructura se vean seriamente afectados al punto que, en algunos casos, sea difícil hablar de tutela judicial efectiva, entre otras razones, por el solo efecto de la duración excesiva de un proceso.

Y es que en el proceso escrito —sujeto a los condicionamientos que todos conocemos— la intermediación, la oralidad, la concentración, la celeridad y la veracidad son, en términos reales, entelequias o por lo menos aspiraciones. No digo que un proceso escrito no se inspire en estos postulados; lo que digo es que en muchos casos tales postulados ni siquiera están presentes o lo están de un modo tan poco relevante que toman intrascendente el postulado (piénsese en la intermediación en el marco de la efectiva realización del proceso regulado por la Ley 26636). Es más, en algunos casos creemos que la posibilidad de separar los postulados organizativos de los principios de manera tan clara se debe justamente a que el proceso escrito (y especialmente las características que lo rodean: carga procesal, lentitud, problemas estructurales de diseño y hasta falta de recursos) no expresa adecuadamente esos postulados, lo cual hace necesario recurrir permanentemente a los principios para solucionar problemas que no deberían presentarse de cumplirse aquellos. Así, por ejemplo, es frecuente acudir al principio de intervención e impulso del proceso para introducir de oficio pruebas que permitan acreditar hechos que el juez pudo haber advertido si hubiera hecho uso de la intermediación.²

Nos parece, si se nos permite una sugerencia, que el propósito de orden propuesto por el profesor Arce invita a una reflexión acerca de los principios estructurales del proceso, lo cual sí se ha hecho, pero también a una reflexión acerca del papel de los postulados organizativos del proceso en la materialización de los principios estructurales de este. Porque la sensación que nos queda es que, dependiendo de la estructura del proceso, la recurrencia a los principios será mayor o menor, bien para solucionar conflictos y ponderar principios, bien para servir de guía al juez para conducir su actuación en aquellas situaciones no previstas en las normas (que son muchas, en el caso del proceso por audiencias, dado el carácter informal del proceso). Así, en un caso, la mayor recurrencia para solucionar conflictos y la menor para suplir vacíos desnudará las falencias de un tipo de proceso y, en el otro caso, la menor recurrencia para solucionar conflictos y la mayor para suplir vacíos evidenciarán el alineamiento de este con los principios estructurales del proceso. Pero, además de ello, la menor recurrencia para solucionar conflictos

¹ Los procesos arbitrales, a pesar de ser predominantemente escritos, discurren en contextos en los que el proceso judicial no discurre. Y en ellos sí puede ser posible apreciar con mayor nitidez las pautas de cómo deben llevarse a cabo las actuaciones arbitrales. Lo mismo ocurre en un juzgado sin carga procesal. Pero cuando las circunstancias ajenas al proceso presionan a este, el juzgador tiende a prescindir de cuestiones esenciales como la intermediación, la concentración y la oralidad. En un proceso oral, el juzgador está condicionado por el modelo y no puede prescindir de ninguna de esas características.

² Que en muchos casos no se usa no porque el juez no quiera, sino porque no dispone del tiempo para hacerlo debido a las condiciones en las que debe administrar justicia (haciendo uso del proceso escrito).

o la mayor para suplir vacíos evidenciaría que el procedimiento se ha diseñado de modo que concrete los principios mencionados no solo a través de las reglas que él contiene (algunas de ellas explicadas por el profesor Arce), sino mediante la actuación del juez en el proceso y durante la audiencia, asunto de la mayor importancia debido a que la NLPT deja en el juez la definición de muchas situaciones en las que la norma difícilmente podría prever soluciones (por ejemplo, la decisión de si una excepción se resuelve en la misma audiencia antes o con la emisión de la sentencia).

En este punto vale la pena destacar que la reflexión sobre los postulados organizativos del proceso puede llevar a comprobar que estos, a pesar de lo dicho y del orden propuesto por el profesor Arce, sí pueden actuar como principios de ordenamiento del propio procedimiento. Y es que, como dijimos, en un proceso por audiencias el juez debe cuidar que este sirva no solo a la imparcialidad y la justicia, sino que sirva para los fines para los que fue diseñado. De este modo, por ejemplo, si bien en uso de los principios estructurales del proceso nada obsta para que el juez pueda ordenar una prueba de oficio,³ se debe tener en cuenta que ordenar esta afectaría la estructura de la audiencia (que se quiebra y dará espacio a una nueva y complementaria) y que ello puede tener impacto en ese mismo proceso o en otros que están relacionados con aquel. Ello quiere decir que los casos de ponderación ya no solo se referirán a principios estructurales, sino también a los propios postulados organizativos del proceso, y llevarán al juez a revisar a conciencia si la prueba (basada en su necesidad de adquirir certeza) es más necesaria que el esfuerzo (o la falta de él) que hacen las partes por probar las proposiciones fácticas derivadas de los hechos (o la teoría del caso) que pretender probar.⁴

En definitiva, el trabajo del profesor Arce es muy importante por su propósito de ordenar una materia efectivamente confusa. Invita, además, a un desarrollo más detallado de los postulados organizativos de proceso, tarea que, por qué no, puede conducir a una investigación similar a esta y que no dudamos que el profesor Arce llevará a cabo con el rigor que caracteriza a sus trabajos.

³ El artículo 23 de la NLPT admite la posibilidad excepcional de ordenar pruebas de oficio.

⁴ A pesar de que la NLPT no lo señala, el carácter oral del proceso que ella regula da espacio a la aplicación de la Teoría del Caso, o relato de hechos, del que se derivan proposiciones fácticas y del que se derivan, una vez confrontada con la otra parte, los hechos que serán objeto de prueba. La posibilidad o no de ordenar pruebas de oficio implica verificar, en primer lugar, que las partes ofrezcan los medios probatorios relacionados con lo que ellas afirman; y solo si ellas generan la necesidad de actuar pruebas de oficio, cabrá ordenarlas. En caso contrario, el juez debe aplicar las reglas de la carga de la prueba, pues de no hacerlo suplirá a la parte que no probó lo que afirmó, afectará los derechos de la contraparte que basó parte de su defensa en las reglas del proceso y se afectará la continuidad misma de la audiencia y el carácter concentrado de esta.

RESPUESTA DEL AUTOR

He leído con atención las interesantes apreciaciones del profesor Vinatea sobre mi trabajo referido a los principios estructurales del proceso laboral y los postulados organizativos del procedimiento laboral, y las valoro de entrada por dos razones. La primera, por la profundidad de su reflexión académica probada durante muchos años en la cátedra universitaria. Y, la segunda, por su conocimiento y compromiso profundo con el derecho procesal del trabajo peruano.

Agradezco las virtudes que destaca en esta investigación el profesor Vinatea, pero sobre todo como investigador me llama mucho la atención la acertada crítica que formula al trabajo. Postulados organizativos (oralidad, celeridad, intermediación, etcétera) y principios estructurales (contradicción, igualdad de armas, etcétera) están íntimamente relacionados. Es más, los postulados y los principios se condicionan mutuamente. Dice el profesor Vinatea que entender que cada uno de ellos actúa por separado implica que muchas veces un postulado pueda desorientar la efectividad del principio o viceversa. Claro, muchas veces la intermediación o la concentración puede potenciar la igualdad de armas en un proceso, pero en otros casos la impertinencia de una acción judicial basada en la intermediación puede postergar u oscurecer el derecho de contradicción de las partes.

Estoy muy de acuerdo con la precisión. Es un tema interesante que podría abrir la puerta a una nueva investigación en esta materia.

Cuando empecé la investigación que hoy se publica, mi primera intención fue hacer una tipología de los principios procesales partiendo de algunos ejemplos en los que el legislador los plasma. Dije en el punto 3 de mi trabajo que los principios que actúan en el derecho procesal peruano los íbamos a diferenciar en tres: a) principios estructurales o principios propiamente dichos, b) fines y c) postulados organizativos. En realidad, estas tres formas de presentación tienen la misma consistencia, pues son principios y no reglas.

Dije también que estas tres clases de principios deben tener un carácter normativo. Es decir, son capaces de crear derechos y obligaciones en las partes y el juez (sujetos de la relación jurídico-procesal). Digamos que no son reglas con mandatos específicos que emite el legislador como la gratuidad de la demanda laboral cuando el monto de la pretensión es inferior a 70 URP, sino que son mandatos genéricos que encontrarán su concreción en casos particulares.

El gran inconveniente que veo es que los principios en el proceso normalmente los concreta para cada caso, o bien el legislador, o bien el juez. Con el legislador no hay problema, porque es un tercero en la relación procesal. Sin embargo, en este segundo caso, el juez tiene un poder muy grande, pues es juez para decidir la aplicación concreta del principio y al mismo tiempo sujeto de la relación jurídico-procesal. Él decide usualmente si la concentración es pertinente en un proceso para potenciar o maximizar el principio de contradicción.

Recordemos que en otros ámbitos del derecho no siempre el juez es parte de la relación, con lo cual siempre podrá tener mayor imparcialidad. O quizá el principio puede estar más regulado. Por ejemplo, un postulado organizativo en cualquier proceso también podría aplicarse según la jerarquía de normas en el sistema jurídico; sin embargo, este postulado organizativo deja muy poco de discrecionalidad al juez. El nivel constitucional supera al nivel legal y estos a su vez al nivel reglamentario. Pero ¿qué reglas legislativas guían la intermediación o la concentración procesal? ¿El juez podría tener límites en la aplicación de estos postulados organizativos o de la concreción de los principios?

Estas son preguntas trascendentales, ya que de su respuesta depende la eficacia de un sistema procesal. Fin este que todos persiguen.

Mi respuesta, siguiendo el razonamiento del profesor Vinatea, debe ser positiva. El legislador tiene por obligación asegurar la eficacia del proceso laboral. Y si ello implica poner límites razonables a la función jurisdiccional, debe proceder. Sin duda, el primer límite es la prohibición del abuso de derecho del juez en un proceso.

Ahora, finalmente, habría que explorar si es posible que el legislador disponga jerarquías de principios, a efectos de que estos se organicen dentro de un verdadero sistema procesal. Me explico: podría suceder que los principios estructurales tengan menor valor jerárquico que el fin procesal, pero mayor que los postulados organizativos del procedimiento. Si esto se tiene claro, podrían existir formas generales que predeterminen la solución de un conflicto de principios. Cuestión que hasta hoy no se ha abordado.

Al mismo tiempo, sería ideal que los mismos plenos judiciales puedan establecer pautas de comportamiento óptimas de los jueces que limiten la discrecionalidad absoluta. De estas pequeñas cuestiones, dependerá la eficacia del actual derecho procesal peruano.



ISSN 2310-5011



9 772308 990000 07

DEPARTAMENTO ACADÉMICO DE DERECHO
Av. Universitaria N° 1801, San Miguel, Lima, Perú
Teléfono: (511) 626-2000 anexos 4930 y 4901
Pontificia Universidad Católica del Perú
<http://www.pucp.edu.pe/departamento/derecho/>