

UAC

REVISTA DE LA FACULTAD

DERECHO

UAC REVISTA DE LA FACULTAD
DERECHO

UAC

REVISTA DE LA FACULTAD

DERECHO

CARLOS MIGUEL HERRERA
MIGUEL ABEL SOUTO
ELENA MARTÍNEZ GARCÍA
NERIO GONZÁLEZ LINARES
ROBERTO GONZÁLEZ ÁLVAREZ
ALÍ FÉLIX LEÓN CHARCA
RENZO CAVANI
PERCY VELÁSQUEZ DELGADO
GUSTAVO E. YÁBAR HERMOZA

2



Año I, nº 2

PERCY VELÁSQUEZ DELGADO
Director

Año I, nº 2

Universidad Andina del Cusco
Facultad de Derecho y Ciencia Política

UAC REVISTA DE LA FACULTAD DERECHO

Percy VELÁSQUEZ DELGADO
Director

UAC REVISTA DE LA FACULTAD DE DERECHO, es una publicación semestral de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, que tiene por finalidad promover y divulgar investigaciones científicas, ensayos, comentarios, comunicaciones de eventos, cartas al Director, entre otros tipos de documentos en los que primen el contenido académico multidisciplinario en materia jurídica.

©Facultad de Derecho y Ciencia Política de la
Universidad Andina del Cusco
Urbanización Larapa Grande s/n
San Jerónimo – Cusco – Perú.
revistaderecho@uandina.edu.pe
www.uac.edu.pe

Diseño y diagramación: equipo de UAC Revista de la Facultad de Derecho

El contenido de los artículos publicados en UAC Revista de la Facultad de Derecho es de responsabilidad exclusiva de los autores.

El contenido de esta publicación puede ser reproducido total o parcialmente siempre que se cite la fuente y sea utilizado con fines exclusivamente académicos.

ISSN: 2309-9291

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2013-14150

Primera edición: setiembre de 2014

Periodicidad: semestral

Año I, 2014, número 2

Tiraje: 500 ejemplares

Universidad Andina del Cusco
Facultad de Derecho y Ciencia Política

Decana: Dra. Gloria Charca Puente de la Vega
Jefe de Departamento Académico: Abg. Fernando Rivero Ynfantas

CONSEJO EDITORIAL

COMITÉ CONSULTIVO INTERNACIONAL:

Silvia Barona Vilar (Universidad de Valencia)
José Miguel Zugaldía Espinar (Universidad de Granada)
Manuel Miranda Estrampes (Universidad de Barcelona)
Carlos Miguel Herrera (Université de Cergy-Pontoise)
Jorge Ricardo Palomares García (Universidad de Santo Tomás de Aquino)

COMITÉ CONSULTIVO NACIONAL:

Cesar Eugenio San Martín Castro
Víctor Roberto Prado Saldarriaga
Eloy Andrés Espinosa-Saldaña Barrera
Carlos Augusto Ramos Núñez

COMITÉ EDITORIAL:

Roberto González Álvarez
José Hildebrando Díaz Torres
Alí Félix León Charca
Elia Lia Rivera Alarcón
Percy Velásquez Delgado

Docentes ordinarios

Dra. Gloria Charca Puente de la Vega
Abg. Juan Torre Rueda
Mgt. Justino Lucana Orué
Abg. Luis Amílcar Del Castillo Loaiza
Abg. Leoncio Martiarena Gutiérrez
Dr. Uriel Balladares Aparicio
Abg. Sonia Raquel Caselli Rivera
Abg. Fredy Vengoa Zuñiga
Abg. Fredy Zuñiga Mojonero
Dr. Roberto González Álvarez
Abg. Fernando Rivero Ynfantas
Mgt. Julio Ríos Mayorga
Abg. Iván Hérrik Hermoza Rosell
Mgt. José Hildebrando Díaz Torres
Abg. Percy Velásquez Delgado

Docentes contratados

Abg. Vladimir Iván Estrada Herrera	Abg. Carlos Pérez Sánchez
Abg. Christian Ramos Bejar	Abg. Yuri Jhon Pereira Alagón
Abg. Antonio Salas Callo	Abg. Renzo Ortiz Díaz
Abg. Wilver Caballero Condori	Abg. Eliana Lia Rivera Alarcón
Abg. Silvio Campana Zegarra	Abg. Robert Chávez Hurtado
Abg. Boris Germain Mujica Paredes	Abg. Arneb Castilla León
Abg. Jose Chuquimia Hurtado	Abg. Gustavo Botetano Villafuerte
Abg. Ignacio Bladimiro Vargas Castro	Abg. Genaro Julio Álvarez Lopez
Abg. Mario Miguel Delgado Montaña	Abg. Marco A. Marroquín Muñiz
Abg. Serly Figueroa Mormontoy	Abg. Carlos A. Villarroel Ccaso
Abg. Alí Félix León Charca	Abg. Mario Yoshisato Álvarez
Abg. Hugo Minaya Chirinos	Abg. Hubert Quisocala Ramos
Abg. Mauro Mendoza Delgado	Abg. Rafael Sierra Casanova
Abg. Leonidas Núñez Álvarez	Abg. Karol M. Morro Gibaja
Abg. Gretel Roxana Olivares Torre	Abg. Laura Gil Puma
Abg. Eladio Vladimiro León Pino	Abg. Alan Felipe Salazar Mujica
Abg. Arcadio Eutropio Serrano Portilla	Abg. Ignacio B. Vargas Castro
Mgt. Néstor Avendaño Uchuya	Abg. Ruth E. Olivera de Carbajal
Abg. Judith A. Ponce de León Coronado	Abg. María Eugenia Galdo Sotomayor

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

Gloria Charca Puente de la Vega.....	7
--------------------------------------	---

DOCTRINA EXTRANJERA

LA RENOVACIÓN DE LA DOCTRINA CIVILISTA ARGENTINA Y SUS
LÍMITES. EL CASO DE ALFREDO COLMO

Carlos Miguel Herrera.....	11
----------------------------	----

TEORÍAS DE LA PENA Y EJECUCIÓN DE LA PRISIÓN:
LA NARANJA MECÁNICA

Miguel Abel Souto.....	27
------------------------	----

LA PROTECCIÓN DE LA MUJER VÍCTIMA DE UN DELITO DE VIOLENCIA
DE GÉNERO EN ESPAÑA Y EUROPA

Elena Martínez García.....	71
----------------------------	----

DOCTRINA NACIONAL

LA LA INTERPRETACIÓN Y APLICACIÓN DE LA NORMA JURÍDICA

Nerio González Linares.....	103
-----------------------------	-----

LA ESTRUCTURA NORMATIVA DE LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES:
TOMANDO LAS GARANTÍAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN SERIO

Roberto González Álvarez.....	151
-------------------------------	-----

LA ORALIDAD PROCESAL LABORAL: ¿ES UN PRINCIPIO?

Alí Félix León Charca.....	197
----------------------------	-----

DECISIÓN JUSTA E INTERPRETACIÓN JURÍDICA. UN DIÁLOGO ENTRE
PROCESO CIVIL Y TEORÍA DEL DERECHO

Renzo Cavani.....	219
-------------------	-----

COMENTARIOS A LA JURISPRUDENCIA

DERECHO FUNDAMENTAL A LA PLURALIDAD DE LA INSTANCIA Y CONDENA
DEL ACUSADO EN LA SEGUNDA INSTANCIA PENAL
A PROPÓSITO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EN EL
Exp. N° 4235-2010/PHC
Percy Velásquez Delgado..... 237

TRABAJOS DE LOS ESTUDIANTES

JUSTICIA, VERDAD Y PRINCIPIOLOGÍA BASE DE LA PRUEBA
EN EL PROCESO CIVIL
Gustavo Enrique Yábar Hermoza..... 253

RELACIÓN DE EXPERTOS EVALUADORES..... 267

PAUTAS PARA LA REMISIÓN DE COLABORACIONES..... 269

Resumen: *El autor acude a valiosa información doctrinaria que comenta, para presentar una noción auténtica de oralidad, mal entendida como principio procesal; pues al no encarnar un valor concreto, no debe ya estimarse con ese fundamento. Se aborda el tema desde una perspectiva de derecho comparado, analizando la forma en la que se ha tratado por la legislación procesal laboral colombiana, venezolana, chilena y la peruana.*

Palabras clave: *proceso, proceso laboral, procedimiento, principio, oralidad.*

Abstract: *The author goes to doctrinal valuable information that says to present an authentic notion of orality, misunderstood as procedural principle; since the failure to embody a particular value and should not be estimated on this basis. The issue is approached from a comparative law perspective, analyzing the way you have been treated by the Colombian, Venezuelan, Chilean and Peruvian labor procedural law.*

Keywords: *process, labor process, procedure, principle, orality.*

I. INTRODUCCIÓN

En Latinoamérica, la reforma de la legislación procesal laboral ha sido una dinámica que no ha obedecido a razones puramente técnicas. La intromisión de componentes políticos e intereses de grupos -principalmente empresariales-, se ha hecho presente para influir, no necesariamente de manera positiva, en los espacios generatrices de normas, que por su naturaleza pública, debieran reposar en factores evolutivos de derecho procesal y de política jurisdiccional.

En el Perú, la promulgación y entrada en vigencia de la denominada "Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497", no ha estado libre de cuestionamiento, principalmente por su origen (iniciativa del poder ejecutivo), en las postrimerías del segundo gobierno aprista; sin embargo, a propósito de sus resultados y como consecuencia de un franco análisis comparativo, casi todos han reconocido que la reforma era necesaria.

Fuera del contexto ajeno a las ciencias jurídicas, la expectativa que ha generado la entrada en vigencia de esta nueva disposición, ha sobrepasado largamente el optimismo de sus propios mentores, el hecho de haber evaluado la experiencia de países sudamericanos en el diseño procesal por audiencias (oralidad), como sustento de la exposición de motivos de la iniciativa legislativa, ha traído consigo la esperanza renovada en un encausamiento judicial laboral ágil, presto y simple, privilegiando así lo inmediato y resolutivo, por encima de cualquier otro concepto o interés.

Siendo que en esta materia, nuestro país se nutre de lo ocurrido en los “vecinos”, que con anterioridad al Perú han implementado en sus ordenamientos, procesos laborales por audiencias, consideramos pertinente acudir al Derecho Comparado, para profundizar en el conocimiento de la oralidad y así llegar a la conclusión, de si nos encontramos frente a un principio, a una regla o característica distintiva o a un procedimiento.

El presente artículo es parte de un proyecto de investigación jurídico-cualitativa de tipo dogmático, que constituye una propuesta del autor, presentada como avance (adelanto), tanto para efectos doctrinarios como de ciencia.

VII. PROCESO LABORAL Y ORALIDAD

Parafraseando a Jürgen Habermas, el autor peruano Leopoldo Gamarra, refiere que: “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 social”¹.

En materia de trabajo, el proceso judicial es el conjunto de actos sistemáticos, preestablecidos, preclusivos y formales, destinados a la solución de conflictos jurídicos derivados del empleo.

En doctrina los conflictos jurídicos de trabajo no son otra cosa que las diferencias entre empleadores y trabajadores, a resolver por el derecho laboral sustantivo (individual o colectivo), que significarán la reclamación por el

¹ GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, “Importancia y necesidad de los principios en la nueva ley procesal del trabajo n° 29497”. En *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo*, Libro editado por la Academia de la Magistratura, Lima, Noviembre 2010, pág. 46.

reconocimiento, restablecimiento o pago (según corresponda), de los derechos previstos por la Constitución y las leyes a los trabajadores y otras categorías jurídicas relativas al empleo, sin que en ellas se discutan reivindicaciones de orden gremial u obtención de nuevas prerrogativas materiales o de condiciones de trabajo, que son propios de los conflictos económicos (negociaciones colectivas).

En términos simples, “la actividad mediante la cual se desarrolla en concreto la función jurisdiccional, se llama proceso”². Por ello, hay que diferenciar entre proceso y procedimiento: el proceso es el todo organizado de actos; el procedimiento constituye tan sólo 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 y que tiene como fin, resolver el conflicto sometido a la decisión del órgano jurisdiccional mediante un fallo”³.

“El proceso laboral constituye el mecanismo implementado por el legislador, para llevar a la práctica, la vigencia efectiva de las normas sustantivas de protección al trabajador. Se trata de aquellas disposiciones de carácter intervencionista, a través de las cuales el legislador procura nivelar la desigualdad real existente entre las partes del contrato individual del trabajo”⁴.

En relación al proceso laboral, es menester señalar la permanente preocupación de los especialistas respecto a la autonomía y la incompatibilidad del proceso del trabajo con la normatividad pública que regula el proceso civil, lo que debe implicar la progresiva restricción o desaparición de la odiosa supletoriedad procesal, que tanto daño ha causado al proceso judicial laboral peruano.

Resulta entonces que el “(...) procedimiento laboral, es el que exige una regulación especial, distinta a aquella destinada a la solución de los conflictos que se dan entre personas iguales. Sabido es, que no hay peor injusticia, que tratar por igual a los desiguales. Es que el origen del procedimiento específico laboral, respondió a la necesidad de dejar de lado los postulados en que se sustentaba el Derecho Procesal Civil, de modo de asegurar al litigante económicamente más débil, el acceso a la justicia en paridad de condiciones con la

² TULLIO LIEBMAN ENRICO. *Manual de derecho procesal civil*. Ed. Jurídicas Europa - América, en GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 46.

³ PARODI REMÓN, Carlos. Ponencia: “El debido proceso”, presentada al I Congreso Nacional de Derecho Procesal. Del 07 al 09 de agosto de 1996. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú, en GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 46.

⁴ MANSUETI Hugo Roberto, “El particularismo del proceso laboral y la oralidad. Aplicaciones en el derecho argentino”, Ponencia presentada al Congreso Internacional al Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social, convocada por la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, Agosto, 2010, pág 2.

contraparte más fuerte. A su vez, la legislación sustantiva tampoco puede abandonar la regulación de reglas procesales indispensables para su aplicación en el conflicto, mucho menos permitir que ellas sean absorbidas por las del derecho procesal civil”⁵. Sucede entonces que: “En su mayor medida, las reglas del proceso civil, son incompatibles y conspiran contra la efectiva vigencia de las normas laborales”⁶.

Dice Couture, explicando la autonomía del derecho procesal del trabajo: “El derecho procesal de tipo individualista es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo”⁷.

La oralidad como instituto jurídico procesal, constituye praxis, en tanto conducta procesal formalmente regulada; en cuya observancia, los sujetos procesales deben de fundamentar, articular, argumentar y resolver, de manera oral. Si se tiene en cuenta que para todos los ordenamientos, la oralidad se entiende sólo como la preponderancia de lo hablado sobre lo escrito (persistiendo la vigencia de actos escritos, principalmente los postulatorios), nos encontramos ante un instituto jurídico carente de sustento principístico; es decir, ante un procedimiento (forma de proceder), a diferencia de aquellos otros, donde además o en lugar de un mecanismo procedimental, la oralidad es considerada principio y por ende, un instituto que debería estar dotado de axiología y jus-filosofía.

En el Perú, la Ley 29497 ha optado por considerar la oralidad como un principio en el Título Preliminar, desarrollándola luego como procedimiento en la parte auto aplicativa de la norma. La nueva Ley Procesal del Trabajo posee entonces características propias que merecen estudio particular, pero a partir de la experiencia que suministra el derecho comparado, que presenta de mejor manera este panorama.

“El Derecho Laboral, buscando establecer un cierto equilibrio entre el capital y el trabajo, toma como punto de partida la aceptación de la desigualdad real entre el empleador y el trabajador. Sus normas sustantivas y procedimentales, para aminorar esta brecha, dan trato de favor al trabajador (principio protector). De allí que el derecho laboral sea un “derecho desigual”⁸, o como dijera el filósofo Radbruch, la idea central del Derecho Social y por ende de sus

⁵ *Ibíd*em, pág. 4.

⁶ *Ibíd*em, pág. 5.

⁷ COUTURE Eduardo J., *Estudios de derecho procesal civil*, Editorial Depalma, Buenos Aires 1979, Tomo I, pág. 288. en MANSUETI Hugo Roberto, op. cit., pág 5.

⁸ OCHOA MORENO Benjamín, *La implementación de la oralidad en el proceso laboral –debate en torno a la congestión judicial–*. Informes de Investigación de la Línea de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social, CIJUS U. Libre, Sede Principal, sin año y lugar de publicación. [Disponible en Internet: Consulta, 19 de febrero del 2014], pág. 77.

normas procedimentales, “(...) no es la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad deja de ser, así, punto de partida del derecho, para convertirse en meta o aspiración de orden jurídico”⁹.

“Cuando nos aproximamos al tema de la oralidad en un proceso judicial, debemos tener en cuenta que no estamos ante un tema novedoso. De hecho, los procesos orales fueron anteriores, en el tiempo, a los procesos escritos e incluso a la codificación del derecho. La escritura ingresa en los procesos, como un modo de dejar constancia o testimonio cierto, tanto de las cosas que han ocurrido, como de la decisión adoptada. Esta última, puede ser comunicada en forma oral a las partes, que son sus primeros destinatarios. Pero la sociedad también necesita conocer el modo de solución de diferencias, razón por la cual se justifica la forma escrita de las sentencias, para facilitar su comunicación y el conocimiento del derecho”¹⁰.

“La oralidad en un proceso judicial, supone que en determinados actos procesales predomina lo hablado sobre lo escrito, como medio de expresión y comunicación entre los sujetos intervinientes, aunque lo esencial de los actos así llevados a cabo, sean documentados en un acta. La oralidad no pertenece a la sustancia del proceso judicial, sino que más bien se presenta como nota característica de algunos mecanismos que la reciben para llevar a cabo algunos actos en particular”¹¹.

“Nadie que sepamos, defiende en la actualidad el sistema escrito pleno según el cual: *quod non est in actis, non est in mundo* (lo que no está escrito en el expediente, no existe)”¹².

“Por lo general, los actos de un procedimiento judicial son aquellos tendientes a garantizar el derecho de defensa de la persona que, al final del mismo, puede resultar condenada, privada de su libertad o de su propiedad. Estarán encaminados hacia el logro de una resolución judicial que comunicará a las partes, la norma individual (sentencia o acto jurisdiccional de aplicación del derecho general al caso concreto), que pondrá fin al diferendo (procesos de conocimiento) o llevará a cabo el cumplimiento forzado de un reconocimiento previo (procesos de ejecución). No hay procesos judiciales totalmente orales, como tampoco los hay totalmente escritos. Algunos procesos, como se ha dicho, reciben la oralidad para determinados actos, sin abandonar la forma escrita. En

⁹ RADBRUCH Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, Fondo de Cultura Económica, Cuarta Edición en español, 1974, pág. 162. En OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 77.

¹⁰ MANSUETI Hugo Roberto, op. cit., pág. 1.

¹¹ *Ibíd.*, pág. 1.

¹² OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 85.

los procesos caracterizados por la escritura, también existen algunos actos predominantemente orales. La mayor preponderancia de la oralidad en el proceso, se advierte en los casos donde la presentación inicial, la demanda o acusación y la contestación o contradicción de la pretensión, se deben formular verbalmente ante el juez. A partir de allí, todas las actuaciones probatorias son realizadas en audiencia y con la presencia del juez. Son los procesos que rigen en algunos estados norteamericanos. En nuestros países latinoamericanos, se suele calificar como procedimiento oral a aquel donde, como se dijo más arriba, predomina la palabra sobre la escritura, pero donde determinados actos fundamentales como son la demanda o la contestación de demanda, se deben hacer en forma escrita”¹³.

“También en el proceso laboral se ha dado la prelación en el tiempo, de la forma oral frente a la escrita. Por lo general, se acepta que los primeros tribunales creados con competencia especial para conocer en la solución de los conflictos laborales se dio en Francia, en el año 1806, con los *Conseils Prud’Hommes* (Consejos de Hombres Prudentes), de composición tripartita, con competencia para resolver las reclamaciones laborales. El proceso era informal, predominantemente oral, se intentaba una conciliación y sólo si fracasaba se resolvía, principalmente en base a la equidad. La informalidad y predominio de la oralidad en este tipo de procesos, sigue luego en España, en 1873, cuando por Ley del 24 de julio, se dictan normas laborales protectoras para menores y mujeres. La misma norma, crea “*Jurados Mixtos*” para su cumplimiento. Puede decirse entonces, que las primeras regulaciones sustantivas destinadas a la protección del trabajador, fueron acompañadas con la implementación de procesos del tipo especial, con gran predominio de la informalidad, oralidad y equidad en la solución del conflicto”¹⁴.

Desde el punto de vista estrictamente procesal, resulta prudente considerar que “en el mundo de las ciencias jurídicas encontramos a la oralidad dentro de las normas de procedimiento, muy especialmente en el (...) Derecho Procesal Laboral. No está presente, salvo contadas excepciones (a decir de Montoya Melgar) en el Derecho Procesal Civil (...) predominantemente escrito en contraposición a la oralidad”¹⁵.

“Durante los últimos años la oralidad ha dejado de ser un elemento más dentro del proceso, para convertirse en el principio referente e interactuante, con el propósito de acercar aún más el proceso a la verdad real o verdadera y

¹³ MANSUETI Hugo Roberto, Ob. Cit. págs. 1 y 2.

¹⁴ Ibídem, págs. 2 y 3.

¹⁵ MALCA GUAYLUPO Víctor Raúl, “La oralidad y la litigación oral en el proceso laboral”, Artículo publicado en: *Revista Soluciones Laborales*, del mes de agosto del 2011, pág. 71.

tratar de convertir, de la mejor forma, los medios de prueba en pruebas y aquél debe ser su destino dentro del proceso laboral que en teoría se encuentra presente, al estar contemplado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, como uno de sus principios al consignarse expresamente que el proceso laboral se inspira entre otros en la oralidad (Artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal del Trabajo), (...)”¹⁶.

En el Perú, “Las prácticas procesales arraigadas en nuestro sistema procesal, han generado dentro del foro jurídico una suerte de identificación plena, que han ido desenvolviéndose y puestas en marcha por generaciones, las cuales nos han formado y estamos ejerciendo dentro de dicho contexto, lo que conlleva una especie de identificación natural y generacional con dicho sistema. Este que por más anacrónico, obsoleto, y superado que sea, siempre va a estar presente en nuestro subconsciente, pese a ser conscientes que dichas prácticas, basadas en principios y normas ya superadas, no deberían tener vigencia en nuestro actual sistema, cuya coyuntura y exigencias sociales reclaman una forma más justa de acercar el proceso a sus fines y a la verdad real. Ello a fin de reivindicar muchos medios probatorios que han caído en desgracia por las malas praxis y el mal uso de estos, y me refiero específicamente a las pericias y testimoniales”¹⁷.

En relación a la oralidad como práctica procesal, es posible afirmar que ésta “(...) se caracteriza porque la transmisión de información en el proceso se realiza a través del intercambio verbal de información entre los interlocutores (el juez y las partes). Un proceso predominantemente oral, es aquel en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos de proceso, constituyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva”¹⁸.

“La oralidad que rige el desarrollo del proceso, permite que el juzgador pueda conocer la materia bajo controversia, mientras los sujetos del proceso exponen los diversos argumentos para sustentar su pretensión. Observamos así que el juez desde el primer momento se encuentra en contacto con el tema en discusión, por lo que el procedimiento, mediante el cual se genera la convicción de un pronunciamiento se desarrolla de manera progresiva”¹⁹.

Identificar las ventajas de la oralidad, no significa encontrar en ella la solución a todos los problemas que acarrea la administración de justicia en determinada materia, menos aún que al hacerlo, nos hallemos ante un principio.

¹⁶ *Ibíd*em, pág. 72.

¹⁷ *Ibíd*em, pág. 70.

¹⁸ FELICIANO NISHIKAWA Magaly, “La aplicación del principio de oralidad en el proceso laboral”, Artículo publicado en: *Revista Soluciones Laborales*, Enero, 2010, pág. 14.

¹⁹ *Ibíd*em, pág. 14.

Por otro lado, al no considerarla como un principio, no es válido atacarla como si se tratara de un instituto procesal inservible.

Sin abandonar la perspectiva procedimental, se puede afirmar que: “(...) la oralidad permite el desarrollo del proceso con mayor simplicidad y rapidez, ya que el juez puede absolver dudas y formular aclaraciones de manera ágil, sin incurrir en formalidades tediosas. Por otro lado, permite al juez apreciar la comunicación no verbal entre las partes y en la relación juez-parte. En efecto, durante las exposiciones de las partes el juzgador no solamente escuchará los argumentos de cada una, sino que podrá observar el comportamiento, reacciones, gestos, actitudes y demás conductas de los litigantes. A través de un escrito difícilmente hubiera podido observar estos elementos, no obstante con la presencia de la oralidad el juez podrá hacerse una idea más clara de los hechos materia de controversia. De lo expuesto podemos concluir que la oralidad se configura como una herramienta (...) en el desarrollo del proceso, especialmente en materia laboral, pues la duración excesiva de un proceso que versa sobre derechos laborales, podría causar un perjuicio mayor al trabajador. Esto, debido a que el trabajador se constituye como la parte menos favorecida de la relación laboral y sobre todo, teniendo en cuenta que las controversias que se discuten en este tipo de procesos tienen, en su mayoría, relación estrecha con condiciones de vida y recursos económicos del trabajador, siendo el trabajo la principal fuente proveedora de estos”²⁰.

VIII. DERECHO COMPARADO Y ORALIDAD

La Ley 29497 publicada en fecha 15 de enero del 2010, ha significado para el Perú, el inicio de una diferente forma de entender la administración de justicia en materia laboral.

Dos serían los propósitos de la reforma procesal. Por un lado, el afán de optimizar el servicio de justicia en temas de trabajo y seguridad social para hacer frente a su enemigo mortal, la congestión judicial (conocida en el Perú como sobrecarga); y por el otro, que nuestro país no quede a la saga del resto de Latinoamérica en las nuevas tendencias procesales, que progresivamente se incorporan en los ordenamientos procesales.

²⁰ *Ibíd*em, pág. 14.

En Colombia, el Código Procesal del Trabajo de 1948 acoge y desarrolla la oralidad que había sido enunciada desde la Ley 10 de 1934²¹; en evidencia que la oralidad y sus alcances, no es un fenómeno nuevo en las legislaciones procesales latinoamericanas del Trabajo, menos aún en europa y norteamérica, ya sea que los países estén adscritos al *Common Law* o al *Civil Law*.

Dice Ochoa Moreno: “con la entrada en vigencia del nuevo Código Procesal Penal [colombiano]²² (Ley 906/04), cobra nuevo vigor la implementación de la oralidad en las diversas ramas de la jurisdicción”²³. Resulta importante conocer, cómo en Colombia, el tema de la oralidad ha ido directamente asociado al de congestión o descongestión judicial.

“El Gobierno Nacional por Decreto 1098 de 2005 crea la “Comisión Intersectorial para la efectividad del principio de oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social”, cuyos objetivos son coordinar, orientar y recomendar las normas, medidas y herramientas necesarias para poner en práctica el mentado “principio” en esta jurisdicción”²⁴.

Será ya con la reforma introducida por la Ley 712 de 2001 (promovida desde 1999, con la finalidad de actualizar el Código Procesal del Trabajo), que a pesar de no mencionarse entre sus objetivos la implementación del “principio de oralidad”, se refiere sí que el propósito es “lograr la simplificación de trámites y la celeridad procesal”²⁵.

Las modificaciones más recientes que ha merecido el Código Procesal del Trabajo colombiano, son: (i) la implementada por la Ley 1149 de 2007, mediante la cual se lo reforma, para hacer efectiva la oralidad en sus procesos, destacando la perspectiva conceptual del denominado “principio” de oralidad; y (ii) la efectuada por Ley 1395 de 2010 por el cual se adoptan medidas en materia de descongestión judicial reformando algunos aspectos puntuales del Código Procesal del Trabajo.

Sobre la experiencia venezolana, según Magaly Feliciano: “En este país, la oralidad tiene un reconocimiento constitucional. Así la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Artículo 257° establece que el proceso constituye un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Las

²¹ OCHOA MORENO Benjamín, *La implementación de la oralidad en el proceso laboral –debate en torno a la congestión judicial–*. Informes de Investigación de la Línea de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social, CIJUS U. Libre, Sede Principal, sin año y lugar de publicación. [Disponible en Internet: Consulta, 19 de febrero del 2014], pág. 81.

²² Inserto nuestro.

²³ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 70.

²⁴ *Ibíd.*, pág. 70.

²⁵ *Ibíd.*, pág. 84.

Leyes procesales establecerán la simplificación, uniformidad y eficacia en los trámites y adoptarán un procedimiento breve, oral y público”²⁶.

Su Ley Orgánica Procesal del Trabajo, vigente desde el 13 de agosto del 2002, “(...) es la norma que regula la actividad procesal en materia laboral en Venezuela. Esta disposición (...) en su Artículo 2º (...) establece que: “El juez orientará su actuación en los principios de uniformidad, brevedad, oralidad, publicidad, gratuidad, celeridad, inmediatez, concentración, prioridad de la realidad de los hechos y equidad”²⁷. A su vez, el Artículo 3º de dicho Código, señala que: “El proceso será oral, breve y contradictorio (...)”.

En lo que concierne al diseño Chileno, “en el 2002 se realizó una propuesta de reforma integral en materia laboral y previsional, con la finalidad de establecer nuevos lineamientos en el tratamiento de las controversias laborales”²⁸.

“Para cumplir (...) dicho objetivo, entre los años 2005 y 2006 se emitieron una serie de normas entre las cuales se encontraban la Ley 20.022, destinada a crear nuevos juzgados laborales para atender la abundante carga procesal. Ley 20.023, que regula la cobranza judicial de cotizaciones, aportes y multas de las instituciones de seguridad social; y finalmente, la Ley 20.087 que establece una nueva regulación para los procesos laborales”²⁹.

“Esta última norma modifica todo el ámbito procesal contemplado en el Capítulo V del Código del Trabajo chileno. La finalidad de dicha modificación fue establecer un procedimiento laboral nuevo, que permita el cumplimiento de los objetivos de la reforma general. Así se establece en el Artículo 425º que: “Los procedimientos de trabajo serán orales, públicos y concentrados. Primarán en ellos los principios de la intermediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad. Todas las actuaciones procesales serán orales, salvo las excepciones expresamente contenidas en esta Ley”³⁰.

El Artículo 426º de la Ley 20.087 dispone que: “Las actuaciones realizadas oralmente, por o ante el juez de la causa, serán registradas por cualquier medio apto para producir fe y que permita garantizar la fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Se considerarán válidos para estos efectos, la grabación en medios de reproducción fonográfica, audiovisual o electrónica. La

²⁶ FELICIANO NISHIKAWA Magaly, “La aplicación del principio de oralidad en el proceso laboral”. Artículo publicado en: *Revista Soluciones Laborales*, Enero del 2010, pág. 15.

²⁷ *Ibídem*, pág. 15.

²⁸ *Ibídem*, pág. 16.

²⁹ *Ibídem*, pág. 16.

³⁰ *Ibídem*, pág. 16.

audiencia deberá ser registrada íntegramente, como asimismo todas las resoluciones, incluyendo la sentencia que dicte el juez fuera de ella”³¹.

La oralidad, para algunas perspectivas románticas es un principio, para otras más objetivas, es un procedimiento o simplemente una forma de proceder. En este trabajo alcanzamos nociones que nos acercan a la visión correcta de este instituto de derecho procesal, partiendo de su contenido y alcances.

Se tiene entonces que la oralidad es una de las instituciones de la nueva norma procesal laboral peruana, susceptible de análisis en cuanto a su contenido de acuerdo con el método del derecho comparado, pues como ya se ha expresado, el fenómeno que acarrea, ha tenido lugar primero en el extranjero y luego en nuestro país, veamos así una tabla diseñada por Magaly Feliciano, la cual aporta información sobre las manifestaciones de la oralidad en Venezuela, Chile y Colombia, a la que integramos lo referente al Perú y su nueva legislación, de conformidad con el criterio de la misma autora.

PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA ORALIDAD ³²		
PAIS	CONTENIDO	DISPOSITIVO LEGAL
VENEZUELA	La oralidad es reconocida constitucionalmente³³. En la audiencia preliminar se promueve la conciliación o arbitraje como medio de solución de la contro-versia. En esta etapa el juez tiene una participación muy activa. En la audiencia de juicio se realiza el debate oral entre las partes, el juez puede formular las preguntas y precisiones que crea conveniente, por lo que la inmediatez y la concentración se verifican en esta etapa del proceso laboral.	Ley Orgánica Procesal del Trabajo

³¹ *Ibíd*em, pág. 16.

³² *Ibíd*em, págs. 17 y 19 [añadidos nuestros].

³³ La Constitución Política de la República Bolivariana de Venezuela, no hace referencia explícita al “principio” de oralidad, ocupándose de ella como parte de otras características de los procedimientos judiciales de ese país.

CHILE	Las audiencias son grabadas en cualquier medio que permita su reproducción fiel. En la audiencia preparatoria, la demanda y la constestación se presentan oralmente. Así mismo, se pre-sentan las excepciones y demás medios de defensa para que el juez pueda apreciarlos y pronunciarse sobre ellos en esta misma etapa. En la etapa de actuación de pruebas durante la audiencia de juicio el juez podrá formulara los absolventes las preguntas que estime pertinentes, asi como ordenarles que precisen o aclaren sus respuestas.	Ley 20.087 que modifica todo el ámbito procesal contemplado por el Capítulo V del Código de Trabajo Chileno
COLOMBIA	Las actuaciones y diligen-cias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuan oralmente en audiencia pública. Las audiencias serán graba-das con mé-dios técnicos que ofrezcan fidelidad y seguridad de registro. El recurso de apelación de sentencia se interpone oralmente. En la audiencia de juzga-miento el juez practicará las pruebas, dirigirá las inter-pelaciones o interrogaciones de las partes y oirá las alegaciones de estas.	Ley 1149 que reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social
PERU	El proceso se concentra en una audiencia de juzgamiento que se caracteriza por la exposición oral de las partes (fundamentos, medios de defensa y cuestiones probatorias). Los interrogatorios (partes o testigos) se realizan de manera espon-tánea sin el cumplimiento de formalidades previas. Los alegatos orales se presentan de manera inmediata una vez concluida la etapa	Nueva Ley Procesal del

	probatoria. La sentencia (oral), se emite culminada la audiencia de juzgamiento en un plazo de sesenta minutos. Puede diferirse hasta cinco días en casos de mayor complejidad. En el trámite de apelación, las partes realizan una exposición oral de los extremos apelados y fundamentos.	Trabajo Nro. 29497
--	--	-------------------------------

IX. LOS PRINCIPIOS EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

A decir de Ochoa Moreno, complementado a María Moliner: “un principio es el elemento fundamental que constituye una cosa: y por ende, los principios de derecho procesal son sus elementos fundamentales”³⁴.

Citando a De Castro: “Los principios jurídicos son las ideas fundamentales e informadoras de la organización jurídica de una determinada comunidad”³⁵, Ochoa añade y dice que esas ideas: “(...) no son otra cosa que valores ético-jurídicos evidentes en una comunidad y en un momento histórico determinado”³⁶. Como refiere el autor citado, su propósito es presentar un sincretismo axiológico entre la ética y las leyes, lo cual no es forzado, si se tiene en cuenta que la finalidad de los principios es la de constituirse en orientadores teóricos de la conducta social.

El maestro uruguayo Pla Rodríguez, en relación a los principios (en términos generales), refiere lo siguiente: “(...) los principios (...) 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, (...)”³⁷.

“El contenido, como fundamento del Derecho Procesal del Trabajo, requiere contar con principios propios y claros que posibiliten una verdadera

³⁴ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 71.

³⁵ DE CASTRO Federico, *Derecho civil de España*, Editorial Civitas, 1984, sin lugar de publicación, pág. 20. En OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., págs. 71 y 72.

³⁶ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 72.

³⁷ PLA RODRÍGUEZ Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Tercera Edición. Buenos Aires, Ediciones Desalma, en GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 44.

autonomía de las diferentes ramas del derecho”³⁸. En Efecto, “desarrollar los fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo implica, en buena cuenta, justificar su autonomía, su razón de ser”³⁹. Pese al enfoque estricto que el tema sugiere, “Generalmente no se diferencian los principios del Derecho Procesal de las técnicas del procedimiento y son pocos los juslaboralistas que coinciden en manejar principios comunes”⁴⁰. Lo dicho, significa que no todos los estudiosos del derecho laboral, tienen una misma perspectiva en relación a los principios y si la tuvieran, no todos los identifican, denominan, clasifican y ubican de la misma manera.

La definición de principios procesales del Derecho del Trabajo, a decir del maestro Plá Rodríguez, precisa que son: “Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”⁴¹.

Sobre los principios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Leopoldo Gamarra señala que: “En el Texto Sustitutorio del Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en la Comisión de Trabajo, para la aprobación en el Pleno del Congreso, se incorporaron en el Título Preliminar, Artículo 1, los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”⁴².

En términos analíticos y siguiendo la línea del profesor Gamarra, diremos que: “(...) el Derecho Procesal del Trabajo nace de la necesidad de garantizar y plasmar los derechos sustantivos de los trabajadores en caso de ser desconocidos, incumplidos o conculcados. En esto radica su importancia cada vez mayor por los fines que se propone y las consecuencias que trata de evitar. Ambos aspectos requieren la necesidad de adecuar los lineamientos del proceso en general con las normas y principios del Derecho del Trabajo, a las particularidades propias de los conflictos derivados de la relación laboral y con las reclamaciones de los trabajadores”⁴³.

En ocasiones las instituciones del derecho procesal evolucionan, careciendo entonces de un enfoque estático; en consecuencia, no es válido pensar

³⁸ GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, Op. Cit., pág. 48.

³⁹ PASCO COSMÓPOLIS Mario, “Fundamentos del derecho procesal del trabajo”. En: *Revista Análisis Laboral*. Junio 1997. Lima, Ed. Aelee; en GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 48.

⁴⁰ GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 48.

⁴¹ PLA RODRIGUEZ Américo, Op. Cit., en GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., pág. 49.

⁴² GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, op. cit., págs. 55 y 56.

⁴³ *Ibíd*em, págs. 55 y 56.

siempre en los principios sólo como axiomas accesorios ante vacíos o deficiencias de la norma legal.

Según Ochoa Moreno a los principios “(...) ya no se los limita a su rol tradicional y secundario de integrador del derecho (fuente supletoria), sino que cada día es más relevante su oficio interpretador y su función creadora del orden jurídico, todo ello impulsado por las nuevas concepciones del derecho, (...), además por el sistema principiológico de la Constitución (...), por la jurisdicción constitucional y por el ejercicio de sus controles abstracto (acción de inexequibilidad) y concreto (acción de tutela)”⁴⁴.

El profesor Ochoa Moreno, desarrolla una muy interesante teoría relativa a los elementos distintivos (tres) de la noción de “principio” del derecho; a saber: “a) Que estamos en presencia de un valor ético-jurídico evidente. b) Que ese valor tenga permanencia mientras esté vigente el modelo jurídico de sociedad; y c) Que ese valor sea general al interior de todo orden jurídico -principio general- o dentro de la respectiva rama o subrama, es decir, que el pretendido principio no sea negado al interior. Si no concurren esos tres elementos, no estaremos en presencia de un principio, sino en el mejor de los casos de una mera regla técnica, instrumental, por ello mismo relativa y mutable”⁴⁵.

Abonando en la noción expresada que en materia de principios no existe una visión unigénita, monocorde o consecuente, la Revista Asesoría Laboral ha publicado una tabla sobre los que denomina, los principios rectores del proceso laboral, considerando así una valiosa recopilación desde un enfoque doctrinario y normativo (en antecedentes y legislación actual). A continuación reproducimos la parte que interesa al presente estudio:

PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL ⁴⁶	
Principios procesal laborales en la doctrina.	Principio dispositivo atenuado. Principio de oralidad. Principio de intermediación. Principio de concentración. Principio de celeridad. Principio de elasticidad.

⁴⁴ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 71.

⁴⁵ Ibídem, pág. 72.

⁴⁶ ASESORIA LABORAL, LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO: PRINCIPIOS, publicación del Estudio Caballero Bustamante, Marzo, Lima, 2010, pág. 13.

	Principio de preclusión. Principio de eventualidad. Principio de adquisición pro-cesal. Principio de publicidad. Principio de economía. Principio de la sana crítica. Principio de socialización de moralidad. Principio de <i>favor processum</i>.
Principios procesal laborales en la Ley Procesal del Trabajo Nro. 26636.	Principio de intermediación. Principio de concentración. Principio de celeridad. Principio de veracidad. Principio de economía procesal.
Principios Procesal Laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497.	Principio de oralidad. Principio de intermediación. Principio de concentración. Principio de celeridad. Principio de veracidad. Principio de economía procesal.

X. CONCLUSIONES

“Para Capelleti el principio oral asume un doble significado: Un proceso rápido, concentrado y eficiente; y una metodología concreta, empírico-inductiva en la búsqueda de los hechos y la valoración de las pruebas⁴⁷. El principio de oralidad determina un proceso en el que predomina la palabra hablada sobre el medio escrito, facilitando la sencillez en la tramitación de las actuaciones

⁴⁷ CAPELETTI Mauro, *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*, Ed. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires. 1972; En ASESORIA LABORAL, SECCIÓN PROCESAL, Abril, 2010, pág. 8.

procesales y la relación de las partes, entre si y de éstas con el juez. (...)”⁴⁸. Como se aprecia, la oralidad así definida, no importa un principio.

La oralidad “(...) se caracteriza porque la transmisión de información en el proceso, se realiza a través del intercambio verbal (...) entre los interlocutores (el Juez y las partes). Un proceso predominantemente oral es aquél en el cual los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso, construyendo una forma de comunicación y transmisión de información efectiva”⁴⁹.

No obstante lo dicho, “En el ámbito internacional, tanto en el derecho procesal como en el procesal laboral, pocos se refieren a la oralidad como principio. En Colombia [Venezuela y Perú]⁵⁰ al igual que en España, por el contrario, los estudiosos del procedimiento del trabajo mencionan sin cuestionamiento alguno el principio de oralidad, (...)”⁵¹.

En el Perú, la denominada Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, ha considerado en el Artículo I de su Título Preliminar a la oralidad, entronizándola en los altares principísticos, sin dotarle de contenido conceptual alguno, optando así por su sola enunciación, en la cual la definición y alcances del instituto jurídico del “principio de oralidad”, debe entenderse implícito.

“La oralidad no cumple con las exigencias propias de todo principio, en efecto: No encarna ningún valor ético jurídico específico. Sólo pretende realizar valores propios de otros principios o seudo principios, tales como la rapidez en el desarrollo del proceso (celeridad), comunicación directa entre el juez y las partes y entre aquel y la producción de la prueba (inmediación), desarrollo ininterrumpido del proceso (concentración), es decir, es apenas un instrumento en ocasiones eficiente y en otras no tanto, para lograr plasmar algunos principios y sus respectivos valores o para materializar otras reglas técnicas (seudo-principios)”⁵².

“De la oralidad, (...) se viene hablando desde siempre; al menos desde el procedimiento clásico romano, siguiendo por los países del *Common Law*; así como pasando por códigos como el de procedimiento de Hannover de 1850, primero que adoptó el “principio de la inexistencia jurídica de los actos escritos”⁵³,

⁴⁸ ASESORIA LABORAL, SECCIÓN PROCESAL, Abril, 2010, pág. 8.

⁴⁹ FELICIANO NISHIKAWA Magaly, op. cit., pág. 14.

⁵⁰ Añadido nuestro.

⁵¹ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 72.

⁵² Ibídem, pág. 72.

⁵³ CAPELLETTI Mauro, *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*, Editorial Ejea, Buenos Aires, 1972, pág. 86. En, OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 73.

hasta (...) el Código Procesal Penal colombiano (Ley 906/04) que pretende aplicar la oralidad plena en el juicio oral (...)”⁵⁴.

“La oralidad o la escritura, no son rasgos característicos absolutos de ninguna época o modelo jurídico de sociedad (no son verdaderos principios, ni siquiera reglas técnicas absolutas). La oralidad y la escritura son maneras distintas de abordar una de las problemáticas del proceso, prevaleciendo una u otra en los últimos siglos, según que se haga parte del sistema de *Common Law* o de *Civil Law*, ya se trate de una u otra etapa del proceso, de una u otra rama del derecho, ya de uno u otro criterio doctrinal dominante (mera ideología), o según los medios y recursos de que se se disponga”⁵⁵.

Como proposición ulterior en relación al tema, dice Ochoa Moreno, que: “(...) se observa la tendencia a reevaluar el excesivo calificativo de principio a meras reglas técnico-jurídicas”⁵⁶; concordando así lo dicho por López Hernán, para quien: “(...) los verdaderos principios informadores del derecho procesal son escasos, muy pocas de las conocidas enumeraciones que realiza la doctrina son las que responden al concepto y la gran mayoría de los que tradicionalmente se vienen ubicando como tales, no son nada diverso de lo que podríamos denominar, para emplear la terminología acuñada por la doctrina mexicana, reglas técnicas de procedimiento, que se implementan de acuerdo con las condiciones sociales, económicas y culturales (...), Sólo mencionar la posibilidad de que un proceso se consagre el principio de deslealtad o de parcialidad del juez o el de dilación del proceso o inexistencia de la cosa juzgada, repugna, con lo cual es evidente lo exclusivo y restrictivo de los verdaderos principios, una de cuyas notas salientes, se reitera, es no admitir contrarios (...). Todos los demás tradicionalmente ubicados y enseñados como tales, son reglas técnicas de procedimiento, llámense, dispositivo, inquisitivo, mediación, inmediatez, escritura, oralidad, única o dos instancias, publicidad y conciliación; siendo menester, sin desconocer su importancia, ubicarlos debidamente de conformidad con su alcance conceptual”⁵⁷.

“La oralidad no reviste la condición de principio en el procedimiento laboral o un rasgo característico o propio del mismo. Tiene que ver si con la inmediatez que se requiere, para que el encargado de resolver el diferendo pueda tomar un conocimiento más directo de las cuestiones y los hechos que hacen a la

⁵⁴ OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., págs. 72 y 73.

⁵⁵ *Ibidem*, pág. 73.

⁵⁶ *Ibidem*, pág. 73.

⁵⁷ LÓPEZ HERÁN Fabio, *Instituciones de derecho procesal civil colombiano*, Tomo I, Parte General, Séptima Edición, Dupre Editores, Bogotá, 1997, págs. 51 y 51, En OCHOA MORENO Benjamín, op. cit., pág. 73.

discusión, pero ello no necesariamente debe quedar circunscripto a las reclamaciones laborales”⁵⁸.

“En síntesis, la oralidad no forma parte del patrimonio propio del procedimiento laboral. Es aconsejable, puesto que permite la actualización de otros principios que si constituyen características especiales de este tipo de procesos, tales como la concentración probatoria e inmediación, pero no forma parte de sus características distintivas”⁵⁹.

“Así como en años recientes la panacea para los problemas de la justicia eran los "medios alternativos de solución de conflictos", ahora la moda es el "principio" de oralidad, es decir, dejar de hacer las cosas a través de la escritura, para pasar a hacerlo de forma oral”⁶⁰.

BIBLIOGRAFIA

ASESORIA LABORAL, LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO: PRINCIPIOS, publicación del Estudio Caballero Bustamante, Lima, Marzo, 2010.

ASESORIA LABORAL, SECCIÓN PROCESAL, publicación del Estudio Caballero Bustamante, Lima, Abril, 2010.

CAPELETTI Mauro, *La oralidad y las pruebas en el proceso civil*, Ed. Jurídicas Europa-América, Buenos Aires, 1972.

COUTURE Eduardo J., *Estudios de derecho procesal civil*, Editorial Depalma, Tomo I, Buenos Aires, 1979.

DE CASTRO Federico, *Derecho civil de españa*, Editorial Civitas, 1984, sin lugar de publicación.

FELICIANO NISHIKAWA Magaly, “La aplicación del principio de oralidad en el proceso laboral”. Artículo publicado en: *Revista Soluciones Laborales*, Enero, 2010.

⁵⁸ MANSUETI Hugo Roberto, ob. cit., pág. 14.

⁵⁹ *Ibíd*em, pág. 16.

⁶⁰ Comisión Intersectorial para la efectividad del Principio de Oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, Foro Regional de Cali, 10 de junio de 2005, Edición del Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá, Intervención de LÓPEZ VILLEGAS Eduardo, Presidente CSJ, Sala Laboral, pág. 3. En: OCHOA MORENO Benjamín, *La implementación de la oralidad en el proceso laboral – debate en torno a la congestión judicial-*. Informes de Investigación de la Línea de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social, CIJUS U. Libre, Sede Principal, sin año y lugar de publicación, pág. 70. [Disponible en Internet: Consulta, 19 de febrero del 2014].

- GAMARRA VILCHEZ Leopoldo, “Importancia y necesidad de los principios en la nueva ley procesal del trabajo n° 29497”. En: *Doctrina y análisis sobre la nueva ley procesal del trabajo*, Libro editado por la Academia de la Magistratura, Lima, Noviembre, 2010.
- LÓPEZ HERÁN Fabio, *Instituciones de derecho procesal civil colombiano*, Tomo I, Parte General, Sétima Edición, Dupre Editores, Bogotá, 1997.
- LÓPEZ VILLEGAS Eduardo, *Intervención en la Comisión Intersectorial para la efectividad del Principio de Oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*, Foro Regional de Cali, 10 de junio de 2005, Edición del Consejo Superior de la Judicatura, Bogotá.
- MALCA GUAYLUPO Víctor Raúl, “La oralidad y la litigación oral en el proceso laboral”. Artículo publicado en: *Revista Soluciones Laborales*, Agosto, 2011.
- MANSUETI Hugo Roberto, “El particularismo del proceso laboral y la oralidad. Aplicaciones en el derecho argentino”, Ponencia presentada al *Congreso Internacional al Derecho del Trabajo y a la Seguridad Social*, convocada por la Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo, Agosto, 2010.
- OCHOA MORENO Benjamín, *La implementación de la oralidad en el proceso laboral – debate en torno a la congestión judicial-*. Informes de Investigación de la Línea de Investigación de Derecho Laboral y Seguridad Social, CIJUS U. Libre, Sede Principal, sin año y lugar de publicación. [Disponible en Internet: Consulta, 19 de febrero del 2014].
- PARODI REMÓN, Carlos. Ponencia: “*El debido proceso*”, presentada al *I Congreso Nacional de Derecho Procesal*. Del 07 al 09 de agosto de 1996. Lima, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- PASCO COSMÓPOLIS Mario, “Fundamentos del derecho procesal del trabajo”. En: *Revista Análisis Laboral*, Editorial Aeale, Lima, 1997.
- PLÁ RODRÍGUEZ Américo, *Los principios del derecho del trabajo*, Tercera Edición. Buenos Aires, Ediciones Desalma, sin año de publicación.
- RADBRUCH Gustavo, *Introducción a la filosofía del derecho*, Fondo de Cultura Económica, Cuarta Edición en español, 1974.
- TULIO LIEBMAN Enrico, *Manual de derecho procesal civil*. Ed. Jurídicas Europa – América, sin año de publicación.