

Los principios rectores del proceso laboral en la Ley N°29497*

Leopoldo Félix Gamarra Vilchez**

Departamento Académico de Derecho Público

Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM

lgamarra@congreso.gob.pe

SUMARIO: RESUMEN. 1.- *Introducción.* 2.- *Los principios generales del Derecho del Trabajo.* 2.1. *Fundamento del ordenamiento jurídico.* 2.2. *Importancia de los principios.* 3.- *Necesidad del Derecho Procesal del Trabajo.* 3.1. *Contenido.* 3.2. *La función jurisdiccional laboral.* 3.3. *Instrumentalización de los principios generales.* 4.- *Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo.* 4.1. *El principio protector.* 4.2. *El principio de equidad.* 4.3. *El principio de celeridad procesal.* 5.- *Los principios en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.* 5.1. *Inmediación y oralidad.* 5.2. *Concentración y celeridad.* 5.3. *Economía procesal y veracidad.* **CONCLUSIÓN.**

* Parte del presente artículo fue presentado y sustentado como ponencia en el IV Congreso Internacional de Derecho Procesal en la Ciudad de La Habana (Cuba) del 22-24 de abril de 2015.

** Abogado por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Magister en economía y relaciones laborales por la Pontificia Universidad Católica del Perú, Máster en seguridad social por la Universidad Alcalá de Henares de España, Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la UNMSM., Profesor de la Academia de la Magistratura, Especialista laboral y previsional del Congreso de la República, miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, autor de varios libros y artículos en temas relacionados con el trabajo y la seguridad social.

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo examinar la importancia y necesidad de los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497 del Perú. Para ello, partiremos señalando la función fundamental de los principios en el Derecho del Trabajo y la necesidad de tener principios propios. Igualmente, trataremos la necesidad del Derecho Procesal del Trabajo como instrumentación de los principios procesales los fundantes y los operacionales. Luego, analizaremos los principios en el Derecho Procesal del Trabajo; finalmente, veremos los principios en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Solo resaltaremos los elementos positivos de los principios en la nueva ley procesal, para terminar con algunas ideas a manera de conclusión.

1.- INTRODUCCIÓN

Agradezco la invitación, felicito al director de la revista y me aúno al propósito de cambio de las nuevas autoridades de nuestra Facultad de Derecho y Ciencia Política, de reunir a todos los profesores en los temas del Derecho desde diferentes ángulos y perspectivas.

En este artículo desarrollaré “Los principios rectores del proceso laboral en la Ley 29497”. Como sabemos los principios del proceso laboral son aquellos que actúan como líneas directrices, como soporte para el ejercicio justo y correcto de las leyes, de tal manera que sirven para inspirar las soluciones en las controversias y orientar la interpretación de las normas ya existentes; además por supuesto, de permitir la solución de aquellos casos no previstos en la formalidad legal.

Finalmente, cabe señalar que la Ley 29497, vigente desde el 2012, tiene un especial significado porque deró la Ley Procesal del Trabajo 26636 del 21 de junio de 1996, como alternativa en función a la nueva situación económica, política y social del país. En efecto, recordemos que la Ley Procesal del Trabajo 26636 no logró superar los graves problemas del volumen de los procesos laborales ni hizo efectivo los derechos sustantivos de los trabajadores. Era un proceso laboral lento, burocrático, formalista y no expeditivo; los procesos judiciales laborales eran totalmente escritos, complejos, lentos y se

encontraban diseñados para que duren entre cuatro a seis años como mínimo. Además, los Jueces de Trabajo tenían una competencia reducida y muchos no tenían la especialidad que se requiere en esta rama específica del Derecho.

2.- LOS PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DEL TRABAJO

Intentar conocer cuáles son los alcances de los principios del proceso laboral es importante y básico para explicar dichos principios en la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo del Perú. Entonces, se trata de buscar la razón de ser de los principios y encontrar su fundamento, inquirir en sus antecedentes, de tal manera que se pueda encontrar el espíritu de la misma bajo la égida del sentido de justicia como categoría moral y supremo objetivo del Derecho del Trabajo.

2.1. Fundamento del ordenamiento jurídico

En la búsqueda de la razón de ser de los principios generales del Derecho del Trabajo enunciados por destacados juristas¹, encontramos su fundamento histórico como institucionalidad doctrinaria, al lado de las convicciones sociales vigentes y en las más altas consideraciones de la justicia y el bien común. Es decir, se trata de enunciados orientadores y peculiares, que permiten encauzar debidamente la justicia social de la que se nutre desde sus inicios el Derecho del Trabajo.

Partiendo de estas consideraciones, tenemos que aseverar que todo ordenamiento jurídico se asienta en principios y que le sirve al Derecho Laboral como su base axiológica. Américo Plá Rodríguez, señala el sentido de los principios como supuesto de todo ordenamiento jurídico, informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa². Este es el rol que adquieren los principios generales o fundantes en el campo del Derecho,

1 Américo Plá Rodríguez, desde fines de la década 60, es uno de los que más ha contribuido con el tema de los principios en el Derecho del Trabajo en América Latina.

2 Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Biblioteca de Derecho Laboral N° 2, Montevideo, 1975.

cuya aplicación va más allá de los casos en los que el ordenamiento jurídico las mencione para transformarse en un postulado, en un referente moral y jurídico³. Entonces, la condición normativa específica de los principios viene dada por su multifuncionalidad. En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas.

Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones⁴.

Sin embargo, “el rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común”⁵.

2.2. Importancia de los principios

Los siglos de vigencia y experiencia que tienen las ramas jurídicas, obligan a diferenciar la originalidad de los principios del Derecho del Trabajo, de reciente data y a reconocer la clarividencia de aquellos postulados que

- 3 Propiamente, los principios reflejan el valor ético social en el lenguaje jurídico cotidiano: así tenemos como ejemplo, en el Principio de Buena Fe, el adjetivo bueno no alude sólo a la bondad en el sentido ético o a la creencia o ignorancia en sentido psicológico, sino al valor jurídico. Buena Fe equivale a válida fe, esto es confianza aceptable por el Derecho (Fernando Sainz Moreno, *La buena fe en las relaciones de la administración con los administrados*, RAP, número 89, mayo - agosto 1979, p. 294).
- 4 Ver María Luisa Balaguer C., *La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria*, Ed. Civitas, Madrid, 1990.
- 5 Rafael Naranjo de la Cruz, *Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe*, Ed. Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2000, p. 258.

hacen posible “la creencia de que el Derecho del Trabajo, si bien enfrenta una crisis existencial, perdurará ya que a través de él se plasma el ideario humano...”⁶.

En efecto, la importancia de los principios en los que se funda el Derecho del Trabajo, estriba en la función fundamental que ellos juegan, como lo señala Manuel Alonso García⁷, “son aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho”.

Es decir, los principios a que hacemos mención, asumen características que es necesario resaltar. Una primera característica, consiste en señalar que son enunciados básicos, que pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular, de tal manera que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc. Una segunda característica, es que los principios tienen un sentido lógico.

La razón de ser de los principios del Derecho del Trabajo, adquiere así un carácter ajeno, particular, diverso, independiente de otra rama del Derecho, justifican su autonomía y su peculiaridad, son especiales al margen de que pudieran existir variables similares o parecidas y que cumplen la función de informar, normar e interpretar, dotándolos de fundamentos orientadores.

Por ello, volver a los principios primigenios del Derecho del Trabajo, quiere decir identificarlos con los derechos de los trabajadores, destacando a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, el de protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo⁸.

6 Emilio Morgado Valenzuela, Conferencia desafíos y perspectivas del Derecho del Trabajo, en el 1er Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Trujillo, 27-29 octubre 2004, SPDTSS, p. 36.

7 Manuel Alonso García, *Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1960, Tomo I, p. 247

8 El Tribunal Constitucional Español, en la sentencia 2/83 del 25 de enero, resalta este criterio: “El Derecho del Trabajo, superando las reglas de la libertad e igualdad de las partes en que se basa el derecho de los contratos, se constituye en un ordenamiento compensatorio e igualador en orden a la corrección, al menos parcialmente, de las desigualdades fundamentales. Por ello, teniendo en cuenta que el artículo 9.2 de la Constitución impone la supe-

tiene, en otras palabras, sería la decisión de un conflicto de intereses. La clave en este caso radica en el contenido de la norma: si tiende a describir ese tipo tan particular de relación continuativa y dinámica que denominamos proceso, si halláramos en una norma jurídica la descripción de cómo se debe realizar u ordenar el cúmulo de actos tendientes a la obtención de una decisión judicial susceptible de ejecución por parte de los órganos del Estado, esa norma será procesal.

En cuanto a los conflictos laborales, debemos considerar que el mundo laboral se caracteriza por la presencia del conflicto permanente entre las dos partes de esa relación: empleadores y trabajadores; muy aguda en ciertos momentos, atenuada en otros, pero siempre evidente. A pesar del progreso de la legislación laboral en el mundo, obtenido en gran parte por la presión sindical, no deja lugar a dudas la desigualdad entre empleadores y trabajadores: toda empresa “se articula en torno a un centro de poder, sustentado en el control del capital”¹⁴, al amparo del ordenamiento jurídico de un país. Dentro de este esquema estructural es normal que la conflictividad haya persistido y tenga que continuar en una sociedad¹⁵.

Podemos retomar la clásica definición de los conflictos laborales: como las diferencias, los choques, las pugnas, las controversias que se producen entre los elementos de la relación laboral con motivo de la interpretación, suspensión, incumplimiento o supresión, de las condiciones generales de trabajo. Propiamente, todo conflicto implica la contraposición de intereses; entonces, “desde la doctrina procesal, los conflictos son el producto de la confrontación de intereses particulares (...). El fenómeno conflictivo responde más bien a una situación pluripartita en la que los actores perciben tener objetivos mutuamente incompatibles”¹⁶.

14 Denis Sulmont, *La empresa: una mirada sociológica*, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999, p.39.

15 Desde Max Weber a Charles Perrow, el conflicto es un hecho de la vida organizacional en una sociedad (Charles Perrow, *Sociología de las organizaciones*, México, Mc Graw-Hill, 1991, p.160).

16 Ivan Ormachea Choque, La conciliación en el CPC: enfoque crítico desde la resolución de conflictos, Ponencia del I Congreso Nacional de Derecho Procesal, Pontificia Universidad Católica del Perú, 7-9 agosto, 1996, p.144.

3.2. La función jurisdiccional laboral

El proceso, en su sentido etimológico, viene de *procesus* que significa avance y progreso encaminados a algo. Procesalmente podemos traducir la noción de avance y progreso como vocablos en estructura de reglas y actos encaminados a la consecuencia de algo: la sentencia. Es decir, el proceso en general vendría a ser un conjunto de reglas, formas y actos para la consecución de ciertos fines, fundamentalmente la solución de un conflicto a través del Derecho como categoría de la mediación social¹⁷.

En general “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional se llama proceso”¹⁸. Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos, el procedimiento constituye tan solo la forma externa del fenómeno procesal, los modos con los cuales deben ser realizados y ordenados los actos que corresponden al proceso. Los actos procesales constituyen el procedimiento, cuyo conjunto recibe el nombre de proceso que tiene como fin resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo¹⁹. Entonces, se entiende “por procesos laborales los concebidos para resolver litigios en que se invocan reglas y normas relativas al trabajo dependiente”²⁰.

Es decir, esta actividad se lleva a cabo para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional en materia laboral, que se caracteriza fundamentalmente por:

-
- 17 Se trata de la regulación normativa de las interacciones, que es lo que convierte al Derecho en una categoría de la mediación social en la perspectiva de Jürgen Habermas, puesto que a los justiciables y a toda la sociedad les interesa que se solucionen los conflictos.
 - 18 Enrico Tulio Liebman, *Derecho Procesal Civil*, Ed. Jurídicas Europa-América, p. 25.
 - 19 El proceso como “el medio acordado por todos para mantener o restaurar el equilibrio social, resulta indispensable que jueces, abogados, litigantes, auxiliares de justicia, estudiantes de Derecho, se percaten de que detrás de todo expediente existe un proceso y detrás de todo proceso, hay un drama humano...” (Carlos Parodi Remón, *El Debido Proceso*, Ponencia del I Congreso Nacional de Derecho Procesal, Pontificia Universidad Católica del Perú, 7- 9 agosto 1996, p. 40).
 - 20 Gonzalo Diéguez, *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Ed. Marcial Pons, Madrid, 4ta edición, 1995, p. 635.

- Constituir un instrumento tuitivo en favor del trabajador, por medio del cual el Estado, ejercitando su función jurisdiccional, tutela y ampara al más débil del conflicto laboral.
- Constituir un instrumento del Estado que busca alcanzar la justicia social.

Esas características del proceso laboral significan contar con principios propios, alteraciones en los conceptos de jurisdicción, competencia, acción, sujetos del proceso, etc.

3.3. Instrumentalización de los principios generales

El contenido como fundamento del Derecho Procesal del Trabajo requiere contar con principios propios y claros que posibilite una verdadera autonomía de las diferentes ramas del Derecho. En efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”²¹.

Es muy común confundir los principios del Derecho Procesal con las técnicas del procedimiento y son pocos los que coinciden en manejar principios comunes. A nuestro criterio, se debe delimitar los principios exclusivos del Derecho Procesal del Trabajo con la finalidad de tener organicidad y constituir su base dogmática que posibilite hablar realmente de autonomía en sus diferentes aspectos. Es decir, la legislación procesal laboral para ser aplicada en la realidad social y buscar la solución de los conflictos, que surgen de las relaciones de trabajo, necesita de principios propios como razón, origen y fundamento de la Doctrina del Derecho Procesal del Trabajo, “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”²².

21 Mario Pasco Cosmópolis, Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo, Revista Análisis Laboral, junio 1997, p. LIX.

22 Eduardo J. Couture, Ob. Cit., T. I., p. 288.

Por ello, es necesario la instrumentalización de los principios generales o fundantes del Derecho del Trabajo. Al respecto, debe buscarse la justificación lógica y también debe tenerse en cuenta la diferencia de los principios fundantes o principales con los principios operacionales o reglas.

En el primer caso, de la justificación lógica, utilizaremos la fundamentación filosófica de Francisco Miró Quesada Cantuarias: “Por lo pronto, debe señalarse que la única manera de justificar racionalmente un sistema de lógica es mediante el hecho de que sus principios (axiomas) y sus reglas de inferencia, son evidentes (en el caso de los principios), que su verdad es evidente; en el caso de las reglas, que es evidente que su aplicación permitirá pasar, de manera necesaria, de la verdad de las premisas a la verdad de la conclusión”²³. En el segundo caso, utilizaremos la diferencia que hace Diego Valadés, para efectos de este trabajo, entre los principios fundantes o generales y los principios operacionales o reglas: “Los principios (fundantes) son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diferentes grados, en tanto que las reglas (principios operacionales) únicamente pueden ser cumplidos o no”²⁴.

Existe una relación directa entre los principios principales o fundantes y los principios operacionales o reglas. Lo que no es fácil es determinar su aplicación, en cuanto a cantidad de principios²⁵. No obstante, la idea es que la instrumentalización de los principios principales o fundantes se realicen a través de los principios operacionales o reglas como “directivas o líneas, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del proceso”²⁶.

4.- LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Los principios del Derecho Procesal de Trabajo poseen sus propias características y funciones dentro del Derecho Laboral: sustantividad propia en razón

23 Francisco Miró Quesada, *Ensayos de Filosofía del Derecho*, Universidad de Lima, 1998, p. 15

24 Diego Valadés, La no aplicación de las normas y el Estado de Derecho, en *Derecho Constitucional y Derecho Humanos*, Ed. BLG - CEDDAL - UNMSM, Lima, julio 2005, p. 80.

25 Por ello, es que tenemos tantas clasificaciones como autores existen.

26 Ramiro Podetti, *Tratado del Proceso Laboral*, Ediar, Buenos Aires, Tomo I, 1950, p. 192.

de su generalidad y obedecen a la inspiración de justicia social, que es la razón de ser desde su nacimiento; de ahí que busquen favorecer al trabajador. Y se vinculan con cada institución procesal en una determinada realidad social, en donde actúan o deben actuar, ampliando o restringiendo el criterio de su aplicación. Por ello, es importante la necesidad de una autonomía dogmática a través de sus principios propios y autonomía normativa, que permitan construir un sistema del Derecho Procesal del Trabajo. En tanto que un sistema, denota una relación de coherencia entre los principios y las normas que la componen²⁷.

En el Perú, con la Constitución de 1979 se empezó a regular los principios propios del Derecho del Trabajo: el principio protector (art. 42), el de igualdad de trato (art. 42, segundo párrafo), el de continuidad (art.48), el de irrenunciabilidad (art.57, primer párrafo) y el principio *indubio pro operario* (art. 57, segundo párrafo). Y la Constitución de 1993 consagra el principio protector (art. 23, primer párrafo), la igualdad de oportunidades sin discriminación, la irrenunciabilidad de derechos y el *indubio pro operario* (art. 26). “Esa tendencia positivista iniciada con la Carta de 1979 ha permanecido en nuestro ordenamiento, no sólo al más alto nivel sino también a nivel infraconstitucional”²⁸.

Es oportuno tener presente que la Ley Procesal del Trabajo 26636 de 1996, que fue derogada el 2010, reconocía los principios procesales de intermediación, concentración, celeridad y veracidad e incluso ampliaba sus consecuencias al señalar que el juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias²⁹. Actualmente, tenemos la Ley 29497, Nueva

27 Cabe mencionar, que “la nueva ley venezolana contiene la más completa enunciación de principios procesales que hasta ahora se había hecho en América Latina. Nada menos que diez principios se hallan consagrados en el artículo 2” (Efrén Córdova, La Ley Orgánica Procesal del Trabajo a la luz de la legislación comparada, en la Revista Gaceta Laboral, Venezuela, Vol. 10, N° 1, 2004, p. 16). Asimismo, en la Ley Federal de Trabajo de México, tenemos los principios explícitos: publicidad, gratuidad, inmediatez, oralidad, instancia de parte, tutela en beneficio del trabajador, entre otros; y los implícitos, la desigualdad procesal, la libre elección del foro, preclusión, impulso procesal, etc. (Mario Pasco Cosmópolis, *Fundamentos de Derecho Procesal del trabajo*, Ed. Aele, Lima, 1997).

28 Guillermo Boza Pró, La madre trabajadora como sujeto laboral especialmente protegido en el ordenamiento peruano, en *Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano, Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*, SPDTS, Lima, 2004, p.77.

29 Artículo I de la Ley Procesal del Trabajo 26636.

Ley Procesal del Trabajo, que reconoce expresamente los siguientes principios operacionales: inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad³⁰.

En ese sentido, planteamos en el siguiente cuadro los principios esenciales, principales o fundantes del Derecho Procesal del Trabajo y su aplicación a través de principios operacionales o reglas.

Principios fundantes del Derecho Procesal del Trabajo	Principios operacionales del Derecho Procesal del Trabajo
Protector	- Indubio pro operario - Gratuidad procesal - Inversión de la prueba
Equidad	- Primacía de la realidad. - Oralidad. - Dirección del proceso.
Celeridad	- Concentración - Continuación - Publicidad

Como puede observarse, tenemos tres principios básicos o fundantes y una diversidad de principios operacionales del Derecho Procesal del Trabajo que estriba en su deseo de contemplar varias situaciones que pueden variar en el tiempo, con la idea de dar solución tanto a los problemas viejos, como a los actuales y, aún a los futuros. Por eso, seguirán siendo útiles y cumpliendo su misión de constituirse en líneas directrices.

A continuación desarrollaremos los tres principios fundantes y solo aquellos principios operacionales que no están contemplados expresamente en la Ley 29497, puesto que los 6 principios operacionales (inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad) serán tratados en el punto cinco.

30 Artículo I de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497.

4.1. El principio protector

Es el principio que traduce mejor la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador³¹. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación laboral; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido normas protectoras en sus leyes positivas como principio compensatorio de la diferencia entre el trabajador y el empleador en la relación contractual.

Eduardo Couture estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada³².

La dependencia del trabajador al empleador es triple: de dirección, administración y poder disciplinario, que les son inherentes al empleador, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración.

Entonces, la justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compense su situación. Posee este principio las siguientes reglas o principios operacionales: *indubio pro operario*, gratuidad procesal e inversión de la carga de la prueba, que veremos en el punto cinco excepto el primero.

31 Es el principio esencial que constituye el elemento compensatorio e igualador de la desigualdad del trabajador con el empleador en la dinámica laboral. Es garantía para la existencia de una paz social general y permanente en tanto que el crecimiento económico es fundamental pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la pobreza.

32 Esta idea se basa en el pensamiento del filósofo Aristóteles, quien sostenía que “el principio de igualdad exige tratar a las cosas iguales de igual manera, pero también, a las diferentes de manera diferente”.

El *Indubio pro operario* es el principio operacional que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador. Sólo se puede recurrir a este principio en caso de duda, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma. De este modo, cuando no existe norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

El artículo 26, numeral 3 de la Constitución actual alude a este principio operacional³³, igualmente en la ley derogada (Ley 26636, art. II) se reconocía este principio operacional, como hemos señalado en líneas arriba³⁴. En general debe ser aplicada en casos de duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador o el sentido claro y preciso de la norma o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Esta regla, en realidad, debe servir para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, en razón de que el trabajador es la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las pruebas. No obstante, el debido proceso debe consistir en la adecuación de los actos procesales a la letra de la ley. Por ello, la propia ley laboral debe prever la posibilidad de casos excepcionales, fuera de la regulación del proceso general. Así, en el caso de duda debe aplicarse el principio operacional *indubio pro operario* como cualidad del Proceso Laboral y no como bondad del juez, para apreciar los hechos del proceso en forma objetiva y a favor del trabajador.

33 “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma”.

34 Con la derogatoria de la Ley 26636 se superó el concepto ambiguo de “duda insalvable” porque parecería exigir el agotamiento de los distintos métodos de interpretación normativa, y solo así se aplicaría. Es obvio que esa postura limita el uso de la regla o principio operacional. Por otro lado, su aplicación en el ámbito normativo del Derecho Colectivo del Trabajo ofrecía resistencia debido a su doble naturaleza heterónoma y contractual.

Es decir, no debe tratarse de la bondad del juez, supuesto loable que puede existir, sino soluciones procesales que se encuentran en concordancia con los principios del Derecho Procesal del Trabajo.

4.2. El principio de equidad

La palabra equidad, que viene del latín *aequitas*, expresa la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio, y se adapta a su naturaleza³⁵. Aristóteles caracterizaba la equidad como una manera de justicia que se adapta a la singularidad de cada caso³⁶. Es decir, la equidad pertenece a lo justo, es la justicia singularizada al caso individual, como proporción que es entre la norma y las exigencias reales encerradas en cada caso³⁷.

En términos jurídicos, la equidad atenúa el Derecho positivo, disminuye el rigor de la ley. Según Kant el Derecho más estricto constituye la mayor injusticia³⁸. En otros campos del Derecho, las consecuencias de la rigidez jurídica implacable pueden ser muy dramáticas³⁹.

Procesalmente, el principio de equidad sirve al juez como criterio para aplicar las normas jurídicas cuando el Derecho positivo se lo permite. De ahí que la naturaleza propia de la equidad está en corregir la ley, en la medida en que ésta resulta insuficiente en virtud de su carácter general. Es decir, Aristóteles consideraba a la equidad como *juris legitimi enmendatio* (legítima corrección del Derecho) y como *legis supplementum* (suplemento de la ley), y a la cual debía acudir para interpretar ésta y que debía prevalecer en caso de duda, según determinados principios.

35 *Aequitas* es un concepto filosófico de la escuela histórica griega, trasladado por la jurisprudencia romana al terreno jurídico. Es decir, existe influencia griega en el concepto de la *aequitas* romana.

36 Aristóteles, *Ética a Nicómano*, Capítulo V del Libro V.

37 Podría decirse que aquellos que ven sólo desde la ley lo justo o injusto, no podrán distinguir jamás con tanta precisión como los que ven con los ojos de la equidad.

38 Manuel Kant, *Fundamentación de la Metafísica de las costumbres y crítica de la razón práctica*, Ed. Porrúa, 5ta edición, México, 1983.

39 Así tenemos en la literatura: Los Miserables de Víctor Hugo, El Gran Inquisidor de Fedor Dostoiewski, entre otros.

En la doctrina suele distinguirse diversos sentidos de equidad. Nosotros consideramos los dos tipos de principios: el principio fundante como inspirador de toda la legislación laboral, y los principios operacionales o reglas como la primacía de la realidad, la oralidad e inmediación y la dirección del proceso.

En cuanto a la dirección de todo proceso, esta recae en el juez que gobierna y decide la causa, mediante la aplicación de tres funciones: “la investigación de la verdad; búsqueda de la norma y la interpretación de su sentido; y la aplicación del Derecho a los hechos. La primera es de índole gnoseológica y lógica; la segunda pertenece al campo de la técnica jurídica; y la tercera implica una auténtica valoración”⁴⁰. Entonces, la aplicación del Derecho por el juez implica un contenido ético.

Sobre esto, podríamos aplicar la argumentación de Max Weber cuando distingue entre ética de la convicción y la ética de la responsabilidad⁴¹. La primera se refiere a la acción sin tener presente sus consecuencias; la segunda corresponde a la decisión conociendo sus efectos. Es decir, en los procesos en general, el juez aplicará el criterio de la convicción por el rigor normativo de la ley; pero en materia laboral, necesariamente debe aplicar la ética de la responsabilidad.

Por ello, no se trata sólo de “la existencia de una rama autónoma del derecho, que exige una indispensable especialización para dominarla, no es siquiera la dificultad de especialización por el número de sus normas, su complejidad y su constante renovación. Es el espíritu nuevo, peculiar, distinto de las restantes ramas del derecho, de mucho mayor sensibilidad y proximidad con la vida real el que obliga indispensablemente jueces diferentes y especiales”⁴².

40 Mario Alzamora Valdez, *Derecho Procesal Civil: Teoría General del proceso*, Ed. Eddili, Lima, 8ta edición, p. 150.

41 Max Weber, *Economía y Sociedad*, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, Traducción de José Medina Echevarría y otros, 1983, p. 452 y ss.

42 Américo Plá Rodríguez., Conferencia los Principios del Derecho del Trabajo, doct. Cit.

En suma, uno de los aspectos más importantes que debe buscar cualquier proceso de reforma de nuestra justicia laboral lo constituye, sin lugar a dudas, la necesidad de que los jueces asuman un mayor protagonismo en relación con la solución de un conflicto laboral, que se dejen las delegaciones de las tareas jurisdiccionales más importantes como ocurre actualmente a los auxiliares, que asuman mayor compromiso con la solución de los problemas que más afectan a los trabajadores.

En definitiva, los jueces deben ser verdaderos directores del proceso laboral. Diríamos como Calamandrei, “no queremos saber nada de los jueces de Montesquieu, êtres *inanimes*, hechos de pura lógica. Queremos jueces con alma, jueces que sepan llevar con humano y vigilante empeño, el gran peso que implica la enorme responsabilidad de hacer justicia”⁴³.

También se debe buscar fortalecer el sistema de la libre convicción o sana crítica del juez, según el cual éste es libre de asignarle el valor a los elementos de prueba reproducidos en el juicio, pues el legislador no señala anticipadamente presunciones probatorias⁴⁴. Pero el juez se encuentra en la ineludible tarea de expresar las razones por las cuales asigna un determinado valor a dichas pruebas y forma su convicción.

Finalmente, el dictado de la sentencia en un plazo razonable es uno de los aspectos que más preocupa a los trabajadores, puesto que los juicios laborales están acostumbrados a sobrepasar los plazos que la ley establece para el dictado de la sentencia. Por tal razón, resulta de mayor conveniencia exigir que esos plazos sean cumplidos bajo pena de sanción, con la finalidad de que los jueces se acostumbren a cumplirlos, porque la práctica ha demostrado que sí pueden hacerlo⁴⁵.

43 Piero Calamandrei, *Proceso y Democracia*, Ed. Ezeq, Buenos Aires, 1960, p. 83.

44 Es el caso de la tipificación como causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador.

45 A pesar del cúmulo de expedientes por la elevada demanda de justicia laboral que ocasiona congestión de los procesos. “Es verdad que el número de procesos atribuidos a cada juez en América Latina es excesivo” (Reginald D. Felker, La reforma del poder judicial en América Latina según propuesta del Banco mundial, en *Flexibilidad o Derechos Sociales, Estudios ofrecidos en homenaje a la Universidad nacional Mayor de San Marcos en el 450 aniversario de su fundación*, Ed. Edial, Lima, 2001.

4.3. El principio de celeridad procesal

La celeridad es uno de los principios básicos del proceso laboral porque constituye el objetivo principal para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la derogada Ley 26636, se reconocía el principio de celeridad, actualmente también se reconoce explícitamente en el artículo I del Título Preliminar de la NLPT como veremos más adelante. Sin embargo, en la Ley 26636 (art. 61) se establecía la vía ordinaria, a la cual estaba sometida la mayor parte de los reclamos, los asuntos contenciosos de competencia de los juzgados especializados de trabajo. Es decir, contradecía el objetivo del procedimiento laboral que debería ser único y sumario.

Como principios operacionales o reglas tenemos a la concentración, la continuación y la publicidad. Los dos primeros están reconocidos en la Nueva Ley Procesal 29497 y en cuanto a la publicidad no se trata explícitamente pero se vincula directamente con la esencia misma de la celeridad procesal, pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces. También es una garantía para el trabajador, puesto que impide la demora y arbitrariedad de la justicia. La restricción a este principio operacional tan importante sólo sería constitucionalmente aceptable si se funda en motivos o razones específicas que lo justifiquen.

Por otro lado, la publicidad en el procedimiento laboral es posible por el tipo de reclamación: se tratan de derechos “comunes” a todos los trabajadores, de contratos que pueden ser considerados de adhesión, que llevan a que los conflictos se reproduzcan y que el interés personal e individual se transforme en colectivo. Además, es “una consecuencia que se desprende de la oralidad en el procedimiento, a la que debemos hacer mención, es la publicidad de los actos procesales, pues, como se ha escrito con acierto, solo cabe publicidad en un proceso oral en el que las actuaciones de palabra pueden ser presenciadas por terceros, incluso sin interés alguno en el asunto”⁴⁶.

46 Juan Sagardoy Bengoechea, Ob. Cit., p. 830 - 831.

5.- LOS PRINCIPIOS EN LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

La Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, publicada el 15 de enero del 2010 y con vigencia a nivel nacional desde el 2012, tuvo como antecedente el Proyecto del Ejecutivo 3467/2009-PE, resultado del grupo de trabajo creado por R.M. 006 - 2009 -TR. Curiosamente, en el Título Preliminar del mencionado proyecto no se reconocía ningún principio del proceso laboral⁴⁷. Esta lamentable omisión de los principios era muy grave. Posteriormente, en el Texto Sustitutorio del Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en la Comisión de Trabajo, para la aprobación en el Pleno del Congreso de la República, se incorporaron en el Título Preliminar del siguiente modo:

“Artículo I.- Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

En ese sentido, seguirán siendo útiles y cumpliendo su misión de constituirse en líneas directrices con características que es necesario resaltar⁴⁸. Por ello, desarrollaremos los más evidentes elementos positivos de los principios reconocidos explícitamente en el artículo mencionado de la NLPT⁴⁹.

47 La naturaleza procesal de una norma no depende del cuerpo de disposiciones en que se halla inserto sino de su contenido propio (Eduardo J. Couture, *Estudios de Derecho Procesal Civil*, Ed. Depalma, Buenos Aires, T. III, 1979).

48 Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho del Trabajo*, 3ra edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998.

49 Es oportuno tener presente que la Ley Procesal del Trabajo 26636 de 1996 reconocía solo los principios de intermediación, concentración, celeridad y veracidad. Por otro lado, podemos señalar el *iter* legislativo de la NLPT: La Comisión de Trabajo del Congreso de la República, en su primera sesión ordinaria de la Legislatura 2006 - 2007, celebrada el 21 de agosto de 2006, acordó actualizar el proyecto de NLPT de la anterior comisión como un nuevo proyecto de Ley 117/2006-CR. Dicho proyecto en cuanto a los principios contenía casi la misma estructura y conceptos de procesos civiles que responden a otros criterios propios del Derecho privado. Y el proyecto presentado por el Poder Judicial contaba con un Título Preliminar que señala los principios de oralidad, el *indubio pro operario*, la irrenunciabilidad, etc.; pero sin claridad en cuanto a su operacionalidad. Finalmente, el Proyecto del Ejecutivo 3467/2009-PE, como resultado del grupo de trabajo creado por R.M. 006 - 2009 -TR, curiosamente, en el Título Preliminar no reconocía ningún principio del proceso laboral. Esta

5.1. Inmediación y oralidad

La inmediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral. Existe una estrecha relación interna entre la oralidad y la inmediación, pues para que la decisión en el proceso sea real se necesita que los jueces examinen directamente la prueba, contando con la participación de las partes involucradas.

En un sentido específico, la inmediación se refiere directamente a la relación entre el juez y los medios de prueba, de tal forma que el juez pueda percibir y conocer directamente la prueba⁵⁰.

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto⁵¹. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral⁵², el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto, que contribuya a la paz social.

La inmediación constituye la condición básica para lograr, en la medida de lo posible, la determinación de la verdad de los hechos. La información, el examen de la prueba, debe realizarse con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes. “El principio de in-

lamentable omisión de los principios era muy grave, tanto que en el Pleno del Congreso al analizar el Texto Sustitutorio del Dictamen de la NLPT, producto del debate en la Comisión de Trabajo, se tuvo que incorporar el artículo I, en el Título Preliminar, la institución fundamental de los principios.

50 En realidad, en ese caso, se establece una relación lenguaje/objeto/metalinguaje (ver el clásico trabajo “Ciencia del Derecho y análisis del lenguaje” de Norberto Bobbio.

51 Ver Mario Oderigo, *El lenguaje del proceso*, Ed. Depalma, Buenos Aires, 1961.

52 Hay que precisar que “oralidad y escrituración (o proceso oral versus proceso escrito) no son términos necesariamente antitéticos o que mutuamente se rechazan, ya que ninguno de ellos es absoluto” (Mario Pasco Cosmópolis, Ob. Cit., p. 91). Además, “la oralidad no significa ausencia absoluta de escritura, pues como se ha dicho, un procedimiento totalmente oral es imposible, y hay que aceptar que ni la oralidad ni la escritura sirven por sí solas para garantizar una decisión justa, siendo necesaria una combinación de ambas” (Juan Sagardoy Bengoechea, Ob. Cit., p. 830).

mediación implica que el juez que ha presenciado la actuación de los medios probatorios, que ha oído a las partes, y ha apreciado su conducta en el proceso, sea el mismo que dicte la sentencia”⁵³.

Es importante destacar que el proceso oral disminuye significativamente la posibilidad de que se manipule fraudulentamente la prueba, pues la comunicación directa entre las personas que intervienen en la audiencia permite detectar más fácilmente tales desviaciones. En realidad, en el sistema escrito predomina como objetivo fundamental la determinación de una verdad formal, debilitándose, inevitablemente, las garantías del trabajador. En una sociedad en la que los ciudadanos mayormente no tienen una cultura escrita y no conocen realmente el contenido de las disposiciones legales, sólo la oralidad garantizaría el cumplimiento de la justicia laboral⁵⁴.

5.2. Concentración y celeridad procesal

La concentración y la celeridad procesal, en términos absolutos, exigirán que el juicio laboral se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, formulan las partes su defensa y conclusiones sobre ella, delibera el juez y se dicta sentencia. Sin embargo, no basta reconocerlo en forma general, de lo que se trata es de concentrar los actos procesales al menor número posible: Ello serviría para proteger al trabajador, al no prolongarse el juicio innecesariamente; así se reforzaría la credibilidad de la justicia al garantizar una decisión rápida por tratarse de conflictos laborales.

La concentración está directamente referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el juicio. También consideramos que la concentración y

53 Reynaldo Bustamante Alarcón, *El derecho fundamental a probar y su contenido esencial, en Apuntes de Derecho Procesal*, Ed. Ara, Lima, 1997, p. 90.

54 Literalmente hablando en un proceso escrito las partes no se hacen oír sino tan solo leer; además, el derecho de hacerse oír implica la garantía de lograr la mejor manera de comunicación entre quienes oyen y quienes se hacen oír y esto la mejor manera es la oralidad.

la celeridad, son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro del incumplimiento de la justicia laboral.

Desde ese punto de vista, la concentración y la celeridad deben ser exigencias procesales de la nueva ley cuya realización debe verificarse con la oralidad. Desde luego que tales exigencias tampoco deben ser categóricas. El absolutismo en este terreno también puede distorsionar la solución adecuada. El objetivo es que el proceso laboral debe celebrarse en forma concentrada, pero otras razones pueden justificar la suspensión y la postergación de la audiencia, como serían por ejemplo el impedimento o enfermedad de algunos de los sujetos del proceso, la realización de actos fuera del juzgado como una inspección ocular, etc.

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo, como señalamos, porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. En efecto, en el artículo I del Título Preliminar de la Ley 26636, se reconocía el principio de celeridad. Pero, la misma ley (art. 61) establecía la vía ordinaria, a la cual estaba sometida la mayor parte de los reclamos de competencia de los juzgados especializados de trabajo⁵⁵.

De nuevo la oralidad se presenta como el mejor facilitador del principio de concentración e inmediación, al realizarse el proceso en forma directa, sin intermediarios y de manera continua, exigiéndose la presencia de todos los sujetos del proceso.

55 Además, el proceso era totalmente escrito que delegaba la recopilación de la prueba en funcionarios auxiliares del juez, no resultaba un instrumento idóneo para realizar la concentración, máxime que tampoco se exigía la presencia de todos los sujetos en ese momento, formándose así gruesos expedientes, de los que debían extraerse las piezas o instrumentos importantes de otros que no lo eran.

5.3. Economía procesal y veracidad

La economía procesal como principio operacional tiene relación directa con el principio de celeridad en dos sentidos: primero, respecto a la disminución del gasto económico; segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales.

La gratuidad procesal debe significar una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto en el cual la facultad o poder del empleador haría que el trabajador sea siempre el perdedor, para conseguir así la igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores. Esto explica la raíz profunda del derecho a la gratuidad procesal de quienes no tienen los medios económicos suficientes para afrontar los gastos que generan un litigio laboral.

En nuestra legislación procesal no se reconocía este principio, aun cuando ha inspirado algunos de los artículos de la ley⁵⁶ y como muchos consideramos, se debe precisar taxativamente⁵⁷. Pero para dotar de contenido real a este principio operacional, evitando así que se reduzca a una retórica declaración de buenos propósitos, el Estado debe asumir una actividad prestacional como son los honorarios por la representación y la asistencia en juicios a los trabajadores por reunir las condiciones legalmente previstas.

En realidad, lo que tienen costos no son los actos procesales en sí mismos, sino el cumplimiento de las garantías básicas, el tratar de llevar a la práctica también la idea de que el proceso laboral debe buscar la verdad real y atenuar o solucionar el conflicto, utilizando para ello todos los recursos necesarios que faciliten la idea de la justicia del caso concreto.

Se trata de asignar los recursos públicos dedicados presupuestariamente a esta finalidad, haciéndolo con criterios de eficiencia y economía. Es neces-

56 Nos referimos a la Ley 26336, Ley Procesal del Trabajo, del 14 de junio de 1996 (Al respecto, ver el artículo "Algunas reflexiones con respecto a la Ley Procesal del Trabajo" de Fernando Elías Mantero, Revista Análisis Laboral, junio 1997, p. LXI).

57 Al respecto, ver el artículo "Algunas reflexiones con respecto a la Ley procesal de trabajo" de Fernando Elías Mantero, Revista Análisis Laboral, junio 1997, p. LXI.

rio centrar los estudios de los costos económicos en la posibilidad efectiva de cumplir con las garantías constitucionales. Se trata de buscar la conciliación o de ofrecer una verdadera alternativa que sea mucho más barata que un sistema procesal que pretenda llevar a la práctica los presupuestos para los cuales se instauró el sistema actual, como marco de garantía. En tal sentido, con estas o con otras palabras nos hemos manifestado en más de una ocasión⁵⁸.

En cuanto al principio de veracidad debemos señalar que es sinónimo de primacía de la realidad, por ello es fundamental su incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. De esta forma se ha superado el concepto de la finalidad básica de todo proceso, planteado en términos tradicionales, que ha sido siempre la búsqueda de la verdad formal o legal. Todavía hoy tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos.

Pero desde el punto de vista del proceso laboral, se tiene por objeto averiguar la verdad real o material respecto del hecho conflictivo, ya sea para confirmar su existencia o para descartarla. “Pensamos que la clave de la solución de este problema deriva de otro de los principios del proceso laboral que es la búsqueda de la verdad real, esa búsqueda de la verdad constituye un punto de referencia objetivo que exige y asegura la imparcialidad del juez”⁵⁹.

Por esta inversión de la prueba, el demandado debe probar los extremos que le son obligatorios de la relación laboral, o sea, que ha cumplido con las disposiciones legales (beneficios sociales, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, etc.) o las convenciones de trabajo que son obligatorios cuando se pactan, la costumbre, el reglamento interno y el contrato de trabajo.

En el proceso laboral, se establece claramente el *onus probandi* (¿a quién corresponde la carga de la prueba?), diferente de la posición tradicional (“quién efectúa la afirmación del hecho debe probarlo”), a través de la inversión de la carga de la prueba. De esa manera, actualmente en la legisla-

58 Leopoldo Gamarra Vélchez, El Proceso Laboral Peruano, Ponencia en el V Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNMSM, Lima, 1988. Asimismo, El Nuevo Proceso Laboral: problemas de autonomía, Ponencia en el VI Congreso Peruano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, UNMSM, Lima, 1996.

59 Américo Plá Rodríguez, Conferencia los principios del Derecho del Trabajo, doct. Cit.

ción procesal “la carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice (...)”⁶⁰.

Este artículo, trata de conciliar dos principios operacionales: el de la carga de la prueba y el de la inversión de la prueba. Es decir, las partes deben probar lo que alegan en el juicio como carga de la prueba, y el de la inversión o reversión de prueba sólo es aplicable al trabajador, cuando este acredita la prestación de sus servicios, que existió relación laboral⁶¹.

Por esta inversión de la prueba, el demandado debe probar los extremos que le son obligatorios de la relación laboral, o sea, que ha cumplido con las disposiciones legales (beneficios sociales, vacaciones, compensación por tiempo de servicios, etc.) o las convenciones de trabajo que son obligatorios cuando se pactan, la costumbre, el reglamento interno y el contrato de trabajo. Contrariamente, el trabajador debe probar algunos extremos que no son obligatorios del empleador.

Entendido el proceso laboral como ese conjunto de actos procesales dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan, se puede concluir también que la oralidad se presenta como el mejor instrumento para lograrlo. Nuevamente, los atributos propios de la oralidad, desde su sencillez hasta la exigencia de la concentración y continuación, hacen que el sistema sea más eficiente para aproximarnos en un mayor grado a la verdad real, que en procedimiento escrito se prolonga en el tiempo y se complica con formalismos estériles.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado, en forma reiterada, que el principio de primacía de la realidad se encuentra implícitamente en los artículos 22 y 23 de la Constitución⁶²: “El principio de primacía de

60 Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, artículo 23.

61 Los Magistrados laborales han aprobado, en el Pleno Jurisdiccional del año 2000: ante la divergencia entre un contrato de trabajo y otra de locación de servicios, debe optarse por el primero cuando se aprecian los elementos laborales esenciales.

62 Sobre los derechos del trabajador en la jurisprudencia constitucional peruana, ver la publicación *Estudios sobre la Jurisprudencia Constitucional en materia Laboral y Previsional, de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social y de la Academia de la Magistratura*, octubre 2004.

la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto en la propia naturaleza tuitiva de nuestra constitución del trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho, base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (art. 22) y, además, como un objetivo de atención prioritario del Estado (art.23)”⁶³.

No obstante, no basta con la adopción de textos legislativos avanzados y novedosos, que incorpora modernas instituciones procesales en la ley, pues en muchas ocasiones la práctica se encarga de desvirtuarla⁶⁴, tampoco bastará solo la sanción legislativa si no se superan los hábitos burocráticos, la formación dirigida excesivamente al análisis legalista y normativa de los conflictos laborales, y la tendencia a anteponer la norma a la realidad⁶⁵. Muchos son los males que aquejan a la justicia laboral peruana⁶⁶. De ahí que uno de los grandes retos sea el de simplificar el juicio laboral, haciéndolo más cercano a lo cotidiano que implica establecer la primacía de la realidad sobre lo formal.

CONCLUSIÓN

Por lo que hemos tratado hasta el momento, consideramos que el proceso laboral debe ser garantía para la existencia de una paz social general y permanente en tanto que el crecimiento económico es fundamental pero no suficiente para asegurar la equidad, el progreso social y la erradicación de la

63 Expediente 991-2000-AATC. Y específicamente sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad tenemos el pronunciamiento en el expediente 2132-2003-AATC-Piura: “En caso de discordia entre lo que ocurriese en la práctica y lo que apareciera de los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos”.

64 Así tenemos los problemas con la casación laboral, institución novedosa de la Ley Procesal de Trabajo 26636, Al respecto, ver Roger Zavaleta Rodríguez, La Casación Laboral, en la Revista Análisis Laboral, diciembre 1997, p. 14 - 18.

65 Al respecto, ver Paul Kahn, *El análisis cultural del Derecho: una reconstrucción de los estudios jurídicos*, Ed. Gedisa, Barcelona, mayo 2001.

66 Para citar sólo algunos: la falta de especialización de los jueces, un excesivo formalismo, el uso de normas civiles por vías supletorias, la delegación de funciones a empleados subalternos, la carencia de medios tecnológicos, la deficiencia en infraestructura disponible, carencia de sistemas estadísticos.

pobreza. Sin embargo, hasta el día de hoy no se logra una verdadera implementación de la mencionada ley que impide contar con los elementos compensatorios e igualadores de las desigualdades del trabajador con el empleador en la dinámica del proceso laboral.

Además, a la nueva legislación procesal propia del Derecho del Trabajo, tenemos la necesidad de unificar en un solo cuerpo legislativo la múltiple y dispersa legislación laboral, de tal manera que regule las relaciones individuales y colectivas de trabajo a través de una Ley General de Trabajo⁶⁷.

El proceso planteado es arduo y tiene como objeto mantener el vínculo entre progreso social y crecimiento económico, garantizar la importancia de los principios y derechos fundamentales del trabajo y asegurar a los propios interesados la posibilidad de reivindicar libremente y en igualdad de oportunidades, una participación justa en la riqueza a cuya creación han contribuido, así como la de desarrollar plenamente su potencial humano.

67 En efecto, tenemos la necesidad de unificar en un solo cuerpo legislativo la múltiple y dispersa legislación laboral, de tal manera que se regule las relaciones individuales y colectivas de trabajo a través de una Ley General de Trabajo. El Perú es uno de los pocos países que no cuenta con un Código o Ley General del Trabajo. Desde 1930, año en el que se creó mediante la Ley 6871 una comisión para elaborar una Ley General de Trabajo, hemos tenido 14 intentos a fin de elaborar dicha propuesta, pero la ejecución de tan importante tarea ha venido siendo postergada por todos los gobiernos hasta la actualidad.