Alí Félix León Charca

# La oralidad en el proceso laboral peruano y el derecho comparado

centro bartolomé de las casas

**Debate Jurídicos**

N.° 3

Ali Félix León Charca
La oralidad en el proceso laboral peruano y el derecho comparado / Ali Félix León Charca, Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas. -- Cusco: CBC, 2017. 195 p.: tbls. -- (Debates jurídicos, 3)

DERECHO DEL TRABAJO/ORALIDAD/ANÁLISIS COMPARATIVO/DERECHO COMPARADO/ADMINISTRACION DE JUSTICIA
PERÚ/COLOMBIA/VENEZUELA/CHILE

04.01.02 (OCDE-CBC Biblioteca)

# LA ORALIDAD EN EL PROCESO LABORAL PERUANO Y EL DERECHO COMPARADO

Derechos Reservados
© Alí Félix León Charca
Correo electrónico: director@estabilidadlaboral.com
Página Web: www.estabilidadlaboral.com
Twitter: @AliLeonCh

© Centro de Estudios Regionales Andinos Bartolomé de Las Casas/CBC
Pasaje Pampa de la Alianza 164, Cusco
Telef.: (51 084) 245415
Correo electrónico: cbc@apu.cbc.org.pe
Página Web: www.cbc.org.pe
Este volumen corresponde a la Serie Debates Jurídicos N° 3

Cuidado de la Edición: Anael Pilares
Corrección de estilo: Ricardo Vásquez
Diseño de portada y diagramación: Yadira Hermoza
Impresión: Alpha Servicios Gráficos S.R.L Av. Infancia N° 416-A - Cusco

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2017-14883
ISBN: 978-612-4121-26-5

1era edición
500 ejemplares
Cusco, Noviembre de 2017

**Prohibida la reproducción total o parcial de las características gráficas y textos de este documento, sin autorización escrita de los editores.*

# INDICE


*INDICE* ..... *3*

*PRESENTACIÓN* ..... *5*

*PRÓLOGO* ..... *7*

*CAPÍTULO I* ..... *10*

**ANTECEDENTES** ..... **10**

Generalidades ..... 10

*CAPÍTULO II* ..... *13*

PROCESO LABORAL: ORALIDAD O ESCRITURALIDAD ..... 13

Aproximación histórica del proceso laboral ..... 13

Aproximación histórica del proceso laboral peruano ..... 18

Autonomía del derecho procesal del trabajo ..... 21

Sistemas procesales de administración de justicia ..... 23

Sistema inquisitivo ..... 27

Sistema dispositivo ..... 29

**Justicia laboral efectiva como componente del trabajo digno** ..... **31**

Acceso a la justicia y proceso ..... 31

Trabajo digno, justicia laboral y oralidad ..... 32

Instrumentos internacionales sobre tutela judicial efectiva y sin dilaciones indebidas ..... 34

**Problemas de la administración de justicia laboral** ..... **35**

Mora judicial ..... 35

Procesos puramente escriturales ..... 36

Litigiosidad ..... 38

Formalismo ..... 38

*CAPÍTULO III* ..... *40*

**ORALIDAD, PRINCIPIOS Y PROCESO LABORAL** ..... **40**

Naturaleza y alcance de la oralidad en lo laboral ..... 40

Congestión judicial y oralidad ..... 47

Proceso por audiencias ..... 48

Principios y proceso laboral ..... 50

Principio de inmediación ..... 58

Principio de concentración ..... 60

Principio de celeridad ..... 61

Principio de economía procesal ..... 63

Principio de veracidad ..... 64

Principio de oralidad ..... 65

Transición de la escrituralidad a la oralidad ..... 66

Litigación oral ..... 67

Características ..... 68

*CAPÍTULO IV* ..... *71*

**ORALIDAD Y DERECHO COMPARADO** ..... **71**

**La oralidad en los procesos laborales peruanos** ..... **71**

Premisas y objetivos ..... 71
Diseño procesal ..... 73
La audiencia ..... 74
Expediente electrónico ..... 76
Presunción de laboralidad ..... 77
Postulación del proceso ..... 78
Calificación y traslado ..... 78
Citación a audiencia conciliatoria ..... 79
La audiencia de conciliación ..... 84
Audiencia de juzgamiento ..... 87
Segunda instancia ..... 96
Casación ..... 98

**La oralidad en los procesos laborales chilenos ..... 100**
Características ..... 100
Estructura del proceso ordinario laboral ..... 101
Elementos para determinar la controversia ..... 102
Medios de defensa ..... 103
Audiencia preparatoria ..... 104
Audiencia de proceso ..... 107

**La oralidad en los procesos laborales venezolanos ..... 108**
Generalidades ..... 108
Los principios procesales laborales ..... 113
La oralidad en la audiencia preliminar ..... 114
La oralidad en la audiencia de proceso ..... 116
La oralidad en la segunda instancia del proceso ..... 119
La oralidad en el recurso de casación ..... 119

**La oralidad en los procesos laborales colombianos ..... 121**
Primera instancia ..... 122
Audiencia de juzgamiento ..... 123
Segunda instancia ..... 123

***CAPÍTULO V ..... 125***

**ANALISIS COMPARATIVO: ORALIDAD PROCESAL LABORAL EN PERU, CHILE, VENEZUELA Y COLOMBIA ..... 125**
Coincidencias y diferencias ..... 125
Coincidencias ..... 127
Diferencias ..... 128
Ventajas de la oralidad ..... 128
Desventajas de la oralidad ..... 130
Humanización de la justicia ..... 130

***REFERENCIAS ..... 132***

# PRESENTACIÓN

La reforma de la legislación procesal laboral latinoamericana, no ha obedecido a razones puramente técnicas. La intromisión de factores políticos e intereses grupales, se ha hecho presente para influir -no necesariamente de manera positiva- en los espacios generatrices de normatividad procesal los que, dada su naturaleza pública, debieran reposar en fundamentos evolutivos y propios de la ciencia jurídica.

En el Perú, la denominada Nueva Ley Procesal del Trabajo N.° 29497, del 15 de enero del 2010, no ha estado libre de cuestionamiento, principalmente por su origen –proyecto del Poder Ejecutivo–, en las postrimerías del segundo gobierno aprista y por su contenido calificado de quimérico. Sin embargo, la brevedad en la duración de los primeros procesos tramitados bajo su égida, un año en promedio incluido el trámite casatorio y luego del respectivo análisis efectista sobre ese fenómeno, casi todos los doctrinarios coincidieron en que la reforma en busca de un encausamiento menos complejo y ágil, era necesaria, marchando hacia el firme propósito de acabar con la odiosa mora judicial.

Fuera del contexto extrajurídico la expectativa que ha despertado la entrada en vigor de esta normativa ha rebasado, con creces, las visiones más optimistas de sus propios impulsores. El haber analizado exhaustivamente las vivencias previas de otras naciones suramericanas en la configuración de un sistema procesal basado en audiencias orales, generó el cimiento y la justificación central para la exposición de motivos de la propuesta legal.

En otras palabras, el nivel de expectación generada ha sido mucho mayor al que incluso los creadores de la ley preveían, y esto se debe en gran medida a que se basaron en el estudio profundo de las experiencias previas de otros países en el diseño de este tipo de proceso judicial. Este análisis comparativo sirvió como soporte fundamental para argumentar la necesidad y el beneficio de la iniciativa legislativa, trayendo consigo la esperanza renovada en un proceso judicial de trabajo presto, simple y capaz de privilegiar lo inmediato y resoluto por encima de cualquier otro criterio.

En materia de trabajo, nuestro país se ha nutrido de lo ocurrido en los vecinos, aquellos que habían implementado en sus ordenamientos, procesos laborales por audiencias, así que acudir al derecho comparado para profundizar en el conocimiento de la oralidad como instituto procesal y herramienta fundamental para un proceso rápido, es a nuestro entender, valioso e indispensable.

Sucede que la prioridad y principal característica de las nuevas legislaciones procesales en materia de trabajo, es la celeridad y no la oralidad; en este contexto, para alcanzar un proceso más rápido, se echa mano de un mecanismo concreto y objetivo, liberado de formalismos y en procura de una inmediación judicial efectiva de modo tal

que la relación: finalidad – medio entre ambas categorías, constituye una de las premisas cardinales del presente estudio teórico.

A lo largo de todos los niveles se ha alegado y manifestado, incluso con insistencia, que uno de los inconvenientes mayúsculos que aquejan a la gestión de la justicia en la actualidad –si no el más crítico y primordial de todos– es la excesiva acumulación de casos, la pesada carga de trabajo o la saturación judicial, un fenómeno conocido en Colombia como congestión judicial. Esta problemática, caracterizada por una abundancia desmedida de procesos pendientes, obstaculiza la eficiencia, la celeridad y la calidad del sistema judicial, representando un desafío considerable para su correcto funcionamiento.

Escasos juzgados para atender miles de causas judiciales pendientes de solución, pocos magistrados para alrededor de setecientos nuevos ingresos de expedientes laborales por año y en cualquier distrito judicial peruano (excepto Lima, donde las cifras son mayores), forman parte de una realidad crítica e irresoluta desde la política jurisdiccional.

El presente libro busca atender algunas de esas sub-materias puestas en relieve, con el marcado afán de aportar en la nueva acometida académica que impone el siempre vigente desafío del derecho procesal del trabajo y esa interminable pasión que desata hasta en los más modestos de sus estudiosos.

Inspirado íntegramente en la tesis de maestría del mismo nombre que fuera sustentada por el autor el año 2015, este trabajo busca ubicarse como un aporte cualitativo de ciencia jurídica. Empleando el derecho comparado como herramienta metodológica esencial, se examinan exhaustivamente los procesos judiciales de trabajo en Venezuela, Colombia, Chile y Perú.

Su finalidad es comprender a cabalidad la oralidad en el contexto de la justicia laboral. Se persigue un riguroso entendimiento que permita dilucidar el grado de avance en la concepción de los procesos judiciales de trabajo delineados en la Ley N.° 29497.

Así, este texto comparativo busca discernir, con profundidad y amplitud, la implementación y el desarrollo de la oralidad en el ámbito procesal laboral de los países mencionados, para así evaluar críticamente el diseño de la legislación peruana en la materia. El objetivo es obtener una visión integral y bien fundamentada que permita un estudio más completo de la normativa peruana en relación con sus homólogas latinoamericanas.

# PRÓLOGO

El Dr. Alí Félix León Charca me ha pedido prologue su obra: La oralidad en el proceso laboral peruano y el derecho comparado, que se concreta al aceptar tal función valuadora. Lo hago, además, gustoso y con singular voluntad, puesto que se trata de un antiguo alumno mío que, con el ejercicio de su pluma, desarrolla esta vez un esfuerzo comparativo de la oralidad, luego del suceso tenido con su anterior trabajo intelectual compartido con su señora madre, la Dra. Gloria Charca Puente de la Vega, titulado Epítome teórico de derecho procesal laboral.

En esta nueva entrega, el autor se pregunta si la oralidad conceptualizada por un sector de la doctrina como el elemento central de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N.° 29497, del 15 de enero de 2010, ha de tenérsele como un principio o como una regla técnica de procedimiento; si es un principio autónomo o uno que debe caminar bajo la sombra de otros principios consagrados como la inmediación, concentración, celeridad, entre otros; si es capaz de adecuarse a los dos sistemas procesales conocidos (el inquisitivo y el dispositivo); y, en fin, si estamos ante la transición del añoso y paquidérmico proceso escrito al oral aligerado de trabas. Estas preguntas con buen sentido crítico son hechas, ya que se pretende con la respuesta confirmar si el trabajo que genera dignidad tiene por correlato la verdadera justicia laboral que debería, pues sometida por siempre a una mora judicial por motivos casi nunca explicados, confronta la necesidad de saber si esta oralidad ha venido a superar aquella desconexión que por harto tiempo ha minado la defensa orgánica del trabajador.

En efecto, tan luego el principio oral fue puesto en escena en el ámbito procesal laboral del medio, hay quienes han salido a expresar que es la panacea del proceso, pues aunado a la teoría del caso y la litigación oral, sostienen que cualquier conflicto jurídico individual, plural o colectivo estaría en condiciones de ser resuelto de modo real, toda vez que la actitud dialogante que la oralidad inspira permite que el derecho profesional y judicial se aquilate. En rigor, el autor lo que desea es, esta vez, saliendo del extramuro cotidiano, demostrarnos, a la luz de lo que la oralidad así expuesta en Chile, Venezuela, Colombia y Perú, que este principio, por lo demás entendido por dichas legislaciones, es lo mejor que ha podido ocurrir al derecho adjetivo laboral en los últimos tiempos. Gracias a este hecho, sus procesos serán céleres, desprovistos de ataduras formales, conminados a favorecer el fondo de lo tratado, debido a que la o las audiencias que la conforman determinan que el juez esté al corriente de lo que sucede en cada proceso judicial por activar, al estar alrededor de los litigantes y auxiliares de justicia; por eso, está en capacidad proactiva de laudar con diagnóstico previsor.

El autor, yendo a la labor comparitivista, nos señala que la oralidad en Chile, apoyada del principio de publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, celeridad, buena fe, bilateralidad de la audiencia y gratuidad, permite que en audiencia única el órgano juzgador resuelva sus controversias. Para tal fin, en dicho país se presenta una audiencia preparatoria que, como su nombre lo indica, constituye un acercamiento entre las partes y el juzgador encaminado a verificar las pretensiones, las

pruebas acompañadas por las partes y la posibilidad de arribar a un acuerdo. Así también, con esta audiencia se ambienta lo que será la audiencia a seguir, que es la de juicio, instante en el que las pruebas ofrecidas por las partes y escogidas en la audiencia anterior serán admitidas y evaluadas. Con este proceso, inherente a la confianza que deben tener las partes que litigan, de modo breve se resuelve el conflicto promovido. La parte conciliadora es muy activa.

La oralidad en Venezuela busca establecer la simplicidad, uniformidad y eficacia de los procesos judiciales laborales, para cuyo efecto existe un procedimiento base, oral y público. Como en Chile, existe una audiencia preliminar que busca, como en el derecho norteamericano, que la solución del proceso se dé en esta instancia, y vaya que es efectivo, puesto que en él se soluciona el 92% de los procesos, pasando a la audiencia de juzgamiento el restante 8%, que son tal vez los procesos reacios a ser transigidos de modo bilateral. Será en esta segunda audiencia que, de manera pública, serán evaluados los medios probatorios y a su término el juez dictará la sentencia in voce, instante mismo en que la parte afectada habrá de impugnarla de modo oral. Se verifica con creces y queda reforzado nuestro aserto sobre la importancia del recurso oral para dar solución a los asuntos laborales en dicho país. A diferencia de lo que ocurre en Chile, en este país, como en Colombia, existe la instancia superior, pasible de acudir en casación, instancias en las que, igualmente, la oralidad está presente; e igual que en nuestro país, el superior y supremo tienen 60 minutos para resolver la alzada, o tomarse 5 días para dictaminar lo que corresponda.

La oralidad en Colombia se inicia con la audiencia preliminar, promovida para llevar a cabo la etapa de conciliación, fijación del litigio, saneamiento del proceso y el decreto de pruebas que permiten, asimismo, el dictado de un fallo anticipado si las condiciones procesales lo aprueban. La segunda audiencia es la complementaria, donde se actúan los medios probatorios habilitados para sentenciar, resolución judicial esta con la que el litigio se concluye.

La oralidad en el Perú se canaliza a través de dos audiencias: la de conciliación y la de juzgamiento, en la primera de las cuales se ha verificado un anquilosamiento, ya que el ánimo conciliador ha ido diluyéndose de tal modo que correctivos a la ley se vienen discutiendo para que en vez de dos, sea solo una la audiencia por administrar en el nuevo proceso. Como en Venezuela, el proceso puede ser impugnado para acudir en casación.

Pues bien, el Dr. Alí Félix León Charca con su obra nos explica de manera comparada de qué modo la oralidad ha influido en cada uno de los países analizados, para que el proceso laboral se torne libre de trabas judiciales burocráticas, al ser aspiración humana que los conflictos jurídicos tengan una pronta solución. Y es que desde que hace más de dos siglos Napoleón Bonaparte creó los juzgados de hombres prudentes (tribunaux des proud'homme) y no hay duda de que el legendario hombre de armas, sin ser de leyes, lo que vaticinó fue que si el juez era especialista en la materia, intermediaba activamente en el proceso, buscaba a través de la intervención oral el parecer concreto de lo reclamado-defendido, oralizaba los medios probatorios acompañados por las partes y allanaba el

camino para de inmediato resolver un conflicto laboral. Estos últimos, como se sabe, casi siempre a la par de restituir la dignidad del trabajador-litigante, restablece la paz social, ordenando pagar los derechos alimentarios que casi siempre se discuten a este nivel.

El esfuerzo comparatista, tan infrecuente en la metodología literaria laboral, con esta obra y el material con el que se ha erigido, es una apertura para ir trabajando en el futuro este sujeto de análisis, de tanta importancia, ya que la materia objeto de estudio, con auxilio del Derecho Comparado se puede explicar con toda amplitud y sin mayor esfuerzo. Sin embargo, también sirve para saber dónde es que se encuentran nuestras instituciones jurídicas y de qué modo están las de los países que sirven de comparación, de manera que se tenga que ajustar lo que sobre el tema ha sido diseñado en el medio.

Con agrado se aprecia que aquello buscado por el autor al escribir su obra, lo ha colmado con éxito y, por eso, deseo felicitar al Dr. León Charca por el esfuerzo realizado, que seguramente le permitirá reflexionar para que muy pronto pueda aportar con otra obra, fruto de sus actividades de investigación.

*Lima, agosto de 2017*

*Francisco Gómez Valdez*

*Profesor universitario*

# CAPÍTULO I

## ANTECEDENTES

### Generalidades

La Ley N.° 29497 publicada el 15 de enero del 2010, ha significado para algunos especialistas el inicio de una forma diferente de entender la administración de justicia peruana en materia procesal del trabajo.

Dos serían los propósitos de la reforma procesal: por un lado el afán de optimizar el servicio de justicia en materia de trabajo y seguridad social para hacer frente a su enemigo mortal –la congestión judicial o sobrecarga procesal– 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.

En Colombia el Código Procesal del Trabajo de 1948, acoge y desarrolla la oralidad que ya había sido enunciada en la Ley 10 de 1934 (Ochoa, 2012), evidenciando que la oralidad y sus alcances, no son 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*.

Con la implementación del nuevo Código de Procedimiento Penal colombiano (Ley 906/04), se revitaliza y robustece la aplicación de la oralidad en los diversos escenarios de la administración de justicia. En Colombia, el debate sobre la oralidad ha estado históricamente ligado al problema de la saturación o el atascamiento del sistema judicial. En consecuencia, el Gobierno Nacional, a través del 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", cuya meta esencial radicó en la coordinación, orientación y sugerencia de las regulaciones normativas, planes de acción y herramientas indispensables para la concreción del mencionado "principio" en este campo jurisdiccional particular. El decreto buscó, en esencia, facilitar la verdadera puesta en marcha de la oralidad en el ámbito laboral y de seguridad social, buscando un sistema más ágil y eficiente (Ochoa, 2012).

Será 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 mencionar entre sus objetivos la implementación del denominado “principio de oralidad”, se refiere sí a que el propósito es conseguir que se simplifiquen los trámites y se consiga la celeridad en los procesos (Ochoa, 2012).

Algunas de las enmiendas sustanciales al Código Procesal del Trabajo colombiano comprenden: (i) la reforma introducida por la Ley 1149 de 2007, cuyo objetivo fue instaurar la oralidad efectiva en los procesos judiciales laborales, resaltando la relevancia

teórica del principio de oralidad, y (ii) la modificación establecida por la Ley 1395 de 2010 que adoptó medidas para aliviar la congestión judicial, alterando aspectos específicos del Código Procesal del Trabajo.

Por su parte, en la experiencia venezolana el reconocimiento constitucional del principio de oralidad en los procesos judiciales tiene en el Artículo 257 de la Carta Magna la declaración del proceso como un instrumento fundamental para la realización de la justicia. Como resultado, las leyes adjetivas deben garantizar la formación de las condiciones promotoras de la simplificación, la unificación y la eficiencia del proceso en un modelo que, por sus criterios de simplificación, unificación y contenido, consiste en la concisión, la oralidad y la publicidad (Feliciano, 2010).

La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, implementada desde 2002, opera como el compendio legal que dirige el curso de la actividad judicial en el espacio laboral venezolano. En su Artículo 2 establece que el juez debe orientar su desempeño a la luz de directrices como la homogeneidad, la presteza, la oralidad, la transparencia, la exención de costos, la agilidad, la proximidad, la condensación, la primacía de los hechos verdaderos y la imparcialidad. A su vez, el Artículo 3 de la misma norma subraya la naturaleza oral, sucinta y contenciosa que debe caracterizar al procedimiento (Feliciano, 2010).

En lo que concierne al diseño chileno el año 2002 se presentó una proposición de transformación comprehensiva concerniente a la legislación laboral y previsional con el propósito de instituir nuevas directrices en la resolución de los litigios laborales. En consonancia con esta meta, entre los años 2005 y 2006 se promulgaron diversas normas, entre las que destacan la Ley 20.022, concebida para instituir tribunales laborales adicionales a fin de gestionar el elevado volumen de casos judiciales; la Ley 20.023, que reglamenta el cobro judicial de cotizaciones, contribuciones y sanciones de las instituciones de seguridad social; y, por último, la Ley 20.087, que establece una renovada regulación para los procesos laborales (Feliciano, 2010).

En relación al fenómeno de reforma procesal laboral experimentado en Chile la enmienda legislativa reconfiguró integralmente el marco procesal delineado en el Capítulo V del Código del Trabajo chileno. El propósito fundamental de este cambio fue instaurar un novedoso sistema procesal laboral, diseñado para facilitar la consecución de las metas inherentes a la reforma general. Tal intención se manifiesta explícitamente en el Artículo 425 el cual decreta que los litigios laborales se sustanciarán de forma oral, transparente y condensada. Prevalecerán en su desarrollo los principios de inmediación, impulso procesal oficioso, expedición, probidad, contradicción y exención de costos. La totalidad de las actuaciones procesales se materializarán oralmente, salvo las salvedades explícitamente consignadas en Ley (Feliciano, 2010).

El Artículo 426 de la Ley 20.087 dispone que las presentaciones y declaraciones ofrecidas oralmente por o ante el magistrado responsable del caso, serán documentadas a través de cualquier método idóneo para generar evidencia fidedigna y asegurar la

integridad, preservación y ulterior recuperación de su substancia. Se reputan aceptables para este propósito, el registro mediante dispositivos de grabación fonográfica, audiovisual o electrónica. La totalidad de la audiencia deberá ser registrada al igual que todas las decisiones judiciales, incluyendo el fallo que el juez pronuncie (Feliciano, 2010).

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. Más aún, el propósito central que buscamos dilucidar con esta publicación, es verificar si el proceso judicial de trabajo establecido en la normatividad procesal laboral peruana vigente, es o no predominantemente oral.

# CAPÍTULO II

## PROCESO LABORAL: ORALIDAD O ESCRITURALIDAD

### Aproximación histórica del proceso laboral

Desde una perspectiva marxista, el sistema legal y la política son superestructuras, construcciones que se erigen sobre la base material de la sociedad: geografía, economía e historia. En la economía, el trabajo es el motor histórico-social, un fenómeno económico constante.

El análisis dialéctico del trabajo constituye una herramienta interpretativa particularmente potente cuando se trata de desentrañar el proceso judicial laboral; a fin de cuentas, este último no puede sino entenderse como un mecanismo histórico diseñado —aunque imperfectamente— para tutelar los derechos de los trabajadores que, durante siglos, permanecieron marginados en la estructuración de las relaciones laborales. Sin esta perspectiva histórica, resulta imposible captar cabalmente por qué y cómo emerge un campo procesal específico para la protección de estos derechos.

Ahora bien, penetrar en el funcionamiento del proceso laboral exige remontarse a los orígenes mismos de los procesos judiciales en general. Consideremos, por ejemplo, cómo la potestad jurisdiccional —en sus inicios prerrogativa exclusiva de líderes políticos y autoridades feudales— experimentó una transformación radical hacia lo que conocemos hoy como separación de poderes. Esta evolución no fue meramente institucional; comportó una redistribución fundamental del poder político, ese tránsito constituye un hito ineludible para comprender la arquitectura procesal contemporánea (Sturner, 2007).

El derecho romano y germánico se basaban en la comunicación oral en un ámbito público. La mayoría de los participantes carecían de habilidades de lectoescritura, y el derecho era parte integral de la política, un asunto de interés general (Sturner, 2007).

En Roma, la consolidación del registro escrito no aconteció de forma inmediata ni lineal. Durante el período justinianeo, surgió una figura particular —el funcionario investigador— que recababa información y remitía un dictamen redactado al magistrado competente. Ya para la Edad Media, los documentos habían adquirido una consideración especial en el tráfico jurídico; más que simples soportes materiales, representaban una vía privilegiada hacia el acceso informativo (Sturner, 2007).

Sin embargo, esta transición comportaba un riesgo poco advertido: la práctica legal se empobreció al convertirse en un andamiaje de preceptos desencarnados, divorciados del espesor político que los sustentaba. La información concreta y las singularidades de cada caso —aquellas perspectivas particulares que otorgan sentido a la resolución— fueron descartadas como ruido innecesario; tal preproceso, dicho sea de paso, permea todavía nuestras concepciones sobre la objetividad judicial. El derecho se transmutó

progresivamente en ejercicio teórico puro, priorizando la abstracción antes que la minucia. En consecuencia, la escritura terminó siendo ergida como garantía de imparcialidad y exactitud, de ahí que su consolidación impulsara una aplicación cada vez más rígida de las normas (Sturner, 2007).

Este fenómeno de formalización escrituraria trajo consigo limitaciones en la publicidad de los procesos, impactando especialmente las culturas jurídicas latinas, particularmente en territorios germánicos e ibéricos. Empero, en litigios expeditivos sobre cuestiones menores, la oralidad se mantiene vigente —no por nostalgias procesales, sino por la cruda realidad del analfabetismo masivo– (Sturner, 2007).

El sistema legal inglés, dicho sea así, presenta paralelismos notables en este aspecto; su evolución en los Tribunales de Equidad replica aquella tensión entre la rigidez de la forma escrita y la necesidad de adaptación a realidades concretas. Los procesos judiciales con jurados en los tribunales de derecho común mantuvieron su carácter abierto, clave para la participación ciudadana. Las revoluciones y reformas del siglo XIX introdujeron la oralidad en el continente, vinculada a los principios de inmediación y publicidad (Sturner, 2007).

Luego de la influencia renacentista y el legado del enciclopedismo europeo los procesos judiciales al cabo de la Revolución Francesa, se concibieron como la posibilidad de que los individuos libres y la ciudadanía ejerzan su soberanía a través del acceso a los órganos jurisdiccionales, contrastando con las prácticas históricas de las culturas legales en Francia, Italia, España y Latinoamérica. En estas regiones, el proceso de valoración de pruebas se mantuvo históricamente como un procedimiento no transparente, conducido por un oficial designado  cuyo informe influía directamente en la decisión del juez responsable del dictamen final (Sturner, 2007).

La transición hacia la total transparencia de las audiencias, incluyendo la presentación de evidencia ante el juez encargado del caso, experimentó un retraso significativo en Alemania, desarrollándose gradualmente a lo largo de varias décadas, influenciada por el modelo francés. No fue sino hasta la introducción del sistema de audiencia principal en 1976 que se produjo una ruptura definitiva con las prácticas anteriores. Por otro lado, en Inglaterra, la fusión del procedimiento de la *Chancery* con el proceso por jurados de las *Common La*w *Courts* resultó en una estructura bifásica: una fase inicial caracterizada por la presentación de escritos y una fase posterior oral, centrada en la exposición de pruebas ante un jurado (Sturner, 2007).

Como apreciaremos líneas abajo, el derecho procesal del trabajo, entendido como la respuesta del Estado ante la necesidad social de resolución de conflictos surgidos en el empleo, ha sido anterior al surgimiento de la legislación sustantiva laboral, como evidencia que el trabajo es un fenómeno económico, pre y meta jurídico respecto del cual, la legislación sustantiva del trabajo debe entenderse únicamente en una dimensión reguladora e históricamente posterior a la urgencia de resolver diferencias entre empleadores y trabajadores quienes ni siquiera tenían conciencia plena de serlo, pues el

trabajo era un simple apartado del derecho civil, una repartición del derecho común, para la cual tanto locadores como trabajadores eran lo mismo.

Desde una perspectiva evolutiva, un hito fundacional en la resolución formal de conflictos laborales lo constituye el surgimiento de los tribunales especializados. Un claro exponente de este proceso es el Consejo de *Prud'hommes* francés, establecido mediante Ley de 1806. Sin embargo, fue en la década de 1850 cuando estos organismos se consolidaron como verdaderos tribunales de composición paritaria, incorporando la representación de los trabajadores. La instauración de estos tribunales mixtos sirvió como catalizador para la creación de instancias similares en otras naciones europeas (Barbagelata, 2002).

Para la era contemporánea, la visión de sociedad y sus conflictos adquieren una dimensión más compleja. Montoya (2002) afirma que los últimos años del siglo XIX y los primeros del XX asisten a un fenómeno de trascendencia extrema: la cuestión social, cuyo planteamiento había motivado ya la preocupada atención de sociólogos, economistas y políticos, despertando también el interés de los jurisconsultos. Cuando Antón Menger escribe su resonante libro *Das Burgerliche Rect. Und die besitlosen Volksklassen*[1], estampa ya en el prólogo de la obra una acusación al que pudiera llamarse, derecho viejo.

A tiempo de elogiar los logros y avances del derecho privado en la regulación detallada de los pormenores de la vida humana, Menger (1898) denuncia el flagrante olvido de las clases populares, las cuales pese a constituir la gran mayoría de la población, son víctimas de maltrato por el propio derecho que se limita a disfrazar tan discriminadora realidad tras el ropaje del denominado principio abstracto de igualdad de todos ante la Ley; advirtiendo así, de la urgente y necesaria intervención del Estado en las relaciones laborales y concluyendo en la insuficiencia sustancial e histórica del derecho común, para la regulación del empleo, a tiempo de afirmar que: "(…) ninguna otra parte de nuestro sistema de derecho privado ha quedado tan atrás (…) como el derecho relativo a los criados" (Montoya, 2002).

Menger (1898) citado por Montoya (2002), auspicia el surgimiento de disposiciones protectoras del asalariado y delimitadoras del omnímodo poder del empleador, erigiéndose como uno de los precursores de la doctrina del derecho social.

Olea (2002) sostiene que previamente a 1908, la judicatura española carecía de magistrados especializados en litigios laborales y consecuentemente, no se sustanciaban procedimientos judiciales específicos para esta clase de controversias. Las reclamaciones fundamentadas en la legislación primigenia que eventualmente daría origen al derecho del trabajo eran, por tanto, resueltas por la jurisdicción civil.

[1] Conocido en el mundo hispano como "El Derecho Civil y los pobres".

Es posible afirmar que la tendencia mayoritaria a partir de la segunda mitad del siglo XX –y que han adoptado varios países latinoamericanos en torno del desarrollo de la legislación sustantiva laboral bajo la diversidad de denominaciones– ha sido la promulgación de sus respectivas: Ley General del Trabajo, Ley Federal del Trabajo, Ley Orgánica del Trabajo o Código del Trabajo, como parte del fenómeno político propio y característico de Brasil, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México Panamá, República Dominicana y Venezuela, latitudes donde se ha avivado la sistematización normativa de las instituciones jurídico-laborales que en alguno de ellos envuelven sendos capítulos o apartados dedicados a la regulación procesal laboral (Barbagelata, 2002).

En ciertas naciones, la jurisdicción del trabajo desapareció o fue sometida a la égida de las normas del proceso civil, tal como se observó en Chile durante el régimen militar (Tapia, 1999). Alternativamente, se rige por mecanismos de aplicación universal concebidos para todos los tipos de litigios a semejanza de lo acontecido en Uruguay con el Código General del Proceso, implementado en 1988 (Barbagelata, 2002). No obstante, es de conocimiento común que la vivencia uruguaya no resultó completamente exitosa, lo que conllevó al retorno a un sistema de especialización procesal, es decir, a la instauración de un cuerpo normativo específico para cada ámbito o rama del derecho.

Algunos doctrinarios consideran que la relación procesal interdisciplinaria puede convertirse en una fatídica interdependencia que en nada contribuye a la especialización o al tratamiento distintivo de los institutos jurídicos integrantes del *ius propium* sustancial del derecho del trabajo.

La revisión de las páginas de la historia del derecho contemporáneo nos permitirá comprobar que el tránsito de la dependencia común a la autonomía sustantiva del trabajo, constituyó un acontecimiento inspirado en la determinación intelectual de los primeros jus-laboralistas de distintas partes del mundo; siendo ello así, la inspiración doctrinaria resultó fundamental y la ratificación de sus términos luego, en la prolífica legislación laboral de los años sesenta y setenta, como el fiel reflejo de aquella tendencia.

Reproducir aquel prodigio en el escenario procesal, pasará necesariamente por un compromiso de esfuerzo redoblado. No es complejo volver a diseñar la legislación procesal laboral de modo tal que esta no deba ya de recurrir a disposiciones vecinas para posibilitar el logro de sus fines. Tengamos siempre presente que la denominada justicia laboral en Latinoamérica se encuentra aún en desarrollo; no obstante, es víctima de ácidas críticas tanto de reformistas como de abolicionistas[2].

Los fundamentos centrales que impulsan las opiniones desfavorables son variados y complejos. Indudablemente, hay opositores que señalan carencias en la normativa que administra el sistema judicial laboral o en su aplicación efectiva y aspiran a perfeccionar esta situación sin poner en duda la continuidad de una jurisdicción laboral dedicada. Sin

[2] En Latinoamérica, el único caso registrado de supresión de la justicia laboral por razones políticas, ha sido el chileno. Aunque al retorno democrático de ese país, se ha restituido y dimensionado con mucha energía.

embargo, últimamente se ha difundido una corriente que aboga, basándose en sus principios, por la abolición de la justicia del trabajo o su desestructuración, o como mínimo, la eliminación de las características singulares típicas de los procesos que le son propios. (Barbagelata, 2002).

Sostiene Barbagelata (2002) que los partidarios de la reforma legislativa en el campo de la justicia laboral critican con mayor frecuencia la dilación característica de la labor de la jurisdicción y la demora excesiva en la decisión final sobre la controversia. Esta crítica es en gran medida fundada, porque aunque la lentitud de la administración de justicia es un fenómeno bastante extendido, en el ámbito laboral sucede de una forma especial. Como ya anotó Couture (1945): "La tardanza en sí misma en la realización de la justicia es denegación de justicia".

Resulta evidente que la posición defensora de la reforma procesal laboral, tiene en el argumento de la falta de celeridad, el principal respaldo objetivo de aquella, pues la justicia laboral que otrora gozara de prestigio, precisamente por su rapidez y prestancia, pasó a una situación de postergación e inexplicable lentitud.

Las razones de la demora procesal –congestión o sobrecarga-, responden a diverso origen, uno que se halla plenamente identificado es el relativo a la yuxtaposición de la competencia en materia de seguridad social sobre la competencia naturalmente laboral.

En el caso de Chile, la carga judicial que soportan los tribunales laborales se ve significativamente abultada por litigios que escapan al ámbito propiamente laboral. Aproximadamente dos tercios de los procesos que deben dirimir estos juzgados corresponden a reclamaciones interpuestas por las administradoras de fondos de pensiones contra empleadores que incurren en impagos de cotizaciones. Esta problemática, caracterizada por la desviación de la jurisdicción laboral hacia asuntos previsionales, encuentra un correlato preciso en la realidad peruana (Tapia citado en Barbagelata, 2002).

Según Barbagelata (2002), desde el surgimiento de los tribunales laborales en la región, hubo dos enfoques sobre su competencia: uno amplio, que les asignaba la resolución de disputas laborales tanto individuales como colectivas (en Brasil, España, México, Paraguay y República Dominicana); y otro más limitado, restringiendo su jurisdicción a los casos individuales. El primer enfoque se basa en la idea de que la intervención judicial imparcial es beneficiosa para regularizar las relaciones laborales en todos sus aspectos, reduciendo la imposición por la fuerza. En algunos países, las medidas de fuerza están prohibidas o relegadas a un papel secundario. Adicionalmente, en países como Ecuador y Guatemala, existen Tribunales de Conciliación y Arbitraje, complementarios a los tribunales laborales, para abordar los conflictos colectivos además de la inspección del trabajo que a menudo participa de manera casi judicial en estos asuntos.

En contraste, otras naciones adoptan una perspectiva divergente respecto al conflicto colectivo, asumiendo que los jueces, en su rol de exégetas de las normas jurídicas vigentes, únicamente están facultados para resolver controversias que versen sobre aspectos ya contemplados en dichas normas. Esta óptica prevalece en los litigios laborales individuales o que involucran a un grupo reducido de individuos. En lo concerniente a la estructura de los tribunales laborales, también se observan dos orientaciones principales. Una de ellas se distingue por incorporar a los tribunales a representantes de intereses involucrados en la materia laboral, mientras que la otra, por el contrario, deposita la resolución de las disputas laborales, al igual que la de otros litigios, exclusivamente en manos de magistrados profesionales (Barbagelata, 2002).

En el contexto iberoamericano, la idea de que la justicia laboral debía presentar un modelo novedoso de impartir justicia, diferenciado de los esquemas tradicionales, impulsó en México la creación de tribunales compuestos por delegados del gobierno, los trabajadores y los empleadores. En otras naciones, en paralelo a los jueces profesionales, se establecieron representantes de los distintos sectores involucrados; tal es el caso de la República Dominicana, donde se designaron los denominados vocales. Un sistema similar imperó en Brasil desde la instauración de su justicia laboral hasta tiempos recientes, con la presencia de jueces clasistas o no letrados, que actuaban conjuntamente con los magistrados togados y de carrera (Barbagelata, 2002).

La justicia laboral debiera ser la expresión de una disciplina teórica e institucional caracterizada siempre por la autonomía. Es un error craso pretender equipararla con la justicia civil y un crimen sugerir su dependencia normativa.

Resaltando las diferencias se tiene que la relación existente entre las normas procesales y sustantivas del trabajo es mucho más estrecha que la existente entre los códigos procesal civiles y los códigos civiles (Fábrega, 1982).

El derecho procesal, no es el derecho sustantivo en pie de guerra; hace mucho que adquirió personalidad propia, lo que importa contenido particular y cientificidad propios que bajo ninguna circunstancia se debieran de soslayar.

Couture, citado por Pasco (1997), en relación al derecho procesal del trabajo sostuvo que: “Un nuevo derecho procesal, extraño a todos los principios tradicionales, sin exceptuar uno solo de ellos, ha debido surgir para establecer, mediante una nueva desigualdad la igualdad perdida por la distinta condición que tienen en el orden económico de la vida los que ponen su trabajo como sustancia del contrato y los que se sirven de él para la satisfacción de sus intereses.

## Aproximación histórica del proceso laboral peruano

Como en el resto del planeta, en el Perú las instituciones jurídicosustantivas relativas al trabajo, al estar originalmente incorporadas en la legislación común,

concretamente hasta el Código Civil de 1936, dieron lugar a la idea generalizada –pero inapropiada- de su "procesalización civil".

Pese a la especialización procesal del trabajo que experimenta el Perú desde los años 70′, afianzada aún más en 1980 -año de promulgación del Decreto Supremo 03-80-TR[3]-, reforzada por la Ley Procesal del Trabajo N.° 26636 (y sostenida por la vigente Nueva Ley Procesal del Trabajo N.° 29497), se ha previsto la aplicación supletoria del Código Procesal Civil de 1993, en una suerte de subsidiariedad normativa, característica que comparte con el Paraguay según expresa Barbagelata (2002) citando a Ramiro Barboza y al maestro peruano Jorge Rendón Vásquez.

El caso peruano es singular. Una de las principales razones que justificaron la derogación del Decreto Supremo 03-80-TR fue precisamente la falta de celeridad en el proceso judicial.

A pesar de los esfuerzos desplegados, la Ley 26636 –Ley Procesal del Trabajo– no superó el desafío de la duración de los procesos laborales, ya sea por el diseño ordinario de su proceso o producto del ineludible subsidio del proceso de conocimiento previsto en el Código Procesal Civil de 1993.

En concreto, un proceso de trabajo sujeto a los rigores de la Ley 26636 –en primera instancia–, duraba de uno a dos años, en segunda instancia de un año y medio a dos años y de enfrentarse a la eventualidad extraordinaria de la casación, dos años más. En sumatoria todo el proceso alcanzaba cinco años de duración aproximada.

Con la Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, inicialmente el proceso laboral en todas sus instancias tuvo una duración de un año aproximadamente (incluida la etapa extraordinaria casatoria). En el caso de la Corte Superior de Justicia de Cusco –una de las primeras en las que se aplicó la nueva Ley-, así sucedió.

En la actualidad, en Cusco un proceso laboral en primera instancia dura entre ocho meses y un año. La segunda instancia un aproximado de seis meses y en la eventualidad de recurso de casación el plazo de duración del trámite en Corte Suprema dura un tiempo cercano a un año. En sumatoria todo el proceso alcanza dos y medio años de duración. ¿Se lograron los objetivos de la reforma?

En relación al tema analizado, la celeridad del proceso está condicionada, indudablemente, por la estructura legal previamente establecida; no obstante, la pericia y la aplicación de los jueces a cargo del mismo resultan igualmente trascendentales (Montoya, citado por Tapia citado por Barbagelata, 2002).

[3] Norma acciones en el fuero privativo de trabajo y comunidades laborales.

Es cierto que la celeridad depende –entre otros– del factor humano, pero ello no compromete únicamente a los magistrados, pues el mismo profesionalismo y diligencia debe exigirse a todos los operadores de justicia, principalmente a los abogados defensores, quienes históricamente han demostrado no ser parte de la solución, por tanto, ocupan lugar al otro lado del axioma.

Rendón citado por Barbagelata (2002), analizando el caso peruano, aunque extensible a contextos similares, afirma que la dilación en la resolución de litigios laborales se atribuye principalmente a:

a. Las extensas vías que la desregulación laboral ha puesto a disposición de los empleadores para eludir el cumplimiento de las obligaciones sociales.

b. La tasa de interés, relativamente baja, aplicada a las obligaciones laborales en comparación con las deudas de naturaleza civil.

c. La insuficiencia en la capacitación y pericia del cuerpo judicial especializado en materia laboral.

d. El desequilibrio notable entre la cantidad de procesos judiciales laborales que se inician y la insuficiencia de recursos del Poder Judicial para procesarlos eficientemente, lo que se manifiesta concretamente en una plantilla escasa de jueces para atender semejante carga de trabajo. La capacidad resolutiva del sistema se ve así sobrepasada por el influjo constante de nuevas demandas.

En el caso del Perú, también existe la posibilidad de identificar serios problemas relacionados con la competencia de los órganos de administración de justicia laboral, mientras se mantenga la competencia laboral para la solución de procesos relativos a la materia de seguridad social y aquellos que pese a estar vinculados a estos conceptos, no son propiamente procesos laborales como los cobros por aportaciones impagas a las AFPs-, sumado ahora a la competencia impuesta para los juzgados laborales en procesos contencioso administrativos, derivados de vínculos propios del sector público, aunque también subyace con mucha menor importancia, el problema relacionado con la composición de los tribunales del trabajo.

En el territorio peruano persiste, todavía hoy, una brecha considerable entre la realidad institucional y lo que podría considerarse un horizonte normativo deseable. La concepción de Tribunales Paritarios de Trabajo —estructuras en las que trabajadores y empleadores y Estado, participarían en pie de igualdad en la función jurisdiccional— permanece como aspiración incumplida. Desde los primeros albores de la justicia especializada en materia de trabajo, la responsabilidad de impartir justicia ha recaído principalmente sobre jueces especializados; entidades técnicas, sin duda, pero cuya composición no ha incorporado esa paridad que diversos ordenamientos comparados han explorado. ¿Acaso no resulta paradójico que un sistema procesal diseñado teóricamente

para tutelar derechos de trabajadores haya excluído su participación efectiva en los órganos que resuelven sus controversias?.

Al examinar el dinámico panorama latinoamericano, observamos que los proyectos productivos fundamentados en principios colectivistas no han cosechado triunfos especialmente significativos. Sin embargo, la presencia de comités de empresa en naciones industrializadas como Francia y Alemania denota su valiosa aportación en la gestión de conflictos laborales. Estos cuerpos colegiados funcionan como un mecanismo de regulación, evitando que las tensiones se agraven y desemboquen en enfrentamientos de mayor envergadura.

En Perú, las convenciones colectivas, en sus diferentes fases o niveles, se distinguen por la participación gubernamental (a través de la Autoridad de Trabajo en funciones de mediación) y la posible resolución por terceros (arbitraje privado). Adicionalmente, se contemplan recursos judiciales para impugnar o revocar los fallos arbitrales una vez concluida la negociación colectiva por este camino (Pasco, 1997).

Es importante mencionar que al hallarse prevista la competencia de los juzgados laborales para el conocimiento y resolución de los denominados conflictos intra e inter sindicales, resulta basto el menú de pretensiones que se sustentan en el diseño genérico de la norma, al no encontrarse proscrita la eventualidad que algún aspecto íntimamente vinculado con un conflicto económico laboral pudiera ser materia de pretensión y posterior decisión judicial, nuestro país, también puede ser considerado en este primer grupo de naciones (Barbagelata 2002).

**Autonomía del derecho procesal del trabajo**

Couture (1979), explicando la autonomía del derecho procesal del trabajo sostiene que: "El derecho procesal de tipo individualista, es insuficiente e injusto para los conflictos derivados de la relación de trabajo."

En el derecho procesal laboral, Barassi detecta una verdad incómoda: este intrincado entramado jurídico no constituye un mero ornamento institucional, sino un instrumento imprescindible para la consecución del bienestar individual en contextos de asimetría económica. El sistema, conforme a su análisis, no permanece estático; antes bien, se transforma y se adapta —con mayor o menor fortuna— para responder a las exigencias que pretenden satisfacer. En lo profundo, los componentes que lo conforman —los humanos, los económicos, los jurídicos, los sociales— operan tanto en su dimensión sustancial como en su despliegue concreto; por ello reclaman un escrutinio riguroso y una evaluación minuciosa, de modo que puedan organizarse, exponerse y comunicarse con eficacia (Guerrero, 2006).

Trueba (1980), por su parte, propone una tesis radicalmente distinta de aquella ingenua equiparación que pretende tratar a empleador y trabajador como piezas equivalentes en el tablero procesal. La legislación del trabajo porta, en su médula, una

vocación protectora innegable; de ahí que los procesos judiciales que la sostienen deben replicar esa misma orientación ideológica. Aseverar lo contrario —tratarlos como iguales en litigio— no sería meramente un error técnico; constituiría una contradicción flagrante tanto en la práctica social como en el orden legal. Sin un aparato de justicia laboral vigoroso y efectivamente operativo, las protecciones legales fabricadas para amparar a los trabajadores devendrían en letra muerta, meras abstracciones incapaces de trasformarse en realidad (citado en Guerrero, 2006).

Couture (1981) sostiene que el propósito del derecho procesal del trabajo es corregir un desequilibrio. Reconoce que los trabajadores, al ofrecer su trabajo, a menudo se encuentran en una situación de desventaja económica frente a quienes se benefician de ese trabajo. La ley busca, entonces, nivelar el campo de juego, para que las relaciones laborales sean más justas y equitativas (citado en Guerrero, 2006).

Es crucial entender por qué necesitamos una forma especial de llevar los casos laborales a proceso. Las leyes y normas para trabajadores deben considerar los grandes cambios que trajo la era industrial y todos los problemas legales que vinieron con ella. Para que estas leyes funcionen bien, necesitamos reglas de procedimiento que tengan sentido para los asuntos laborales. La dinámica social presenta, de manera progresiva, problemáticas inéditas que demandan respuestas innovadoras. Las coyunturas que deben ser solventadas exigen una transformación del sistema legal e incluso de los pricipios que se desarrollan de forma concomitante (Guerrero, 2006).

En su incesante evolución hacia la consolidación, el derecho del trabajo no solo cristaliza su singularidad sustantiva, sino que también manifiesta una clara independencia en lo que respecta a sus principios procesales. En consecuencia, se puede sostener que esta progresión integradora de la sustantividad ha propiciado un desarrollo paralelo y consecuente en relación con las normas adjetivas (Tissembaum, 1991 citado en Guerrero, 2006).

La trayectoria evolutiva del proceso de trabajo ha dado origen a categorías jurídicas singulares e independientes. Una disciplina del conocimiento jurídico se considera autónoma cuando exhibe principios y normativas distintivas, divergentes, en grado variable, de otros derechos procesales. Tal es el caso del derecho procesal del trabajo que ostenta pricipios que difieren del derecho procesal civil o común (Toselli, 2004 citado por Guerrero, 2006).

Sobre el debido proceso y el derecho de defensa manifiesta Guerrero (2006) que la singular relevancia que cobran determinadas disposiciones adjetivas radica en la imperiosa necesidad de que la reglamentación procedimental exhiba consonancia con la naturaleza intrínseca del objeto litigioso al que se aplica, sin menoscabar el imperativo de garantizar la equidad entre sujetos inherentemente dispares. Esta aseveración no implica una divergencia absoluta respecto a los principios rectores del ordenamiento procesal en general, sino que subraya la existencia de preceptos singulares, distintivos del ámbito

laboral, así como la adaptación de otros, motivada por la aspiración de concretar la tutela del derecho sustantivo o material.

**Sistemas procesales de administración de justicia**

La administración de justicia no ha sido concebida siempre del mismo modo, con los mismos alcances y enfoques, pues ha respondido a factores sociopolíticos que de suyo han inspirando corrientes o posiciones que después definieron sistemas. Para entender el tema, estableceremos el concepto relativo a sistema jurídico y otros aportes vinculados.

La relevancia de ciertas particularidades se torna especialmente notoria en el ámbito del derecho procesal laboral, dado que las regulaciones adjetivas deben exhibir consonancia con la naturaleza intrínseca del asunto que abordan. Ello, sin menoscabo de la imperiosa necesidad de procurar la equidad entre partes inherentemente dispares. Esta premisa no implica una divergencia total de los principios rectores en comparación con otras ramas del derecho procesal; más bien, se destaca la existencia de axiomas singulares, aunados a aquellos que emergen como corolario de la aspiración por la efectividad del derecho sustantivo o material (Carrión, 2000).

Para Alasina (1963) citado en Carrión (2000), los sistemas procesales son diversas modalidades en la progresión del proceso, analizadas desde una perspectiva exógena.

Carrión (2000) se ocupa de dos grandes sistemas procesales, sus características, elementos y conveniencias, no obstante, otros teóricos del derecho procesal prefieren referirse a los principios dispositivo e inquisitivo en lugar de sistemas procesales propiamente dichos.

Por lo tanto, considerando un sistema procesal como una estructura coherente de normas y principios interconectados, dotada de sus instituciones, criterios de clasificación y metodologías interpretativas singulares, en nuestra percepción, cada uno de los sistemas mencionados, en función de su orientación, puede elegir el mecanismo de expresión que considere más adecuado: oral o escrito; jueces bien versados en cuestiones técnicas o legos; órganos judiciales individuales o colegiados; dejando al juez una amplia discreción para valorar la evidencia o someterla a reglas probatorias estrictas (Carrión, 2000).

En esencia y desde una perspectiva teórica, consideramos que existen únicamente dos sistemas procesales fundamentales, cada uno emanando de concepciones filosófico económias dispares respecto de la finalidd de un proceso judicial. El liberalismo, fundamentado en la primacía de las ideas privatistas, favorece una intervención judicial mínima en el proceso, mientras que el intervencionismo, basado en las ideas publicistas, adopta una postura diametralmente opuesta. El primero encontrará mayor utilidad en la forma escrita, en tanto que el segundo considerará la oralidad como un medio más eficaz (Carrión, 2000).

En la primera postura, resultará ventajoso conceder al juez una considerable libertad de criterio en la evaluación de las pruebas; sin embargo, esta prerrogativa será totalmente inaceptable para la segunda perspectiva. La razón de esta divergencia radica en que, en el enfoque inicial, los intereses particulares de los contendientes predominan sobre el interés común (la armonía social), inherente a cada fase del proceso litigioso. En contraste, para esta corriente más reciente, dicho interés colectivo adquiere una relevancia mucho mayor (Carrión, 2000).

La intrincada red de normas e instituciones que construyen una metodología particular para el desarrollo del proceso, define los principales modelos procesales como el individualista y el intervencionista. Respecto al primero, se argumenta que la idea de independencia personal, aplicada a los derechos subjetivos civiles, impulsó la creencia de que éstos eran propiedad y resorte absoluto de sus dueños, sin restricciones de ningún tipo y, por lo tanto, clasificados como derechos particulares. Esta perspectiva se propagó al ámbito del proceso: si el litigio civil trataba sobre derechos civiles, y éstos eran inherentemente privados, entonces la propia actividad procesal civil se comprendía como un asunto de gestión privada (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

En contraste, el sistema publicístico aduce que la trascendencia social del proceso, manifestada en la preeminencia estatal exclusiva, determinó la atribución de un carácter público a aquél. Sin embargo, se argumenta que la relevancia primordial del proceso no reside únicamente en la resolución de conflictos inter-partes, sino, fundamentalmente, en la materialización y respeto efectivo del derecho objetivo, concebido por el Estado, y en la consecución de la armonía social a través de la tutela jurisdiccional del cumplimiento de dicho derecho (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

No obstante, se recalca la ausencia de una implementación "pura" de alguno de estos sistemas en el ordenamiento normativo de cualquier nación, es decir, una oposición diametral e inflexible entre ambos (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

Desde una perspectiva externa, objetiva y estática del proceso –analizando el conjunto de actos procedimentales que lo integran– se observa su desarrollo y se dilucida el sistema procesal imperante en un contexto espacio-temporal dado, determinando la filiación de dicho sistema a orientaciones de corte político-doctrinal (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

La doctrina jurídica distingue el sistema procesal dispositivo, caracterizado por el dominio primordial de las partes sobre el proceso. En este paradigma, compete exclusivamente a los litigantes el ejercicio de la acción y la formulación de la pretensión procesal; ellos circunscriben la controversia, establecen los hechos que fundamentan sus alegaciones y seleccionan los medios probatorios pertinentes a sus intereses. Igualmente, detentan la prerrogativa exclusiva de recurrir las resoluciones judiciales. En este esquema, el juez asume un rol fundamentalmente pasivo, limitándose a aguardar el momento de dictar sentencia, adjudicando la victoria a quien demuestre con mayor solidez los fundamentos de su pretensión (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

El proceso civil, enmarcado en el sistema jurídico occidental, se ha concebido tradicionalmente dentro del sistema procesal dispositivo, entendiéndolo como un instrumento para la satisfacción de intereses individuales. Esta visión responde a la corriente liberal e individualista (Monroy, 1996 citado en Carrión, 2000).

Couture (1950) sostiene que una reformulación académica de la esencia del derecho procesal individualista y liberal podría ser que el proceso judicial se concibe como una relación jurídica de naturaleza privada, donde la autonomía de los sujetos particulares instrumentaliza al Estado, utilizándolo como mediador para la elucidación de la justicia y como garante coactivo del cumplimiento de la resolución jurisdiccional, en caso de ser menester (citado por Peyrano, 1978 citado en Carrión, 2000).

Para Peyrano (1978) lo que consideramos axiomático es que el principio dispositivo encarna, en el ámbito procesal, la ya mencionada suspicacia que persistentemente, tanto en el pasado como en el presente, muchos sienten frente a la expansión de las prerrogativas de cualquier estamento que conforma la estructura gubernamental (citado por Carrión, 2000).

El lapso histórico que se desarrolla primordialmente durante la segunda mitad del siglo XIX se caracterizó por una receptividad favorable hacia la limitación del poder gubernamental, motivada por las experiencias de sometimiento bajo regímenes monárquicos absolutos. En esta era, prevalecía una suspicacia generalizada hacia las instituciones integrantes del entramado estatal, con particular énfasis en el Poder Judicial. (Peyrano, 1978 citado en Carrión, 2000).

En marcado y profundo contraste con la lógica adversarial, irrumpe el modelo inquisitivo; en él, el proceso judicial no se concibe como arena donde los litigantes se enfrentan en términos de paridad, sino como instrumento estatal deliberadamente configurado para atender las exigencias del cuerpo social en su integridad. Los intereses particulares, bajo esta óptica, ocupan un plano claramente subordinado. La meta cardenal consiste en resguardar y perpetuar la seguridad colectiva y el bienestar común; por ello, tanto la dirección como el control del procedimiento recaen inexorablemente en el Estado, encarnado en aquellos funcionarios designados específicamente para ejercer autoridad en este dominio (Carrión, 2000).

En tal configuración, el juez abandona su postura contemplativa para asumir un rol decididamente proactivo y diligente; posee la capacidad de iniciar acciones por propia iniciativa (lo que se denomina impulso oficioso). Aunque la facultad de detonar el proceso reside usualmente en instancias estatales como la fiscalía, el juez —animado por la búsqueda de la verdad material y objetiva— investiga de oficio, trascendiendo así la verdad meramente formal que las partes presentes; su empeño lo conduce a dictar resoluciones ponderadas y debidamente argumentadas. Tal prerrogativa se extiende,

incluso, hasta la posibilidad de apelar oficiosamente resoluciones precedentes (Carrión, 2000).

El sistema inquisitivo, caracterizado por la centralización en el Estado de la activación, prosecución, aporte de evidencia, modalidades de conclusión, delimitación del fallo y su recurribilidad, propicia la estabilización del sistema político y una protección más robusta de los intereses estatales, considerados preeminentes (Peyrano, 1978 citado por Carrión, 2000).

En esencia, se distinguen dos modalidades procesales primordiales, cada una reflejando una filosofía divergente respecto al rol adjudicado al juez y a los contendientes dentro del litigio. El sistema dispositivo, caracterizado por el control del procedimiento por las partes, se rige por los siguientes principios rectores: la imposibilidad de que el juez instaure el proceso *ex officio*; la inhibición de considerar elementos fácticos o probatorios no introducidos por las partes; la obligatoriedad de aceptar como verídicos los hechos admitidos por las partes; el requisito de que la resolución judicial se ajuste a lo alegado y demostrado; y la prohibición de que el juez exceda los límites de la pretensión demandada, tanto en cantidad como en naturaleza (Alsina, 1963 citado en Carrión, 2000).

En contraste, el sistema inquisitivo impone al juez el deber de indagar la verdad sustancial, sin más restricciones que las establecidas legalmente, independientemente de la actuación de los sujetos procesales. No solo se autoriza al juez a incoar el proceso *motu proprio*, sino que se le faculta para la pesquisa de los hechos, desentrañándolos a partir de la información disponible y empleando cualquier recurso conducente al esclarecimiento de la verdad real (Alsina, 1963 citado en Carrión, 2000).

Al contrastar ambos sistemas procesales, el acusatorio faculta a las partes no solo para iniciar la acción legal, sino también para delimitar el problema, precisar los hechos que sostienen sus posturas y emplear los medios probatoriosque estimen pertinentes (dentro de la ley) para fortalecer su caso. El juez, en este modelo, actúa como receptor, listo para fallar a favor de quien mejor argumente su derecho. Por otro lado, en el sistema inquisitivo, el juez participa de forma activa, investigando los hechos para descubrir la verdad real, más allá de lo presentado, y así emitir una decisión justa (Carrión, 2000).

El sistema inquisitivo se caracteriza por una fuerte implicación estatal. El proceso penal está fuertemente influenciado por este sistema, ya que históricamente se le ha visto como una herramienta para proteger el interés público, considerando que el delito es una ofensa contra la sociedad. Este tipo de proceso, opuesto al dispositivo, se distingue por la intervención significativa del Estado, lo que refleja un enfoque público en contraste con la naturaleza más privada del sistema dispositivo, donde las partes controlan el proceso. (Carrión, 2000).

Tanto los procesos civiles como los penales tienen raíces comunes y se desarrollaron de forma similar, diferenciándose por completo recién a principios del siglo XX. Al igual que el derecho material se diversifica para regular distintas relaciones y

ofrecer protección adecuada, se crearon diferentes vías judiciales según quién aplica la ley y qué derecho se busca hacer valer (Carrión, 2000).

La clave que separa el litigio civil del penal reside en el derecho sustantivo trabajador para dirimir la controversia. Esto justifica el análisis del derecho procesal civil, centrado en el proceso civil, sus principios e instituciones, y del derecho procesal penal, que se enfoca en el proceso criminal y sus bases legales. Por supuesto, existen principios e instituciones compartidas entre ambas áreas procesales (Carrión, 2000).

La tramitación de los procesos civiles, antaño regida por el abrogado Código de Procedimientos Civiles y ahora conducida bajo el amparo del actual Código Procesal Civil, no se adhiere rígidamente a los dogmas de un único sistema procesal. Ambas legislaciones, en diversos aspectos, adoptan preceptos y lineamientos de ambos modelos. Al observar los ordenamientos procesales foráneos y el nacional, se evidencia que no existen litigios que sean exclusivamente dispositivos ni puramente inquisitivos. En cambio, se aprecia una fusión de elementos, una amalgama de principios que buscan un equilibrio entre la iniciativa de las partes y el rol activo del juez en la búsqueda de la verdad y la justa resolución del conflicto (Carrión, 2000).

**Sistema inquisitivo**

A decir de Carrión (2000), el diseño vigente del proceso civil peruano exhibe una clara impronta dual (dispositivo e inquisitiva) que se manifiesta en el Código Procesal Civil del modo siguiente:

a. Fundamentalmente, el magistrado ostenta la dirección del proceso judicial, orientándolo inexorablemente conforme a las normas del ordenamiento procesal (Artículo II, Título Preliminar del Código Procesal Civil). Esta modalidad operativa, caracterizada por un elevado grado de control judicial, evoca reminiscencias de sistemas pretéritos en los que la fase inquisitiva prevalecía sobre el derecho de contradicción.

b. El juez debe ser proactivo en el proceso, no solo un observador. Es responsable de agilizar el caso y evitar demoras por su descuido (Artículo II, Título Preliminar CPC). Se exige diligencia y evitar el estancamiento del proceso.

c. Los medios probatoriosdeben ser relevantes a los hechos en disputa o a las costumbres locales. Si no lo son, el juez puede rechazarlas (Artículo 190 CPC). Esta facultad asegura que la prueba se centre en lo esencial del caso.

d. Si persisten dudas tras analizar las pruebas, el juez puede solicitar más información, justificando su decisión para permitir su revisión (Artículo 194 CPC). Esto refuerza el rol del juez en la búsqueda de la verdad real.

e. Para descubrir la verdad, el juez puede ordenar careos entre testigos, peritos o las partes (Artículo 209 CPC). Esto enfatiza su papel activo en la investigación de los hechos.

f. El juez también puede sugerir a las partes vías alternativas para resolver el conflicto, buscando acuerdos que eviten procesos largos (Art. 327 CPC). Esta norma muestra al juez promoviendo la conciliación y la eficiencia.

g. En suma, el juez se encuentra compelido a aplicar el derecho que corresponda al caso, incluso si las partes lo omiten, lo citan erróneamente o desconocen su existencia (Artículo VI Título Preliminar del Código Procesal Civil). El principio *iura novit curia* consagra la presunción de conocimiento del derecho por parte del juzgador y su obligación de aplicarlo *ex officio*, independientemente de las alegaciones de los letrados.

En el Perú, el proceso contencioso civil contemporáneo presenta un carácter decididamente sincrético; no adopta puramente una orientación, sino que teje elementos extraídos de varias tradiciones procesales. Esta combinación equilibrada contrasta de manera ostensible con el anterior Código de Procedimientos Civiles, que se inclinaba con todo su peso hacia el principio dispositivo. En otras palabras: el régimen moderno se caracteriza precisamente por esa convergencia de rasgos, mientras que el viejo sistema mostraba una inclinación prácticamente unilateral hacia un modelo singular (Carrión, 2000).

Conforme a Carrión (2000), ese tránsito hacia un rol judicial menos pasivo y más proactivo representa un avance de envergadura hacia una justicia que sea transparente, efectiva, accesible. Tal perspectiva resulta con la convicción generalizada de que el proceso judicial no persigue únicamente la tutela de derechos individuales; su cometido se extiende, de manera simultánea, a la defensa del interés público en el respeto irrestricto de la norma.

En resumidas cuentas, el propósito cardenal consiste en solucionar disputas con equidad y en promover la paz social; pero no mediante la simple victoria de una parte sobre la otra, sino equilibrando los intereses singulares con la restitución del orden legal (Carrión, 2000). El Artículo III del Código Procesal Civil lo expresa con claridad meridiana: el juez debe procurar que el proceso resuelva un conflicto o aclarar una duda jurídica, garantizando los derechos fundamentales y buscando la armonía social mediante la justicia (Carrión, 2000).

Ahora bien, conviene anunciar que los sistemas dispositivo e inquisitivo constituyen las bases mismas del derecho procesal en todas sus manifestaciones; Sin embargo, ninguno de ellos monopoliza completamente el control del proceso. No existen,

en rigor, procedimientos puramente dispositivos ni puramente inquisitivos (Carrión, 2000).

Es innegable que el derecho procesal peruano ha fusionado elementos de ambos sistemas para modernizar el proceso civil. Un examen detenido de sus principios fundamentales pone de manifiesto esa hibridación y subraya la preponderancia relativa de cada enfoque en la práctica judicial cotidiana (Carrión, 2000). Tal fusión no es accidental, responde a la necesidad de proteger a las partes sin renunciar a la búsqueda de verdad, de respetar su autonomía sin abandonar el control estatal sobre la justicia.

**Sistema dispositivo**

Algunos especialistas interpretan este sistema como una manifestación tangible de la autonomía de las partes dentro del rpoceso; no es casual que recaiga en cada individuo la posibilidad de decidir cuándo iniciar, continuar o finalizarlo, otorgándoles así, a decir verdad, una relevancia mucho más activa de la que suele imaginarse (Benítez, 2007).

Ahora bien, el llamado "principio dispositivo" —tan citado en debates sobre justicia civil— opera como columna vertebral para transformar los rpoceso privados. No obstante, su importancia radica no solo en el resguardo de la libertad individual, sino en que las cuestiones tratadas tocan intereses esencialmente privados, lo que incrementa la posibilidad de que cada ciudadano tome las riendas de sus opciones dentro del sistema judicial (Benítez, 2007).

Al analizar el denominado principio dispositivo, es crucial recordar que no es absoluto. Su aplicación está limitada por derechos fundamentales que el juez debe proteger, incluso si va en contra del acuerdo de las partes. En consecuencia, el juez nunca debería conceder a las partes la potestad de manipular o eludir las normas procesales, ya que estas últimas buscan garantizar un proceso justo y equitativo para todos (Benitez, 2007).

Sobre el alcance del llamado principio dispositivo del proceso la iniciativa para el inicio de un proceso incumbe exclusivamente a los involucrados. Bajo ninguna circunstancia un proceso puede iniciarse por el propio órgano jurisdiccional (*ne procedat index ex officio*: el juez no debe proceder de oficio), sino más bien ha de comenzar tan solo a petición de un sujeto de derecho que quiera conseguir una solución jurídica concreta (Benitez, 2007).

La disponibilidad de las partes dentro del marco procesal se refiere a la facultad que poseen para ejercer control y dominio sobre sus derechos litigiosos, con la excepción de aquellos que la legislación ha catalogado como irrenunciables o inalienables. En otras palabras, las partes tienen la potestad de administrar sus pretensiones, renunciar a sus acciones, transar o conciliar, siempre y cuando no se contravenga una prohibición legal expresa (Benitez, 2007).

No obstante, la calificación definitiva sobre la renunciabilidad o imperatividad de un derecho recae en el juez. Ante una solicitud específica, el juez debe determinar si el derecho en cuestión es disponible o indisponible, analizando la naturaleza del derecho y las normas que lo regulan. Si se determina que las partes tienen libertad para decidir sobre sus derechos, entonces pueden, ya sea por separado o de común acuerdo, terminar el proceso. Pueden hacerlo retirándose del caso, llegando a un acuerdo, buscando la ayuda de un conciliador o utilizando cualquier otra forma que la ley permita. En pocas palabras, tener control sobre tus derechos significa que las partes pueden manejar el caso y decidir cómo termina, siempre y cuando respeten las reglas del juego (Benitez, 2007).

En pocas palabras, el demandante tiene la libertad de cambiar de opinión sobre lo que pedía inicialmente o renunciar al derecho que creía tener. Lo puede hacer por su cuenta, sin que nadie le diga qué hacer. El demandado, por su parte, puede declinar en su resistencia a la petición del actor o llegar a un acuerdo conciliatorio sobre la demanda presentada. Alternativamente, tanto el demandante como el demandado tienen la opción de renunciar a etapas procesales específicas, ya sea en su totalidad o en parte, y, en su lugar, elegir someter la resolución del litigio a la consideración y fallo de un tribunal de arbitraje independiente. Esta facultad unilateral les permite reconfigurar su participación en el proceso judicial y explorar vías alternativas para la resolución del conflicto (Benitez, 2007).

En esencia, los hechos cruciales que definirán la resolución del caso, aquellos sobre los que gira el litigio, son responsabilidad exclusiva de las partes contendientes presentarlos ante el tribunal. Cuando una parte expone un hecho y la parte contraria lo reconoce o no lo refuta, dicho hecho se consolida como una verdad establecida para el juez, una realidad indiscutible dentro del contexto del proceso. Sin embargo, esta aceptación automática cede ante la sospecha de un engaño deliberado o un acuerdo secreto y fraudulento entre las partes para manipular el resultado del proceso; en tales circunstancias de fraude o colusión procesal, el juez no está obligado a aceptar los hechos no impugnados como probados (Benitez, 2007).

El juez, sin excepción, debe respetar el principio de congruencia, que es clave en todo proceso. Esto significa que está obligado a mantenerse dentro de los límites de la discusión, decidiendo solo sobre los temas que las partes han puesto sobre la mesa y ajustándose a lo que han solicitado. En la sentencia final, la decisión del juez debe reflejar este respeto al principio (Benitez, 2007).

Esto quiere decir que el juez debe basar su decisión únicamente en las leyes y argumentos que tengan que ver directamente con el caso que está juzgando. Su análisis y la resolución final deben mantenerse dentro de los límites del asunto que se está tratando. No puede introducir ideas nuevas o razones que no hayan sido presentadas y debatidas antes por las partes involucradas. En resumen, el juez debe responder solo a las preguntas que se le hacen, sin ir más allá de lo solicitado (Benitez, 2007).

El proceso busca resolver disputas de manera justa y racional, promoviendo la armonía social a través del cumplimiento de la ley. Considera tanto las necesidades individuales como el restablecimiento del orden legal alterado (Benitez, 2007).

## Justicia laboral efectiva como componente del trabajo digno

### Acceso a la justicia y proceso

Justicia y proceso constituyen dos conceptos inescindibles, siempre unidos y recipiendarios uno del otro, en esta relación reposa la idea misma de la administración de justicia en tanto actividad o función del Estado.

Un tema trascendental en la sociedad de masas contemporánea y en la concepción del Estado benefactor, reside en la disponibilidad de los tribunales para todos los ciudadanos. No basta la mera posibilidad teórica de ejercer un derecho; esta debe ser factible y económicamente accesible. Las limitaciones pecuniarias, por lo tanto, constituyen un obstáculo significativo para cada individuo, al igual que en situaciones donde se busca individualmente una reparación por perprocesos colectivos (Sturner, 2007).

Todas las tradiciones legales emplean mecanismos para solventar la problemática del acceso a la jurisdicción, siendo evidente que no existe una solución única, sino que generalmente se recurre a estrategias complementarias. No obstante, se pueden identificar aspectos fundamentales. Los instrumentos para facilitar el acceso a aquellas partes procesales con escasos recursos económicos se materializan en ayudas financieras gubernamentales o privadas, pólizas de asistencia y protección legal, o simplemente se permite el acceso al demandante en función de la probabilidad de éxito en el litigio. En el caso de daños jurídicos masivos, se busca su resolución a través de la legitimación de ciertas instituciones, acciones colectivas, demandas representativas o acciones de grupo (Sturner, 2007).

En consonancia con esta noción básica, el derecho procesal estadounidense, si bien contempla formas de asistencia financiera para los gastos procesales o la posibilidad de demandas a través de determinados organismos, se basa primordialmente en la representación y postulación procesal con base en un porcentaje del resultado favorable del litigio, sumado a la existencia de las acciones de clase. Por su parte, los sistemas jurídicos continentales se inclinan más hacia la asistencia financiera estatal, las demandas a través de instituciones y las acciones colectivas. Se contraponen, así, la regulación y la desregulación, la organización burocrática jerárquica frente a la autonomía privada para la salvaguarda de los derechos (Sturner, 2007).

La evolución es inminente: la democracia se adapta al modelo desregulado, una opción rechazada por la preferencia continental arraigada a la tradición de la asistencia estatal. En este sentido, cabe mencionar que la tendencia apunta hacia el principio del mercado desregulado, siguiendo el patrón norteamericano, debido a la limitada capacidad

y la inadecuación de la organización estatal para afrontar la litigación internacional. Las corporaciones multinacionales temen las acciones de clase (*class action*) cuando no se pactan honorarios condicionados al éxito del proceso (*quota litis*), particularmente en el caso de los daños punitivos, en contraposición a los procesos mediante organismos o las demandas colectivas (Sturner, 2007).

La conciencia del riesgo individual en el mercado global impulsa la acción colectiva basada en la probabilidad de éxito. El futuro de la protección de derechos depende de esto (Sturner, 2007).

**Trabajo digno, justicia laboral y oralidad**

Sin administración de justicia laboral eficiente, resulta imposible hablar de trabajo digno, pues el conflicto laboral –a decantarse judicialmente–, tiene origen en conductas patronales (forjadas en el seno de actividades productivas), que desconocen a los trabajadores condiciones decentes de realización y retribución.

Desde una perspectiva introspectiva y crítica, la impartición de justicia en el ámbito laboral a lo largo de gran parte de Latinoamérica clama por una profunda reevaluación, una transformación a fondo y un fortalecimiento considerable. Esta urgencia se presenta como un elemento clave para crear un sistema democrático en las relaciones laborales, basado en la idea de un trabajo digno, promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Asimismo, este fortalecimiento es esencial para consolidar la democracia y la buena gestión en cada país participante, ayudando a construir una sociedad más justa e igualitaria para todos sus habitantes (Ciudad, 2011).

Como explica Toselli (2004), la idea tradicional de la justicia en los conflictos –esa imagen de un juez frío e indiferente a lo que le pasa a las personas, hasta que llega el momento de analizar el caso– se basa en la creencia de que todos los participantes son iguales ante la ley y que el juez debe ser totalmente objetivo. Se piensa que esta neutralidad es esencial para poder dar un veredicto justo y legal, que determine quién tiene la razón y qué le corresponde a cada uno.

No obstante, esta potencial vía de reparación se vería obstaculizada si el litigio se limitara a una mera confrontación procesal entre las partes, con el juez actuando como un observador pasivo. En este escenario, reminiscente de un circo romano contemporáneo, el trabajador, en muchas ocasiones, se enfrenta, de manera análoga a tiempos pasados, sin las herramientas necesarias ante una parte adversa que casi siempre tiene la intención de perjudicarlo (Toselli, 2004).

Esto se produce porque a decir de Plá En virtud del acceso privilegiado que ostenta el empleador a la instrumentación probatoria inherente a la relación laboral, recae sobre este la obligación primordial de dilucidar las controversias fácticas. En tales circunstancias, la valoración de la evidencia debe efectuarse considerando las diversas

particularidades del caso, y fundamentándose en la asimetría informativa que dificulta al trabajador la acreditación de ciertos eventos, el suministro de datos específicos o la obtención de informes o documentos precisos (citado en Toselli, 2004).

El activismo judicial en el ámbito laboral nace como reacción a la desigualdad palpable entre empleador y trabajador en los litigios. Busca contrarrestar el abuso de poder del empleador mediante una intervención más proactiva del juez. Este enfoque implica que el juez, para asegurar una resolución justa, puede investigar más allá de lo alegado por las partes, no para suplir su negligencia, sino para mejorar la comprensión de los hechos. Así, el juez recibe facultades, incluso "poderes-deberes", para investigar el caso por iniciativa propia y recabar pruebas adicionales (Perrachione citado en Toselli, 2004).

Sin duda, en los procesos judiciales laborales individuales, el trabajador suele estar en una posición mucho más débil que su empleador. Para equilibrar la situación, es fundamental dar al trabajador ciertas ventajas adicionales. La legislación laboral aborda esta problemática reconociendo ventajas al trabajador y estableciendo una asimetría en favor del mismo. El empleador, con sus superiores recursos, mejor documentación y acceso a asesoramiento legal de primer nivel, logra obtener ventajas inaccesibles para el trabajador (Perrachione citado en Toselli, 2004).

Este activismo judicial encuentra un refuerzo en el bloque de constitucionalidad, incorporado a través de las modernas reformas constitucionales (Perrachione citado en Toselli, 2004).

En su análisis, Toselli (2004), remitiéndose a Ulla de Torresan (2002), argumenta que la aplicación, por vía analógica, de la directriz emitida por el Tribunal Superior, facultaría a los juzgadores a implementar directamente el modelo de "trabajo decente" promovido por la OIT. Esta acción facilitaría la emergencia de una respuesta jurisprudencial coherente y eficaz en todas las naciones adherentes, contrarrestando así los efectos de una economía globalizada.

En consecuencia, se podría abrir paso a una visión revitalizada de corte humanista que contemple el imperativo de que el ser humano debe ser el propósito último de toda edificación dikelógica. Esta premisa fundamental debe guiar al intérprete en el acto de dictar sentencia, otorgando primacía a la dignidad humana sobre los recursos técnicos y financieros, y no a la inversa, como se deduce de ciertas resoluciones economicistas que subordinan el derecho a la rentabilidad de las inversiones de capital (Toselli, 2004).

En consonancia, Perrachione, citado por Toselli (2004), asevera que la oralidad contribuye a la consecución del objetivo social o transpersonal del proceso, fortaleciendo la confianza ciudadana en la administración de justicia.

**Instrumentos internacionales sobre tutela judicial efectiva y sin dilaciones indebidas**

Las normas procesales, aunque no son derecho sustantivo, son herramientas del derecho positivo para hacer efectivos los derechos fundamentales y garantizar el debido proceso (Malca, 2011).

La comunicación oral, extendida globalmente y esencial en acuerdos internacionales, es una práctica común en diversas legislaciones (Gonzales citado por Malca, 2011).

Malca (2011) señala una inclinación en los pactos de Derechos Humanos hacia procedimientos orales, incluso en disputas laborales, al considerarla más eficaz para proteger las libertades individuales que los modelos basados en documentos.

Es crucial entender que no se promueve la oralidad como único sistema judicial, sino que su uso adecuado mejora la equidad y la justicia (Malca, 2011).

A continuación, se explorarán los tratados internacionales sobre la oralidad (Malca, 2011):

a) La Convención Americana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José de Costa Rica (aprobada en la Conferencia de los Estados Americanos, en San José el 22 de noviembre de 1969).

   El Pacto de San José de Costa Rica establece implícitamente la oralidad. Artículo 8.2.f., durante el proceso toda persona tiene derecho, en plena igualdad y entre otras a la defensa de interrogar a los testigos presentes en el tribunal y de obtener la comparecencia, como testigos o peritos, de otras personas que puedan arrojar luz sobre los hechos.

b) El Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas en resolución 2200 (XXI) de 16 de diciembre de 1966, en vigencia desde el 23 marzo de 1976).

   De manera más directa se inclina por la oralidad al disponer en su Artículo 14.1. que toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial.

c) La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana, Bogotá, Colombia, 1948).

   También se encuentra una referencia a la oralidad, pues el párrafo segundo del Artículo XXVI dispone que toda persona acusada de delito tiene derecho a ser oída en forma imparcial y pública, a ser juzgada por tribunales anteriormente

establecidos de acuerdo con leyes preexistentes y a que no le impongan penas crueles, infamantes o inusitadas.

d) La Convención de salvaguardia de los Derechos del Hombre y de las Libertades Fundamentales (Roma, 4 de noviembre de 1950, Consejo de Europa).

   La sección 6.1 garantiza a cada persona una revisión justa y pública de su caso en un plazo razonable. La sección 6.3.d refuerza esto, permitiendo al acusado interrogar a los testigos de la fiscalía y convocar a sus propios testigos para ser examinados bajo las mismas condiciones.

Adicionalmente, la Ley N.° 29497, referente al Procedimiento Laboral, estipula en su Artículo IV que los magistrados especializados en materia laboral están obligados a administrar justicia fundamentándose en la Carta Magna, los tratados internacionales sobre derechos humanos y la legislación vigente.

## Problemas de la administración de justicia laboral

### Mora judicial

No son pocos quienes advierten que el principal obstáculo del sistema judicial radica en la demora interminable y la congestión de los tribunales; Ese escenario, plagado de procedimientos largos y formalismos prescindibles, dificulta el acceso genuino a la justicia. La escasez de recursos y la insuficiencia de personal capacitado suelen salir a relucir como causas recurrentes de la lentitud. Ejemplo de ello: en algunas regiones, los expedientes pueden esperar meses para ser revisados por falta de jueces.

Por otro lado, el modo en que ciertos abogados gestionan sus casos —con intereses por momentos sesgados hacia el lucro personal— contribuye a que los procesos se extiendan aún más. Paradójicamente, agilizar los trámites no solo se presenta como una urgencia técnica sino también como una cuestión ética que impacta directamente la equidad social. Las negociaciones fraudulentas o recurso excesivo a tácticas dilatorias ilustran este problema.

Desde nuestra perspectiva, la ciudadanía exige respuestas ágiles de los tribunales, pero a la vez, las demandas carentes de fundamento terminan complicando innecesariamente la tarea judicial. No cabe duda: el abuso del engaño procesal, sumado a la lentitud, la falta de honestidad y el poco compromiso social, erosiona la confianza en la administración de justicia. Podría argumentarse que una reforma profunda requeriría tanto recursos materiales como una cultura de responsabilidad colectiva, aunque no todos ven con buenos ojos la simplificación de ciertos procesos.

**Procesos puramente escriturales**

En la realidad de muchos sistemas judiciales contemporáneos, la instancia laboral suele perderse entre “montañas” de documentos, haciendo que el camino hacia la verdad se vea obstaculizado por burocracias infinitas. Es curioso: la escasa interacción entre jueces y partes, mezclada con la interminable espera de las resoluciones, produce sentencias que llegan tarde, y en ocasiones, ni siquiera logran abordar las verdaderas necesidades de quienes acuden al tribunal.

El problema crece cuando la comunicación se diluye y los recursos resultan insuficientes; así, los procesos laborales se transforman en procesos engorrosos y poco útiles para quienes dependen de ellos. La insatisfacción es palpable: la lentitud y el costo demoran el acceso a la justicia. Cuando el contacto directo entre juez y partes se desvanece, incluso la imparcialidad puede verse amenazada. Pensemos en los tribunales donde todo se resuelve mediante "expedientes", sin diálogo real, lo que deja a las partes en una posición desventajosa frente a la autoridad.

Jeremiah Bentham —un clásico en materia jurídica— no se contuvo al señalar la torpeza de un sistema judicial atrapado en sus propias redes de lentitud y complejidad. Él buscó fórmulas para evitar el estancamiento causado por el exceso de casos, denunciando cómo la información superficial y el apego desmesurado al papeleo alejaban la justicia de los detalles importantes. La analogía del laberinto burocrático viene como anillo al dedo: cada giro representa una nueva formalidad innecesaria.

Bentham no solo quiso desenredar este laberinto sino que propuso la oralidad como alternativa flexible ante el proceso escrito, criticando abiertamente los viejos métodos que, según su mirada, entorpecían la búsqueda de la verdad. De acuerdo con Perdomo (2004), los cambios promovidos por Bentham dieron pie a innovaciones profundas en la administración de casos civiles, en especial en la tradición angloamericana del siglo XIX. Aquellas reformas fueron mucho más que simples ajustes; transformaron la esencia misma de cómo se entiende y materializa la justicia.

Las consecuencias se dejaron sentir a lo largo del siglo XX, cuando se comenzó a revisar las reglas procesales: hoy día, aunque persiste cierto formalismo europeo —donde lo escrito y las reglas uniformes siguen teniendo peso—, la presión por procesos más eficientes y menos ritualistas se mantiene vigente. Antes, toda acción debía plasmarse por escrito, situación que alejaba al juez de la realidad de las partes, delegando tareas y dificultando el trato directo; ahora, ese esquema ha quedado bastante limitado (Perdomo, 2004).

Por último, aunque las reformas han sacudido los procesos civiles latinoamericanos, el eco de la vieja escuela sigue sonando. En efecto, vemos que las partes conservan una amplia capacidad de decisión durante el proceso (principio dispositivo), persiste la tendencia a perseguir la llamada verdad objetiva (principio de verdad procesal) y se mantiene una aplicación rigurosa de la legislación (principio de legalidad) (Perdomo,

2004). Desde nuestra perspectiva, a pesar del avance, persiste la tensión entre modernidad y tradición, abriendo el debate sobre cómo equilibrar eficiencia y justicia real.

Aun así, esta forma de impartir justicia, con su organización tan establecida, experimentó cambios significativos en el siglo XIX. Estas modificaciones fueron impulsadas por un nuevo enfoque en el desarrollo de los procesos, que defendía la importancia de la comunicación verbal. Con la introducción del Código de Procedimiento Civil de Hannover, cerca de 1850, la oralidad se convirtió en la base fundamental, dejando atrás la importancia que antes tenía lo escrito. Pese a esta transformación considerable, la reforma, desafortunadamente, no produjo los resultados positivos que se esperaban (Perdomo, 2004).

Corría 1895 cuando Austria surgió al mundo jurídico con un sistema pensado para revolucionar la manera habitual de tramitar los procesos: se instauró una dinámica centrada en la oralidad procesal y en principios que perseguían agilidad, transparencia y una supervisión activa del juez en cada fase del procedimiento. El célebre edicto de Franz Klein, valorado como el germen del proceso oral moderno, invita hasta hoy a críticos y analistas —en Europa y América— a debatir sobre el alcance de esta transformación, al punto de considerar el verdadero inicio del debate oralista en el derecho (Perdomo, 2004).

No resulta extraño que quienes han dejado huella en el derecho procesal, como Chiovenda, Cappelletti o Couture, hayan defendido apasionadamente la oralidad: influenciados por el Instituto Iberoamericano, postularon que la exposición verbal en los tribunales no solo dinamiza el ritmo del proceso, sino que potencia el diálogo genuino y la transparencia. Es decir, el paso del documento al veredicto hablado no fue anecdótico, sino revolucionario en el ámbito de la justicia (Perdomo, 2004). Basta pensar en los notorios cambios de dinámica en audiencias públicas frente al tradicional expediente escrito.

El Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica tuvo un papel decisivo, sirviendo como cimiento para la posterior Ley Orgánica Procesal del Trabajo en Venezuela (Perdomo, 2004). De hecho, muchos consideran que ese código es una especie de “puente” entre la tradición escrita y las tendencias orales en América Latina.

Además, el Código de Procedimiento Civil venezolano apostó por los procesos orales para combatir la demora judicial. Así, se concedió al juez la herramienta para descartar con prontitud peticiones infundadas: sin embargo, no faltaron los obstáculos económicos que finalmente limitaron la omnipresencia de las audiencias orales en la práctica cotidiana (Perdomo, 2004). En la actualidad, esa limitación sigue siendo materia de discusión y reforma. Desde nuestra perspectiva, cualquier intento de profundizar la oralidad implica, necesariamente, discutir la distribución de recursos y el diseño institucional del sistema.

El análisis del desarrollo histórico busca mostrar cómo la Ley Procesal Laboral se apoya en gran medida en el derecho procesal civil, pero también se inspira en los

principios constitucionales de procedimiento que han dado forma a su contenido. En resumen, el estudio histórico busca evidenciar la fuerte influencia del derecho procesal civil y los principios constitucionales en la creación y justificación de la actual legislación procesal del trabajo (Perdomo, 2004).

## Litigiosidad

La litigiosidad constituye el componente subjetivo del problema procesal.

Es común ver que la gente prefiere resolver sus problemas litigando. Esto se debe a una creencia muy arraigada de que los juzgados pueden arreglar cualquier desacuerdo. Esta preferencia se hace aún más fuerte cuando la gente siente que el gobierno, a través de sus tribunales, no está resolviendo bien las disputas de la sociedad, ya sean personales o grupales (Perdomo, 2004).

En el ámbito del trabajo lo ideal es evitar que los problemas terminen en los juzgados. Una buena forma de lograrlo es que las empresas, junto con sus trabajadores, creen sus propias maneras de resolver desacuerdos. Así, las partes pueden hablar y solucionar sus diferencias internamente, reduciendo la necesidad de involucrar a los tribunales (Perdomo, 2004).

La idea de usar métodos alternativos para resolver problemas entre empleadores y trabajadores se está viendo como algo muy útil. Tanto los sindicatos como las organizaciones de empleadores deberían pensar en cómo la conciliación puede ayudar en estas situaciones. Formar a los mediadores en técnicas de negociación y conciliación podría abrir un camino diferente y positivo para resolver conflictos laborales. Si tanto los mediadores como los trabajadores y empleadores se capacitaran mejor en estas habilidades, se podrían encontrar soluciones que dejen a todos más contentos y satisfechos (Perdomo, 2004).

## Formalismo

Concentrarse demasiado en los detalles técnicos y los pasos legales exactos dificulta que las personas obtengan justicia de verdad. Esta obsesión por las reglas, que viene de viejas costumbres, especialmente en sistemas que usan mucha instrumentación documental, es muy diferente a la rapidez y facilidad que ofrece la comunicación verbal. Mientras que los papeles requieren cumplir normas estrictas, a menudo necesitando la ayuda de abogados especializados, la comunicación directa y hablada permite que las partes y el juez se entiendan mejor cara a cara. Esta interacción directa, posible gracias a la comunicación hablada, puede aclarar los problemas de manera más fácil y resolver los conflictos más rápidamente (Perdomo, 2004).

Durante décadas, el formalismo se impuso en los procesos civiles como regla sagrada: había que respetar los trámites al pie de la letra, todo debía quedar documentado sin espacio para atajos o saltos lógicos. Hoy en día, todavía sobrevive esa tendencia,

aunque la procesal normativa moderna ya incorpora ciertos márgenes de flexibilidad. De todos modos, difícilmente podría negarse que el expediente escrito sigue reinando como columna vertebral de cualquier proceso judicial (Perdomo, 2004).

En Venezuela, la Constitución intenta romper con esa rigidez tradicional, particularmente a través de los artículos 26 y 257: el primero garantiza una justicia gratuita, accesible e imparcial, mientras que el segundo pone el foco en la verdad sustancial por encima de tecnicismos legales. ¿La intención? Construir un sistema más ágil y justo, donde los procedimientos engorrosos no sean una barrera que aleje a la ciudadanía de la justicia (Perdomo, 2004). Tomemos como analogía la diferencia entre una fila interminable en una oficina pública frente a una ventanilla ágil y directa: la reforma busca acercarse más a la segunda.

Esta nueva dirección constitucional impulsa reformas legales orientadas a simplificar pasos y favorecer el contacto directo entre los actores judiciales. El artículo 257, en particular, aboga por procedimientos orales y claros, promoviendo que las decisiones se basen en el fondo real del conflicto más allá de la forma. El Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) ha ido allanando el terreno para que cada caso cuente con métodos adaptativos, focalizando el análisis en la esencia del asunto y no en la maraña de trámites. Podría decirse que, en la práctica, el TSJ viene marcando una pauta hacia procedimientos menos ritualistas y más sustantivos (Perdomo, 2004).

Por otro lado, si miramos hacia sistemas como los de Estados Unidos o Cuba, encontramos modelos que, desde nuestra perspectiva, podrían servir de ejemplo: ambos apuntan a desentrañar el núcleo real de los conflictos, dejando en segundo plano los detalles secundarios y mostrando vías alternativas frente al formalismo extremo (Perdomo, 2004). Este tipo de enfoque invita a reconsiderar si la justicia debe priorizar la forma o la sustancia, abriendo el debate a nuevas posibilidades.

# CAPÍTULO III

## ORALIDAD, PRINCIPIOS Y PROCESO LABORAL

### Naturaleza y alcance de la oralidad en lo laboral

El término proceso proviene del latín *processus*, cuya raíz nos remite a un avance constante, a la idea de caminar hacia una meta concreta. En el derecho procesal, esta noción de progresión se materializa en una serie de normas y actos formalizados que apuntan a un desenlace bien definido: la sentencia o resolución judicial. Dicho de otro modo, el proceso es una suerte de engranaje legal, compuesto por pasos y rituales sucesivos, elaborados con la finalidad principal de resolver disputas aplicando el Derecho como herramienta de mediación social (Habermas citado en Gamarra, 2010).

Podría pensarse en una carrera de relevantes, donde cada fase del proceso judicial transfiere responsabilidades y decisiones hasta alcanzar la meta. En la práctica, esto significa que el procedimiento es menos un simple trámite administrativo y más un sistema estratégico para canalizar desacuerdos sociales, asegurando reglas de juego claras pero, sobre todo, posibilitando la intervención estatal en la solución de conflictos civiles. Desde nuestra perspectiva, comprender el proceso como una herramienta de intermediación social invita a reflexionar sobre su papel no solo en la distribución de justicia, sino también en la construcción de confianza ciudadana.

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 trabajo.

En doctrina los conflictos jurídicos de trabajo, no son otra cosa que las diferencias entre empleadores y trabajadores reguladas por el derecho del trabajo sustantivo (individual o colectivo), que significarán la reclamación por el reconocimiento, restablecimiento o pago (según corresponda), de los derechos previstos en 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).

La materialización práctica de la función jurisdiccional se denomina proceso judicial (Tulio citado en Gamarra, 2010).

Para diferenciar proceso y procedimiento, el proceso se concibe como la integralidad estructurada de acciones jurídicas, mientras que el procedimiento representa meramente la manifestación externa del fenómeno procesal, es decir, las modalidades específicas a través de las cuales se llevan a cabo y se organizan los actos inherentes al

proceso. Todos estos pasos legales forman el camino, que en conjunto llamamos "proceso". Este proceso busca solucionar el problema legal presentado al juzgado, a través de una decisión oficial del juez (Parodi, citado por Gamarra (2010).

El proceso laboral es el medio legal para proteger los derechos de los trabajadores, una defensa que busca nivelar el campo entre trabajador y empleador. Su objetivo principal es proteger al trabajador, compensando la diferencia de poder en la relación laboral (Mansueti, 2010). Se trata de igualar las condiciones.

Los especialistas en derecho procesal laboral abogan por la independencia de los procesos laborales del proceso civil, buscando una vía rápida y única.

El derecho del trabajo necesita normas propias, diferentes a las de las disputas entre iguales, ya que aplicar las mismas reglas al más débil es injusto. El litigio laboral corrige las normas civiles, facilitando el acceso a la justicia al trabajador (Mansueti, 2010), buscando simplificar el proceso para quien enfrenta mayores dificultades.

Lejos de ser un fenómeno histórico, la oralidad contemporánea es una manifestación innovadora que surge al adaptar los procedimientos legales a los cambios ideológicos y políticos desde la década de 1930. Dichos cambios fueron catalizados por las convulsiones sociales de 1830, 1848 y la Comuna de París en 1871, eventos que desafiaron la concepción del estado liberal manchesteriano, en el cual el procedimiento civil era considerado primordialmente una práctica administrativa rutinaria, y la investigación académica se limitaba fundamentalmente a la interpretación textual (Silva, s.f.).

Un hito inicial en esta corriente renovadora fue la promulgación de las Instrucciones del Marqués de Gerona, un proyecto fallido en su implementación, pero que encontraría su materialización en el Código de Procedimiento Civil (*Zivilprozessordnung*) de Klein en 1895. En España, esta tendencia progresista fue sofocada con la remoción del Marqués de Gerona y la adopción de la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1855, posteriormente refinada en la Ley de 1881, la cual fue adoptada en el subcontinente latinoamericano y adaptada al contexto colombiano en el Código Judicial de 1931 (Silva, s.f.).

El proyecto de Código Civil de 1919, liderado por Chiovenda, propuso una reforma procesal civil de carácter transformador. Esta iniciativa, producto de décadas de investigación y divulgación sobre la oralidad, no solo buscaba reemplazar la escritura con la expresión verbal en el procedimiento, sino que propugnaba la aglutinación de las etapas procesales, la cercanía entre las partes y el juez, y la reconstitución del poder judicial mediante la ampliación de sus facultades investigativas (Calamandrei, 1962 citado en Silva, s.f.).

Fundamentalmente, para los creadores y promotores de este modelo, la oralidad se evidenciaba en la cohesión, la cercanía entre las partes y una conducción firme y activa del proceso por parte del juez. De manera análoga, los redactores de la iniciativa para un

Código Procesal del Trabajo independiente en Colombia, allá por 1945, entendían la oralidad como un axioma cardinal, vinculándola estrechamente con la inmediatez en la recepción de la prueba y la unificación de las etapas procesales en el menor número de actos posibles, tal como se declara explícitamente en la justificación presentada por el ministro Arriaga Andrade (Calamandrei, 1962 citado en Silva, s.f.).

Sin poner en tela de proceso las premisas subyacentes a estas ideas, se sugiere, desde una perspectiva meramente formal, que la oralidad, en tanto institución jurídico-procesal, se configura como una praxis, entendida como una conducta procesal formalmente reglamentada. En su cumplimiento, los sujetos procesales deben fundamentar, articular, argumentar y resolver de manera verbal, prescindiendo del uso de documentos.

Si se tiene en cuenta que para algunos ordenamientos, la oralidad se entiende solo como la preponderancia de lo hablado sobre lo escrito, nos encontramos ante un instituto jurídico carente de esencia principística; es decir, ante un procedimiento (o 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, como ya se ha expresado, un instituto que debiera estar dotado de axiología.

En las discusiones en torno al proyecto del Código Procesal Civil Modelo, la oralidad ya no se considera un principio jerárquico. El documento adopta el sistema de la oralidad, entendido en su sentido más general, como la base para la integración de principios como la inmediación, la concentración, la preclusión, la publicidad y la conducción judicial del proceso, todos ellos integrados al Código Modelo. Sin embargo, si intentáramos ofrecer una representación más exacta del procedimiento establecido, podríamos sostener que, más que estrictamente oral (dada la virtual inexistencia de la oralidad en su forma más pura, lo que nos lleva a hablar de un sistema mixto), se trata de un procedimiento que da forma a las audiencias (Véscovi, 1986 citado en Silva, s.f.).

El Código Procesal Civil Modelo para Iberoamérica, producto del esfuerzo colectivo del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, pone en primer plano la relevancia de la oralidad en los procesos judiciales. No es casual que, en su exposición de motivos, la razón número 20 subraye con contundencia: “Fomentar la implementación real de los principios de claridad, inmediatez y celeridad procesal resulta trascendental, partiendo de que la comunicación verbal constituye el medio más idóneo para tal propósito” (Silva, sf). Entonces cabe pensar en un proceso como una conversación estructurada donde el lenguaje hablado se convierte en la herramienta más efectiva para despejar dudas y facilitar decisiones.

Visto así, el marco procesal latinoamericano no solo reconoce la oralidad por su importancia intrínseca, sino que la trata como tecnología jurídica de alta eficiencia; sirve para concretar valores esenciales en el litigio civil, entre ellos, la transparencia, la proximidad del juez frente a los medios probatoriosdirectos y el flujo dinámico de la información. Pensemos, por ejemplo, en audiencias orales donde los involucrados, frente

al juez, pueden aclarar al instante cualquier ambigüedad en vez de esperar meses una respuesta escrita. En definitiva, la oralidad aparece como el canal privilegiado para asegurar procesos más justos y eficientes (Silva, s.f).

Para los redactores del Código Procesal Civil Modelo, la ruta está bien señalizada y defienden la importancia de establecer pasos claros y estructurados que den seguridad al proceso. Las normas procesales se ven como herramientas prácticas –no como obstáculos–, una especie de brújula afinada que orienta el trabajo de jueces, partes, abogados y hasta testigos. En el fondo, podría decirse que el proceso judicial funciona como una receta detallada: cada paso bien definido permite alcanzar el resultado buscado de forma ordenada y precisa (Silva, sf). Desde nuestra visión, convertir a la oralidad en una forma preponderante de proceder no solo moderniza el sistema, sino que lo acerca a las verdaderas necesidades de la sociedad.

Por consiguiente, toda técnica involucra: (a) un examen minucioso del comportamiento en la situación real; (b) la formulación precisa del objetivo que se desea obtener; (c) la delimitación de un método, un recurso, un mecanismo artificial, es decir, inventado por el hombre y, por tanto, inherentemente distinta de la forma de obrar ntural o instintiva; (d) que simplifica, acelera o mejora, o alcanza dichos objetivos en condiciones más ventajosas o ideales (Silva, s.f.).

En el Perú la Ley Nro. 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 en el Perú posee características propias que merecen estudio particular desde la experiencia que suministra el derecho comparado.

En su intento por armonizar el poderío económico y la contribución laboral, el derecho del trabajo parte del axioma de que la vinculación entre empleador y trabajador exhibe una disparidad intrínseca. Con el fin de mitigar esta asimetría, su normativa, tanto sustantiva como adjetiva, favorece al trabajador, manifestando su carácter tuitivo. En consecuencia, se puede aseverar que el derecho laboral constituye un "derecho compensatorio" (Ochoa, 2012), estructurado para equiparar las condiciones.

El ethos del derecho social y sus procedimientos judiciales no se sustentan en una igualdad ilusoria, sino en la reparación de las disparidades fácticas. La verdadera equidad no es meramente el *incipit* jurídico, sino el objetivo último: una justicia auténtica (Radbruch, 1974 en Ochoa, 2012).

La práctica de dirimir controversias oralmente no es un fenómeno reciente; desde tiempos ancestrales, la comunicación verbal ha fungido como el principal instrumento para la resolución de conflictos. La escritura emergió posteriormente, para documentar y formalizar las decisiones. Si bien el pronunciamiento del veredicto aún se realiza in personam, la sociedad contemporánea demanda transparencia y comprehensibilidad en la

resolución de disputas. De ahí la trascendencia de consignar las sentencias por escrito, con el objeto de garantizar su accesibilidad y facilitar la dilucidación del mecanismo legal (Mansueti, 2010).

La oralidad es un procedimiento que significa darle más importancia a lo que se dice respecto de lo que se escribe. En lugar del papeleo, la gente se comunica directamente hablando. Sin embargo, es importante recordar que lo que se dice se anota en actas oficiales. Así que, la oralidad no es que el proceso entero sea solo hablado, sino que algunas partes usan esta forma de comunicación para hacer ciertas cosas dispuestas así por el ordenamiento (Mansueti, 2010).

Por su parte Ochoa (2012) señala que actualmente, no hay defensores reconocidos del sistema escritural pleno, en el cual: *quod non est in actis, non est in mundo* (lo que no está escrito en el expediente, no existe).

En esencia, las pretensiones promovidas dentro de un proceso judicial procuran salvaguardar las prerrogativas del individuo frente a una potencial sanción, restricción de su libertad o desposesión de sus bienes. Tales diligencias se orientan a la consecución de un pronunciamiento jurisdiccional que notifique a las partes interesadas la norma concreta (ya sea una sentencia o un acto jurisdiccional que aplique la ley general al caso específico), dirimiendo la controversia (en procesos declarativos) o compelendo al cumplimiento de una obligación previamente establecida (en procesos ejecutivos) (Mansueti, 2010).

Aunque ningún sistema legal opera de forma completamente hablada o únicamente a través de documentos, algunos integran la comunicación verbal en etapas particulares, mientras mantienen la documentación por escrito. A la inversa, los procedimientos que se basan principalmente en la documentación escrita pueden incorporar etapas con un énfasis considerable en la expresión oral (Mansueti, 2010).

La preeminencia de la palabra hablada es especialmente notoria cuando la presentación inicial –demanda– y su contestación se exponen verbalmente ante el juez. Subsecuentemente, toda la actividad probatoria se desarrolla en una sesión donde el juez está presente. Este método procesal es común en ciertas demarcaciones legales de los Estados Unidos (Mansueti, 2010).

En el ámbito latinoamericano, la denominación "proceso oral" comúnmente se aplica a aquellos en los que la comunicación verbal prevalece sobre la comunicación escrita. Esto significa que, a pesar de que etapas cruciales, como la postulación o el rechazo de la demanda, puedan formalizarse documentalmente, la preponderancia de la expresión hablada define el carácter del proceso. Básicamente, aunque algunos pasos clave del proceso se plasman en documentos, lo que realmente define este tipo de proceso es la importancia que se le da a la discusión y el debate hablado. O sea, más allá de los papeles, lo fundamental aquí es la forma de hablar, la presentación oral de los argumentos y el intercambio de ideas entre las partes (Mansueti, 2010).

En el pasado, en el mundo del trabajo, se valoraba más la palabra hablada que los papeles. Se suele mencionar que Francia, allá por 1806, fue la primera en crear tribunales dedicados a solucionar problemas laborales, llamados "*Conseils Prud'Hommes*" (algo así como Consejos de Gente Experimentada). Estos tribunales, formados por tres partes, podían resolver los problemas que surgían en el trabajo (Mansueti, 2010).

El proceso era flexible, oral y orientado a la conciliación. Únicamente en caso de que la conciliación no prosperara, se procedía a resolver la controversia, priorizando la justicia natural. Esta ausencia de formalidades y la preponderancia de la comunicación verbal se trasladó a España en 1873, con la promulgación de la Ley del 24 de julio, la cual estipulaba normas laborales protectoras para menores y mujeres, y, además, instituía "Jurados Mixtos" para asegurar su cumplimiento (Mansueti, 2010).

Por lo tanto, se puede deducir que las primeras normativas sustantivas dirigidas a la protección del trabajador estuvieron acompañadas de la puesta en marcha de procesos de índole particular, caracterizados por la falta de rigidez, el énfasis en la comunicación oral y la búsqueda de la equidad en la resolución del conflicto.

En las ciencias jurídicas, la oralidad reclama protagonismo en las normas adjetivas, especialmente en el derecho procesal laboral. Por el contrario, el derecho procesal civil sigue aferrado a la escritura y estructura formal; allí cada paso se documenta minuciosamente y pocas veces se deja espacio a la espontaneidad argumentativa, en clara diferencia con lo que ocurre en el ámbito laboral, donde el peso recae en lo que se expresa de viva voz (Malca, 2011). Es como comparar un debate cara a cara con una correspondencia de cartas, con toda la inmediatez y matices que solo la palabra hablada puede transmitir.

Últimamente, se percibe una transformación significativa en cómo interactuamos dentro del proceso judicial: la oralidad ha dejado de ser una simple formalidad y se ha convertido en un facilitador que busca que el proceso refleje con mayor fidelidad la realidad de los hechos. Su fuerza reside en transformar la evidencia en relatos tangibles y convincentes para el juez. En el contexto laboral, es precisamente esta apuesta la que impulsa la Ley Procesal del Trabajo N.º 29497, donde aparece la oralidad, según su Título Preliminar, como principio de toda la arquitectura procesal (Malca, 2011).

La larga historia de nuestro sistema legal ha dejado como legado un sentimiento de lealtad profunda entre los profesionales de la abogacía, moldeando rutinas y aprendizajes que, aunque eficaces en épocas pasadas, ahora tienden a generar un apego casi emocional a esquemas que a veces ya no resuelven los problemas actuales de manera eficiente (Malca, 2011). Es común escuchar entre juristas frases como "así se ha hecho siempre", aunque el contexto social y las necesidades hayan cambiado.

Por más que sepamos que algunas prácticas —herencia de normas ya superadas— quedan obsoletas ante los retos actuales, continúan pesando en el día a día procesal,

dificultando la entrada de criterios nuevos. Ahora bien, la sociedad exige procesos menos rígidos y soluciones que apunten a la verdad efectiva del asunto, por eso resulta imprescindible considerar la importancia que adquieren determinados medios probatorios considerados subestimados: peritajes, testimonios de testigos presenciales y otros atípicos (Malca, 2011).

En definitiva, la oralidad judicial se refiere a ese intercambio vivo de información, donde las partes y el juez interactúan directamente. Un proceso que privilegia el hablar suele ser más eficiente, menos burocrático y permite una comunicación clara y sin barreras. El juez, al escuchar y dialogar de primera mano, no solo comprende mejor los planteamientos, sino que se involucra en el proceso, formando su criterio paso a paso conforme avanzan los argumentos (Feliciano, 2010). Desde nuestra perspectiva, esa cercanía no solo agiliza los procesos, sino que también aporta humanidad y sentido al ejercicio de la justicia.

La forma hablada del proceso legal acelera su curso, pues el juez puede aclarar dudas y pedir detalles rápidamente, evitando procedimientos complicados. Además, permite observar mejor las señales no verbales entre los presentes y en la relación juez-persona, haciendo todo más cercano (Feliciano, 2010).

En realidad, en una presentación oral, el juez no solo escucha los argumentos de todos, sino que también presta atención a cómo actúan, cómo reaccionan, sus gestos, su postura y, en general, su comportamiento. Observar estas cosas, que sería difícil notar en un texto escrito, le ayuda al juez a entender mejor lo que pasó en realidad (Feliciano, 2010).

En resumen, la manera en que nos comunicamos con palabras se vuelve muy importante para llevar adelante un proceso, sobre todo cuando hablamos de leyes laborales. ¿Por qué? Porque alargar demasiado una disputa sobre los derechos de un trabajador puede perjudicarlo bastante (Feliciano, 2010).

Considerando que los problemas que se arreglan en estos procesos a menudo tocan aspectos muy personales y la seguridad económica del trabajador (ya que su trabajo es fundamental para mantenerse a sí mismo y a su familia). En esencia, la oralidad acelera la resolución, protegiendo al trabajador de las consecuencias negativas de un proceso largo y costoso (Feliciano, 2010).

Identificar las ventajas de la oralidad, no signfica encontrar en ella la solución a todos los problemas que acarrea la administración de justicia, menos aún que al hacerlo, nos hallemos ante un principio. Por otro lado, al no considerarla como un principio, no resulta válido –desde ningún punto de vista-, atacarla como si se tratara de un instituto procesal inservible. Su efectividad en el contexto de la procesalización judicial del trabajo actual es trascendente y ello ninguna relación guarda con el hecho de no hallarnos ante un principio.

## Congestión judicial y oralidad

La implementación del Código Procesal Civil Modelo para Latinoamérica subraya que la clave para optimizar la administración de justicia reside en la condensación de actos procesales, el contacto directo del juez con las partes y los medios probatorios(inmediación), la presteza en el desarrollo del proceso y la utilización de la comunicación verbal (oralidad). El propósito fundamental era modernizar y dinamizar el sistema judicial colombiano, dando especial importancia a la proximidad y la centralización de las etapas del proceso (Silva, s.f.).

La rapidez en la solución de disputas requiere optimizar los procesos para alcanzar una resolución ágil, idealmente en un par de audiencias. No obstante, reducir la congestión judicial no depende únicamente de la adopción de procesos orales (Silva, s.f.).

La idea de solucionar un conflicto en una sola sesión es atractiva, pero el elevado número de casos en los tribunales dificulta su realización. Lograr ese único encuentro puede retrasarse si el volumen de trabajo del tribunal es muy alto (Silva, s.f.).

Esta dificultad fue reconocida al debatirse la Ley 1149 de 2007, lo que motivó la petición al gobierno de asignar fondos para aliviar la sobrecarga del sistema judicial durante un periodo de dos años. Esto involucraba la creación transitoria de más tribunales y la generación de nuevos empleos para abordar el acumulado de casos sin resolver (Silva, s.f.).

Tres elementos son cruciales para la reducción del embotellamiento judicial:

i. Un sistema judicial eficaz necesita inversión en recursos: financiamiento, herramientas y tecnología. Tribunales adecuados agilizan procesos, con audiencias rápidas y procesos ágiles. Jueces especializados y salas suficientes previenen retrasos. Sin estos, el sistema se debilita (Silva, s.f.).

ii. El éxito del Código de Klein radicó en la capacitación judicial, control de pruebas y transparencia. Buscaba igualdad, dando al juez poder correctivo sin eclipsar a las partes. La capacidad e integridad judicial fueron vitales para la "dirección judicial". Sin esto, la reforma peligra. Nombrar jueces sin experiencia en procesos orales laborales es un error. La obligación de nombrar al primero de la lista, sin importar su especialidad, impide elegir expertos, perjudicando la justicia laboral. La contratación temporal de jueces de descongestión desperdicia recursos. No todos los aspirantes son aptos para la oralidad (Silva, s.f.).

iii. Las reformas procesales exitosas requieren colaboración entre abogados y el gobierno. Rechazar estrategias que menosprecien estas innovaciones legales por su origen (juristas o judiciales) es crucial. La contribución de todos es vital.

> Todos deben cumplir con la obligación constitucional de colaborar con la justicia, especialmente los organismos oficiales. Un esfuerzo conjunto entre expertos legales y dependencias gubernamentales es fundamental para la legitimidad y eficacia de las reformas (Silva, s.f.).

**Proceso por audiencias**

Las disputas que se presentan en el ámbito laboral suelen encontrar solución gracias a un proceso que mezcla la presentación de explicaciones orales con la entrega de evidencia escrita durante las reuniones de conciliación o proceso. La ley actual ve este método como algo fundamental para asegurar la justicia, buscando, en el mejor de los casos, una salida rápida y eficiente a los problemas entre trabajadores y empleadores (Perdomo, 2004).

Aparte de eso, también hay otros problemas que complican las cosas, como una infraestructura que no está en las mejores condiciones, falta de gente trabajando y la importancia de mejorar la formación y el entrenamiento de los jueces. Para intentar solucionar estos problemas, dentro de lo posible, se están usando métodos que fomentan hablar directamente, la mediación y llegar a acuerdos. Los sistemas judiciales que se revisaron muestran un verdadero interés en hacer que la justicia sea más accesible para todos, invirtiendo tanto en cosas físicas como en mejorar las habilidades de las personas que trabajan en el sistema (Perdomo, 2004).

Aunque se ha puesto mucho empeño y se cuenta con las herramientas necesarias, llevar a la práctica un proceso oral de manera eficiente todavía enfrenta algunos obstáculos. A pesar de esto, se cree que hay bastante espacio para resolver más rápido muchos problemas que hoy en día están sobrecargando los juzgados, lo cual va de la mano con cómo han ido cambiando poco a poco las ideas fundamentales de la Constitución en diferentes lugares (Perdomo, 2004).

En el sistema judicial oral venezolano, donde hablar tiene un rol principal, la audiencia inicial o preparatoria y la audiencia de proceso oral se destacan. Esta última es crucial e imprescindible, siendo el centro del proceso para aclarar lo que pasó y examinar cuidadosamente los medios probatoriospresentados por los involucrados (Perdomo, 2004).

En Venezuela, una vez que la persona demandada recibe la notificación oficial, se realiza una reunión inicial, llamada audiencia preliminar. En este encuentro importante, tanto la persona que demanda como la persona demandada se presentan ante el juez. La discusión de los argumentos a favor y en contra de la demanda se convierte en una especie de negociación, donde el juez actúa como un mediador, intentando lograr que lleguen a un acuerdo. Si esta gestión de mediación tiene éxito, se encuentra una solución que beneficia a ambos lados (Perdomo, 2004).

Después de que se cumplen los primeros pasos del caso, como responder a la demanda y reunir todos los medios probatorios correxpondientes, llega el momento clave: la audiencia de proceso. Esta audiencia ya está oficialmente programada y anotada en los documentos del caso. Todos los involucrados ya saben de esta fecha tan importante, porque es donde el juez tomará una decisión final sobre el asunto principal del problema (Perdomo, 2004).

Una vez se han revisado minuciosamente todas las pruebas, estas quedan bajo la estricta vigilancia del juez, quien está obligado a resolver el caso en un corto lapso: debe dictar su decisión definitiva en apenas una hora. El fallo, transmitido de manera verbal en audiencia, se notificará oficialmente como parte de la sentencia completa en un máximo de cinco días; Además, queda abierta la posibilidad de apelar ante tribunales superiores para revisar el resultado (Perdomo, 2004).

En escenarios de procesos orales, la dinámica cambia radicalmente: la presencia directa de las partes y el juez aporta agilidad y transparencia. El magistrado observa de primera mano las pruebas, lo que fortalece su criterio al valorar el debate probatorio. Saber identificar los hechos clave en disputa y evaluar la evidencia adecuada es crucial para el desenlace judicial (Perdomo, 2004). Imagina una competición de debate, donde el juez hace de árbitro y cada argumento se exponen frente a él, permitiéndole llegar rápidamente a lo esencial.

La contestación a la demanda —el contrapunto inicial— define los temas relevantes. Las audiencias públicas cumplen la función de aclarar las peticiones, identificar hechos importantes y permitir la valoración justa y abierta de los medios probatorios (Perdomo, 2004). Desde esta perspectiva, la transparencia procesal se compone tanto del acceso de las partes como de la claridad en la exposición ante el juez.

En países como España, existe la opción de conciliación antes de iniciar el proceso. El juez conserva la imparcialidad y nunca da opiniones previas; su labor es más de facilitador que de protagonista director. No obstante, asistir a la conciliación es obligatorio, y el proceso no avanza sin ese paso previo (Perdomo, 2004).

En la práctica venezolana, el juez desempeña un papel clave en la audiencia inicial: más que investigar y decidir, procura que las partes lleguen a un acuerdo amistoso. Esta figura de mediador busca que las diferencias se superen sin proceso formal, lo que resulta en soluciones más rápidas y satisfactorias para todos. Además, el mecanismo del "despacho saneador" se aplica como filtro: permite aclarar y transparentar el funcionamiento del proceso, eliminando pasos innecesarios y evitando duplicidad de actuaciones (Perdomo, 2004).

En el proceso oral, a diferencia de los trámites burocráticos de antes, el juez se involucra mucho más. Está atento a lo que pasa, examina los medios probatorios con cuidado, pero siempre de forma justa y sin tomar partido por nadie. Su trabajo es observar todo con detalle y analizar a fondo lo que se presenta como evidencia (Perdomo, 2004).

Esta manera de resolver conflictos, ya sean entre personas o grupos, es muy diferente a ir a proceso, donde todo se basa en papeles. En el proceso, el juez tiene que dar un veredicto después de revisar los medios probatoriospresentadas; pero es clave recordar la importancia de los documentos y de cómo se presentan los argumentos de forma clara y convincente (Perdomo, 2004).

Debido a todo esto, la comunicación hablada continúa siendo crucial en todo el mundo. Es que es un componente fundamental de la justicia y la equidad. La importancia constitucional de este proceso legal es considerable, ya que ayuda a asegurar que los hechos, los medios probatorios presentados y la búsqueda de la verdad estén en armonía (Perdomo, 2004).

**Principios y proceso laboral**

Según Moliner, tal como lo presenta Ochoa (2012), un principio es como la base, lo fundamental de cualquier cosa. Entonces, los principios del derecho procesal vendrían a ser sus elementos más importantes.

Los principios del ordenamiento son las ideas fundamentales y motivadoras que dan forma a cómo una sociedad en particular organiza su sistema de leyes (De Castro, 1984 citado en Ochoa, 2012).

Ochoa (2012) amplía esta concepción, indicando que tales ideas no son sino valores ético-jurídicos patentes en una sociedad dada y en un contexto histórico concreto.

Su propósito es presentar un sincretismo axiológico entre la ética y el derecho, lo cual no es forzado si se tiene en cuenta que la finalidad de los principios es la de constituirse en facilitadores teóricos para la interpretación y aplicación de las leyes, provenientes de la esencia misma de las normas, de allí la noción de principio (comienzo – origen), además de su explicación axiológica (valores – deberes) además una marcada dimensión práctica (inspiración de normas – solución judicial) (Ochoa, 2012).

Considerando los postulados de Plá (1998), referenciados por Gamarra (2010), los principios se definen por su naturaleza comprensiva. Estos no se limitan a un caso específico, sino que se conciben como proposiciones fundamentales, con la vocación de aplicarse a un espectro indefinido de circunstancias, transcendiendo contextos espaciales y temporales.

En la misma línea argumentativa, Gamarra (2010) enfatiza la necesidad de que el derecho procesal del trabajo posea un cuerpo de principios singular y bien definido. Esta base principista resulta esencial para consolidar la autonomía de esta rama jurídica frente a otras disciplinas legales.

Consecuentemente, Pasco (1997) argumenta que la explicitación de los fundamentos del derecho procesal del trabajo se traduce en la justificación de su independencia y su razón de existencia como área jurídica diferenciada.

No obstante, Gamarra (2010) advierte que, a pesar de la importancia teórica del tema, existe una tendencia generalizada a no distinguir con precisión entre los principios del derecho procesal y las particularidades técnicas del procedimiento. Además, constata una falta de consenso entre los especialistas en derecho del trabajo con respecto a la identificación de principios comunes a la materia.

De las citas precedentes se puede afirmar que no todos los estudiosos del derecho del trabajo tienen una misma perspectiva en relación a los conceptos que pueden ser considerados principios; y si la tuvieran, no todos los identifican, denominan, clasifican y ubican de la misma manera.

En la concepción de Plá (1998), referida por Gamarra (2010), los principios se definen como directrices que fundamentan determinadas normativas e influyen, ya sea de forma directa o indirecta, en una variedad de soluciones. Por consiguiente, estos pueden servir como catalizadores e impulsores para la promulgación de nuevas regulaciones, ofrecer una guía para la elucidación de las leyes vigentes y dirimir situaciones imprevistas.

Desde una perspectiva analítica y en consonancia con la postura del profesor Gamarra (2010) en esencia, el derecho procesal del trabajo surge como una respuesta apremiante a la necesidad de asegurar y operacionalizar los derechos sustantivos de los trabajadores, protegiéndolos de la desinformación, el incumplimiento o la vulneración de estos.

Su creciente trascendencia reside precisamente en este objetivo, así como en la prevención de las consecuencias negativas que pueden derivarse de la desprotección laboral. Ambas perspectivas exigen la adecuación de los criterios del proceso judicial común a las normativas y principios del derecho del trabajo, a las singularidades inherentes a los conflictos derivados de la relación laboral y a las reivindicaciones de los trabajadores (Gamarra, 2010).

Las instituciones del derecho procesal evolucionan, careciendo entonces de un enfoque estático; en consecuencia, no es válido pensar en los principios solo como axiomas accesorios ante vacíos o deficiencias de la norma legal, que en su caso constituye la noción sustantiva propia de los principios generales del derecho, la cual sirve para comprender por qué un principio no es norma legal (regla).

Para Plá (1998) a diferencia de las reglas, cuya validez implica una aplicación binaria, los principios ofrecen justificaciones direccionales para la toma de decisiones; sin embargo, su formulación no predefine taxativamente el conjunto de circunstancias que demandan su invocación.

Bajo esa misma lógica, mientras que las leyes se manifiestan principalmente como preceptos definidos, las normas constitucionales se expresan con mayor inclinación como principios fundamentales. La diferenciación entre estos principios y los preceptos implica, por consiguiente, discernir, en un sentido amplio, la Constitución de la legislación ordinaria (Zagrebelsky, 1995 citado en Plá, 1998).

Y desde una perspectiva de especialización sustantiva dice Plá (1998) que inicialmente, se debe destacar que únicamente los principios fundamentales ostentan un rol genuinamente constitucional, en el sentido de edificar el sistema jurídico. Una distinción clave reside en el tratamiento diferenciado que la doctrina jurídica dispensa a los principios y a las normas. Únicamente las normas son susceptibles al método de la exégesis jurídica. Los principios, en cambio, son dilucidados a través del análisis del lenguaje en correspondencia con los valores que conforman el *ethos* (Plá, 1998).

Cumplimos con las reglas, pero nos guiamos por nuestros valores. La diferencia clave es que las reglas nos dicen qué se espera de nosotros, definiendo lo que tenemos que hacer, evitar o nos permiten hacer en situaciones particulares contempladas por esas mismas reglas (Plá, 1998).

En cambio, un principio no dice exactamente qué hacer, sino que da una idea general de cómo reaccionar ante situaciones que inicialmente no son claras, pero que luego se definen. Los principios nos preparan para tener actitudes positivas o negativas, de apoyo o de rechazo, hacia las consecuencias que puedan surgir. Su sentido no se entiende en teoría, sino solo en la práctica y es ahí donde realmente captamos su importancia (Plá, 1998).

Las reglas se pueden seguir y usar sin pensar mucho, como una máquina. Pero esto no funciona con los principios. Una regla puede establecer una consecuencia legal fija para cada situación, indicando qué debe, no debe o puede hacerse en ciertos casos, o autorizando algo de manera definitiva. Así, podríamos designarlas como prescripciones definitivas. La subsunción es la forma de aplicación que las distingue (Plá, 1998).

Por otro lado, los principios, en esencia, son imperativos de maximización. Dictaminan que algo debe concretarse de la forma más completa o extensa concebible, dentro de los límites permitidos por las realidades legales y prácticas. Esto significa que su aplicación puede graduarse en intensidad y el alcance de su debida observancia no solo está determinado por las viabilidades empíricas, sino también por las jurídicas (Plá, 1998).

La factibilidad de materializar un principio se encuentra supeditada, fundamentalmente, no solo a normas sino también a principios antagónicos. Este último punto implica que los principios son inherentemente flexibles y exigen una evaluación comparativa. La ponderación constituye el modo de aplicación distintivo de los principios (Plá, 1998).

La diferencia entre reglas –normas- y principios puede entenderse en tres dimensiones:

La primera dimensión enseña que las normas siempre están explícitamente insertas en el ordenamiento interno, lo que no ocurre con los principios. Ellos están implícitos en el ordenamiento, siendo inferidos desde una norma o un conjunto de normas (Pedreira, 1997 citado en Plá, 1998).

Para la segunda dimensión las normas se caracterizan por su rigidez y falta de flexibilidad. No admiten excepciones que no estén explícitamente establecidas. Operan bajo una lógica de "todo o nada": o se aplican por completo, o no se aplican en absoluto. Si una situación fáctica encaja perfectamente con los requisitos delineados en una norma válida, entonces su aplicación es obligatoria. A diferencia de esto, las reglas o normas legales actúan de otra forma. Incluso los principios más parecidos a las normas legales, no se imponen de forma automática o inevitable solo porque se cumplan ciertas condiciones. En cambio, en lugar de una observancia de "sí o no", su importancia y pertinencia deben ser evaluadas y consideradas cuidadosamente en cada situación particular (Pedreira, 1997 citado en Plá, 1998).

Para la tercera es crucial considerar la faceta de la trascendencia o la magnitud. Los principios, por importantes que sean, no son absolutos ni operan indefectiblemente. Es decir, su aplicación no está exenta de salvedades. No debemos asumir que un principio anula o invalida a otro; su coexistencia implica una delicada labor de ponderación y contextualización. En otras palabras, su influjo no es excluyente, sino que exige un estudio sofisticado para determinar su relevancia en cada situación particular (Pedreira, 1997 citado en Plá, 1998).

Cuando se entrecruzan varios principios quien ha de resolver el conflicto debe tener en cuenta el peso relativo de cada uno de ellos. Las normas en cambio poseen distinto nivel jerárquico, lo que es un criterio completamente distinto (Pedreira, 1997 citado en Plá, 1998).

De Castro (1949) citado en Plá (1998) sostiene que los principios del derecho cumplen una triple misión:

a) Informadora: inspiran al legislador, sirviendo como fundamento del ordenamiento jurídico.

b) Normativa: actúan como fuente supletoria, en caso de ausencia de la ley. Son medios de integración del derecho.

c) Interpretadora: operan como criterio orientador para el juez o intérprete.

La adaptabilidad multifacética de los pilares fundamentales del derecho laboral, su aptitud para desenvolverse en diversos ámbitos, fundamenta la razón por la cual su aplicación no es uniforme en todas las situaciones. Algunos, actuando como faros orientadores, instigan al legislador o al artífice de la legislación laboral, proyectando luz sobre la senda para el establecimiento de preceptos equitativos. Otros, en cambio, adquieren una preeminencia superior en las manos del intérprete legal, el responsable de elucidar el significado profundo de la ley. En síntesis, no todos los principios exhiben, con la misma vehemencia o vigor, esa triple dimensión de ser manantial de inspiración, brújula doctrinal e instrumento de interpretación (Plá, 1998).

Una interrogante crucial se centra en determinar si los principios del derecho del trabajo ostentan un poder normativo efectivo, o si, en esencia, funcionan como elementos cohesionadores e integradores del entramado legal existente. La solución a este dilema está inexorablemente supeditada al marco jurídico positivo propio de cada país, especialmente en lo concerniente a la elucidación de las fuentes supletorias admitidas. Empero, la respuesta también se ve modulada por la evaluación que se realice sobre la relación entre los principios cardinales del derecho del trabajo y los principios generales del derecho, partiendo de la base de que la inmensa mayoría de los sistemas legales nacionales incorporan a estos últimos dentro de su arsenal de fuentes subsidiarias (Plá, 1998).

Según Bayón (1976), resulta entonces que los principios son postulados convertidos en criterios de orientación legislativa y judicial, producto de la vigencia de fuentes formales del derecho, como normas jurídicas o jurisprudencia. Pueden ser fuentes materiales de derecho; pero no fuentes formales.

La cuestión de si los principios del derecho del tabajo ostentan una función normativa, ergo, si operan como elementos de complementación e integración del corpus legal, es siempre materia de debate. La resolución a este interrogante se halla intrínsecamente ligada al ordenamiento jurídico positivo específico de cada nación, particularmente en lo concerniente a la jerarquía y enumeración de las fuentes supletorias admitidas (Plá, 1998).

La respuesta también se ve influenciada por la interpretación que se adopte en relación con el vínculo entre estos principios laborales distintivos y los principios generales del derecho, dado que la mención de estos últimos como fuentes subsidiarias es prácticamente ubicua en los sistemas jurídicos nacionales (Plá, 1998).

A decir de Salwa, citado por Plá (1998) las formulaciones que pretenden convertirse en principios deben revestir las siguientes exigencias:

a) Expresar en su contenido las ideas maestras de la política del Estado u otras ideas de gran importancia social y jurídica.

b) Ocupar un lugar central en el sistema de las normas de derecho del trabajo.

c) Presentar una importancia fundamental para todo el sistema del derecho del trabajo, determinando sus principales características y uniendo las disposiciones de esta rama jurídica en un todo armonioso.

Para Plá (1998) la identificación de principios presenta una notable divergencia de perspectivas, constituyendo un área donde se manifiesta una heterogeneidad considerable de opiniones.

Un punto doctrinario adicional y relevante en lo que respecta a los principios, reside en su invocación recíproca por parte de la fuerza laboral y la patronal. En este sentido, tanto trabajadores como empleadores están facultados para aducir dichos principios con el propósito de debatir la validez de su aplicación, argumentar un posible desbordamiento, evidenciar la superación de un umbral en su implementación, o bien, dilucidar el marco interpretativo apropiado ante un uso indebido por la otra parte (Plá, 1998).

En relación con lo anterior, el profesor Ochoa (2012) propone una teoría sumamente interesante sobre los tres rasgos distintivos que definen la noción de principio en el ámbito jurídico: a) La presencia de un valor ético-jurídico innegable; b) La perdurabilidad de dicho valor mientras el modelo jurídico de sociedad se mantenga vigente; y c) La generalidad de ese valor dentro del ordenamiento jurídico en su totalidad –principio general–, o dentro de la rama o subrama correspondiente, es decir, que el presunto principio no sea contradicho internamente. Sin estos tres elementos esenciales, no podríamos hablar de un verdadero principio. En el mejor de los casos, tendríamos una mera directriz práctica o una herramienta, dependiente de las circunstancias y, por tanto, fácilmente modificable.

Para Capelleti (1972), el "principio" de oralidad puede entenderse de dos maneras. Primero, como un proceso que busca ser rápido, directo y efectivo. Segundo, como una forma particular de trabajar que se basa en la experiencia y la observación para llegar a la verdad sobre lo que pasó y evaluar los medios probatoriospresentadas. Al darle más importancia a hablar que a escribir, la oralidad hace que el proceso sea más sencillo y facilita la comunicación entre todos los involucrados: las partes y el juez. Sin embargo, la oralidad vista así no es, ni puede ser, un principio absoluto.

La oralidad se distingue por la transmisión de información procesal a través del intercambio verbal entre los participantes (el juez y las partes). Un proceso fundamentalmente oral se distingue por su dinamismo, donde las palabras circulan libremente entre los sujetos procesales, estableciendo una vía de comunicación y transmisión de información efectiva (Feliciano, 2010).

En el contexto internacional, la oralidad es raramente aludida como un principio, ya sea en el derecho procesal general o en el procesal laboral. Sin embargo, en Colombia, [Venezuela, Perú] y también en España, los académicos del derecho procesal del trabajo,

consistentemente y sin mayor análisis crítico, invocan el principio de oralidad (Ochoa, 2012).

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.

Dice Ochoa (2012) que en esencia, la oralidad no satisface los requisitos inherentes a un principio genuino. Carece de un fundamento axiológico-jurídico específico y se limita a facilitar la realización de valores asociados a otros principios o pseudo-principios, como la celeridad procesal, la comunicación directa (inmediación) y la prosecución ininterrumpida del proceso (concentración). En consecuencia, se concibe como un instrumento de eficiencia variable para la concreción de ciertos principios y sus valores concomitantes o para la implementación de reglas técnicas.

A lo largo de la historia, la oralidad ha ocupado un lugar recurrente en los sistemas jurídicos, desde el derecho clásico romano hasta el *Common Law*; incluso en el Código de Hannover de 1850, que destacaba la primacía de la palabra hablada sobre la escrita (Ochoa, 2012). Se podría comparar con el paso de las viejas asambleas griegas, donde todo se decidió dialogando en público, frente a la era moderna de los expedientes y sellos.

Tanto la oralidad como la escritura funcionan más como herramientas versátiles que como normas inalterables. Su relevancia depende de muchos factores: del sistema jurídico en cuestión, de la fase procesal, el tipo de materia legal, las corrientes ideológicas e, incluso, del acceso a recursos materiales (Ochoa, 2012). Podría decirse que no son principios universales, sino guías adaptativas que evolucionan con el contexto de cada litigio. En realidad, es como elegir entre usar una llamada telefónica o enviar un correo electrónico: dependerá del mensaje, la urgencia y el destinatario.

Respecto a los principios procesales, conviene aclarar que no existe una lista rígida imposible de modificar. Más bien, las compilaciones de principios se parecen a mapas flexibles que los jueces pueden desplegar o ajustar según la situación concreta, pues en la práctica factores como la corrupción, la parcialidad o las demoras contradicen la idea idealista de los principios (López, 1997 citado en Ochoa, 2012). Desde nuestra perspectiva, cabe reflexionar: ¿de qué sirve presumir reglas intocables si las circunstancias empujan a interpretarlas según las exigencias de justicia real? Por ejemplo, la transparencia judicial se ve comprometida cuando la corrupción distorsiona el proceso, mostrando que los principios son aspiraciones y no garantías infalibles.

Esta discrepancia resalta la singularidad de los verdaderos principios, que no tienen opuestos. Otros elementos como los sistemas dispositivo e inquisitivo, la conciliación, la escritura, la oralidad, la instancia única o dual y la publicidad son normas técnicas a aplicar según su relevancia (López, 1997 citado en Ochoa 2012).

En el proceso laboral, la oralidad no es un rasgo esencial ni único. Aunque se relaciona con la inmediación, no se limita a las disputas laborales. La oralidad no define el proceso judicial laboral (Mansueti, 2010). Su adopción es recomendable, ya que potencia principios medulares de esta jurisdicción, como la inmediación; sin embargo, no constituye un rasgo definitorio *per se*.

La forma oral, si bien facilita la inmediación necesaria para una comprensión directa del litigio por parte del decisor, no ostenta la jerarquía de principio fundamental ni constituye un atributo definitorio del proceso laboral. Su relevancia radica en su capacidad para potenciar principios cardinales de este ámbito, como la proximidad judicial, pero no integra el núcleo de sus peculiaridades intrínsecas. En otras palabras, la oralidad, aunque recomendable para la agilización y efectividad del proceso, no representa una característica consustancial y exclusiva del proceso en materia de trabajo (López citado en Ochoa, 2012).

Abonando en la noción expresada que en materia de principios no existe una visión unigénita, monocorde o consecuente, la revista especializada Asesoría Laboral, ha publicado una tabla sobre los que denomina "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 nos interesa; a saber:

| **PRINCIPIOS RECTORES DEL PROCESO LABORAL** | |
|---|---|
| Principios procesal-laborales en la doctrina | - Principio dispositivo atenuado<br>- Principio de oralidad<br>- Principio de inmediación<br>- Principio de concentración<br>- Principio de celeridad<br>- Principio de elasticidad<br>- Principio de preclusión<br>- Principio de eventualidad<br>- Principio de adquisición procesal<br>- Principio de publicidad<br>- Principio de economía<br>- Principio de la sana crítica<br>- Principio de socialización de moralidad<br>- Principio de *favor processum* |

| | |
|---|---|
| Principios procesal laborales en la Ley Procesal del Trabajo N.° 26636 | - Principio de inmediación<br>- Principio de concentración<br>- Principio de celeridad<br>- Principio de veracidad |
| Principios Procesal Laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo N.° 29497 | - Principio de oralidad<br>- Principio de inmediación<br>- Principio de concentración<br>- Principio de celeridad<br>- Principio de veracidad<br>- Principio de economía procesal |

Montoya (2009) argumenta que el derecho procesal del trabajo surgió históricamente para proteger a los trabajadores, diferenciándose del derecho civil y buscando un sistema judicial más ágil, accesible y económico. Esto originó un proceso único con principios rectores propios. Arévalo (2007) define los principios laborales como guías fundamentales en la creación, interpretación y aplicación de las leyes laborales.

Así, la diferencia entre el proceso judicial de trabajo y el proceso civil radica en la naturaleza especializada del primero (Huamán, 2010).

Huamán (2010) indica que, aunque la Ley Procesal del Trabajo enumera principios clave como inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía y veracidad, esta lista no es exhaustiva, y otros principios preexistentes o no expresados también son relevantes. Estos principios, sin embargo, deben entenderse de manera integrada, no aislada, ya que la eficacia del proceso laboral moderno depende de su interacción sinérgica: la oralidad facilita la percepción directa del juez, la concentración agiliza el proceso y optimiza los recursos, la oralidad y el contacto directo facilitan la búsqueda de la verdad, y así sucesivamente, donde cada principio se complementa.

Por consiguiente, el significado de cada uno de estos “principios”, así como de aquellos no explicitados en la norma pero igualmente aplicables al proceso de trabajo debe entenderse desde una perspectiva integral. En otras palabras, su observancia inteligente por parte del juzgador en materia de trabajo le permitirán una via de materialización –aunque no la única– hacia una verdadera justicia en el ámbito del trabajo.

**Principio de inmediación**

En el proceso laboral, la presencia activa de las partes constituye uno de sus rasgos más distintivos; cada etapa exige que los involucrados participen directamente y no como simples espectadores. Sin embargo, lo que verdaderamente marca la diferencia es el rol

del juez quien no se limita a arbitrar, sino que interviene activamente —especialmente en la valoración y presentación de los medios probatorios— para configurar el desenlace del caso (Pasco, 1997).

Según la revista Asesoría Laboral (2010), el principio de inmediación se materializa cuando el juez escucha explicaciones y recibe pruebas de manera directa, generando así un contacto cercano que permite comprender mejor la problemática y dictar decisiones más justas. Esta dinámica rompe con el modelo documental tradicional y privilegia la interacción viva.

Por otra parte, la literatura jurídica señala que la participación activa y constante del tribunal es fundamental para asegurar sentencias que sean justas, sólidas y conforme a derecho (De Buen citado en Dávalos, 2007 citado en Huamán, 2010). No basta con que el juez revise los expedientes; es indispensable que se involucre en el proceso probatorio y en la resolución de incidentes.

En resumen, el juez debe "meterse de lleno" en el desarrollo del proceso: estudiar a fondo el conflicto, escuchar atentamente a las partes y reflexionar sobre los argumentos expuestos. Así, puede formarse una visión más certera y tomar decisiones equilibradas, maximizando la objetividad en su fallo (Bouzas, 2006 citado en Huamán, 2010). Esta cercanía judicial no solo mejora la calidad de las sentencias, sino que incrementa la confianza de los ciudadanos en la justicia del trabajo.

La relación entre cómo se llevan a cabo los trámites legales y la presencia del juez de trabajo es una característica clave que define el nuevo sistema de procesos laborales. Sin embargo, esta idea principal ya estaba presente en la Ley N.° 26636, que establecía en su Artículo I del Título Preliminar que las audiencias y la presentación de pruebas debían realizarse siempre con el juez presente, considerando esta función como algo que no se podía delegar a nadie más y que, si no se cumplía, invalidaría el proceso (Huamán, 2010).

Incluso con todo lo que se ha dicho, se defiende que el papel de esta idea central en el nuevo sistema creado por las leyes más recientes necesita ser algo más profundo que una simple declaración de intenciones. Resulta indispensable que los demás instrumentos jurídicos contemplados en esta ley se orienten a asegurar la eficacia sustantiva de este precepto fundamental (Huamán, 2010).

Una de las expresiones más significativas de la efectividad de este principio se manifiesta de manera preponderante en su rol guía en el desarrollo de las audiencias orales bajo el nuevo esquema procesal laboral. En esta línea, se observa que el apartado 1 del Artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo determina que las audiencias constituyen, fundamentalmente, un intercambio verbal de argumentos liderado por el juez, quien ostenta la facultad de examinar a las partes, sus apoderados legales y a terceros participantes en cualquier instante (Huamán, 2010).

En consecuencia, el denominado principio de inmediación demanda una cercanía palpable entre el juez y los litigantes, así como con la evidencia presentada, a lo largo del desenvolvimiento de las diversas audiencias previstas en la moderna ley procesal del trabajo. Fundamentado en esta ligazón directa, el juez laboral está facultado para, además, formular interrogantes a las partes, abogados y terceros en cualquier etapa de la audiencia, lo cual surge como una secuela natural de la proximidad consustancial a su labor (Huamán, 2010).

El objetivo central de la inmediación es lograr que el juez laboral emita su decisión apoyándose en un conocimiento real y profundo de lo vivido durante las audiencias; cuando el juez se limita únicamente a leer la documentación registrada, lo más probable es que su fallo termine fragmentado, pues depende de una transcripción que puede perder matices y detalles claves de lo ocurrido (Huamán, 2010).

A diferencia del magistrado que basa su criterio en la experiencia frente a los litigantes (Huamán, 2010), el legislador reconoce lo complejo que resulta guardar en la memoria cada aspecto del caso, especialmente a la luz del volumen de trabajo judicial. Por eso, hoy en día, se recurre a grabaciones de audio y video para ofrecerle al juez una reconstrucción fiel de lo acontecido y evitar que los detalles se diluyan en el recuerdo (Huamán, 2010). A modo de ejemplo, un proceso laboral puede abarcar muchas horas de testimonios y debates, imposibles de recordar con precisión meses después.

Así, el juez tiene la posibilidad de revisar estos registros y tomar posición como si hubiera estado presente en todo momento, reconstruyendo lo sucedido casi por completo (Huamán, 2010). No obstante, la presencia activa y el liderazgo del juez siguen siendo indispensables para la validez y autenticidad de la audiencia, garantizando por sí mismos que el proceso judicial conserve su integridad (Huamán, 2010). Desde nuestra perspectiva, esta exigencia ayuda, además, a aumentar la confianza de la ciudadanía en la transparencia del sistema judicial.

**Principio de concentración**

Con el fin de proteger las libertades esenciales de los trabajadores, la concentración procesal surge como estrategia para agilizar la resolución de los conflictos laborales. La normativa reciente apuesta por fusionar trámites y etapas dentro de los juzgados, eliminando pasos innecesarios y sobre todo acercando el proceso a las verdaderas necesidades de las partes. La colaboración entre el juez y quienes protagonizan el litigio resulta decisiva: solo así se pueden dictar sentencias justas y sin demoras. Al centralizar la conciliación, los medios probatoriosy las cuestiones preliminares en la fase principal, el procedimiento se vuelve más fluido, eficaz y accesible.

Según expertos como Olea y García, este principio de concentración permite que las etapas clave del proceso se sucedan sin pausas ni distracciones, optimizando el desarrollo del caso y facilitando el acceso a la justicia para los sectores sociales más

vulnerables. Los procedimientos, entonces, se simplifican y evitan obstáculos que suelen ser insuperables para quienes no tienen recursos o conocimientos especializados.

En definitiva, la concentración procesal busca que el litigio avance con el mínimo número de actos posibles, permitiendo al juez captar la totalidad del conflicto en una sola secuencia continua (Huamán, 2010). Podría argumentarse que esta dinámica ofrece una visión panorámica del problema y ayuda a focalizar esfuerzos en la solución rápida y precisa del litigio, aunque algunos temas que los casos más complejos requieren mayor flexibilidad. Sin embargo, en el ámbito laboral —donde la rapidez y la equidad son fundamentales—, este enfoque parece especialmente prometedor.

La reforma procesal laboral peruana busca que la concentración de las actuaciones sea un cimiento de eficiencia, esencial para la deseada celeridad judicial. Este objetivo se aprecia en la estructura del procedimiento común y simplificado. La ley pretende que la fusión de fases impulse la eficiencia, acelerando la solución de conflictos y respondiendo mejor a las necesidades de las personas que buscan justicia (Huamán, 2010).

En un proceso ordinario principalmente tienen lugar dos tipos de reuniones importantes: la primera, una audiencia de conciliación, busca que las partes lleguen a un trato; la segunda, la audiencia de proceso, es donde ocurre lo más importante del proceso. En esta última, se debaten las posiciones de las partes, se admiten y actúan los medios probatorios, se formulan alegatos y se dicta la sentencia. Lo ideal sería que todos estos pasos se lleven a cabo seguidos, sin interrupciones, en un solo día (Huamán, 2010).

No obstante, la ley le da al juez la capacidad de alargar la etapa de presentación de pruebas hasta cinco días laborables después de que empiece la audiencia, y también puede posponer el anuncio de la decisión final por un tiempo similar. Aunque existe esta flexibilidad, es importante recordar que estas excepciones deben verse como casos muy específicos e inusuales. Lo normal y preferible es que todo el proceso (discusión de los argumentos, presentación de pruebas, alegatos finales y veredicto) se realice de manera continua e inmediata (Humán, 2010).

En el proceso laboral abreviado todo sucede en una única reunión, inspirada en las audiencias de conciliacion y juzgamiento del proceso ordinario. Esta audiencia única reúne varios momentos clave, se debaten las posiciones de las partes, se admiten y actúan los medios probatorios, se formulan alegatos y se dicta la sentencia. Así, se ve claramente que este tipo de proceso comprime al máximo los pasos del proceso ordinario (Huamán, 2010).

**Principio de celeridad**

El principio de celeridad es la premisa fundamental del nuevo proceso de trabajo. Se basa en la necesidad imperiosa de optimizar los tiempos dada la situación de subordinación y vulnerabilidad inherente a la posición del trabajador dentro de la relación

laboral. La rapidez en la resolución de los asuntos laborales busca minimizar el impacto negativo que la dilación podría tener sobre la parte más débil de la relación (Campos, 2003 citado en Huamán 2010).

La noción del proceso rápido y cada vez más rápido o sea acelerado, nos lleva a recordar las lecciones que sobre física alguna vez recibimos y en cuyo mérito aprendimos sobre la magnitud vectorial de la aceleración.

Se busca un sistema rápido y ágil que ponga la eficiencia en primer lugar. Para ello, se usarán normas claras, de obligado cumplimiento y sin margen de negociación, intentando reparar el daño lo antes posible. Esta idea se refleja en la estrictez de los tiempos establecidos, garantizando así que la justicia se administre sin retrasos innecesarios. Este enfoque acelera el desarrollo del caso, al tiempo que se protegen los derechos de defensa y el respeto a las leyes (Ochoa, 2003 citado en Asesoría Laboral, 2010).

Aunque la idea de que los procesos laborales sean rápidos no es algo nuevo con la reciente ley del trabajo, la verdad es que antes los procesos se demoraban muchísimo. Era como si la ley dijera que todo debía ser ágil, pero en la práctica los casos se eternizaban. Se podría decir que la celeridad, la rapidez, era solo una bonita palabra en la ley, pero no se aplicaba realmente.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) busca que los problemas laborales se solucionen lo más rápido posible. Esto es importante porque los derechos de los trabajadores son básicos y merecen respeto, y la ley laboral busca protegerlos. Resolver estos temas con rapidez es una necesidad para que haya justicia. Como dijo Pasco, el trabajo no es solo dinero, sino que también tiene que ver con el valor de las personas, la sociedad y la ética. A veces, la solución de un problema laboral es vital para que una persona pueda seguir adelante con su vida.

La NLPT incluye normas que buscan acelerar los procesos laborales, principalmente acortando los plazos legales. Al reducir el tiempo que pasa entre las diferentes etapas del proceso, se busca asegurar que el trabajador, que normalmente es quien presenta la demanda, obtenga una protección judicial real y a tiempo para sus derechos.

Un aspecto destacable de la NLPT, que demuestra el impulso hacia una mayor prontitud en la gestión del proceso laboral, reside en el establecimiento de mecanismos alternativos a la sentencia para su conclusión. En ciertas circunstancias, los procesos laborales culminarán de forma expedita gracias al acuerdo entre las partes, como en los casos de conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción o desistimiento. En otras situaciones, la inacción de las partes, conduciendo al abandono del proceso [o la insistencia de ellas a las audiencias en la forma prevista por la ley] darán lugar su finalización. En tales supuestos, los plazos de duración se acortan

significativamente en comparación con aquellos procesos que requieren la emisión de una sentencia (Huamán, 2010).

La NLPT se propone optimizar la prontitud en la resolución de las controversias laborales. Alcanzar la celeridad en estos procesos representa, por tanto, una exigencia de la justicia (Huamán, 2010). En consonancia con Pasco (1997) se debe reconocer que el proceso laboral involucra valores humanos, sociales y éticos, además de consideraciones económicas, revistiendo, en muchos casos un carácter consustancial de subsistencia.

La NLPT introduce disposiciones que promueven un avance más rápido de los procesos, principalmente a través de la disminución de los plazos procesales. Este acortamiento de los periodos entre las diferentes etapas del proceso busca asegurar que el demandante, generalmente el trabajador, obtenga una protección judicial real y a tiempo de sus derechos (Huamán, 2010).

**Principio de economía procesal**

Para que la justicia laboral sea realmente rápida y eficiente, hay que ir mucho más allá de la simple reducción de costos. Lo fundamental está en aprovechar cada minuto y maximizar el uso de los recursos disponibles; la velocidad debe convertirse en una prioridad en todas las etapas del proceso. La gestión cuidadosa del presupuesto ayuda a mantener un flujo constante de trabajo, evitando gastos innecesarios que solo entorpecen y retrasan, en vez de acelerar la resolución de conflictos (Asesoría Laboral, 2010).

Priorizar la optimización de los plazos resulta esencial para tener un sistema laboral dinámico y productivo. Esto implica agilidad en la gestión, eliminación de trámites burocráticos que no aportan valor real y reducción de la carga que soportan jueces y trabajadores administrativos (Asesoría Laboral, 2010). Un ejemplo concreto: la digitalización de expedientes permite revisar y resolver casos en menos tiempo, sin necesidad de esperar semanas por la circulación de documentos físicos.

En tiempos pasados, la celeridad no solía ocupar un lugar central en la legislación laboral, pero la NLPT ahora presenta la eficiencia como concepto fundamental para modernizar y agilizar los procesos, haciendos más accesibles, claros y transparentes para toda la ciudadanía (Huamán, 2010). Esto representa un cambio de perspectiva que podría replicarse en otras jurisdicciones.

Por eso, resulta imprescindible mejorar la administración de recursos y tiempos, perfeccionando y simplificando los trámites operativos, minimizando demoras innecesarias y favoreciendo el ritmo constante hacia la sentencia. Si se logra esto, los beneficios serán evidentes: una justicia que resuelve pronto y con calidad, en línea con las necesidades reales de quienes buscan solución a sus problemas laborales (Huamán, 2010). Desde nuestra perspectiva, la búsqueda de eficiencia es más que una moda: es una exigencia ética para garantizar el acceso a la justicia y responder con agilidad a los desafíos del presente.

**Principio de veracidad**

Dentro del complejo entramado de los conflictos laborales, la honestidad se convierte en el valor capital que sostienen la búsqueda de la verdad genuina, trascendiendo los formalismos y tecnicismos habituales del derecho. Se persigue que aflore lo auténtico, el fondo real del asunto, para evitar que simulaciones o apariencias superfluas terminen desplazando la esencia del conflicto, así es que esencialmente nos hallamos ante una condicionante axiológica que compromete a las partes en el litigio mucho más que al juzgador, pues son ellas las que aportan sus respectivas teorías del caso, como propuestas que debieran ajustarse cabalmente a la realidad.

Empero, alcanzar ideales exige una tramitación judicial ágil y transparente: reglas claras, procedimientos directos y accesibles tanto para juristas como para quienes viven el conflicto en primera persona. Como ejemplo, se podría citar un sistema de audiencias públicas donde cualquier parte pueda entender con facilidad los argumentos en disputa, eliminando enredos innecesarios.

El principio de veracidad, aunque no es un concepto creado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, adquiere ahora una presencia concreta y efectiva gracias a la suma de otros principios que facilitan su funcionamiento real (Huamán, 2010). Es decir, la veracidad deja de ser un ideal abstracto y comienza a entretejerse con las demás garantías procesales para robustecer la toma de decisiones.

En definitiva, la búsqueda de la verdad adquiere un carácter vital en un proceso oral, donde el papel protagónico del juez y el enfoque sobre el contenido sustancial se coloca por encima de los viejos rituales. Así, podría sostenerse que el antiguo modelo, dominado por la supremacía de lo escrito y la rigidez formalista, era proclive a dejar al margen la verdad material, producto de una menor participación judicial y normas que convertían al proceso en un laberinto más que en un foro de encuentro de la justicia (Huamán, 2010).

La nueva Ley Procesal del Trabajo se orienta a que las prtes se desenvuelvan con honestidad en sus postulatorios y alegaciones para que a su vez el juez pueda pronunciarse cercano a la verdad material subyacente.

El Artículo II del Título Preliminar enfatiza que los jueces laborales deben priorizar la justicia sobre la formalidad. El proceso laboral busca la verdad material, no solo el cumplimiento estricto de las normas (Huamán, 2010).

El juez laboral tiene amplios poderes para investigar la veracidad de los hechos y alcanzar la verdad objetiva. Puede ordenar pruebas adicionales, una decisión firme e indiscutible. Además, evalúa tanto la documentación como el comportamiento de las

partes en las audiencias. En resumen, se espera que el juez se centre en el fondo del asunto, minimizando las formalidades procesales (Huamán, 2010).

**Principio de oralidad**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo Nro. 29497, considera –con error– que la oralidad es un principio del nuevo proceso laboral.

Conforme a lo que estipulaba la Ley N.° 26636, la estructuración del proceso judicial en materia de trabajo no se caracterizaba por la oralidad. La concepción operativa del trámite bajo la normativa precedente era fundamentalmente documental, ya que gran parte de las diligencias se efectuaban por escrito e incluso aquellos actos realizados oralmente como loos interrogatorios culminaban registrados indirectamente en actas (Pasco, 2010 citado en Huamán, 2010).

El denominado principio de oralidad implica una doble dimensión: por un lado, un procedimiento expedito, conciso y eficaz; por otro, una metodología tangible, empírico-inductiva en la indagación de los hechos y la apreciación de la evidencia (Cappelletti, 1972).

Nos hallamos ante un esquema procesal en el que la comunicación verbal predomina sobre la documentación escrita. Esta prioridad de la expresión hablada impulsa la simplificación de las actuaciones judiciales y fomenta una conexión más inmediata y comprensible entre los participantes, ya sean las partes en disputa o estas con el juez. En resumen, es una forma de proceder que instituye un sistema donde la palabra dicha se convierte en el método esencial para el desarrollo del proceso legal, reforzando la transparencia y la inmediación en la administración de justicia. En otras palabras, en vez de que los documentos lo dominen todo, lo que se dice y cómo se dice en la corte es lo que más importa (Asesoría Laboral, 2010).

Bajo la influencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el renovado proceso judicial del trabajo, experimenta una metamorfosis hacia un modelo preponderantemente oral, constituyendo este rasgo el cimiento sobre el cual se erigen los demás principios. La cercanía del juez al caso depende mucho de que el proceso se desarrolle hablando y escuchando. Solo si se facilita la comunicación verbal en cada paso del proceso, el juez puede realmente meterse en el asunto, interactuar con las partes y tomar las riendas del litigio, en lugar de simplemente mirar desde lejos (Huamán, 2010).

La forma oral del proceso ayuda a encontrar la verdad de manera más fácil, ya que permite que lo que hacen y dicen las partes muestre sus verdaderas intenciones con mayor claridad. Además, hablar directamente reduce la cantidad de trámites en comparación con un proceso escrito, lo que hace que el proceso sea más ágil y se centre en lo importante (Huamán, 2010).

La búsqueda de la verdad, que es parte esencial del proceso, se hace más fácil gracias a que todo se dice y se escucha. Esto permite que lo que las partes hacen muestre sus intenciones de forma más clara y genuina. Al final, la oralidad reduce la cantidad de papeleo y trámites en comparación con un proceso escrito, lo que ayuda a que el principio de concentración sea más efectivo (Huamán, 2010).

Es evidente que las nuevas disposiciones procesales en materia de trabajo buscan establecer un proceso más oral, lo cual se nota en varios puntos. Por ejemplo, las audiencias se graban en video, la conversación es clave en el proceso, se interroga a las personas (demandantes, demandados, testigos y expertos) hablando directamente con ellas, las conclusiones se exponen de forma hablada y el juez también da su veredicto oralmente. Además, hasta algunas apelaciones se presentan y resuelven de esta manera, reforzando la idea de que el proceso sea más hablado y menos escrito (Huamán, 2010).

No obstante, es fundamental reconocer que para asegurar un proceso laboral justo e imparcial, no basta con solo hablar. Es imprescindible que ciertas acciones y pasos importantes queden documentados y guardados de forma permanente por escrito. Esto incluye, por ejemplo, la presentación inicial de argumentos, tanto cuando se presenta la demanda como cuando se responde a ella (Huamán, 2010).

**Transición de la escrituralidad a la oralidad**

Malca (2011) en lo relativo al tránsito de los procesos escriturarios hacia la práctica oral, observada en diversas áreas de la judicatura, aduce que esta mudanza del sistema basado en la escritura a la oralidad no es un acontecimiento único y privativo del Perú. Más bien, representa una reorganización reformadora de alcance superior, un movimiento de mayor calado que se está desplegando a lo largo y ancho de Latinoamérica. Estamos hablando de una transformación de fondo, un cambio importante que va más allá de Perú y que forma parte de una ola de modernización que se extiende por toda América Latina.

Esta transformación no brotó de la nada; es el resultado de años de trabajo y encuentros clave, como el congreso celebrado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal en Río de Janeiro, Brasil, allá por 1988. Fue en ese momento cuando se aprobó el primer borrador del Código Procesal Civil Modelo, documento que dio inicio a un proceso de modernización profunda en el área. Conviene recordar que el germen de esta propuesta se plantó en las IV Jornadas de Venezuela en 1967, y luego fue nutrido y fortalecido en sucesivos encuentros: las V Jornadas en Colombia (1970), las VII en Guatemala (1981) y las VIII en Ecuador (1982). Detrás de ese borrador, había un equipo internacional de expertos que buscaba adaptar y simplificar los procesos judiciales, pensando siempre en el ciudadano común. De cierto modo, su visión era crear sistemas judiciales similares para toda Latinoamérica, pero atendiendo las particularidades de la región (Malca, 2011).

Al momento de desarrollar el borrador, los responsables consideraron los obstáculos típicos en Latinoamérica: economía inestable, tecnología insuficiente y escasez de

recursos. El objetivo era ambicioso: derrotar al monstruo burocrático y frenar las eternas demoras, superando la limitada efectividad de los tribunales. No era solo cuestión de modernizar por modernizar, sino de garantizar que el sistema judicial respondiera, ágil y eficazmente, a las necesidades actuales en un aspecto tan crucial como la justicia (Malca, 2011). Desde nuestra perspectiva, esta evolución muestra cómo el derecho procesal puede renovarse, siempre que se prioricen las condiciones locales y la búsqueda de una justicia accesible para todos.

Esta peculiaridad latinoamericana encontraba su reflejo en la estructura procesal peruana que históricamente favoreció la forma escrita. En esencia, el proceso civil, fundamentado en el sistema procesal romano, fue replicado con exactitud en el código hispano de las Siete Partidas de 1265. Este marco legal procesal español fue instaurado en el continente americano y específicamente en el Perú, desde la época colonial (Malca, 2011).

A su vez se recibió una fuerte influencia del ordenamiento penal europeo –de carácter inquisitivo– primero por la impronta del "*Code d'Instruction Criminelli*" de origen Napoleónico y luego por el influjo del Código *Rocco* italiano (Malca, 2011).

La transformación del sistema de justicia, pasando de un modelo basado principalmente en documentos escritos a uno centrado en la expresión oral, se apoya sólidamente en el Código Procesal Modelo para Iberoamérica, una obra concebida por los insignes juristas Véscovi, Vidal y Torelo. Este código pionero provocó una revolución sustancial que permeó la arquitectura misma del proceso judicial, redefiniendo las funciones de los actores involucrados e incorporando metodologías de procedimientos innovadoras en los actos procesales. En particular, enfatizó la preeminencia de la oralidad y adoptó las técnicas de interrogatorio características del modelo angloamericano de *Common Law*, generando un cambio paradigmático en la administración de justicia (Malca, 2011).

La Ley del Trabajo favorece la oralidad (Artículo 12 de la NLPT). Lo que se dice en las audiencias y las explicaciones de abogados y partes vale más que los documentos. El juez basa su decisión principalmente en lo escuchado, como las presentaciones y estrategias habladas, dándole menos peso a la demanda y la respuesta escrita (Malca, 2011).

## Litigación oral

Sobre la litigación oral existe un significativo desarrollo doctrinario en los predios del derecho procesal penal; no obstante, para el derecho procesal del trabajo la litigación oral se define como la aplicación legítima y relevante de la oralidad dentro del proceso judicial. Implica que las partes utilicen activamente la expresión oral para presentar sus argumentos iniciales, desarrollar su estrategia procesal (teoría del caso), gestionar la introducción y el desarrollo de los medios probatoriosdurante el proceso, y finalmente,

formular los alegatos finales como resultado de la sustanciación del debate oral (Malca, 2011).

Se ha difundido extensamente que la principal peculiaridad de la reciente legislación laboral procesal es su enfoque en la comunicación verbal. No obstante, esta no es la única ni la más importante innovación. En pocas palabras, estamos hablando de un cambio profundo en cómo funciona el sistema judicial. Es una transformación, incluso drástica, que viene a alterar las viejas costumbres que se han seguido en nuestro país por mucho tiempo, aunque las hayamos presentado como "orales" cuando en realidad no lo eran (Pasco, 2011).

Generalmente, los sistemas de justicia se dividen en dos tipos principales: los que se centran en hablar y escuchar, y los que se basan en documentos escritos. Si se prefiere la palabra hablada, esta se transforma en lo más importante, en el corazón del proceso, en lo que realmente lo define (Pasco, 2011).

La distinción no radica en que, en un proceso oral, cada acto deba ser forzosamente realizado verbalmente, ni en que, en un proceso escrito, todo deba quedar documentado en papel. Lo crucial es la forma en que las partes interactúan entre sí y, primordialmente, el comportamiento del juez, su manera de interactuar con el proceso y valorar los medios probatorios (Pasco, 2011).

En el proceso escrito, los actos fundamentales se concretan mediante la presentación de documentos a medida que avanza el litigio. Ciertos actos se desarrollan oralmente, como las declaraciones de las partes o los testimonios, pero incluso en estos casos, debe presentarse con antelación el cuestionario y el testimonio del declarante debe quedar registrado en un acta. Todo esto convierte el proceso en una secuencia de documentos que, eventualmente, son sometidos al análisis del juez, quien dicta su fallo también de forma escrita (Pasco, 2011).

## Características

El sistema de justicia oral a la vez que impone exigencias, ofrece oportunidades, es decir, resume y constituye un prerrequisito indispensable para la consecución y la propia eficacia de características trascendentales, comúnmente asociadas al proceso oral: inmediación, concentración, simplicidad, incluso rapidez, y un aspecto adicional al que no siempre se le concede la relevancia merecida: transparencia (Pasco, 2011).

En consecuencia, en el proceso oral, el desarrollo de los acontecimientos difiere significativamente del proceso escrito. No obstante, para evitar cualquier ambigüedad, resulta más apropiado hablar de litigación oral. Esto se debe a que no se trata de modificar un mero atributo o peculiaridad del proceso, sino de imbuirle un carácter que fundamenta y cualifica la totalidad del sistema procesal (Pasco, 2011).

El proceso oral o proceso por audiencias se promociona por una plétora de beneficios. Una de sus virtudes radica en su accesibilidad, puesto que, en esencia, la facultad de expresarnos verbalmente es algo intrínseco a la mayoría de nosotros, a diferencia de la lectura y la escritura, destrezas que no son patrimonio universal (Pasco, 2011).

Considerando que en el pleito laboral interviene, indefectiblemente, un trabajador, ya sea a título individual o como parte de un colectivo, y que no todos ellos son expertos en leyes, uno de los cimientos doctrinales del proceso laboral es la sencillez. La idea es que todo sea fácil, tanto la forma en que se lleva a cabo el trámite como en la forma en que están escritas las reglas. Queremos que cualquier persona las entienda sin problemas. Para lograrlo, es mejor que el proceso se base en hablar directamente y explicarse las cosas, en lugar de andar intercambiando papeles, algo que un abogado entiende bien, pero que para una persona común y corriente puede ser complicado (Pasco, 2011).

La comunicación directa y la inmediatez son dos elementos clave que permiten al juez entender de primera mano y sin intermediarios los detalles del caso. Esta cercanía con el asunto es fundamental para que pueda evaluar, sopesar e interpretar los medios probatoriosde manera adecuada, algo de vital importancia. Básicamente, hablar directamente y estar presente en el proceso le da al juez una comprensión más profunda y exacta de lo que pasó, lo que a su vez influye mucho en su capacidad para tomar una decisión justa y bien argumentada (Pasco, 2011).

En esencia, lo oral suele significar que las cosas pasan más rápido, se centran en lo importante, se hacen de manera abierta y transparente para todos, juntan varias partes del proceso en una sola, dan libertad para valorar los medios probatorios, son más ágiles y evitan trámites complicados (Paredes 1997).

A diferencia de los sistemas donde todo se dice y se ve en el momento, permitiendo al juez interactuar directamente con las pruebas, en otros sistemas el juez se mantiene alejado de los que litigan y de cómo se originó el caso. Su conocimiento se basa solo en lo que se dice en los documentos, preparados después de que se han tomado declaraciones y realizado otras investigaciones. En cambio, en los procesos orales, lo común es que el juez vea y escuche los medios probatorios directamente, ya que la presentación de la evidencia, especialmente los testimonios y los argumentos sobre lo que pasó, se hace principalmente en la audiencia. Esta cercanía ayuda al juez a entender mejor y con mayor precisión el problema en disputa (Paredes, 1997).

Hablar directamente nos permite discutir, rebatir ideas al instante, preguntar y responder en el momento. Por ejemplo, mientras un abogado presenta su caso, el juez podría tener muchas preguntas o necesitar aclaraciones urgentes, y puede interrumpir al abogado para resolverlas de inmediato. En cambio, cuando se usa la escritura, el juez no puede retrasar el proceso enviando cartas con sus dudas (Ossorio y Gallardo citadas en Repruchet, 1980).

En otras palabras, la oralidad va más allá de solo hablar en vez de escribir en los procesos legales. Es más bien una forma distinta de hacer justicia, diferente al sistema basado en documentos escritos. Se centra en que todo se haga de manera más rápida y directa, permitiendo una tramitación más ágil (Paredes, 1997).

Otro aspecto clave está en la publicidad: su público, amplio y diverso, permite que participe cualquier persona (Paredes, 1997).

Vale la pena analizar más a fondo esta característica, ya que se le da mucha importancia. Mostrar los procesos al público tiene dos buenas razones. Primero, la gente, como si fueran los ojos de la sociedad, vigila que el juez sea justo e imparcial. Como la decisión final se toma al final de la audiencia, los que están presentes se hacen una idea propia que, idealmente, debería coincidir con lo que piensa el juez, si ambos usan el sentido común. Así que, aunque no sea perfecto, es difícil para un juez dar una sentencia que vaya en contra de los medios probatoriosy los argumentos que se mostraron abiertamente. De alguna manera, esto pone un freno a la posibilidad de que el juez sea corrupto (Paredes, 1997).

Adicionalmente, tanto el juez como los letrados se someten, en cada audiencia, a una suerte de evaluación de su competencia profesional. Aquel que omita el estudio previo del caso, que demuestre desconocimiento o falta de dominio, que carezca de planificación en su actuación, organización en sus interrogatorios e investigación pertinente; en definitiva, aquel que no prepare adecuadamente su desempeño, quedará expuesto. Su improvisación, su carencia de conocimiento, su ignorancia y su ineptitud se manifestarán de manera evidente, no solo ante el público concurrente, sino también para el registro histórico, dado que su actuación será documentada de manera indeleble a través de la grabación audiovisual de la audiencia (Paredes, 1997).

En virtud de lo anterior, la publicidad no solo reviste importancia, sino que es indispensable. Su ausencia privaría al proceso oral de una de sus principales fortalezas y, por consiguiente, de su propia efectividad (Paredes, 1997).

# CAPÍTULO IV

## ORALIDAD Y DERECHO COMPARADO

### La oralidad en los procesos laborales peruanos

El antecedente inmediato anterior de la oralidad procesal laboral peruana se encuentra en la noción del procedimiento oral penal peruano. Así De la Jara (2008), citado por la revista Asesoría Laboral (2010), afirma que a partir de la vigencia del Nuevo Código Procesal Penal la instauración de la oralidad en los distintos ámbitos de la administración de justicia adquirió relevancia. El principio de oralidad se erige como componente fundamental en todo procedimiento penal, procurando asegurar su observancia en cada fase y diligencia. Entre sus ventajas primordiales destaca la conclusión expedita de los procesos judiciales. A su vez, fomenta la observancia de otros postulados como la inmediación, la publicidad y la transparencia procesal, elementos que obstaculizan la corrupción judicial, entre otras consecuencias favorables.

Tras examinar los resultados conseguidos durante los doce meses iniciales de implementación del Nuevo Código Procesal Penal, la evaluación general resulta considerablemente alentadora, destacando los progresos, éxitos y aspectos positivos que superan las restricciones, dificultades y puntos desfavorables que también emergieron en ese primer año (De la Jara, 2008 citado en Asesoría Laboral 2010).

Es evidente que los magistrados y los letrados han relegado la práctica escritural para adoptar la oralidad como factor fundamental en el desenvolvimiento del proceso, tanto en las audiencias como en la presentación de argumentos, abandonando la dependencia de documentos escritos. De este modo, según la información recabada, la mitad de las sentencias se emiten directamente en las audiencias y un abrumador 86,9% de las resoluciones se basan en lo manifestado verbalmente. Merece especial mención el palpable cambio de mentalidad y el compromiso demostrado por los diversos participantes del proceso en acatar la oralidad, dejando atrás la mentalidad centrada en la documentación escrita (De la Jara, 2008 citado en Asesoría Laboral 2010).

### Premisas y objetivos

El proceso oral se estructura sobre la base de ciertos postulados y objetivos predefinidos con claridad (Pasco, 2011).

Los soportes del proceso judicial reposan, en primer lugar, en un entorno irrevocablemente público y continuo. La presencia de los involucrados y la conducción insustituible del juez resultan obligatorias; cuando una sesión se ve interrumpida por insuficiencia horaria, su reanudación no debería postergarse indefinidamente, sino fijarse de inmediato —preferentemente al día siguiente— y así proseguir hasta su conclusión

definitiva. Solo de esta manera se resguarda la secuencia debida para que el juez pueda apreciar la totalidad del litigio sin fragmentaciones ni menoscabos (Pasco, 2011).

El nucleo de la audiencia es la oralidad: cada intervención, desde los interrogatorios hasta los debates periciales, ocurren en tiempo real, sin intermediarios escritos. Sin embargo, la escena legal moderna no se limita a las actas clásicas –la tecnología levanta nuevos horizontes–. Las grabaciones audiovisuales: no solo recogen palabras, sino también inflexiones, silencios, gestos. Así, el juez accede a una suerte de "segunda vista" de las pruebas, con un nivel de objetividad y detalle imposible para la sola escritura (Pasco, 2011).

Desde nuestra perspectiva, el registro multimedia no es mera moda: protege la autenticidad de los testimonios y garantiza que el propósito original se conserva intacto frente al escrutinio judicial. Dicho de otra manera, la Ley Procesal del Trabajo en su artículo 12 cristaliza esta exigencia: no basta con contar, hay que mostrar, archivar y poder volver sobre lo dicho, cuando haga falta. Podría argumentarse que este avance, más que técnico, es filosófico: resignifica la memoria procesal y dota de seguridad jurídica a cada voz en la audiencia (Pasco, 2011).

La sentencia debe expedirse prácticamente en la misma sesión, cuando el juez aún se encuentra bajo la influencia directa e ineludible de los actos presenciados. Tal inmediatamente encuentra su fundamento normativo en los Artículos 33, 37, 47 y 49, conforme a la naturaleza del proceso y sus etapas correlativas (Pasco, 2011).

Finalmente, la publicidad del procedimiento constituye garantía fundamental. Todo debe acontecer bajo presencia de observadores que actúan simultáneamente como testigos y como vigilantes críticos del desempeño judicial y de la conducta letrada (Pasco, 2011).

Aquí, la integración de la oralidad permite que las cualidades más deseadas del proceso judicial del trabajo se unifiquen y se hagan realidad: una facilidad sin complicaciones, una rapidez diligente, una focalización precisa y una conexión directa e instantánea entre las partes. De esta forma, la comunicación verbal favorece un proceso más ágil, simplificado y eficiente (Pasco, 2011).

No obstante, la estructura del proceso posibilita que las dos etapas primarias, la presentación de la demanda y su respectiva contestación, conjuntamente con la documentación y el contexto inherentes a cada una, conserven su naturaleza escrita. Esto confiere al sistema un carácter híbrido. En este sentido, la disparidad entre los ordenamientos jurídicos español y venezolano es digna de mención: mientras que en España se exige que la demanda se formalice por escrito y la contestación se exprese oralmente de manera obligatoria, en Venezuela se ofrece la opción de presentar la demanda verbalmente, aunque la contestación debe constar, sin excepción, por escrito (Pasco, 2011).

## Diseño procesal

La reforma, entre sus múltiples facetas, fortalece la función proactiva del juzgador como conductor del litigio, habilitándolo para interrogar a las partes, sus representantes legales y terceros intervinientes en cualquier fase del proceso, priorizando las manifestaciones verbales de las partes y sus letrados sobre la documentación escrita. De igual manera, se asegura la protección judicial efectiva y la consecución de un proceso expedito, lo que facilitará la emisión de fallos equitativos (Asesoría Laboral, 2010).

La arquitectura renovada del proceso laboral ordinario sitúa su eje en dos momentos fundamentales: por un lado la audiencia de conciliación y por el otro la audiencia de juzgamiento. Ahora bien, lo interesante —y práctico— es que esta última ocurre en una sola jornada en la que confluyen no solo la exposición y el debate de las posturas de cada parte, sino también la fase probatoria, las alegaciones finales y, de inmediato, la decisión judicial (Asesoría Laboral, 2010).

Vale señalar que la resolución debe ser dictada por el juez tan pronto terminen los alegatos, o, en su defecto, en un margen máximo de sesenta minutos. Una exigencia que, lejos de dilatar la justicia, obliga a la inmediata respuesta clara de la autoridad judicial (Asesoría Laboral, 2010). De esta estructura se puede inferir que el modelo busca procedimientos más ágiles, aunque cabe preguntarse si esa premura siempre será compatible con un análisis exhaustivo de la causa.

Además, el proceso abreviado se instituye como una audiencia única en la cual convergen múltiples fases: las gestiones conciliatorias, el análisis comparativo de las posiciones enfrentadas, la presentación y evaluación probatoria, los alegatos definitivos y finalmente la emisión del fallo. Esta concentración procesal genera un impacto significativo e inmediato que trasciende lo meramente procedimental (Asesoría Laboral, 2010).

La implementación de un sistema fundado en la oralidad exige —he aquí lo apremiante— una capacitación rigurosa y sostenida para todos cuantos intervienen en el ámbito laboral: jueces, secretarios judiciales, abogados, estudiantes de derecho y demás actores protagonistas. Sin esta preparación adecuada, el engranaje del sistema corre el riesgo de desajustarse; la competencia técnica y conceptual de quienes operan sus mecanismos resulta, pues, indispensable para que la oralidad no degenere en improvisación sino que se desenvuelva con la rigurosidad que exige (Asesoría Laboral, 2010).

## La audiencia

La audiencia representa el acto procesal por antonomasia. El proceso está diseñado para que todo ocurra en la audiencia (concentración), de manera tal que la intervención directa del juzgador constituya garantía de objetividad, imparcialidad y eficiencia procesal (inmediación); siendo que las actuaciones se desarrollan en formato oral, los sujetos procesales interactúan a través de la palabra hablada.

En consecuencia, la esencia del proceso oral trasciende la mera transposición de lo escrito hacia la expresión verbal pursto que reside, principalmente, en la ejecución íntegra del proceso dentro de una audiencia pública. Tal audiencia exige la presencia obligatoria e irremplazable del juez, cuyo rol se distancia radicalmente de un mero espectador pasivo para convertirse en el agente principal que lidera, orienta y gestiona la totalidad del despliegue procesal. Estas acciones no solo han de ejecutarse, sino completarse mediante un número reducido y concentrado de diligencias; la economía procesal y la fluidez del sistema descansan en esta condensación estratégica (Pasco, 2011).

En el proceso oral el simple dominio del ordenamiento jurídico es insuficiente. Se precisa una integración armónica del derecho material, adjetivo y probatorio, complementada con la adquisición de aptitudes y competencias en la práctica forense oral. Esto implica el desarrollo de habilidades como la formulación de la teoría del caso, la conducción de interrogatorios y contrainterrogatorios, la presentación de objeciones, la elaboración de alegatos iniciales y conclusiones y la incorporación de elementos de prueba en el debate judicial oral (Ávalos, 2009).

La importancia de la observación directa en la génesis del proceso crítico es insustituible, particularmente en lo que respecta al testimonio presencial. En la evaluación de un testimonio, la respuesta a las interrogantes, la nitidez de la contestación, las incertidumbres, las reticencias y los silencios resultan frecuentemente más persuasivos que el contenido textual registrado en el acta, el cual a menudo se reduce a una escueta afirmación o negación, desprovista de cualquier matiz comunicativo (Pasco, 2011).

Las sensaciones, las emociones y los afectos no se manifiestan exclusivamente a través del lenguaje verbal; de hecho, en numerosas ocasiones se ocultan o se disimulan tras la fachada de las palabras. No obstante, existe un metalenguaje que se manifiesta en los gestos, las actitudes, los movimientos involuntarios y otras exteriorizaciones somáticas, elementos descritos detalladamente por Freud en su obra “Psicopatología de la vida cotidiana”. Estas manifestaciones, al ser incontrolables a nivel consciente, poseen una mayor veracidad que la expresión verbal. Adicionalmente, es un principio

reconocido que la impresión inicial tiende a perdurar y, con frecuencia, a ser la más precisa (Pasco, 2011).

Cuando el juez interactúa directamente, en persona e inmediatamente con las partes en litigio, prestando atención a sus argumentaciones, obteniendo y solicitando sus aclaraciones, resolviendo sus interrogantes, escuchando a los declarantes y observando y examinando sus reacciones y expresiones faciales, sus vacilaciones y reservas, solicitando elucidaciones a los expertos, inspeccionando los emplazamientos y los objetos materia del conflicto, adquiere una base de persuasión y prueba considerablemente superior a la que le proporciona cualquier otro mecanismo de averiguación (Eisner citado en Paredes, 1997).

En el terreno de la práctica probatoria, es posible delinear dos etapas primordiales: la actuación y la valoración. Esta última, esencialmente, emana de la primera. Una ponderación o valorción probatoria adecuada y bien sustentada solo se logra en la medida en que el juzgador haya participado de forma directa en la actuación de medios probatorios, puesto que bicho momento procesal permite entablar un contacto inmediato con las personas implicadas, ya sean las partes en litigio o terceros, con las citaciones, inspecciones, y, en suma, con cualquier aspecto procesal de relevancia (Carnelutti citado en Vallejo, 2002).

En el contexto del proceso judicial del trabajo, se exige que el magistrado adopte una postura marcadamente activa y vigorosa, dirigiendo el proceso con energía decidida; Esto le confiere un carácter “casi inquisitivo”. Así, durante las deposiciones, no le corresponde limitarse a aceptar pasivamente el interrogatorio predefinido por quien ofrece la prueba, ni tampoco la declaración —frecuentemente predeterminada— del testigo. Antes bien, debe intervenir con empeño, acompañando la secuencia de preguntas y respuestas para edificar una comprensión íntegra de la situación. Cualquier vacío o incertidumbre que se presente debe ser colmado por el propio juez; su obligación fundamental radica precisamente en la indagación de la verdad real (Pasco, 2011).

Conviene subrayar que la novedosa Ley Procesal del Trabajo confiere al juez la dirección primordial de los interrogatorios. Ciertamente, las partes involucradas y sus letrados pueden intervenir; no obstante, esto dista de ser un mero complemento accesorio, pues conlleva una importancia trascendental. Lo que se busca resaltar es que la responsabilidad cardinal al interrogar recae sobre el juez, en tanto que la participación de las partes es de carácter subsidiario, complementario y de menor jerarquía. Esta distinción resume, de manera concisa, buena parte de la filosofía que sustenta la renovada Ley Procesal del Trabajo (Pasco, 2011).

La dinámica de la presentación de medios probatorios en un proceso judicial oral debe configurarse apropiadamente para alcanzar tales objetivos. El interrogatorio ha de ser abierto y directo, despojado de las constricciones propias de los cuestionamientos predeterminados y de los formalismos anacrónicos como el consabido "Diga usted

cómo es verdad que (...)". Esta apertura permite que la búsqueda de la verdad prospere sin las ataduras de esquemas rígidos y estériles (Pasco, 2011).

Aunque el Código Procesal Civil reemplazó la "confesión" por la "declaración de parte", este cambio fue en gran medida superficial. La esencia subyacente persistió: las partes comparecen para confesar, actuando como testigos en su contra; nada de lo que digan puede favorecerles, y todo lo que digan puede perjudicarles (Pasco, 2011).

En un proceso orientado hacia la verdad genuina, la verdad auténtica, y no simplemente la verdad procesal, el propósito fundamental de todo interrogatorio no es sorprender a la persona en una falta, sino alcanzar esa verdad esquiva. Por lo tanto, incluso el propio abogado puede interrogar a su cliente, algo impensable en el contexto de la confesión tradicional (Pasco, 2011).

Los peritos no asisten a la audiencia únicamente para una confirmación protocolaria y somera de sus dictámenes escritos, sino para brindar aclaraciones exhaustivas, dirimir dudas planteadas, replicar a las impugnaciones formuladas y, en términos generales, arrojar luz sobre el asunto. Su propósito va más allá de la mera presentación del resultado final de sus pesquisas, materializado en sus conclusiones; buscan desentrañar así la metodología empleada, detallar la progresión de sus pesquisas y exponer el razonamiento que fundamentó la elaboración de su proceso (Pasco, 2011).

Por desgracia, ninguno de estos aspectos cruciales se manifiesta de manera apropiada en el peritaje; este se presenta frecuentemente como un documento lacónico, parco en detalles lo que impide atisbar ese desarrollo intrínseco y subjetivo consustancial al proceso. La brevedad excesiva cercena precisamente lo que debería preservarse: el itinerario del razonamiento técnico, las consideraciones intermedias, los fundamentos sobre los cuales se edifica la conclusión final (Pasco, 2011).

## Expediente electrónico

Considerando las áreas de asistencia tecnológica, específicamente: avisos digitales (mensajes electrónicos, donde el proceso judicial del trabajo es el origen), registro audiovisual de diligencias judiciales (sesiones), cálculo de compensaciones con intercambio dinámico de datos de las planillas electrónicas, entre otros, se vislumbra el subyacente y creciente asunto del expediente digital.

Si bien la legislación laboral recientemente promulgada no explícita la transición hacia la digitalización integral de los expedientes, esta configura una derivación lógica e inevitable a mediano plazo. Cabe anticipar que en un horizonte temporal prudencial, el actual acercamiento documental físico será reemplazado por un registro electrónico accesible directamente a las partes involucradas; de esta suerte, desaparecerá la necesidad de desplazamientos presenciales hacia las dependencias judiciales (Pasco, 2011).

Esta modernización presagia una optimización sustancial de recursos en cuanto a tiempo, material de oficina y costos financieros. Empero, el beneficio primordial no reside en lo meramente económico, sino en la mejora tangible de la eficiencia operativa (Pasco, 2011).

La aplicación sistemática de las tecnologías hoy disponibles —sin contabilizar los avances venideros que indudablemente rebasarán nuestras capacidades presentes— brinda muchas ventajas respecto de la agilidad y la eficacia de los procesos. Podría argumentarse que este panorama permite vislumbrar una transformación radical en la administración de justicia, que se irradiaría hacia beneficiarios múltiples: los demandantes, los magistrados y, en consecuencia, la totalidad del entramado judicial (Pasco, 2011).

**Presunción de laboralidad**

Bajo la legislación precedente, la carga probatoria del trabajador se encontraba severamente constreñida: debía evidenciar la existencia del nexo laboral, acreditando su calidad de tal, la prestación de servicios individuales y, particularmente, el elemento más escurridizo: la sujeción jerárquica [o subordinación] (Pasco, 2011).

Una vez establecida esa condición, la responsabilidad se transferiría al empleador; este debía entonces refutar la veracidad de los hechos invocados o demostrar la inexistencia o extinción de la obligación reclamada, lo que en la práctica se traducía en una demostración prácticamente exhaustiva (Pasco, 2011).

En contraste marcado, la legislación procesal laboral vigente impone al trabajador un requerimiento considerablemente más modesto: la simple demostración de haber ejecutado una "prestación personal de servicios". Una vez cumplido este requisito, se opera automáticamente una presunción legal de existencia de relación laboral por tiempo indeterminado; a menos que el empleador logre desplegar evidencia suficiente para desvirtuar tal presunción, el trabajador verá reconocidos sus derechos (Pasco, 2011).

En consecuencia, la obligación irrefutable de probar que el vínculo con el colaborador correspondía a una modalidad autónoma o independiente y no a una relación de trabajo subordinada, recae de manera indiscutible sobre la parte empleadora. Esta presunción legal de existencia de un contrato laboral, inherente a toda prestación personal de servicios, representa un progreso significativo (Pasco, 2011).

Así, disminuye sustancialmente la carga probatoria que pesa sobre el trabajador, al mismo tiempo que enfatiza y aumenta la responsabilidad del empleador de suministrar pruebas que desmientan la existencia de una relación de dependencia. Esta disposición vanguardista favorece al trabajador al trasladar el peso de la carga probatoria al empleador (Pasco, 2011).

## Postulación del proceso

La demanda se postula dada su dimensión operativa y finalidad propia en el ámbito procesal, es decir, la necesidad de objetivizar las pretensiones de la parte actora que debidamente fundamentadas y acreditadas serán objeto de pronunciamiento.

En este contexto, conviene destacar la trascendencia que revisten la demanda y su contestación en la fase inicial del proceso judicial del trabajo; a través de ambas se exponen las pretensiones y los razonamientos —de hecho y de derecho— que las sostienen. La demanda, pues, puede conceptualizarse como el acto jurídico-procesal mediante el cual se exterioriza un derecho de acción. Su esencia, su contenido medular, radica en la pretensión procesal; esta última constituye el verdadero objetivo central del litigio, aquello por lo cual las partes concurren ante la jurisdicción. La demanda representa el mecanismo habitual y característico para dar comienzo a un proceso judicial; sin ella, la maquinaria judicial permanecería inerte. El principio de rogación –o inciativa de parte– así lo prescribe: quien aspira a hacer valer un derecho en la esfera jurisdiccional debe necesariamente postular una demanda ante el juez competente para conocer del asunto (Obando, 2008).

## Calificación y traslado

La demanda laboral representa la formalización del derecho subjetivo público del demandante, originado en el contrato de trabajo, el convenio colectivo o las normas legales en general. Su propósito primordial es obtener un decisión favorable del juez o el tribunal laboral competente, de las peticiones articuladas en la misma. Constituye el acto inaugural del litigio, erigiéndose como el instrumento procesal a través del cual se manifiestan las pretensiones en el ámbito del trabajo. En consecuencia, la demanda laboral instaura el proceso, condicionando su desarrollo y la consecución de las aspiraciones del demandante (Obando, 2010 citado en Ávalos, 2011).

Para que una demanda en materia de trabajo sea realmente efectiva y se inicie un proceso conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es imprescindible satisfacer puntillosamente los criterios de elegibilidad y procedencia; entonces es esencial, el cumplimiento de las exigencias detalladas en los artículos 16, 17 y 18 (Ávalos, 2011).

Por su parte, el juez, como responsable inicial, debe verificar cuidadosamente que la demanda cumpla cada una de las formalidades legales requeridas. Esta labor no es menor: tras su revisión detallada, el juez decide si la admite o la rechaza de plano. En caso de encontrar defectos, ofrece un plazo adicional —cinco días hábiles— para corregir los errores observados (Ávalos, 2011).

Finalmente, si la demanda cumple con todos los requisitos y se determina que puede avanzar por la vía ordinaria, el juez lo comunica en el mismo acto tanto al demandante

como al demandado, garantizando así transparencia y celeridad. Ahora bien, ¿es suficiente este mecanismo para conjugar rapidez y efectividad en la justicia laboral?

La experiencia práctica invita a reflexionar sobre la tensión siempre latente entre la formalidad procesal y el acceso real a la tutela judicial. En tal notificación formal, el juez fija de manera inequívoca el día y la hora en que tendrá lugar la audiencia de conciliación; esto constituye un momento decisivo en el que se procura alcanzar un acuerdo amistoso entre las partes. El plazo para su celebración se sitúa entre los veinte (20) y los treinta (30) días laborables posteriores a aquel en el cual se efectuó la evaluación preliminar de la demanda. Este intervalo temporal responde al propósito fundamental de permitir que ambas partes se preparen adecuadamente, aunque también otorga oportunidad de llegar a un acuerdo antes de entrar en la fase contenciosa propiamente dicha (Ávalos, 2011).

Ampliando lo dicho previamente y conforme a la resolución judicial mencionada, se establece la obligación para el juez de instruir al demandado para que asista a la audiencia de conciliación con su contestación escrita a la demanda. Dicha contestación deberá incluir los merdios de defensa o defensas de fondo en que se sustente además de exponer los hechos en los que se funda, debiendo incluir la totalidad de los medios probatorios y anexos que la justifiquen. Además, el demandado deberá proporcionar una copia de la referida contestacion y anexos para que sea debidamente entregada o notificada a la parte demandante (Ávalos, 2011).

En resumen, la resolución de admisión debe abordar tres aspectos fundamentales (Ávalos, 2011):

a. La resolución oficial en la que se acepta a trámite la demanda.

b. La notificación a la parte demandada (emplazamiento) convocándola a presentarse en la audiencia de conciliación.

c. La exigencia de la presentación de contestación escrita a la demanda.

Es crucial enfatizar que, de acuerdo con lo estipulado en el artículo 122 del Código Procesal Civil, una decisión judicial que omita abordar estos aspectos spodría considerarse inválida y, por ende, desprovista de todo efecto jurídico (Ávalos, 2011).

**Citación a audiencia conciliatoria**

Un cotejo con la anterior normativa puede resultar especialmente revelador. La Nueva Ley Procesal del Trabajo reconfigura —de manera notable— la estructura del proceso laboral ordinario respecto de lo que disponía la Ley N.° 26636. La divergencia no es superficial: radica, sobre todo, en el papel central que ahora se asigna a la oralidad como principio estructural del sistema procesal (Ávalos, 2011).

Mientras que el esquema anterior mantenía procedimientos esencialmente escritos, con etapas fragmentadas y algunos plazos dilatados, el nuevo modelo prioriza la inmediación, la concentración y, claro está, la oralidad. ¿Qué implica esto? Que las audiencias adquieran protagonismo, que la interacción directa entre jueces y partes se fortalece y que la resolución de conflictos tiende —al menos en la teoría— a ser más ágil y efectiva.

Se puede sostener, entonces, que esta transformación no es meramente formal: busca remover los obstáculos de un sistema que, en su versión precedente, privilegiaba el ritual escrito sobre la celeridad y la justicia pronta. No obstante, cabe preguntarse si este cambio legislativo ha sido acompañado de las condiciones institucionales necesarias para su implementación efectiva.

La calificación de la demanda; mecanismo mediante el cual el juez evalúa el cumplimiento de determinados requisitos y condiciones legales, la Ley N.° 26636 también imponía al juez la obligación de examinar la demanda conforme a parámetros similares a los que hoy exige la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ávalos, 2011).

En el contexto del proceso laboral ordinario actual, la función primordial del juez consiste en verificar el cumplimiento de los requisitos de admisibilidad y procedencia, según lo establecido los artículos 16 y 17 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo —fundamentados a su vez en los Artículos 424 y 425 del Código Procesal Civil—. Una vez confirmado que tales formalidades se han satisfecho, el juez da su visto bueno, dictaminando la demanda como admisible, y ordena que el trámite prosiga. En cambio, cuando faltan estos requisitos o presentan defecto, el juez se ve facultado para rechazarla; ya sea considerándola observada o improcedente, dependiendo de la naturaleza del defecto (Ávalos, 2011).

En sustancia, la calificación implica un análisis profundo, por parte del juez laboral, tanto de los aspectos formales como sustanciales de la pretensión. Se verifica así la existencia de las formalidades requeridas y, de manera preliminar, la viabilidad de que la pretensión sea susceptible de decisión judicial (Ávalos, 2011).

Luego de que el juez de trabajo valida y reconoce formalmente la demanda, procede a notificarla al demandado. No obstante, en este punto surge un quiebre importante: la tramitación que sigue difiere sustancialmente de la que prevalecía bajo la normativa anterior. El cambio no es meramente cosmético; afecta el devenir mismo del proceso, alterando significativamente la lógica procedimental que se había consolidado en el tiempo (Ávalos, 2011).

La nueva estructura, en efecto, rompe con ciertos patrones que caracterizaban al sistema precedente. Esta ruptura —aunque sea en aspectos que podrían parecer técnicos— repercute en la forma en que avanza el litigio, en los plazos que se conceden

y, finalmente, en cómo interactúan las partes ante el tribunal. Se trata, pues, de una mutación que exige a los operadores jurídicos repensar sus prácticas y anticipaciones procesales. Conviene preguntarse: ¿responden estas transformaciones a una búsqueda genuina de mayor eficiencia, o perpetúan lógicas que, bajo nuevas formas, mantienen cierta inercia institucional?

De conformidad con la Ley N.° 26636, una vez presentada y admitida la demanda, se procedía a la notificación dell demandado. A partir de ese momento, este último disponía de un plazo inextensible de diez (10) días laborales para contestarla mediante escrito. En ese documento podía contrademandar –reconvenir–, proponer excepciones, formular tachas u oposiiones y ofrecer los medios probatorios que considerase pertinentes para su defensa. En otros términos, la notificación al demandado inauguraba un período de diez días hábiles para articular su respuesta (Ávalos, 2011).

Este esquema albergaba el potencial de generar una serie de circunstancias que dilataban considerablemente la duración del proces. Un caso recurrente y bien documentado era que el demandado, en su contestación, suscitara cuestiones probatorias diversas. Tales remedios procesales debían ser trasladados al demandante para que pudiera replicar y ofrecer su versión alternativa. Solo después de agotar esta fase, o una vez vencido el plazo legal, el juez convocaba a las partes a una sola audiencia. Esta sucesión de pasos comportaba una dilatación temporal que oscilaba entre seis o siete meses desde la presentación inicial de la demanda hasta la celebración efectiva de la audiencia (Ávalos, 2011).

No obstante, el marco regulatorio establecido por la Ley N.° 26636 posibilitaba una extensión aún más considerable del proceso. En el supuesto de que en la contestación a la demanda, se postulace reconvención –contrademanda– (asumiendo que, en la situación más favorable, el demandado no presentara defensas previas ni cuestiones probatorias), esta debía ser notificada al demandante para que pudiera responderla debidamente (Ávalos, 2011).

Frente a los esquemas que la precedieron, la Ley Procesal del Trabajo se propone —y así lo plasma— un sistema más refinado y sistemático; uno capaz de comprimir significativamente los tiempos sin vulnerar los derechos procesales de los litigantes. Su Artículo 42 destaca dos cuestiones nodales referidas al intervalo que media entre la admisión de la demanda y su comunicación efectiva al demandado a fin de que comparezca a la audiencia y eventulmente conteste la demanda (Ávalos, 2011).

Esta regulación, aunque pareciera púramente técnica, encarna una apuesta política y judicial: la de conciliar con celeridad y garantía. No se trata simplemente de abreviar plazos; implica reconfigurar todo un engranaje procesal. El legislador busca, por un lado, evitar dilataciones innecesarias que prolonguen la incertidumbre de las partes; por el otro, asegurar que cada una tenga una oportunidad real de preparar su defensa o sus

pretensiones. De ahí que el Artículo 42 merezca atención: en él se cristaliza la tensión característica de toda reforma procesal: facilitar sin desproteger, concentrar sin excluir.

Una de las primeras transformaciones cruciales concierne la reducción del lapso entre postulación de la demanda y la citación para concurrir a la audiencia de conciliación. La NLPT establece que la convocatoria a las partes implicadas para participar en la audiencia de conciliación deberá fijarse dentro de un margen temporal concreto: entre 20 y 30 días hábiles, contados desde el día en que la demanda es formalmente admitida. Esta modificación persigue acelerar el proceso, impulsando una solución más expedita de las controversias laborales (Ávalos, 2011).

Esta disposición no admite dilación, dado que la fijación del día y hora para la realización de la audiencia se efectúa independientemente de la contestación de la demanda y de cualquier otro tipo de defensa que pretenda ejercer el demandado (Ávalos, 2011).

En efecto, considerando que el empleador demandado está impedido de reconvenir, que su contestación [que incluya defensas formales y de fondo] debe realizarla durante la audiencia de conciliación y que, si desea formular cuestiones probatorias, deberá hacerlo durante la audiencia y de forma oral, es evidente que nada obstaculiza el establecimiento de la fecha de la audiencia de conciliación para un momento más próximo que el regulado en la Ley N.° 26636 (Ávalos, 2011).

Es imperativo aclarar que esta regulación no vulnera los derechos del demandado, dado que, si bien se encuentra impedido de reconvenir en el proceso incoado en su contra, conserva la facultad de hacer valer sus derechos en otro proceso. La razón fundamental para establecer esta restricción es la celeridad y la tutela urgente de los derechos del trabajador (Ávalos, 2011).

De modo similar, los derechos del demandado no son infringidos al estipular su comparecencia directa a la audiencia de conciliación llevando consigo su contrestsción a la demanda. Esto se debe a que lo primordial reside en concederle un período apropiado para dicha actividad (Ávalos, 2011).

Es fundamental recalcar, en este contexto, que, contrario a lo que algunos investigadores insinúan, el plazo estipulado en la flamante Ley Procesal del Trabajo no siempre sobrepasará el lapso establecido en la anterior Ley N.° 26636, cuyo límite era de 10 días. Para comprender a fondo esta temática, se requiere una interpretación rigurosa de la reglamentación vigente (Ávalos, 2011).

En particular, el literal b del Artículo 42 de la referida Nueva Ley Procesal del Trabajo establece que la citación a las partes para la celebración de la audiencia de conciliación se efectuará en un intervalo que oscila entre 20 y 30 días hábiles, computados

a partir de la fecha de admisión de la demanda y no desde la fecha en que el demandado recibe la notificación formal de la resolución que la acepta. Esto implica que, entre la fecha de dicha calificación (explicitada en la resolución de admisión) y la fecha de la audiencia, debe transcurrir un periodo máximo de 30 días hábiles y un mínimo de 20 días con la misma naturaleza (Ávalos, 2011).

Considerando lo estipulado en el Artículo 17 de la Ley Procesal del Trabajo, recae en el juez laboral la obligación de examinar si la demanda cumple con los requisitos de procedencia dentro de un período que no debe exceder los cinco días hábiles siguientes a su presentación. Por consiguiente, la decisión judicial que determine el día y la hora de la audiencia podría ser notificada a la parte demandada ya sea con anterioridad o con posterioridad al lapso de diez días que antecede a la fecha fijada para la realización de la audiencia de conciliación (Ávalos, 2011).

En la práctica judicial, es perfectamente aceptable que el demandado sea informado de la decisión judicial pertinente hasta con quince días de anticipación a la fecha programada para la audiencia. De forma análoga, la citación formal para comparecer ante el juzgado puede llevarse a cabo incluso escasos cinco días antes de la fecha señalada para la audiencia (Ávalos, 2011).

En ambos supuestos, las notificaciones serán consideradas procedentes y conformes a derecho. Sin embargo, la única circunstancia en que la citación sería tachada de nula, determinando inevitablemente el aplazamiento de la audiencia, acontecería cuando el demandado recibiese la notificación con una antelación mínima de apenas dos días respecto de aquel fijado para la audiencia de conciliación. Esto configuraría una infracción palmaria del Artículo 147 del Código Procesal Civil, disposición que estipula un intervalo temporal mínimo de tres días hábiles entre la comunicación formal de un acto procesal y su ejecución efectiva, salvo que norma jurídica específica establezca lo contrario. En definitiva, el ordenamiento impone un plazo mínimo ineludible para asegurar que el demandado disponga del tiempo suficiente para prepararse debidamente (Ávalos, 2011).

En esencia, la reciente Ley Procesal del Trabajo introduce una divergencia ciertamente notable respecto de la anterior Ley N.° 26636. Al omitir la fijación de un término preciso o prefijado para que el demandado conteste la demanda; empero, acudiendo supletoriamente a las disposiciones del Código Procesal Civil, se colige que tal lapso no puede ser inferior a tres días. Otorgar un plazo más breve, además de transgredir el ya mencionado Artículo 147, expondría al demandado a un estado de indefensión que menoscabaría sus derechos fundamentales: el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. Así, la nueva legislación laboral, aunque no explícita un plazo determinado para la impugnación, reclama necesariamente la aplicación supletoria del Código Procesal Civil. Esto garantiza un mínimo de tres días para la defensa del

demandado; de lo contrario, se comprometería la integridad de sus garantías procesales (Ávalos, 2011).

En el plano fáctico, podemos afirmar que el hecho de que el demandante tenga más o menos días dependerá, en un primer momento, del juez y, en un segundo momento, de los responsables de las notificaciones, pues si estos realizan su función en menor tiempo del máximo concedido por ley, lograrán que el demandado conozca de la resolución en cuestión con más días de anticipación al día en que se celebrará la audiencia de conciliación (Ávalos, 2011).

**La audiencia de conciliación**

La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) presenta un proceso laboral ordinario marcadamente diferente al regulado por la Ley N.° 26636 destacando la relevancia de la oralidad en el desarrollo de las audiencias (Ávalos, 2011).

Respecto de la calificación de la demanda, ambas leyes exigen al juez verificar un conjunto de requisitos específicos; en este aspecto, no hay cambios sustanciales medianos. El magistrado debe evaluar tanto la forma como el fondo de la demanda, asegurando su viabilidad judicial (Ávalos, 2011).

Una vez calificada la demanda, se procede a notificación al demandado. En este punto emerge la brecha verdaderamente decisiva. Bajo el régimen de la Ley N.° 26636, el demandado contaba con diez días hábiles para formular su contestación escrita; podía reconvenir, proponer excepciones y ofrecer medios probtorios. Esa estructura, aparentemente generosa, traía consigo un costo temporal considerable: los procesos se dilataban seis meses, uno o varios años cuando surgían reconvenciones, excepciones y cuestiones probatorias (Ávalos, 2011).

La Ley Procesal del Trabajo (NLPT), en cambio, articula un marco sensiblemente más dinámico. Reducir drásticamente los plazos sin suprimir garantías; por el contrario, las salvaguarda. Así establece que la audiencia de conciliación debe convocarse dentro de veinte a treinta días hábiles desde la admisión formal de la demanda. Esa ventana temporal, en apariencia estrecha, busca precisamente lo opuesto a lo que sugiere: no truncar derechos sino obligar al sistema a responder con celeridad. El modelo que emerge persigue, entonces, un procesamiento expedito sin abandonar el resguardo de las garantías procesales de quienes intervienen (Ávalos, 2011).

Ahora bien; la ausencia de una de las partes no paralizará la audiencia. Ciertamente, la conciliación requiere presencia bilateral para prosperar; sin ese consenso, simplemente no hay acuerdo. Lo que sí ocurre es que el demandado, aun en su ausencia, queda vinculado a la obligación de atender la demanda (Ávalos, 2011). Esta regla, aunque puede parecer severa, responde a una lógica: evitar que la inasistencia se convierta en estrategia de obstruccionismo procesal.

En contraste marcado, la insistencia del demandado a la audiencia de conciliación comporta consecuencias radicalmente opuestas. Su ausencia desencadena automáticamente la declaración de rebeldía, sin que sea menester requerimiento alguno de la parte actora ni pronunciamiento judicial expreso. La configuración legal de la rebeldía opera de manera ineludible ante la falta de comparecencia del demandado; sucede así incluso si la demanda se funda en derechos de carácter irrenunciable o indisponible. La rebeldía se asume *ipso iure* (Ávalos, 2011).

Del mismo modo, el demandado será considerado rebelde si, aun presente en la audiencia de conciliación, omite contestar la demanda. Esta situación tampoco requiere declaración judicial formal ni solicitud de la parte contraria; la rebeldía ópera de forma automática ante tal conducta (Ávalos, 2011).

La rebeldía automática también se configura si el representante legal o mandatario del demandado comparece a la sesión de conciliación sin las facultades específicas requeridas para arriba a un acuerdo. Conviene subrayar aquí que la conciliación, al constituir un acto que implica renuncia o transacción de derechos, generalmente exige una autorización explícita del poderdante para que el apoderado pueda conciliar legítimamente (Ávalos, 2011).

Sin embargo, se advierte una potencial tensión entre esta disposición y el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual establece que el pacto conciliatorio debe ser alcanzado por el titular del derecho, excluyendo aparentemente la intervención de apoderados. Desde nuestra perspectiva, considerando los objetivos fundamentales de la conciliación como método alternativo para dirimir controversias, no pueden existir impedimentos para la participación de apoderados que ostenten las facultades formales necesarias para conciliar y contestar demandas en materia de trabajo (Ávalos, 2011).

Si el demandado opta por no participar inicialmente en el proceso, habiéndosele declarado en rebeldía, su posterior incorporación en el proceso no acarreará la invalidación o anulación de las diligencias procesales que ya se hayan realizado con anterioridad a dicha incorporación. La tramitación del proceso seguirá su curso normal, manteniéndose en la fase o etapa en la que se halle en el instante preciso de su comparecencia, apersonamiento o intervención. Es decir, no se volverá atrás para repetir o rehacer lo ya efectuado (Ávalos, 2011).

Si demandante y demandado no se presentan a la audiencia de conciliación, el juez se verá forzado a poner fin al proceso, sin emitir pronunciamiento de fondo. Esta finalización del proceso legal se formalizará una vez que hayan pasado treinta días consecutivos a partir de la fecha de la reunión fallida por la ausencia de ambos litigantes, siempre y cuando ninguno de ellos pida que se convoque a una nueva sesión de conciliación en ese período. Si una de las partes, o ambas, solicitan la programación de una nueva audiencia de conciliación dentro del tiempo estipulado, el juez estará obligado

a señalar día y hora para que tenga lugar. Esta segunda citación será definitiva e inaplazable (Ávalos, 2011).

En el supuesto de que tanto el demandante como el demandado asistan a la audiencia de conciliación inaugural, o a la subsiguiente audiencia programada luego de la falta de comparecencia a la primera, el juez laboral los invitará enérgicamente a armonizar sus posturas y desacuerdos. El juez conducirá la sesión con la finalidad de convencer a las partes para que lleguen a un convenio que ponga fin a la disputa. Empleando sus capacidades de convencimiento, el juez guiará a las partes hacia la resolución amistosa del conflicto, sin que su intervención pueda interpretarse como un proceso anticipado. Asimismo, las declaraciones expresadas por las partes durante la conciliación no podrán ser consideradas como pruebas para la demostración de los hechos en el proceso, en el caso de que no se obtenga un arreglo conciliatorio (Ávalos, 2011).

Si las partes lo consideran apropiado y sin que el juez tenga la potestad de oponerse, la fase de conciliación puede durar todo el tiempo que sea preciso hasta que se dé por concluida, ya sea porque se ha logrado un convenio o porque el juez percibe una falta de disposición para llegar a un acuerdo entre las partes. La extensión de la audiencia conciliatoria puede abarcar los días siguientes, convocándose a la reanudación de la misma cuantas veces sea menester, siempre y cuando el período dedicado a las negociaciones no sobrepase un mes. En tal situación, el juez deberá informar a las partes sobre la fecha y hora de las próximas reuniones, notificación que se efectuará en el mismo instante en que se determina la prosecución de la sesión en otro momento (Ávalos, 2011).

En el caso de que el demandante y el demandado lleguen a un entendimiento amistoso, a un pacto conciliatorio, respecto a la totalidad o parte de las reclamaciones disputadas en el litigio, el juez ratificará dicho convenio, dándole su visto bueno siempre y cuando se refiera a derechos que emanen de una ley, que no perjudiquen derechos irrenunciables y que el abogado del proveedor de servicios de índole laboral, formativa, cooperativista o administrativa que postuló la demanda haya intervenido. La resolución judicial que dé validez al acuerdo tendrá el carácter de cosa juzgada (Ávalos, 2011).

En la eventualidad de alcanzarse un convenio conciliatorio que zanje la disputa, el juez exigirá la observancia escrupulosa de los compromisos adquiridos por los participantes, los cuales deberán materializarse dentro del lapso temporal fijado por ellos mismos o, en su defecto, en un plazo máximo de cinco días hábiles subsiguientes a la formalización del pacto. Añadido a esto, si algún punto no está en discusión, el juez de primera instancia emitirá una resolución ordenando el pago correspondiente en el plazo indicado. Esta resolución, enfatizamos, posee la firmeza de la cosa juzgada (Ávalos, 2011).

En caso de que la conciliación entre las partes no logre zanjar la totalidad del conflicto laboral, o únicamente se obtenga un acuerdo parcial que resuelva una parte de los reclamos expuestos en la demanda, el juez de trabajo deberá precisar de manera inequívoca los puntos de la controversia serán –y los que no serán– objeto de probanza.

Además, el juez ordenará al demandado presentar, sin dilación, su contestación formal a la demanda, acompañando la documentación probatoria que considere relevante, entregando al demandante una copia de dicha réplica y sus anexos (Ávalos, 2011).

Inmediatamente después, el juez convocará a las partes a la audiencia de proceso, la cual deberá ser agendada y celebrada dentro del plazo máximo de treinta días hábiles a partir de la fecha de la citación. Aquellas partes que hayan participado en la audiencia de conciliación, donde no se llegó a una resolución integral o solo se alcanzó un acuerdo parcial, se considerarán debidamente notificadas de la fecha de la audiencia de juzgamiento en el momento mismo en que se les haga la respectiva convocatoria (Ávalos, 2011).

Sin importar si el demandado ha respondido o no a la demanda, si el juez laboral determina que el núcleo del debate legal reside exclusivamente en la interpretación de la ley –es decir, cuando el esclarecimiento de los hechos se torna innecesario debido a su carácter indiscutible, reduciéndose la labor judicial a establecer el marco legal pertinente al caso–, o que, aun cuando existan elementos fácticos, no es indispensable la actuación de medios probatorios –escenario que suele presentarse cuando la única evidencia ofrecida es de tipo documental y su veracidad no necesita ser confirmada– el referido juez conminará a los abogados de las partes presentes en la audiencia de conciliación a que expongan sus alegatos en protección de los derechos e intereses de sus representados (Ávalos, 2011).

Tras la presentación de los alegatos finales por los letrados, el juez emitirá sentencia (Ávalos, 2011). En términos fundamentales, lo previamente expuesto significa que, una vez concluida la exposición de los razonamientos jurídicos por parte de los letrados, el juez debe comunciar oralmente su fallo de manera pronta e inmediata a las partes; lo óptimo sería al instante, o en un lapso no mayor a una hora. Consecuentemente, se establece el día y la hora para la notificación de la sentencia, trámite que ha de efectuarse dentro de los cinco días hábiles subsiguientes (Ávalos, 2011).

Sin embargo, en escenarios de una intricada dificultad, se preve la posibilidad excepcional de aplazar la notificción del fallo hasta un límite de cinco días hábiles extra; tal eventualidad debe ser comunicada a las partes durante el acto, convocándolas a presentarse ante el juzgado para recibir la notificación de la sentencia que incluye el rspectivo fallo (Ávalos, 2011).

**Audiencia de juzgamiento**

En el proceso ordinario, una vez concluida la audiencia de conciliación sin lograrse un avenimiento entre las partes ni una resolución judicial que zanje la disputa, se procede a la denominada audiencia de juzgamiento. Este acto, idealmente único, frecuentemente se difiere y continúa en fecha posterior debido a la considerable sobrecarga judicial (Ávalos, 2011).

La audiencia de juzgamiento se estructura en las siguientes fases –no etapas– (Ávalos, 2011):

a. Fase de confrontación de posiciones: Exposición de las posiciones de las partes en litigio

b. Fase probatoria: Admisión y actuación de los medios probatorios

c. Fase de argumentación: Exposición de los alegatos finales por parte de los abogados de cada parte

d. Fase decisoria: Pronunciamiento del fallo por el juez

Al comienzo de la sesión judicial, el magistrado corrobora la identidad de las partes y sus abogados. Si asisten apoderados, estos deben acreditar su identidad con su documento de identificación personal y exhibir el instrumento notarial que les otorga la representación legal (Ávalos, 2011).

La falta de comparecencia sin justificación válida, ya sea del demandante, del demandado o de sus representantes legales, autoriza al juzgado a dictaminar la terminación prematura del litigio, sin que se pronuncie una resolución sobre la materia controvertida. Sin embargo, este desenlace procesal está sujeto a que no se presente una petición, dentro del término legal de treinta días calendarios, que se computan desde el día originalmente establecido para la celebración de la audiencia –como se ha explicado líneas arriba– solicitando se fije una nueva fecha para su realización (Ávalos, 2011).

Así, la oralidad reviste una importancia capital en el contexto de la audiencia laboral, dado que todas sus etapas se desarrollan de manera verbal. Por ejemplo, en la fase de confrontación de posiciones, las partes presentan lo fundamental de sus postulatorios a través de la palabra, sin recurrir a ningún acto procesal escrito (Ávalos, 2011).

De igual modo, en la actuación de medios probatorios la actuación de las partes se circunscribe a sus expresiones orales, ya sea para formular y defender cuestiones probatorias o para presentar declaraciones (Ávalos, 2011).

La misma lógica se aplica a los alegatos donde las partes exponen ante el juez sus perspectivas sobre cómo debe resolverse el caso. Finalmente, el dictado de la sentencia también constituye un acto eminentemente oral. El juez pronuncia verbalmente la parte resolutiva –fallo– y aunque posteriormente se notifique el texto escrito –toda la senencia– las partes deben de conocer el resultado del proceso, a través de la expresión oral del director del proceso (Ávalos, 2011).

De esta manera, el juez laboral evalúa tanto las exposiciones de las partes como su comportamiento, lo que le sirve de base para formarse una opinión sobre la veracidad de los hechos (Ávalos, 2011).

En cuanto al principio de inmediación, este opera de manera integral en toda la audiencia, garantizando una cercanía y vinculación entre el juez y las partes. Además, todos los actos procesales se realizan de forma sucesiva, inmediata y unitaria, concentrando al máximo su desarrollo (Ávalos, 2011).

Como se ha mencionado, uno de los mecanismos para controlar y registrar la oralidad es el uso de medios electrónicos que documenten las actividades de las partes con el fin de evitar futuros desconocimientos o distorsiones de las defensas (Ávalos, 2011).

Si bien la oralidad prioriza la destreza verbal de las partes —especialmente de los abogados—, tales habilidades pueden resultar estériles si no quedan debidamente consignadas en el soporte técnico adecuado. Conviene recordar que el juez, al igual que los litigantes y profesionales del derecho, es susceptible de olvidar o confundir detalles; máximo cuando soporta una carga procesal considerable (Ávalos, 2011).

Por consiguiente, a diferencia de la audiencia de conciliación —donde únicamente importa la decisión final si se logra un acuerdo—, en la audiencia de juzgamiento resulta esencial registrar toda la actividad y expresión de las partes, preferentemente mediante medios electrónicos de audio y video. De no ser posible, se consignarán las ideas centrales y esenciales en el acta correspondiente (Ávalos, 2011).

La confrontación de posiciones tiene como propósito que las partes expongan sus perspectivas jurídicas a debate; esto faculta al juez a complementar, modificar o formar su propio proceso de valor (Ávalos, 2011).

Esta fase trasciende, de lejos, la mera reiteración de hechos y argumentos ya esgrimidos en la demanda y su contestación. Supone una elaboración mucho más profunda: el despliegue de temas particulares, la precisión de puntos realmente controvertidos. No menos importante es que cada parte presente nuevas bases legales, invoque precedentes judiciales y aporte opiniones de expertos que fundamenten —o cuestionen— sus respectivas tesis. En definitiva, lo que emerge es un desarrollo argumental minucioso, casi quirúrgico, destinado a consolidar y blindar cada una de las posiciones en juego (Ávalos, 2011).

Conviene enfatizar, empero, que este intercambio no recae exclusivamente en los abogados. Las partes tienen voz propia; el ordenamiento las habilita para que participen directamente e, incluso, coadyuven la defensa que sus letrados conducen (Ávalos, 2011).

Ahora bien; un tema delicado es el del derecho de réplica. El Artículo 45 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo guarda silencio al respecto. ¿Significa ello que está

prohibido? La interrogante no es menor. Consideramos que la ausencia de mención explícita no equivale a veto. Puesto que la audiencia de confrontación busca llegar a la verdad de los hechos, negarle a las partes la oportunidad de replicar resultaría contrario a esa finalidad. La réplica, entonces, se encuentra implícita en la regulación del Artículo 45 (Ávalos, 2011).

Dicho lo anterior; no se trata de una obligación inexorable para el juez, sino de una facultad cuyo ejercicio depende de su prudencia. El magistrado acudirá a ella cuando observe que la mera exposición de argumentos no ha bastado para esclarecer los hechos. Como director del proceso, evaluará la conveniencia y cantidad de intervenciones adicionales —réplicas, dúplicas— que estime necesarias para despejar la situación (Ávalos, 2011).

Si resulta procedente, el juez debe otorgar ese derecho de manera equitativa, garantizando a ambas partes iguales oportunidades y sin introducir ventaja alguna (Ávalos, 2011).

Aunque el Artículo 45 no lo estipule explícitamente, los fundamentos que sustentan la oralidad exigen que las intervenciones durante la confrontación de posiciones reúnan ciertos requisitos (Ávalos, 2011).

Primero, han de ser claras; no caben términos ambiguos ni abstracciones que diluyan el sentido de lo expresado. Además, la argumentación debe apuntar al centro de la controversia, no a detalles periféricos que desvíen la atención (Ávalos, 2011).

Segundo que las intervenciones deben seguir un orden lógico, respetando la secuencia de eventos o circunstancias que originaron el conflicto (Ávalos, 2011).

Finalmente, han de ser breves y concisas, lo que subraya la importancia de la capacidad sintetizadora del orador. Importa no confundir brevedad con rapidez; no son sinónimos. Brevedad significa precisión y concisión. Por esta razón, la Nueva Ley Procesal del Trabajo no fija plazo alguno para las intervenciones, delegando en el juez la determinación del tiempo necesario conforme a criterios de razonabilidad, a fin de evitar dilaciones innecesarias (Ávalos, 2011).

Las intervenciones deben ser respetuosas. Se debe mostrar absoluto respeto hacia el juez, las partes en litigio, sus representantes o apoderados, los abogados, los auxiliares judiciales y cualquier persona presente en el recinto judicial. El uso de calificativos injuriosos, expresiones ofensivas o cualquier gesto contrario al orden público o a las buenas costumbres deberá ser sancionado en proporción a la gravedad de la falta (Ávalos, 2011).

Dentro de la audiencia de juzgamiento, la denominada etapa de actuación probatoria busca identificar y escoger aquellos elementos probatorios cruciales para el descubrimiento de la verdad real de los hechos controvertidos. Su propósito es examinar

y sopesar el mérito y la fuerza persuasiva de esos elementos de prueba, con el fin de fundamentar adecuadamente la resolución definitiva del caso. Se trata por tanto de la selección rigurosa y exhaustiva de la evidencia disponible (Ávalos, 2011).

La denominada "etapa de actuación probatoria" se compone de una serie de fases o momentos interconectados, donde cada uno contribuye a dar sentido a los medios probatorios hasta que, por su propio peso, se conviertan en elementos determinantes de la *ratio decidendi* contenida en la sentencia judicial (Ávalos, 2011).

Una vez finalizada la confrontación de posiciones, el juez da paso a la admisión de medios probatorios, comenzando por delimitar judicialmente los hechos que requieren probanza. Esto significa que el juzgado debe especificar claramente qué hechos se consideran sin controversia y, por lo tanto, que ya no requieren de demostración. Luego se debe identificar y descartar aquellos elementos probatorios que se juzguen innecesarios, inadmisibles o irrelevantes para el esclarecimiento de la verdad y la resolución del caso (Ávalos, 2011).

En esta tarea, se consideran hechos que no requieren actuación probatoria los siguientes (Ávalos, 2011):

a. Los hechos admitidos son aquellos elementos fácticos que no generan disputa entre las partes en un proceso judicial. Representan la base sobre la cual se construye el caso, ya sea porque las partes los reconocen abiertamente o porque, implícitamente, su comportamiento sugiere su asentimiento. En otras palabras, son los acontecimientos, circunstancias o situaciones que ya no están en tela de proceso, pues las partes, de manera expresa o por omisión, los han aceptado como veraces.

   Para determinar si un hecho ha sido admitido, se examinan minuciosamente los escritos iniciales del litigio –la demanda y su correspondiente contestación– y se analiza el desarrollo del proceso. Esta verificación puede implicar la revisión exhaustiva de las alegaciones de las partes, buscando concordancias o la ausencia de negación. Asimismo, la admisión puede inferirse de la confrontación de posiciones, es decir, del análisis de cómo cada parte aborda los argumentos del otro, o deducirse de cualquier otra actuación procesal en la que se haya manifestado una opinión o posición sobre la cuestión principal en debate. En resumen, los hechos admitidos son el terreno común sobre el cual se erige el litigio, liberando al juzgador de la admisión y actuación de medios probatorios.

b. Las presunciones legales, entendidas de manera absoluta o *iure et de iure*. Si la presunción legal fuese relativa o *iuris tantum*, sí cabría la prueba en contrario y, por consiguiente, sería pertinente hablar de actividad probatoria.

c. Los hechos recogidos en una resolución judicial con autoridad de cosa juzgada, siendo, por tanto, irrevisables e inmutables. Es importante señalar que la resolución en cuestión debe referirse a las mismas partes en ambos procesos, ya que, de lo contrario, si se tratara de personas ajenas, los efectos de la cosa juzgada del primer proceso no alcanzarían a los sujetos del segundo.

d. Los hechos notorios o de público conocimiento, aquellos cuya verdad se conoce, no se presumen. Son hechos tan evidentes que evaluarlos implicaría una actividad absurda, que llevaría al mismo resultado que ya se conoce de antemano.

e. Los hechos impertinentes para los efectos del proceso, aquellos que no guardan relación con el punto controvertido y no contribuyen a la resolución del caso.

f. Los hechos irrelevantes para la dilucidación del proceso: aquellos que, aunque puedan tener alguna conexión con la cuestión controvertida, tienen una importancia mínima y no influyen en la solución del conflicto.

Cuando el juez de trabajo ha fijado con exactitud cuáles son los hechos que necesitan probanza y cuáles no, procede entonces a identificar —y detallar— qué pruebas se han considerado admisibles. Esencialmente, exponen cuáles serán los elementos de convicción que podrán utilizarse para aclarar la base fáctica en cuestión; es decir, distingue qué evidencias entrarán en el análisis y cuáles quedarán marginadas del proceso (Ávalos, 2011).

Ahora bien, el juez está obligado a tomar una decisión semejante con precisión y transparencia. No basta decir "admito" o "rechazo": debe explicar el porqué, desmenuzar cada una de sus razones, justificar la inclusión de unos medios probatorios y el descarte de otros. Se trata, en esencia, de un deber de motivación rigurosa (Ávalos, 2011).

Esta obligación arranca de un principio más profundo: el respeto al debido proceso y la tutela judicial efectiva. Solo si las partes comprenden las razones que sustentan la admisión o exclusión de medios probatorios podrán evaluar correctamente si esas decisiones merecen ser impugnadas. Sin motivación, la tutela judicial deviene ilusoria (Ávalos, 2011).

Dicho esto; tanto demandante como demandado pueden formular cuestiones probatorios respecto de los medios probatorios admitidos, lo que significa que solo pueden cuestionar aquellos medios que el juez haya incorporado al proceso. Entonces las partes podrán atacar su validez, relevancia o cualquier otro aspecto; pero lo que no pueden hacer es objetar lo que todavía no está formalmente en el proceso (Ávalos, 2011).

Conviene aclarar que las cuestiones probatorias operan como mecanismos de defensa: buscan lograr que el tribunal descalifique una prueba por falta de validez o inutilidad probatoria. Estas objeciones adoptan dos formas distintas. Primero, la tacha de documentos o testigos; segundo, la oposición a exhibiciones, inspecciones judiciales, declaraciones de parte, peritajes y demás medios probatorios no convencionales (Ávalos, 2011). Ambas modalidades, aunque diferentes en su despliegue, persiguen un fin idéntico: erosionar la solidez de la prueba que el contrario pretende hacer valer.

Considerada la pertinencia de las cuestiones probatorias, el juez del proceso las admitirá siempre que los elementos probatorios que las fundamentan sean susceptibles de actuación en la misma audiencia de juzgamiento. Esto significa que la evidencia debe aportarse de modo inmediato por quien la propone (Ávalos, 2011).

Subsiguientemente, el órgano jurisdiccional procederá a tomar juramento a aquellos que deban participar en la etapa de actuación de medios probatorios. Dicho juramento será administrado de forma colectiva y se orienta fundamentalmente a asegurar la veracidad en el actuar (Ávalos, 2011).

Luego de la toma de juramento a los intervinientes en la audiencia, se procederá a la actuación de todos los medios de probatorios que hayan sido admitidos por el juez, así como aquellos relativos a las cuestiones probatorias, en caso de existir y ser factibles de actuación en ese momento procesal. (Ávalos, 2011).

Inicialmente se actuarán los medios probatorios del demandante seguidos por los aportados por el demandado. Así, se debe seguir un orden preestablecido, el cual se detalla a continuación (Ávalos, 2011):

a. Se inicia con la declaración de parte, de carácter estrictamente personal. Por consiguiente, será el titular de los derechos demandados quien preste declaración. En el caso del demandado, si se trata de una persona física, será ella misma quien declare; si se trata de una persona jurídica, la declaración será efectuada por sus representantes legales, quienes deberán ostentar el poder correspondiente que explicite, de manera inequívoca, sus facultades de representación.

b. A continuación, se procede con la declaración de testigos, definidos como aquellos individuos que, habiendo presenciado un evento obteniendo conocimiento de él, pueden atestiguar su ocurrencia. Es importante señalar que la participación de los testigos se limita a la etapa probatoria, exclusivamente a través de su testimonio. Tras prestar su declaración, el testigo recibirá del órgano jurisdiccional una constancia que le permitirá, entre otros propósitos, acreditar su participación y justificar su ausencia a su lugar de trabajo o a cualquier otro compromiso.

c. Posteriormente, se presenta la pericia. La participación de los peritos, al igual que la de los testigos, se circunscribe estrictamente a la fase probatoria, específicamente a informar sobre los resultados de su labor investigativa.

d. Finalmente, se avanza con la identificación y exhibición de la evidencia documental. Este paso es crucial para que el juez pueda discernir y solidificar la relación existente entre los documentos admitidos como medios probatorios y los acontecimientos o aserciones presentadas por cada una de las partes involucradas. El fin último de esta diligencia es permitir al juez extraer inferencias relevantes y llegar a determinaciones significativas a partir de la información documental presentada.

Concluida la actuación de medios probatorios, en caso de que el juzgado estime indispensable llevar a cabo una inspección judicial, se interrumpirá la audiencia; fijándose día, hora y ubicación donde se efectuará tal diligencia (Ávalos, 2011).

Igualmente, el juez de trabajo procederá a citar, en el momento oportuno, a los sujetos procesales, a los peritos o testigos cuya presencia resulte indispensable para cumplir con los objetivos probatorios de la inspección. La ejecución de esta y todos los detalles inherentes a la misma podrán ser registrados en audio y video si las condiciones lo permiten; en su defecto, los aspectos relevantes deberán constar en el acta correspondiente. Se consignarán; en síntesis, cuanto el órgano jurisdiccional haya verificado o constatado durante la diligencia, así como las observaciones pertinentes formuladas por los sujetos procesales (Ávalos, 2011).

El período dedicado a la actuación de medios probatorios debe finalizar inexorablemente en la fecha fijada por la autoridad judicial competente. Sin embargo, como excepción a este mandato taxativo, si la etapa de recolección y desahogo de elementos de convicción no se ha completado satisfactoriamente, el juez conservará la prerrogativa de instruir la prosecución de la audiencia de debate oral hasta la total consumación de la actuación de los distintos medios probatorios. La fecha señalada para la reanudación de la audiencia no deberá exceder, en ningún supuesto, el plazo máximo de cinco días contados a partir de la fecha en que se decretó la interrupción (Ávalos, 2011).

Concluida la fase probatoria, el juez fija con precisión el momento en que se llevará a cabo la argumentación oral y la emisión de sentencia. Estos momentos críticos deben ocurrir dentro de un plazo máximo de cinco días hábiles desde que se actuaron los mdios probatorios; no se trata de un límite flexible, sino de un plazo perentorio que la ley establece para preservar la velocidad sin sacrificar la profundidad del análisis (Ávalos, 2011).

El alegato, entendido como herramienta procesal, permite a cada parte exponer su posición sintetizando los hechos más relevantes y los medios probatoriosque los sostienen. Su propósito es doble: orientar la interpretación del litigio según su perspectiva

y persuadir al tribunal de que acoja, total o parcialmente, sus pretensiones. En el fondo, el alegato es un acto de convicción (Ávalos, 2011).

Más allá de lo evidente; los alegatos constituyen síntesis argumentativas donde convergen los hechos controvertidos, la evidencia pertinente, y la capacidad retórica de quien los fórmula. Requieren una estrategia cuidadosa destinada a lograr que el juez acepte los derechos invocados; o, desde la trinchera defensiva, a neutralizarlos (Ávalos, 2011).

Durante la etapa final de la audiencia de juzgamiento, ambas partes tienen derecho a presentar sus argumentos directamente ante el tribunal. Los abogados del demandante y del demandado se alternan para exponer oralmente sus tesis. El letrado del demandante despliega un discurso cuyo meta es demostrar la certeza de los hechos alegados y la solidez legal de sus peticiones (Ávalos, 2011).

El abogado del demandado, por su lado, sigue una estrategia inversa: cuestiona la exactitud de las afirmaciones del demandante o, incluso admitiendo su veracidad, niega que generen obligación legal alguna. Su defensa pivota sobre demostrar que el demandado carece de obligación o que ésta ya se extinguió (Ávalos, 2011). Cada discurso busca erosionar la posición contraria mientras fortalece la propia; es, en esencia, un combate de interpretaciones y significados jurídicos.

La presentación de alegatos no constituye una obligación para las partes, sino simplemente una facultad, en la medida en que cada una de ellas es libre de determinar la utilización de esta herramienta, pudiendo abstenerse de hacerlo si así lo considera conveniente, sin que ello implique ninguna consecuencia negativa o adversa para sus intereses. Generalmente, la decisión de utilizar o no los alegatos depende de la estrategia de defensa de cada una de las partes (Ávalos, 2011).

Es preciso destacar que el derecho a presentar alegatos corresponde a ambas partes por igual y en la misma medida; esto significa que ambas partes deberán gozar de las mismas condiciones y garantías para el ejercicio de este derecho (Ávalos, 2011).

Una vez que los abogados de las partes involucradas en el proceso judicial hayan presentado verbalmente sus argumentaciones y defensas, el juez comunicará a las partes su fallo. Esta comunicación puede efectuarse de manera inmediata, justo al finalizar la presentación de los alegatos, o bien, dentro del plazo máximo de una hora (sesenta minutos) a partir de la conclusión de dichas argumentaciones. Es decir, la decisión judicial será notificada a las partes ya sea al instante o en un lapso no mayor a sesenta minutos después de finalizadas las exposiciones orales de los abogados (Ávalos, 2011).

En adición a la comunicación del dictamen judicial a las partes involucradas en el litigio, el juzgado deberá señalar el día y la hora en que se realizará la notificación completa de la sentencia. Este acto deberá concretarse, imperativamente, dentro de los

cinco días hábiles subsiguientes a la fecha en que se informó a las partes sobre la decisión adoptada (Ávalos, 2011).

A pesar de lo anterior y considerando la intrincada naturaleza o la ardua dificultad del litigio examinado, el juez tiene la potestad de aplazar la emisión de su sentencia por un período de tiempo limitado, que no podrá sobrepasar los cinco días hábiles posteriores a la finalización de la presentación oral de los alegatos de las partes. Dicha postergación deberá ser informada a las partes involucradas en el mismo acto, convocándolos formalmente en ese instante para que se presenten en las instalaciones del juzgado con el fin de que se les notifique por escrito la sentencia de primera instancia (Ávalos, 2011).

Es importante resaltar que esta facultad no podrá ser ejercida de forma espontánea, pues al tratarse de una excepción a la regla general, el juez deberá expresar, en resolución debidamente motivada, las razones que justifican la postergación del pronunciamiento (Ávalos, 2011).

**Segunda instancia**

Dada la carencia de una definición explícita de apelación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, resulta indispensable recurrir al Código Procesal Civil (Artículo 364) como fuente supletoria. Este último, en lo que respecta al propósito fundamental de la apelación, establece que dicho recurso busca que la instancia judicial superior revise, a solicitud de la parte litigante o del tercero facultado, la decisión que le inflige un agravio. La finalidad primordial es que esta resolución sea revocada o anulada, ya sea en su integridad o en una porción de ella (Romero, 2011).

Tras un minucioso análisis del artículo previamente mencionado, se revelan tres aspectos fundamentales vinculados al recurso de apelación. Estos elementos cruciales son: primero, lo concerniente al propósito o materia de la apelación, es decir, aquello que se busca impugnar; segundo, lo relativo al individuo o entidad con la potestad o derecho reconocido para interponer la apelación, o sea, quién está facultado para recurrir; y tercero, lo atinente a las consecuencias o impacto que tiene la interposición de la apelación, determinando su alcance y las posibles repercusiones en el proceso legal. En resumen, estos tres aspectos definen la viabilidad y el desarrollo de la apelación (Romero, 2011).

La razón primordial para interponer una apelación se basa en la existencia de un agravio (injusticia sufrida) y la consecuente necesidad de que un tribunal superior subsane o corrija dicho agravio. La referencia en el Artículo 364, en su apartado final, a que el objetivo de la apelación es la invalidación o modificación, ya sea total o parcial, del fallo cuestionado, nos lleva a las siguientes reflexiones: cuando una resolución rechaza completamente una solicitud, es inherentemente apelable en su integridad; si la acepta solo en una parte, la apelación se justifica en la porción no concedida; y, finalmente, si la resolución es totalmente favorable, carece de fundamento la apelación, esto es, la parte que obtuvo la victoria no tiene motivo para recurrir (Romero, 2011).

La legislación procesal laboral vigente contempla explícitamente el plazo para interponer apelación en procesos ordinarios, abreviados e impugnaciones de laudos arbitrales de índole económica. Ha fijado un lapso de cinco días laborales; contados desde el día hábil siguiente a la celebración de la audiencia o, en su caso, a la notificación formal de la sentencia a los interesados (Artículo 32). Ahora bien; más allá de esta temporalidad, la ley no articula consideraciones adicionales. Simplemente calla respecto de aspectos sustanciales del mecanismo impugnativo (Romero, 2011).

Contrasta esto con la Ley N.° 26636. Su Artículo 52 exigía un nivel de fundamentación considerablemente más denso para la apelación: precisar con minuciosidad el error de hecho o de derecho que afectaba la resolución; explicitar las bases que sustentaban la impugnación. Era, dicho de otro modo, un sistema que obligaba al apelante a argumentar con solidez (Romero, 2011).

Aquí emerge una tensión. La omisión legislativa respecto de la fundamentación de la apelación genera una problemática: sin exigencia de precisión, los jueces de la alzada enfrentan dificultades para determinar el alcance real del agravio denunciado. El resultado inevitable es un análisis exhaustivo —y acaso disperso— de la resolución impugnada, con riesgo de que el verdadero perproceso del recurrente quede diluido en ese escrutinio amplio (Romero, 2011).

La importancia de estos señalamientos se patentiza en el literal b del Artículo 33 de la ley. Allí se prescribe que, en la audiencia de vista de causa en segunda instancia, se concede palabra al abogado del apelante para que exponga de modo conciso los puntos controvertidos y sus respectivos fundamentos. Sin esta explicitación, el tribunal carecería de orientación para pronunciarse adecuadamente (Romero, 2011).

Dicho lo anterior; frente a la Ley N.° 26636 —que adolecía de un esquema claro para el tratamiento de apelaciones— la nueva legislación procesal laboral introduce un protocolo minuciosamente delineado. Este se aplica específicamente a procesos ordinarios, abreviados, e impugnaciones de laudos arbitrales económicos. La NLPT proporciona, en esencia, una ruta detallada y estructurada para la revisión en segundo grado; un avance que su antecesora no ofrecía (Romero, 2011).

La segunda instancia constituye un estadio posterior; uno que se activa cuando se interpone un recurso de apelación cuestionando una resolución de primera instancia. Este ciclo se prolonga hasta que el tribunal superior emite su fallo. En el ordenamiento peruano, esta estructura de doble instancia funciona como un principio fundamental; su propósito central radica en enmendar errores que pudiera haber incurrido el juez de primera instancia. Busca; en sustancia, garantizar un escrutinio exhaustivo y, en consecuencia, mayores garantías de acierto en la decisión final (Romero, 2011).

En cuanto al procedimiento en la alzada; la NLPT ordena que, una vez formalizado el recurso de apelación, el juez debe remitir el expediente a la instancia superior dentro de cinco días hábiles posteriores (Romero, 2011).

La normativa prescribe que el órgano jurisdiccional de segunda instancia ejecutará un conjunto de diligencias específicas (Romero, 2011):

a. Luego de una revisión exhaustiva de los documentos suministrados, la sala dispone de un término no superior a cinco (5) días hábiles para determinar el día y la hora en que se llevará a cabo la audiencia de vista de causa. Esta comparecencia debe calendarizarse de tal manera que se celebre en un lapso comprendido entre los veinte (20) y los treinta (30) días hábiles, contabilizados a partir de la fecha en que se recibió el expediente en su totalidad.

b. Durante la audiencia, el tribunal concederá la palabra al letrado del apelante para que presente, de manera concisa y enfocada, los aspectos específicos de la resolución que se impugnan y los argumentos sustanciales que justifican dicha impugnación. A continuación, se le dará la oportunidad al abogado de la parte contraria para que exponga su posición. El tribunal se reserva el derecho de interrogar a las partes involucradas, sus representantes legales y sus abogados durante el transcurso de las presentaciones orales, con el fin de clarificar puntos o solicitar información adicional.

c. Una vez finalizada la etapa de argumentación verbal, la corte dictará su veredicto, ya sea de manera instantánea o después de una breve interrupción de sesenta (60) minutos. En la resolución judicial, se deberá enunciar con precisión el fallo y lacónicamente las razones que lo fundamentan. De forma excepcional, el tribunal tiene la facultad de postergar la publicación de la sentencia hasta un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. En todo caso, al término de la sesión judicial, se debe comunicar a las partes interesadas el día y la hora exactos en que deberán presentarse en las dependencias del tribunal para ser oficialmente notificadas con la sentencia.

d. En caso de que las partes no se presenten a la audiencia de vista de causa el tribunal procederá a notificar la sentencia en sus propias oficinas, sin necesidad de una citación previa. Esta notificación se realizará el quinto día laborable posterior a la fecha en que se celebró la audiencia.

**Casación**

La NLPT, en sus artículos 34 a 41, establece las pautas para el recurso y trámite de la casación. Este conjunto de normas legales, sin embargo, guarda silencio respecto de una conceptualización exacta de la casación; omitiendo igualmente la explícitación de sus propósitos. Se limita a la consideración de los motivos justificativos, los requerimientos

de elegibilidad y viabilidad, el recorrido procesal del recurso, las repercusiones de su presentación, los resultados de su declaración favorable, el carácter obligatorio de las resoluciones emitidas por la Corte Suprema y la divulgación de las sentencias de casación (Romero, 2011).

La NLPT introduce una novedad que comporta cierta incertidumbre; su desenlace quedará en manos del tribunal conforme a cada litigio concreto. El Artículo 34 de la ley, que regula los motivos de casación, prescribe que este procede cuando se transgrede la norma jurídica que incide directamente en la determinación contenida en la resolución impugnada; o cuando se quebranta un precedente de observancia obligatoria del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República. Este esquema nuevo implica que la aplicación y la interpretación de los motivos de casación dependerán en buena medida del proceso prudencial del tribunal, abriendo espacios para argumentación y análisis particularizado (Romero, 2011).

De esta manera; la NLPT modifica sustancialmente el panorama al depositar en el tribunal la responsabilidad de determinar, en cada supuesto, si la infracción normativa alegada configura efectivamente un motivo casatorio. Antaño, bajo la ley anterior, esa infracción estaba definida taxativamente: podía ser indebida aplicación, interpretación errónea, o simple falta de aplicación de normas sustantivas. Ahora, además, el juez debe calibrar si esa transgresión resulta relevante de cara a la orientación que tomó la resolución; es decir, si verdaderamente influyó en lo resuelto (Romero, 2011).

El Artículo 37 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo mapea el recorrido que debe seguir la casación. Estipula que, una vez recibido el recurso, la sala suprema efectúa un análisis doble. Primero, verifica que se cumplan los requisitos de admisibilidad establecidos en el Artículo 35; segundo, constata la existencia de los requisitos de fundabilidad del Artículo 36. Completada esta verificación; la sala dicta una resolución en la que declara si el recurso es inadmisible, improcedente o procedente (Romero, 2011).

Una vez que el recurso ha superado la etapa de admisión y se le ha concedido la calificación de procedente, la sala suprema procederá a fijar la fecha y hora precisas en que tendrá lugar la audiencia del caso. A partir del momento en que se notifique la resolución judicial que contenga el señalamiento de fecha de audiencia, las partes contendientes dispondrán de un término de tres (3) días hábiles para ejercitar la facultad que les asiste de solicitar la exposición de un informe oral ante la instancia judicial (Romero, 2011).

Finalizada la presentación oral, la sala suprema tomará una decisión sobre la apelación de forma expeditiva, ya sea al instante o tras una breve deliberación de una hora. En ese momento, se anunciará el fallo. No obstante, en situaciones excepcionales, la resolución podrá ser emitida en un plazo máximo de cinco días hábiles. En cualquier escenario, al concluir la audiencia, se fijará la fecha y hora en que las partes deberán

presentarse en el juzgado para ser notificadas formalmente de la resolución. El incumplimiento de esta comparecencia acarreará consecuencias. La notificación deberá llevarse a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la realización de la audiencia (Romero, 2011).

La ley igualmente prevé el escenario donde los involucrados bien no requirieron la presentación de alegatos verbales, o bien, habiéndolo hecho, se abstienen de comparecer a la sesión programada. Bajo tales circunstancias, la sala suprema, sin que sea imperativa una nueva convocatoria, procede a comunicar la resolución judicial en su sede dentro del plazo de cinco días hábiles siguientes. (Romero, 2011).

La NLPT en su artículo 38 representa un cambio significativo con respecto a la anterior Ley N.° 26636. Anteriormente, la Ley N.° 26636 detenía la aplicación del fallo disputado hasta que se resolviera el recurso de casación. En contraste, la nueva legislación adopta una postura diametralmente opuesta, estipulando que la presentación de dicho recurso no paraliza la ejecución de la sentencia. No obstante, existe una salvedad: únicamente cuando se trate de obligaciones pecuniarias, el juez del caso, a petición de la parte interesada y previa consignación de un depósito judicial o la presentación de una carta fianza por el monto íntegro adeudado, podrá suspender la ejecución mediante una decisión justificada e inapelable (Romero, 2011).

## La oralidad en los procesos laborales chilenos

El proceso ordinario laboral, también denominado proceso común o general, representa la vía jurisdiccional estándar y supletoria en la esfera del derecho procesal del trabajo chileno. Se concibe como un proceso declarativo o de cognición, regido por los principios de oralidad, publicidad, concentración, inmediación, impulso procesal de oficio, rapidez, buena fe, contradicción y acceso gratuito a la justicia. Su propósito fundamental es resolver, en una única instancia, las disputas o controversias laborales que emerjan, siempre y cuando no exista un procedimiento especial determinado aplicable (Burgos, 2010).

## Características

De acuerdo con el concepto de Burgos (2010):

a. Es un proceso declarativo, no ejecutivo. Busca aclarar derechos, establecer cambios legales o forzar el cumplimiento de obligaciones (de hacer, abstenerse o dar)

b. Es un proceso declarativo usado en todos los litigios laborales, sin importar la cantidad en juego

c. Es el proceso común o general; todo proceso declarativo se rige por él, a menos que una ley (dentro o fuera del Código del Trabajo) indique otro camino

d. Es el proceso complementario a otros procedimientos laborales específicos. Llena los vacíos donde no hay reglas especiales

e. Se caracteriza por ser oral, abierto, rápido, concentrado, y basado en la inmediatez, impulso oficial, buena fe, igualdad y gratuidad

f. La evaluación de los medios probatoriosse basa en la sana crítica

g. Es un proceso de instancia única, no se admiten apelaciones

h. Cabe el recurso de nulidad contra la sentencia final pero por motivos específicos

i. Se contempla un recurso extraordinario para uniformar la jurisprudencia ante la Corte Suprema contra la sentencia de nulidad emitida por la Corte de Apelaciones

**Estructura del proceso ordinario laboral**

A decir de Burgos (2010), el proceso ordinario laboral chileno comprende las siguientes fases:

a. Preparación, se presentan los documentos clave para definir el conflicto, como la demanda, su contestación y la eventual contrademanda. Estas presentaciones escritas ocurren antes de la audiencia preparatoria, incluyendo la respuesta a la contrademanda y las objeciones previas que se abordan en la audiencia preliminar

b. Audiencia preparatoria, esta fase busca:

    1. Fijar los puntos en disputa

    2. Conciliar o intentar resolver el conflicto amistosamente

    3. Recibir la causa a prueba o determinar qué hechos deben probarse

    4. Ofrecer medios probatorios, presentar los medios para respaldar los argumentos

5. Calificar medios probatorios, decidir qué medios probatorios son relevantes

c. Audiencia de proceso, su propósito es la rendición de la prueba

d. Sentencia, resolución final del conflicto, dictada al concluir la audiencia de proceso o dentro del plazo legal

En contraposición al antiguo modelo procesal laboral chileno, caracterizado por una serie de etapas consecutivas, el proceso ordinario vigente se estructura fundamentalmente en torno a dos audiencias esenciales: la preparatoria y la de proceso (según lo estipulado en el Artículo 450 del Código del Trabajo). Estas son antecedidas por una etapa de presentación de argumentos por escrito, una fase inicial donde las partes exponen sus alegaciones. En esencia, el sistema actual simplifica y concentra el proceso judicial en hitos principales, dejando atrás la complejidad y fragmentación del esquema anterior (Burgos, 2010).

Después de la demanda, la contestación y posibles acuerdos conciliatorios, se define la disputa y se presenta la evidencia en una audiencia para luego ser reproducida en la siguiente. Este análisis del proceso ordinario se dividirá en: (i) Determinación de la controversia; (ii) Audiencia preparatoria; (iii) Audiencia de proceso; y (iv) Sentencia (Burgos, 2010).

**Elementos para determinar la controversia**

En relación al tema Burgos (2010), afirma que normalmente el proceso comienza con una demanda, pudiendo añadirse medidas prejudiciales probatorias o cautelares que, tras su aprobación dan lugar a un plazo de diez días para presentar la demanda formal.

El artículo 446 del Código del Trabajo chileno establece los requisitos de la demanda:

1. Juez competente

2. Datos del demandante y su representante

3. Datos del demandado

4. Exposición clara y detallada de los hechos y fundamentos legales

5. Peticiones concretas

Un aspecto relevante es la "suficiente denuncia" ante la Inspección del Trabajo por vulneración de derechos fundamentales, mencionada en el Artículo 475 (Burgos, 2010).

La exigencia de una exposición circunstanciada de los hechos (incorporada por la Ley 20.260) permite a los jueces analizar el contexto fáctico de la demanda, confrontarlo con la contestación del demandado y determinar qué debe probarse o considerarse admitido (Burgos, 2010).

En los procesos de previsión y seguridad social, el Artículo 447 exige la adjunción de documentos a la demanda, bajo pena de inadmisibilidad. Esta norma persigue evitar trámites innecesarios y falsas expectativas; eliminando la posibilidad de adjuntar pruebas o solicitar diligencias probatorias con posterioridad. En síntesis, la demanda debe cumplir los requisitos generales y los presupuestos obligatorios del Artículo 446 (Burgos, 2010).

El Artículo 447 faculta al juez para examinar la admisibilidad de la demanda de oficio, declarándola inadmisible en caso de:

i. Incompetencia del tribunal: El juez deberá indicar el tribunal competente y remitir los antecedentes. Solo se refiere a incompetencias territoriales.

ii. Caducidad de la acción: Busca evitar tramitaciones inútiles. La caducidad se limita al despido, permitiendo demandar otros derechos. La resolución debe ser fundada. Los casos contemplados son: Artículo 168 (plazo de 60 días hábiles para impugnar el despido) y Artículo 201 (fuero maternal, plazo de 60 días hábiles para reintegrarse al trabajo tras despido por ignorancia del embarazo).

iii. La ausencia de la documentación obligatoria, especificada en el Artículo 446, numeral 3, implica que, en litigios relativos a previsión y seguridad social, es indispensable adjuntar la decisión concluyente emitida por la institución previsional o el organismo supervisor correspondiente. Además, si el objeto de la demanda son cotizaciones pendientes de pago, es imperativo informar a las entidades de seguridad social a través de una comunicación certificada, remitiendo una copia tanto de la demanda judicial como de la resolución dictada. Dicho de otro modo, es fundamental demostrar haber puesto en conocimiento de estas instituciones la existencia del proceso judicial.

**Medios de defensa**

Los medios de defensa según la doctrina son las excepciones y las defensas previas o defensas de fondo, criterio que es recogido por la nomenclatura de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú.

En el caso chileno, refiere Burgos (2010) que al responder a la demanda, el demandado, tiene la facultad de presentar objeciones, las cuales se gestionan de manera similar a una contrademanda. Esto implica que el juzgado debe notificar a la contraparte sobre estas objeciones para responder oralmente a ellas durante la audiencia preparatoria.

Por norma general, la resolución de las excepciones se realiza en la sentencia final, exceptuando aquellas específicamente detalladas en el Artículo 453 del Código del Trabajo. Sobre estas últimas, se debe emitir un pronunciamiento inmediato en la audiencia preparatoria, una vez que se haya dado traslado a la contraparte. Estas excepciones son (Burgos, 2010):

a) Falta de jurisdicción

b) Incapacidad o falta de legitimación del demandante

c) Defectos en la forma de la demanda

d) Vencimiento del plazo para actuar

e) Extinción de la acción por el transcurso del tiempo

f) Objeciones al proceso

En cada uno de estos casos, el juzgado está obligado a dictaminar de inmediato, siempre y cuando la decisión pueda basarse en información ya presente en el expediente o que sea de conocimiento público (Burgos, 2010).

Cuando sea factible, la audiencia se interrumpirá por el tiempo mínimo indispensable para corregir las fallas u omisiones en un plazo de cinco días, con la advertencia de que, de no hacerlo, el proces no continuará (Burgos, 2010).

Esta situación suele presentarse cuando se aceptan las excepciones dilatorias relacionadas con la incapacidad o falta de legitimación del demandante, los defectos en la forma de la demanda y las objeciones al proceso (Burgos, 2010).

La decisión judicial referente a las objeciones por falta de competencia, vencimiento de plazos legales (caducidad) e ineficacia por el transcurso del tiempo (prescripción) deberá contener una motivación exhaustiva y detallada, justificando plenamente el razonamiento del juez. Únicamente la resolución que dé lugar a la aceptación de dichas excepciones será susceptible de recurso de apelación. Este recurso deberá interponerse de manera inmediata, durante la misma sesión judicial. Si se autoriza la apelación, ésta tendrá un efecto dual, suspendiendo la ejecución de la decisión original y remitiendo el caso a una instancia superior. La Corte revisará la cuestión con un escrutinio riguroso y profundo (Burgos, 2010).

**Audiencia preparatoria**

De acuerdo con Burgos (2010) la audiencia preparatoria puede ser dividida en:

1. Discusión: (fijación de la controversia)

2. Conciliación: (procurar por la solución de la controversia)

3. Recepción de la causa a prueba: (fijación de los hechos de la controversia)

4. Oferta de la prueba: (sustentar la controversia)

5. Calificación de la pertinencia de la prueba: (sustentar la controversia)

La legislación chilena no establece una secuencia predefinida para la presentación de medios probatorios; limitándose a estipular que tras la recepción de la evidencia ofrecida por las partes se emitirá pronunciamiento sobre su admisibilidad —una prerrogativa otorgada a los jueces— (Burgos, 2010).

No obstante, se reconoce a las partes involucradas la potestad de sugerir o presentar elementos de convicción, evidencias o medios probatorios tanto en el escrito de demanda original como en el de contestación. Asimismo, les es permitido reafirmar, insistir o reiterar formalmente el ofrecimiento de medios probatorios durante la fase preliminar o audiencia preparatoria (Burgos, 2010).

En el marco del Artículo 453, numeral 4, del Código del Trabajo, las partes involucradas en un litigio laboral disfrutan de la potestad de aportar cualquier medio de prueba que estimen relevante para respaldar sus argumentos. Esta amplia facultad probatoria permite la presentación de una diversidad de elementos que puedan arrojar luz sobre los hechos controvertidos (Burgos, 2010).

No obstante; existe un aspecto de relevancia fundamental respecto de la prueba documental. Aquella constituida por escritos, registros o soportes materiales de información debe ser ofrecida formalmente y exhibida durante la audiencia preparatoria. No se trata de una formalidad burocrática; el propósito es, garantizar que tanto el juez como la parte contraria dispongan de tiempo y ocasión suficiente para examinar la documentación, analizar su contenido, y, si se considera pertinente, ejercitar objeciones o formular alegaciones. La normativa persigue, en esencia, un debate equitativo y transparente; uno donde todas las partes acceden a la información relevante y ejerzan plena y efectivamente su derecho de defensa (Burgos, 2010).

Más allá de lo anterior; el magistrado dispone de facultades significativas. Puede ordenar la actuación de medios probatorios de oficio —por iniciativa propia, conforme al numeral 9 del Artículo 453— e igualmente puede dictaminar medidas sobre de aseguramiento, sea de motu proprio o a petición de parte. Tiene la potestad de mantener en vigencia las medidas ya ordenadas o introducir modificaciones conforme al numeral 7 del Artículo 453. Asimismo; está facultado para ordenar el libramiento de

comunicaciones oficiales, la citación de comparecientes, la práctica de interrogatorios y demás diligencias que el proceso requiera (Burgos, 2010). Este conjunto de facultades posiciona al juez como verdadero director del proceso, quien no es un espectador pasivo sino un actor activo en la búsqueda de la verdad material.

Una vez finalizada la fase de presentación de medios probatorios el juzgado está facultado para evaluar la relevancia de las mismas. Si bien se le concede cierta libertad, su poder decisorio no es ilimitado y se encuentra sujeto a las siguientes restricciones (Burgos, 2010):

a) La prueba presentada debe guardar una relación directa e incuestionable con el punto fundamental en controversia, el cual se somete al veredicto del juzgador. El artículo 429 establece el deber del juez de ordenar la práctica de aquellas pruebas que considere esenciales para dilucidar la verdad, incluso si las partes no las han propuesto. Por el contrario, el juez debe rechazar aquellas pruebas que juzgue intrascendentes o impertinentes. Esta decisión puede ser objetada a través de un recurso de reconsideración que debe ser presentado y resuelto de forma inmediata, en la misma audiencia, sin demora alguna.

b) Respecto a la evidencia obtenida de forma ilícita o ilegítima, el párrafo tercero del punto 4 del Artículo 453 establece su total ineficacia probatoria, vedando, en consecuencia, su apreciación o valoración por el juzgador. Esta disposición se aplica a toda prueba, independientemente de su origen, que sea presentada por las partes y que haya sido recolectada, ya sea de manera directa o indirecta, por medio de procedimientos contrarios a la ley, a través de mecanismos ilegales, o mediante actos que supongan la vulneración o el menoscabo de las garantías fundamentales consagradas en la Constitución. En otras palabras, la norma busca invalidar cualquier elemento de convicción que provenga de una fuente contaminada por la ilegalidad, impidiendo que influya en la decisión judicial.

Este último punto no concierne a la pertinencia del medio probatorio en sí mismo, sino a su exclusión probatoria. Este aspecto deberá ser sopesado al momento de dictar sentencia, en caso de que la exclusión no se haya producido durante la audiencia preparatoria. En otras palabras, es posible que el juez, durante la audiencia preparatoria, haya admitido una prueba que, con posterioridad, se descubra que es improcedente o que fue obtenida de manera ilícita. En tal escenario, el juez está obligado a negarle todo valor probatorio, a pesar de haber sido inicialmente considerada como admisible (Burgos, 2010).

Concluida la audiencia preparatoria, se elaborará un registro sucinto y resumido que contendrá información esencial como el lugar específico donde se llevó a cabo, la fecha del desarrollo del proceso, la designación del tribunal competente, la identificación completa de todas las partes involucradas que asistieron, la hora exacta de inicio y finalización de la diligencia, la resolución adoptada en cuanto a las impugnaciones

planteadas, la definición precisa de las cuestiones de hecho que requerirán ser probadas a través de evidencia y la individualización minuciosa de los testigos que declararán (Burgos, 2010).

Adicionalmente, se registrará, en caso de ser pertinente, la decisión mencionada en el último párrafo del punto 1) y en el punto 2) del Artículo 453, es decir, los hechos sobre los cuales hubo consenso entre las partes, considerándose esta determinación como una sentencia final e irrevocable para todos los efectos legales relevantes. El tribunal deberá proceder con respecto a ella de acuerdo con lo establecido en el Artículo 462, lo que implica que, una vez que dicha resolución se convierta en firme y ejecutable, lo cual el tribunal certificará formalmente de oficio, y siempre que no se acredite su cumplimiento, el tribunal iniciará la ejecución de oficio, siguiendo las reglas del párrafo 4°, titulado "Del cumplimiento de la sentencia y de la ejecución de los títulos ejecutivos laborales". Como opción alternativa, se redactará el acta de avenimiento si las partes hubieran alcanzado un arreglo conciliatorio durante el transcurso de la audiencia (Burgos, 2010).

En conclusión, el juez estará obligado a establecer el día y la hora para la realización de la audiencia de debate oral, la cual deberá tener lugar dentro de un término que no exceda los treinta días. Se considerará que todas las partes han sido debidamente notificadas para comparecer a esta instancia (Burgos, 2010).

**Audiencia de proceso**

Luego de la fase preparatoria —etapa que gravitó sobre el eje de la controversia litigiosa— la audiencia de proceso se enfoca en la actuación de la prueba pertinente. La admisibilidad de esos medios probatorios fue determinada previamente en la etapa anterior, incluyendo la posibilidad de impugnar la evidencia; particularmente el documental que ya se había presentado en la audiencia preparatoria. El núcleo de esta instancia radica en indagar sobre la verdad de los hechos que las partes articularon en la fase preliminar del proceso (Burgos, 2010).

Se trata de un cambio de enfoque: la fase preparatoria se dedica a depurar, a establecer el marco de lo que será discutible; la audiencia de proceso, en cambio, es el espacio donde esa prueba se despliega realmente, donde el juez observa, examina, evalúa. Es ahí donde las palabras se convierten en convicciones; donde la teoría del caso de cada parte se somete al escrutinio de la realidad probatoria.

En lo que respecta a la estructuración de la actividad probatoria, las leyes de procedimiento delinean un orden específico para la proposición de los elementos de convicción. La pauta fundamental indica que el actor o demandante da inicio a la demostración de su acervo probatorio, acción que es secundada por el demandado. No obstante, si el juzgador ha decretado la incorporación de probanzas de su propia iniciativa, el debate probatorio se abre con la exhibición de estas (Burgos, 2010).

Se verifica una salvedad a esta norma general en los procesos por cesación de la relación laboral, en los que el empleador demandado posee la primacía en la oferta de pruebas, debiendo probar la certidumbre de los eventos invocados en las comunicaciones referidas en el artículo 162, numerales primero y cuarto; es decir, la misiva que explicita las razones alegadas y su sustento factual, o la notificación que informa la conclusión del contrato bajo alguna de las causales contenidas en el artículo 161. En estos escenarios, el demandado tiene vedado aducir hechos distintos como motivación del despido a lo largo del proceso judicial (Burgos, 2010).

El Artículo 454 N.° 1, numeral 3, prescribe el orden de producción de la prueba, a saber: documental, confesional, testimonial y otros medios probatorios ofrecidos (Burgos, 2010).

La misma norma otorga al juzgado la potestad de alterar el orden establecido del procedimiento, siempre y cuando justifique adecuadamente esta modificación con una explicación sólida y razonada. Una vez actuados los medios probatorios, las partes tendrán la oportunidad de exponer oralmente, de manera concisa y enfocándose en los aspectos relevantes, sus observaciones sobre los medios probatorios aportados, así como sus conclusiones, ciñéndose a lo prescrito en el Artículo 454 N.° 9 (Burgos, 2010).

Finalizada la audiencia, se elaborará un registro escrito exhaustivo que comprenderá el lugar, el día, la identificación del juzgado, los individuos presentes, sus representantes legales y abogados, y cualquier otra información que se estime conveniente añadir, en concordancia con lo dispuesto en el Artículo 455 (Burgos, 2010).

El magistrado está investido con la facultad jurídica de pronunciar el fallo decisivo en el instante mismo en que concluye la audiencia. No obstante, si el veredicto no se comunica al momento, el juez está compelido a dictarlo y divulgarlo en un plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha en que se celebró la referida audiencia (Burgos, 2010).

## La oralidad en los procesos laborales venezolanos

### Generalidades

El sistema procesal laboral venezolano, caracterizado por su relativa concisión en comparación con los sistemas escritos y formalistas, exhibe una duración reducida en primera instancia, según la evidencia estadística. Esta agilidad se fundamenta en la oralidad, la celeridad y la eliminación de formalismos no esenciales, principios que constituyen un avance procesal consagrado en la Constitución. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo, en vigor desde 2003, ha corroborado la validez de estas estadísticas (Perdomo, 2004).

Esencialmente, cada sistema judicial está inherentemente construido sobre una base legal y operativa bien definida que abarca no solo directrices fundamentales, sino sobre todo, planes estratégicos meticulosamente diseñados para cristalizar una justicia más expedita y efectiva. Dentro de este marco y centrándonos específicamente en la extensión temporal de los pleitos laborales, se vuelve indispensable escrutar a fondo los métodos alternativos de resolución de conflictos, los cuales funcionan independientemente (Perdomo, 2004).

En consonancia con la Carta Magna normativa vigente, la legislación procesal debe contemplar obligatoriamente la agilización, estandarización y eficacia de los procesos judiciales, al igual que la implementación de un procedimiento célere, oral y transparente (Artículo 257 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela). Se estipula, además, que la administración de justicia no debe ser perjudicada por la inadvertencia de formalismos que no afecta el fondo del asunto (Perdomo, 2004).

El Artículo 258 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela ha fungido como piedra angular en la génesis de la legislación laboral pertinente. Lo verdaderamente innovador radica en que ahora es posible recurrir a mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos sin salirse del marco procesal legalmente establecido (Perdomo, 2004).

Los tribunales laborales venezolanos operan desde una premisa fundamental: pueden amalgamar el aspecto netamente procesal con el dictamen constitucional, logrando así la materialización tangible de la justicia. La experiencia práctica ha demostrado que jueces y abogados logran integrar exitosamente el nuevo esquema procesal contemplado en la ley (Perdomo, 2004).

La incorporación del trámite judicial en armonía con los principios que sustentan los métodos alternativos de resolución de conflictos constituye un avance de consideración para el derecho procesal venezolano y para la administración de justicia en el ámbito laboral. El artículo 258 constitucional prescribe que la ley fomentará el arbitraje, la conciliación, la mediación y otros medios alternativos para la resolución de litigios (Perdomo, 2004).

En la audiencia preliminar; estos mecanismos alternativos promueven la agilidad y conducen a la resolución próxima de la controversia. Los magistrados han recibido capacitación adecuada para valorar la pertinencia de estos instrumentos, facilitando así una resolución rápida de los conflictos presentados (Perdomo, 2004).

El marco legal se corresponde con los principios de los Artículos 2, 253 y 257 constitucionales; que enfatizan un Estado democrático y social de derecho, los mecanismos alternativos para la justicia, y el debido proceso como instrumento fundamental para la equidad. Estas normas cimentan el sistema procesal laboral vigente

y habilitan el derecho de acceso a la justicia, permitiendo a los ciudadanos proteger sus derechos e intereses de manera más expedita (Perdomo, 2004).

A nivel mundial existe una tendencia clara: la necesidad de perfeccionar y agilizar los procesos judiciales. Se reconoce cada vez más que un procedimiento conciso, basado en la comunicación oral y accesible al público, representa una herramienta de considerable valor para lograr una administración de justicia efectiva. Sin embargo, la realidad en muchos países muestra que la duración de los litigios sobrepasa lo experimentado en el contexto venezolano, donde se ha buscado acortar los tiempos de resolución (Perdomo, 2004).

Las estadísticas mensuales venezolanas revelan un incremento notable en la resolución de casos mediante autocomposición durante la audiencia preliminar; alcanzando aproximadamente el 92% del total, mientras el 8% restante se reserva para la fase de proceso. Estas cifras constituyen un indicio relevante del funcionamiento del sistema; aunque es poco probable que los sistemas internacionales consolidados adopten las pautas procesales venezolanas (Perdomo, 2004).

Se observa creciente familiaridad de los operadores y los involucrados, con el modelo oral en el ámbito laboral; permeando la percepción jurídica de jueces, abogados y litigantes. Empero; se necesita un compromiso más profundo de instituciones académicas y colegios de abogados para analizar exhaustivamente la dinámica del proceso judicial actual. Si bien no hay oposición abierta a la legislación vigente, es imperativo perfeccionar la comprensión de su alcance y operatividad. La proliferación de publicaciones sobre la oralidad en el proceso laboral evidencia el progreso en esta materia (Perdomo, 2004).

Una fortaleza notable del sistema procesal venezolano reside en su potencial para combatir la lentitud judicial y disuadir demandas infundadas. El tiempo será el juez definitivo de esta transformación (Perdomo, 2004).

Previo a la entrada en vigor de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT); el panorama de la resolución de conflictos laborales estaba marcado por la Ley Orgánica de Tribunales y de Procedimiento del Trabajo, vigente hasta mediados de 2003 (Perdomo, 2004).

El Código de Procedimiento Civil, con su énfasis documental y su rigidez formal, funcionaba como paradigma imperante en el ámbito laboral. Esta vinculación profunda con las prácticas civiles ordinarias obstaculizó una verdadera reforma en el proceso del trabajo. La médula de la dinámica procesal giraba en torno a la contestación de la demanda; particularmente lo establecido en el Artículo 68 que abordaba la admisión de hechos y la distribución de la carga probatoria según cómo se contestara la demanda (Perdomo, 2004).

En suma; el predominio de la formalidad escrita y el ritualismo —legado del proceso civil— frenó una auténtica evolución del derecho procesal laboral. La Ley Orgánica Procesal del Trabajo representó una apertura hacia un modelo de justicia laboral más compatible con una perspectiva humanista y pragmática de la litigación (Perdomo, 2004).

En la práctica; se implementó un procedimiento mixto que integra comunicación escrita y verbal, simplificando exigencias protocolares. Dentro de este esquema, el despacho saneador juega un papel clave: clarifica peticiones, elimina obstáculos como cuestiones previas y procesos menores. Es crítico subrayar la relevancia de este instrumento; depura la demanda inicial, subsanando deficiencias en la formulación de pretensiones (Perdomo, 2004).

Destaca igualmente el protagonismo del juez como director del proceso; quien debe activamente promover su avance, ya sea por solicitud de las partes o por iniciativa propia, hasta su resolución final. Es evidente la incorporación en la legislación de principios fundamentales: homogeneidad, concisión, oralidad, transparencia, gratuidad, rapidez, proximidad, concentración de actos, primacía de la veracidad y justicia imparcial. En situaciones de incertidumbre sobre la aplicación de normas o ante conflictos normativos, prevalecerá aquella que favorezca al trabajador; criterio idéntico aplicable cuando existen dudas en valoración de hechos o pruebas (Perdomo, 2004).

La puesta en práctica de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (LOPT) en el entramado judicial venezolano demuestra que el Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) ha logrado una operatividad exitosa de esta legislación. Se integró un esquema legal actualizado al Poder Judicial; capaz de actuar como impulsor de transformación completa. (Perdomo, 2004).

El procedimiento oral, estructurado en audiencias, materializa los principios constitucionales previamente establecidos. Esto encarna el propósito social del proceso; su humanización y observancia de los principios procesales vigentes (Perdomo, 2004).

El acceso a la justicia laboral se ha transformado en experiencia común para demandantes y profesionales del derecho, impulsando una cultura judicial moderna que podría favorecer equitativamente a los trabajadores. Este progreso se materializa al suprimir el apego al formalismo y la excesiva lentitud de procesos "escritos" marcados por rigidez, rituales arcaicos y distanciamiento de las necesidades ciudadanas. Esta democratización del sistema legal impacta positivamente a todos los actores del mundo laboral (Perdomo, 2004).

El régimen procesal venezolano, sin pretender superioridad sobre otros sistemas, representa una opción específica entre diversas alternativas globales. Se nutre

selectivamente de elementos del derecho procesal comparado: procesos por audiencias, métodos alternativos para resolución de conflictos, observancia de principios constitucionales esenciales, etc. Esta actualización del procedimiento laboral venezolano busca corregir retrasos judiciales inaceptables y garantizar una administración de justicia eficiente (Perdomo, 2004).

Esta reforma encuentra su justificación plena en la inaceptable y prolongada duración de los litigios laborales; problemática que persistió durante seis décadas en abierta contradicción con los principios de la Constitución vigente, la constante evolución de las relaciones laborales y la apremiante necesidad de capitalizar el valioso caudal jurisprudencial acumulado por los tribunales del trabajo y la antigua Corte Suprema de Justicia. Tales fuentes de conocimiento aportaron elementos cruciales para una transformación procesal que se había tornado imprescindible (Perdomo, 2004).

En consonancia con lo anterior, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se identifica como la fuente primaria de la ley. La promulgación de una norma de esta naturaleza no hubiera sido factible sin el sustento de dicho texto fundamental, sin mengua de la influencia de la legislación y la doctrina extranjeras en su elaboración (Perdomo, 2004).

Respecto a los antecedentes de esta ley, se considera el tema de las reformas procesales como una actividad inherente y necesaria en los sistemas jurídicos a nivel global. Esta materia permite la adecuación de las leyes procesales a la evolución temporal, al progreso científico y social de las sociedades ya las transformaciones políticas; impulsada por individuos comprometidos con la promoción de un ambiente de paz, seguridad, equidad y acceso a la justicia (Perdomo, 2004).

Teniendo en cuenta las consecuencias originadas por la implementación de los procesos laborales orales en Venezuela, la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, aprobada el 30 de diciembre de 1999 y publicada originalmente en la Gaceta Oficial N.° 36.860, estableció, en su Disposición Transitoria Cuarta, sección 4, la obligación ineludible del Poder Legislativo Nacional de promulgar, en el transcurso del primer año de su instalación, una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que asegurase el desenvolvimiento eficiente de una judicatura laboral autónoma y especializada (Acevedo, 2004).

En consecuencia, la Sala de Casación Social se dedicó a crear un borrador de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Para esto, se basó en las ideas teóricas más modernas del derecho del trabajo, particularmente las pautas del Código Procesal Civil modelo para Iberoamérica. Este esfuerzo se complementó con la experiencia adquirida y una investigación sistemática adaptada al entorno venezolano. Así, se concibió el proyecto, que fue aprobado por unanimidad por la Sala Plena del Tribunal Supremo de Justicia el 4 de abril de 2001 para presentarlo a la Asamblea Nacional para su debate. Tras ser

aprobada, conservando básicamente su forma original, y luego de los trámites pertinentes, la ley se publicó en la Gaceta Oficial N.° 37.504 el 13 de agosto de 2002 (Acevedo, 2004).

De conformidad con lo estipulado en el Artículo 194 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la normativa legal se haría efectiva a partir del instante mismo de su promulgación en la Gaceta Oficial. No obstante, esta entrada en vigor se circunscribiría, de manera específica y limitada, a lo concerniente a los Artículos 49 (relativo a la figura del litisconsorcio), 178 y 179 (que regulan el control de la legalidad). El conjunto restante de las disposiciones articuladas en la ley comenzaría a tener validez y obligatoriedad un año después de la fecha de su divulgación oficial (Acevedo, 2004).

Para poner en marcha la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, se constituyó un equipo de trabajo dedicado y altamente cualificado. Esta comisión multidisciplinaria estuvo conformada por los magistrados de la Sala de Casación Social, junto con el personal especializado adscrito a dicha sala, los principales directivos de la Dirección Ejecutiva de la Magistradura y la Juez Rectora del Área Metropolitana de Caracas. Este grupo de expertos se abocó a un análisis exhaustivo de diversos aristas y dimensiones; con propósito de concebir una estrategia integral que garantice la operatividad eficaz de la ley y su viabilidad en términos de infraestructura física, recursos tecnológicos de vanguardia y la provisión del personal debidamente capacitado y entrenado requerido para su implementación (Acevedo, 2004).

**Los principios procesales laborales**

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 operó una transformación profunda en la conceptualización del derecho procesal. Su Artículo 257 introdujo una perspectiva novedosa; estableciendo que el procedimiento judicial constituye un instrumento primordial, vital e indispensable para materializar la justicia. De ahí que la regulación procesal debe orientarse hacia la simplificación, uniformización, racionalización y optimización de los trámites; instalando un esquema caracterizado por brevedad, economía procesal, carácter verbal y claridad (Guerrero, 2006).

En consonancia perfecta; el artículo inicial de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo instaura y consolida la salvaguarda de los derechos de los trabajadores, en adhesión a lo establecido en la Constitución Política y demás normativas aplicables. Además, este artículo garantiza la operatividad de un sistema judicial laboral autónomo e independiente (Guerrero, 2006). Se trata, pues, de una arquitectura legislativa que busca encarnar los principios constitucionales; transformándolos de normas aspiracionales en realidad procesal tangible. No es menor esta vinculación: la ley laboral se convierte en instrumento de materialización de un proyecto constitucional más amplio.

El Artículo 26 de la Carta Magna consagra de manera inalienable la prerrogativa esencial que posee cada individuo a recurrir a las instituciones encargadas de impartir justicia, con el propósito de defender, reclamar o vindicar aquellos derechos e intereses legítimos que le asisten. En otras palabras, se garantiza el acceso irrestricto al sistema

judicial para que nadie se vea impedido de buscar amparo legal y obtener una resolución justa ante cualquier agravio o pretensión que considere merecedora de protección (Guerrero, 2006).

El artículo 2 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo (2002), en vigencia desde 2003, establece los factores fundamentales que guían el desarrollo del proceso laboral. Entre estos principios rectores sobresalen: la uniformidad, buscando la aplicación consistente de las normas; la celeridad, promoviendo la agilidad y prontitud en la resolución de los conflictos; la autonomía y especialidad del derecho del trabajo, reconociendo su naturaleza particular e independiente; la oralidad, favoreciendo la comunicación verbal y directa; la publicidad, garantizando la transparencia del proceso; la gratuidad, asegurando el acceso a la justicia sin barreras económicas; la rapidez, procurando una tramitación expedita; la inmediación, fomentando el contacto directo del juez con las partes y las pruebas; la concentración, impulsando la reunión de las actuaciones en el menor número de actos posibles; la preeminencia de la realidad fáctica, priorizando la verdad material sobre las formas; y la equidad, buscando una solución justa y balanceada para ambas partes. En esencia, este artículo busca modelar un proceso laboral eficiente, transparente y accesible, que ponga el acento en la búsqueda de la justicia social (Guerrero, 2006).

**La oralidad en la audiencia preliminar**

Conforme al Artículo 129 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, la audiencia introductoria —también llamada preliminar— se desarrolla oralmente, en privado (sin acceso público), y bajo la conducción directa del Juez de sustanciación, mediación y ejecución. Resulta ineludible la comparancia de ambas partes involucradas o de sus apoderados legales debidamente acreditados. En esta fase concreta queda expresamente prohibido formular o alegaciones dilatorias; esas maniobras o defensas legales que pretenden postergar o retardar la resolución (Guerrero, 2006).

La exigencia de comparecencia se justifica primordialmente en la necesidad de asegurar que el magistrado pueda impulsar métodos opcionales para la solución de controversias: conciliación, arbitraje, mediación. El propósito cardenal radica en brindar un espacio donde se exploren y promuevan vías extrajudiciales para resolver el litigio; facilitando un acuerdo amigable y evitando un proceso contencioso prolongado (Guerrero, 2006).

Durante esta audiencia; el juez está obligado a incorporar formalmente todos los medios probatorios ofrecidos por las partes. Además debe pronunciarse sobre medidas preventivas apropiadas. Estas, dictaminadas con discernimiento, garantizan la posible ejecución del fallo judicial futuro, proveyendo seguridad jurídica y evitando la frustración de derechos reconocidos en sentencia. En esencia, se busca blindar la efectividad de la decisión judicial (Guerrero, 2006).

La ausencia injustificada del demandante se interpretará como renuncia implícita a su demanda, provocando el archivo del caso y conclusión del pleito. El juez, expeditamente, constatará esta situación mediante decisión verbal registrada en acta que se hará pública ese mismo día (Guerrero, 2006).

El legislador presume que esta omisión constituye acto voluntario que implica conclusión del proceso, formalizada a través de sentencia dictada oralmente, registrada en acta y divulgada en la misma jornada (Guerrero, 2006).

Cuando el demandado no comparece, su ausencia será entendida como aceptación tácita de las afirmaciones del demandante en su demanda. El despacho estará obligado a dictar sentencia de forma oral, siempre que la petición del demandante se ajuste a la legalidad vigente. Esa decisión quedará asentada en acta levantada el mismo día. El demandado podrá impugnar recurso de apelación, el cual suspenderá la ejecución y se tramitará para revisión por instancia superior; debiendo presentarse dentro de cinco días hábiles siguientes a la publicación del fallo (Guerrero, 2006).

El magistrado está obligado a emitir su fallo oralmente durante la misma audiencia, dejando constancia mediante acta escrita. Reviste suma importancia enfatizar que en la audiencia preliminar, el juez debe funcionar como intermediario y pacificador entre contendientes, dedicando empeño especial a propiciar solución del conflicto a través de métodos de resolución alterna de disputas (Guerrero, 2006).

Si la mediación resulta exitosa, el proceso se dará por terminado y el juez deberá dictar sentencia verbalmente de inmediato, ratificando el acuerdo alcanzado. Dicha sentencia será registrada en acta y tendrá carácter de cosa juzgada; es decir, será definitiva e inapelable (Guerrero, 2006).

En cuanto al “despacho saneador” resulta crucial comprender que este concepto se refiere a la actividad de rectificar, reparar o purgar defectos. Dentro de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo, implica que, ante la imposibilidad de venencia entre partes, el juez de sustanciación, mediación y ejecución tiene obligación —mediante el despacho saneador designado— de solventar verbalmente cualquier irregularidad procesal que observe, ya sea de oficio o a petición de alguna parte. Todas estas gestiones y determinaciones quedarán debidamente asentadas en acta (Artículo 134) (Guerrero, 2006).

Culminada la audiencia preliminar, si los esfuerzos del juez por facilitar una solución amigable mediante la conciliación o el arbitraje (mecanismos de resolución alternativa de conflictos reconocidos legalmente) resultan infructuosos, el demandado dispondrá de un término de cinco (5) días gábiles, contados a partir del día siguiente al término de la audiencia, para formalizar su respuesta escrita a la demanda. En esta contestación, deberá señalar con precisión y sin ambigüedades qué alegaciones de la demanda acepta como verídicas y cuáles refuta. Asimismo, deberá exponer de manera clara y detallada los argumentos o bases fácticas que sustenten su defensa, precisando

todo aquello que considere relevante para respaldar su posición (Artículo 135) (Guerrero, 2006).

Delimitando el alcance del precepto laboral, se enfatiza la obligación del demandado de responder a cada uno de los alegatos del demandante, ya que, de lo contrario, estos podrán ser considerados como admitidos (Guerrero, 2006).

Igualmente, el Artículo 135 establece que se considerarán reconocidos aquellos hechos mencionados en la demanda si, al momento de responderla, no se efectúa la negación o refutación específica exigida por la ley. En otras palabras, se adopta el principio jurídico aplicado en la contestación de demanda (Guerrero, 2006).

En otro orden de ideas, es importante señalar que el lapso concedido para presentar la contestación a la demanda se extiende por cinco (5) días hábiles. Este período se computa comenzando inmediatamente después de la finalización de la audiencia. De no acatarse esta disposición, es decir, en caso de que el demandado omita presentar su respuesta en el tiempo establecido, se presumirá que admite los hechos alegados en la demanda. No obstante, esta admisión tácita solo tendrá validez siempre y cuando la pretensión del demandante se ajuste a la legalidad y no contravenga el marco jurídico vigente (Guerrero, 2006).

La confesión ficta se produce por la ausencia de contestación a la demanda o por la ineficacia de la contestación presentada. Esto último ocurre cuando la contestación es realizada por una persona que no ostenta la representación legal del demandado o cuando se presenta de forma extemporánea, es decir, una vez transcurrido el plazo legal (Guerrero, 2006).

Desde esta perspectiva, la delimitación del momento en que la solicitud del demandante contraviene la legalidad adquiere trascendencia solo en lo concerniente a la proclamación de la admisión tácita. Respecto al núcleo del litigio, aun cuando se consideren ciertos los hechos expuestos en la demanda, el juzgador no está compelido a acceder a lo demandado por la parte actora si tal requerimiento es contrario a derecho, en conexión con los hechos reconocidos, dado que no se materializaría la consecuencia jurídica deseada (Guerrero, 2006).

**La oralidad en la audiencia de proceso**

Una vez que el juez formalmente tenga en su poder la documentación completa del caso, deberá, en un lapso máximo de cinco días laborables, emitir una resolución, ya sea un decreto o un auto, que defina con precisión la fecha y la hora exactas en que se celebrará la audiencia de proceso. La programación de dicha audiencia deberá efectuarse de tal forma que su realización se concrete dentro de un plazo que no sobrepase los treinta (30) días hábiles, los cuales se computarán a partir del instante en que se pronuncie la mencionada decisión judicial. Dicho de otro modo, el juez cuenta con un margen breve

para establecer el calendario del proceso judicial una vez que el caso esté oficialmente bajo su jurisdicción (Guerrero, 2006).

En la fecha y hora fijadas para la celebración de la audiencia de proceso, es indispensable la presencia de las partes involucradas o de sus apoderados legales. Estos deberán presentar oralmente y de forma detallada los alegatos y fundamentos que fueron plasmados en la demanda y en la contestación. En esta etapa, no se tolerará la presentación de acontecimientos o circunstancias que no hayan sido previamente introducidos en los escritos iniciales del proceso (Guerrero, 2006).

En este escenario, la incomparecencia de la parte actora se considera como una renuncia tácita a la demanda interpuesta. Ante tal eventualidad, el juez dictará una resolución verbal, que se documentará mediante un acta, la cual se anexará al registro del caso. Frente a esta decisión, el demandante tendrá la potestad de impugnarla a través de un recurso de apelación con efecto suspensivo ante el Tribunal Superior del Trabajo con jurisdicción sobre el asunto; disponiendo para ello de un plazo de cinco (5) días laborables contados a partir del día siguiente a la notificación (Guerrero, 2006).

En caso de que sea el demandado quien no asiste a la audiencia de proceso, su ausencia será interpretada como una admisión tácita de los hechos presentados por la parte demandante. Siempre y cuando la solicitud del demandante tenga sustento legal y sea admisible, el juez emitirá una sentencia de forma oral en la misma audiencia, basada en esta confesión implícita. Esta resolución, dictada verbalmente, será documentada y formalizada por escrito en la propia audiencia de proceso (Guerrero, 2006).

El demandado tendrá la opción de recurrir la sentencia mediante un recurso de apelación con efecto suspensivo; lo cual implica que la decisión no se ejecutará hasta que se resuelva la apelación. Esta impugnación deberá realizarse en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles que comenzarán a contarse desde el día en que se haga pública la resolución (Guerrero, 2006).

En las situaciones previamente delineadas, se reputarán como motivos válidos para la ausencia de las partes el accidente imprevisible o la coacción irresistible. La verificación de tales eventos recaerá en el juez quien evaluará los medios probatoriosy determinará si justifican la falta de comparecencia. En otras palabras, si surge un evento inesperado e inevitable que impida a una parte presentarse o si se ve obligada a no asistir debido a circunstancias fuera de su control, esto podría ser aceptado como una razón legítima para su ausencia, siempre y cuando se considere que los medios probatorios presentados respaldan dicha afirmación. La decisión final sobre la validez de la justificación residirá, por tanto, en la apreciación judicial de los hechos (Guerrero, 2006).

La vista del proceso estará dirigida directamente por el juez de primera instancia; quien dispondrá de todas las facultades disciplinarias y de orden indispensables para asegurar el transcurso adecuado de la sesión. Tras escuchar argumentos y exposiciones de las partes, se procede a la presentación y práctica de pruebas, iniciando con las

propuestas por el demandante, de la manera y momento que el juez establezca. Durante la audiencia o debate verbal no se autorizará la exhibición ni lectura de documentos; a excepción de aquellos elementos probatorios ya incorporados al expediente (Guerrero, 2006).

En la audiencia de proceso; los contendientes presentarán a los testigos cuya comparecencia fue solicitada y aprobada durante la audiencia preparatoria. Estos individuos, previamente individualizados, deben asistir obligatoriamente sin requerir citación formal adicional; con propósito de ofrecer su testimonio verbal frente al tribunal. Tal testimonio versará sobre los hechos debatidos y en disputa dentro del proceso. Las partes involucradas, así como el juez, tendrán facultad de examinar y repreguntar a los testigos, permitiendo una indagación exhaustiva de la información proporcionada (Guerrero, 2006).

Cualquier acto de coacción ejercido contra los testigos será sancionado conforme a las disposiciones legales pertinentes. La sesión del proceso puede prolongarse más allá de las horas regulares de trabajo, siempre que el juez conceda la aprobación. Esta extensión se mantendrá vigente hasta que el intercambio de argumentos y discusión del caso lleguen a su fin. Si la audiencia programada no fuese suficiente para culminar el debate, la continuación tendrá lugar el siguiente día laborable, y así sucesivamente; día tras día, hasta declararse el cierre del proceso. Una vez presentados y calificados todos los medios probatorios pertinentes, el juez se tomará un receso de la sala de audiencias; cuya duración no sobrepasará sesenta minutos (Guerrero, 2006).

Mientras tanto, los involucrados deberán permanecer en la sala del tribunal. Tras su reingreso al recinto judicial, el juez a cargo del proceso emitirá su veredicto de forma oral, detallando la resolución adoptada y ofreciendo un resumen claro y exacto tanto de los hechos como de las bases legales que sustentan su decisión la que será transcrita de inmediato y soportada en documento (Guerrero, 2006).

En situaciones extraordinarias y poco comunes, motivadas por la intrincada naturaleza del tema en discusión, o por razones independientes de la acción del juez o por eventos de fuerza mayor que impidan la normalidad del proceso, el juez podrá postergar, únicamente en una ocasión, el momento de la emisión del veredicto final. Esta prórroga no podrá extenderse por más de cinco (5) días hábiles, computados a partir del momento en que concluya la presentación y análisis de los medios probatorios (Guerrero, 2006).

Constituye causal de destitución que el juez de proceso no dicte sentencia dentro del plazo establecido en Ley (Guerrero, 2006).

Según Guerrero (2006), en la audiencia de proceso deben observarse las siguientes normas:

A. El proceso deberá desarrollarse de forma verbal, transparente y sin interrupciones, considerándose nulo si no se cumplen estos requisitos. No

obstante, el juzgado tiene la facultad, ya sea a petición de parte o por iniciativa propia, de determinar que la audiencia se lleve a cabo, ya sea íntegra o parcialmente, en privado cuando imperativos de decencia o seguridad ciudadana así lo demanden.

B. El magistrado se asegurará de la asistencia de los declarantes y expertos, en caso de que su presencia sea indispensable. Estos deberán abstenerse de comunicarse entre ellos o con terceros y no se les permitirá conocer el desarrollo del proceso en la sala de audiencias. Se podrá ordenar que permanezcan en una sala de espera, inclusive después de haber testificado.

C. El magistrado liderará el proceso judicial, dispondrá las lecturas que sean pertinentes, realizará las notificaciones legales, tomará los juramentos, regulará el intercambio de argumentos e impedirá desviaciones que no aporten a la determinación de la verdad, siempre respetando el derecho a la defensa.

**La oralidad en la segunda instancia del proceso**

En lo que respecta a los aspectos de procedimiento en la etapa de apelación, Guerrero (2006) señala que, una vez que el Tribunal Superior del Trabajo recibe el expediente, este debe prontamente determinar y programar la fecha y hora en que se llevará a cabo la audiencia oral. Esta fijación se formaliza a través de una resolución y debe ocurrir dentro de los siguientes cinco (5) días hábiles. La referida audiencia oral debe celebrarse en un lapso no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir de la fecha de la mencionada resolución. Adicionalmente, el Tribunal instruirá la concurrencia de los expertos técnicos, informándoles de su participación con la debida antelación (Guerrero, 2006).

La audiencia se desarrollará conforme a la conducción y supervisión del Tribunal Laboral, específicamente en la fecha y hora previamente señaladas. En caso de que la parte recurrente no asista a la diligencia, se interpretará que ha renunciado a su derecho de apelación. Consecuentemente, el conjunto de documentos y pruebas del caso (el expediente) será remitido al juzgado pertinente para que continúe con la tramitación procesal ulterior (Guerrero, 2006).

El Artículo 166 decreta que la sesión debe ser registrada a través de una grabación audiovisual. Sin embargo, en situaciones singulares donde la captación audiovisual resulte inviable, la sesión podrá llevarse a cabo sin el empleo de dichos medios. En tal caso, es obligatorio que el Tribunal documente esta peculiaridad en el fallo (Guerrero, 2006).

**La oralidad en el recurso de casación**

Sobre el recurso de casación:

a. Se puede impugnar mediante un recurso de casación las decisiones finales de un proceso en segunda instancia si el valor principal en disputa es mayor a 3,500 unidades tributarias (U.T.).

b. También se puede impugnar las decisiones de árbitros (laudos arbitrales) si el monto principal en discusión supera las 3,000 U.T.

El recurso de casación es, según los expertos, una forma legal de impugnar una decisión judicial final cuando ya no existen otras opciones de apelación comunes. El objetivo es anular esa decisión si se considera que viola la ley o la Constitución, ya sea en cómo se llevó a cabo el proceso o en el contenido de la decisión (Guerrero, 2006).

Se establece que se dará curso a un recurso de casación en contra de las decisiones emanadas de las Cortes Superiores del Trabajo, siempre y cuando el monto controvertido exceda la suma de tres mil quinientas (3.500) unidades tributarias. En otras palabras, se abre la vía para la impugnación mediante casación de fallos de segunda instancia en materia laboral, a condición de que el valor económico en disputa sobrepase el umbral de las 3.500 unidades tributarias, permitiendo así una revisión ulterior por parte del Tribunal Supremo en casos de mayor trascendencia económica (Guerrero, 2006).

Ciertamente, una vez transcurrido el lapso de veinte (20) días continuos establecido en la disposición precedente, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia procederá a fijar y notificar la fecha y hora precisas en que tendrá lugar una vista oral. En esta instancia judicial, las partes involucradas tendrán la oportunidad de exponer sus alegatos y contradicciones de manera verbal, en un acto público y accesible a la observación general. Dicho de otro modo, se celebrará una sesión donde podrán presentar sus razonamientos y oponerse a los del contrario ante el Tribunal de forma oral y transparente (Guerrero, 2006).

La audiencia puede extenderse más allá del horario normal de trabajo, siempre que los jueces estén de acuerdo, hasta que se hayan presentado todos los argumentos. Si una sola audiencia no es suficiente, el debate continuará al día siguiente y así sucesivamente hasta que se complete (Guerrero, 2006).

Una vez terminado el debate oral, el Tribunal debe dar su veredicto de forma oral e inmediata (Guerrero, 2006).

En situaciones excepcionales, si el caso es muy complejo, los jueces de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia pueden posponer la emisión del veredicto por una sola vez, por un máximo de cinco (5) días hábiles después de la conclusión del debate oral. En cualquier caso, deben indicar mediante un auto expreso la fecha en que se dictará la sentencia, para que las partes estén presentes (Guerrero, 2006).

## La oralidad en los procesos laborales colombianos

Reflexionando sobre características de las reformas procesales; Ochoa (2012) sostiene que para la efectividad de cualquier reforma debe fundamentarse en evaluación diagnóstica exhaustiva. El principal escollo no reside en la fase inicial del proceso, sino en el período que transcurre desde la conclusión de la etapa probatoria hasta la instancia de casación. Es en estas etapas del litigio donde se requiere, de manera apremiante, soluciones duraderas y de fondo; en lugar de medidas de alivio temporal que, en esencia, recompensan la dilatación y desincentivan el cumplimiento oportuno (Ochoa, 2012).

Actualmente, se presenta como modelo ejemplar el proceso oral. Este modelo, importado de Estados Unidos a través de Puerto Rico, ignora nuestra herencia jurídica, nuestras instituciones consolidadas y la persistente insuficiencia de recursos financieros del sistema judicial (Ochoa, 2012).

En el ámbito de la judicatura laboral, revisa el carácter imperativo de reconocer la preponderancia de trabajadores y solicitantes de seguridad social como demandantes; quienes, en su gran mayoría, recurren a esta instancia en situaciones de desocupación, senectud o enfermedad. Acelerar indebidamente procesos con el mero propósito de mejorar estadísticas, imponiendo a estos individuos la carga exclusiva de obtener los medios probatorios necesarios —adhiriéndose a un sistema dispositivo—, asumiendo costos asociados y dificultades propias a su recolección; podría resultar frecuentemente en fallos desfavorables. Surge entonces la interrogante sobre si tal práctica contribuiría a la armonía social y si se alinea con los principios de un Estado Social de Derecho (Ochoa, 2012).

Aparentemente; la implementación de la oralidad busca agilizar trámites y descongestionar tribunales. Sin embargo, las causas fundamentales de la actual sobrecarga judicial radican en: la acumulación de procesos pendientes de resolución en primera instancia; la significativa congestión de casos en segunda instancia; la dilatación en el proceso de casación; y la estructura obsoleta de las sentencias (Ochoa, 2012).

En otras palabras, se necesita agilizar el proceso legal y lograr resoluciones más directas y claras. Resulta crucial otorgar a los jueces mayor libertad de acción; por ejemplo, permitiéndoles consolidar casos y proporcionandoles herramientas efectivas para asegurar la correcta ejecución de órdenes judiciales relacionadas con la presentación de pruebas similares, sobre todo cuando instituciones como el Instituto de la Seguridad Social muestran resistencia a cooperar. Además, se requiere un sistema de presunciones y ficciones legales que sea justo, lógico y coherente; así como una mayor adaptabilidad en la selección de la jurisdicción competente —conforme al Artículo 5 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social— (Ochoa, 2012).

La tensión entre velocidad y justicia material permea toda esta reflexión. No es sino equilibrar celeridad con equidad lo que determina la verdadera calidad de un sistema

procesal. Ochoa (2012) advierte que acelerar indiscriminadamente, especialmente en materias donde trabajos vulnerables recurren a los tribunales, puede convertir la reforma en un instrumento que, lejos de servir a la justicia, la obstruye. Por eso resulta imperativo que cualquier reforma futura no pierda de vista al trabajador; no como una cifra estadística sino como sujeto de derechos cuya protección constituye el fundamento del derecho del trabajo.

**Primera instancia**

A partir del año 2000, se registra una declinación en la cantidad de litigios laborales, atribuible a la recesión económica que provocó el cierre de empresas, la generalizada precarización de las relaciones laborales (a través de cooperativas de trabajo asociado, contratación "civil" y otras modalidades) y la menguante afiliación sindical y la escasa negociación colectiva (Ochoa, 2012).

El volumen de fallos judiciales se mantiene relativamente estable, a pesar de la disminución en el ingreso de nuevas causas. Esto se explica por los esfuerzos de descongestión judicial y la dinámica introducida por la Ley 712 en la instancia inicial, lo que condujo a un incremento en la acumulación de casos pendientes de sentencia (Ochoa, 2012).

Resulta crucial unificar el procedimiento para comunicar las decisiones judiciales dictadas durante el proceso, la presentación de impugnaciones contra las mismas, y la solución de estas impugnaciones. Dicha unificación debe realizarse "en la misma sesión y de forma verbal," sin admitir ninguna excepción (a diferencia del caso de la sentencia). Adicionalmente, se vuelve indispensable suprimir la prueba de confesión judicial basada en "posiciones" del antiguo Código Judicial, ya que este método, remanente de un sistema donde las partes controlaban el proceso, tiende a crear desequilibrios en la presentación de pruebas en el ámbito laboral. En su lugar, debe promoverse de manera activa el interrogatorio libre de las partes (Artículo 59 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social), el cual es actualmente subutilizado (Ochoa, 2012).

En lo que concierne a la cantidad y naturaleza de las audiencias en la instancia inicial, hay una inclinación generalizada a simplificarlas a dos instancias principales: una audiencia preparatoria o introductoria (que englobaría la fase de conciliación, la delimitación precisa de la controversia, la depuración del procedimiento y la ordenación de las pruebas, correspondiéndose esencialmente con el actual Artículo 77 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, sumando la facultad de dictar sentencia si el caudal probatorio es suficiente) y una audiencia de juzgamiento destinada a la actuación de medios probatorios y la pronunciación de la sentencia. En relación con la sentencia, la dualidad de opciones conferida al juzgador en el Artículo 81 resulta ventajosa (Ochoa, 2012).

Es evidente que existe un desequilibrio significativo en la relación laboral. Esta disparidad no solo se origina en la ventaja formativa y el mayor nivel de conocimientos

que suele ostentar la parte empleadora, sino que se agudiza aún más por una circunstancia irrisoria: mientras que el empleador tiene la facultad de responder a las preguntas y someterse al interrogatorio a través de un representante legal designado, ya sea un abogado experto o un apoderado con amplios poderes, el trabajador, con frecuencia desprovisto de una sólida formación académica y carente de experiencia profesional, está invariablemente obligado a comparecer y declarar en persona. Esta exigencia, sin duda, coloca al trabajador en una posición de vulnerabilidad y desventaja considerable. Las "posiciones" de las partes se establecen ahora con la demanda y su contestación, conforme lo estipula la Ley 712/01 (Ochoa, 2012).

**Audiencia de juzgamiento**

En Bogotá, los procesos en materia de trabajo evidencian una demora considerable. Transcurren, en promedio, 153.5 días —equivalentes a cinco meses y tres días— entre la conclusión de la etapa probatoria y la fecha programada para la audiencia de fallo. No obstante; esta cifra, aunque verídica, se ve negativamente afectada por diversos factores. En primer lugar, persiste el impacto de los planos de descongestión judicial implementados con anterioridad. En segundo lugar, numerosas sentencias no son emitidas en la fecha estipulada; retornando a la lista de espera. Además, la supervisión del Consejo Superior de la Judicatura, según opinión de varios funcionarios judiciales, ejerce una influencia contraproducente (Ochoa, 2012).

Esta realidad resulta particularmente significativa en el contexto más amplio de la reforma procesal laboral. Pese a los esfuerzos por introducir mecanismos de oralidad y celeridad, la persistencia de demoras en fase de ejecución y sentencia revela que los obstáculos al acceso a la justicia no radican exclusivamente en los procedimientos iniciales. La saturación del sistema, las deficiencias estructurales y la falta de recursos adecuados siguen siendo nudos problemáticos que exigen atención sistemática. No basta, entonces, con modernizar las formas; es imperativo modernizar también la capacidad institucional de respuesta (Ochoa, 2012).

Para evitar un incremento en el número de casos pendientes de sentencia y reducir el intervalo entre el cierre de la práctica de pruebas y la audiencia de juzgamiento, se ha observado una tendencia a prolongar injustificadamente la etapa probatoria, desplazando la mora en la emisión de fallos hacia la dilación en la admisión de medios probatorios. Por lo tanto, el problema de la congestión no radica principalmente en la falta de celeridad, sino en causas ajenas a la técnica de oralidad. La problemática de acumulación de casos y la tardanza en la resolución no se deben, en esencia, al sistema mixto actual (Ochoa, 2012).

**Segunda instancia**

El descenso en el número de fallos de segunda instancia, derivado de la merma en las apelaciones de las decisiones de primera instancia, resulta incongruente con la acumulación persistente de expedientes pendientes en los juzgados. La situación

observada en el año 2000 carece de justificación estadística, salvo la existencia de un significativo programa de "descongestión judicial" implementado por mandato legal (Ochoa, 2012).

Como se evidencia, la problemática de la congestión judicial, manifestada en el rezago anual, no se circunscribe a la primera instancia, sino que se agudiza en la segunda. Generalmente, los jueces de primera instancia resuelven más casos de los que ingresan; en tanto que los magistrados de segunda instancia experimentan la situación inversa (Ochoa, 2012).

# CAPÍTULO V

## ANALISIS COMPARATIVO: ORALIDAD PROCESAL LABORAL EN PERU, CHILE, VENEZUELA Y COLOMBIA

### Coincidencias y diferencias

La mejor forma de estudiar un rubro referido a coincidencias y diferencias en el tratamiento de instituciones jurídicas, es mediante la objetivización. Un cuadro o una tabla aportan información versátil y sumamente útil.

Veamos así una tabla que contiene información sobre las manifestaciones de la oralidad en Venezuela, Chile, Colombia y Perú.

| **PRINCIPALES MANIFESTACIONES DE LA ORALIDAD[4]** | | |
|---|---|---|
| **PAIS** | **CONTENIDO** | **DISPOSITIVO LEGAL** |
| **VENEZUELA** | - La oralidad tiene reconocimiento constitucional.<br>- En la audiencia preliminar, se fomenta la avenencia o el arbitraje como vías alternativas para la resolución del litigio. En esta fase, el juez desempeña un rol proactivo.<br>- En la fase de debate judicial, se lleva a cabo la argumentación oral entre los litigantes. El juez, facultado para formular interrogantes y solicitar clarificaciones que estime necesarias, asegura la vigencia de los principios de inmediatez y concentración durante esta instancia del proceso judicial del trabajo.<br>- El fallo oral y su fundamento más relevante, se dicta culminada la audiencia de proceso. | Ley Orgánica Procesal del Trabajo |

[4] (Feliciano, 2010), incluye modificaciones y añadidos nuestros.

| | | |
|---|---|---|
| | - Las deliberaciones se graban a través de cualquier soporte que garantice una reproducción íntegra y precisa. | |

| | | |
|---|---|---|
| **CHILE** | - En audiencia preparatoria la demanda y su réplica se articulan de forma verbal. Igualmente, en esta instancia se introducen las excepciones y otros instrumentos de defensa, permitiendo al juez su evaluación y pronunciamiento inmediato.<br><br>- Durante la fase de actuación probatoria en la audiencia de proceso, el juez tiene la facultad de dirigir interrogatorios a las partes que declaran, así como de solicitarles la precisión o elucidación de sus respuestas, en aras de una mejor comprensión de los hechos controvertidos. | Ley 20.087 que modifica todo el ámbito procesal contemplado por el Capítulo V del Código de Trabajo Chileno |
| **COLOMBIA** | - Las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación procesal se llevan a cabo de forma verbal en una sesión pública.<br><br>- Las sesiones se registrarán medianteinstrumentos técnicos que garanticen la exactitud y fiabilidad de la grabación.<br><br>- La impugnación de la sentencia mediante el recurso de apelación se presenta de manera oral.<br><br>- Durante la audiencia de juzgamiento el juez realizará la práctica probatoria, guiará los cuestionamientos o los interrogatorios de las partes involucradas y atenderá a las argumentaciones presentadas por estas. | Ley 1149 que reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social |

| | | |
|---|---|---|
| **PERU** | - El proceso se centra en una audiecnia de juzgamiwento donde las partes presentan verbalmente sus argumentos, defensas y elementos probatorios.<br>- Los interrogatorios, tanto de las partes como de los testigos, se llevan a cabo de forma libre y directa, sin requerir formalidades preliminares.<br>- La presentación de las conclusiones orales se efectúa inmediatamente después de la finalización de la etapa probatoria.<br>- El fallo debe ser oral, dentro de los sesenta minutos siguientes. En situaciones de mayor complejidad, este plazo puede extenderse hasta un máximo de cinco días.<br>- En el trámite de apelación, específicamente durante la audiencia de vista de causa, las partes efectúan una presentación oral de los puntos impugnados y sus respectivas bases argumentales. | Nueva Ley Procesal del Trabajo N.° 29497 |

**Coincidencias**

Desde la perspectiva del diseño procesal laboral peruano, con énfasis en la oralidad, encontramos las siguientes coincidencias:

A. En todos los ordenamientos procesales laborales estudiados, el juez tiene el rol protagónico del proceso, en todas sus etapas, siendo él quien interroga directamente y requiere aclaraciones de los justiciables y sus abogados, en las respectivas audiencias de juzgamiento o sus equivalentes. La denominación peruana y colombiana sobre esta audiencia es coincidente.

B. Al igual que el proceso laboral chileno, el peruano y el colombiano han previsto la grabación –en medios fidedignos de reproducción para audio y video-, de las audiencias; en particular, de aquellas donde se actúan los medios probatorios y se confrontan las posiciones, el objeto es dejar constancia de la actuación procesal y testimonio revisable por el juzgador de primera y segunda instancia, al momento de fallar en el proceso.

C. Al igual que en el proceso laboral venezolano, en el proceso laboral peruano se ha previsto la expresión oral de los fundamentos relevantes y del fallo de las sentencias por el juzgador de primera y segunda instancia. En el caso peruano es una facultad pues la norma admite excepción que en la práctica se ha generalizado.

**Diferencias**

Desde la perspectiva del diseño procesal laboral peruano, con énfasis en la oralidad, encontramos las siguientes diferencias:

A. A diferencia del ordenamiento procesal laboral peruano con los otros analizados, únicamente el venezolano ha dotado a la oralidad de jerarquía constitucional, presentándola como una característica fundamental a observarse de los procesos judiciales.

B. A diferencia del ordenamiento procesal laboral peruano con los otros analizados, únicamente el venezolano ha previsto el arbitraje como alternativa (a la conciliación), para la resolución del conflicto en la etapa de audiencia preliminar.

C. A diferencia del proceso laboral chileno, en cuya audiencia preparatoria la demanda y la contestación pueden ser orales, el ordenamiento procesal laboral peruano reserva el formato escrito para ambos actos postulatorios.

D. A diferencia del proceso laboral colombiano que ha previsto la formulación oral del recurso de apelación contra la sentencia de primera instancia, el ordenamiento laboral peruano reserva el formato escrito para este acto.

E. En el proceso laboral peruano, la audiencia de juzgamiento considera la exposición oral de fundamentos (tanto de la demanda como de la contestación), medios de defensa y cuestiones probatorias, disponiendo que estas son los “actos procesales orales de parte” específicos.

Las diferencias son más que las coincidencias y en Latinoamérica existen ordenamientos procesales del trabajo con mayor énfasis que el peruano.

**Ventajas de la oralidad**

De acuerdo con el criterio doctrinario que textualmente citamos en este apartado, los diseños procesales orales pueden ser considerados ventajosos frente a los diseños procesales escriturales, por lo siguiente:

Toselli (2004) asevera que, en la búsqueda de la verdad material, el juzgador no se ve constreñido por las limitaciones inherentes a la transcripción escrita de las declaraciones testimoniales presentadas ante funcionarios judiciales. Por el contrario, participa activamente en la indagación de las partes y los testigos, asumiendo el rol de conductor del proceso y ejecutando todas las diligencias conducentes al objetivo primordial: la elucidación de la verdad subyacente.

Mirolo (2003), citado en Toselli (2004), señala que desde la perspectiva de Parra, la labor del Tribunal en la audiencia se revela en la extensión y profundidad del interrogatorio; un proceso inquisitivo delimitado únicamente por la sensatez y la relevancia de la cuestión en disputa. Se enfatiza un interrogatorio realizado por el propio Tribunal, que fomenta la celeridad y la eficiencia, liberado de las ataduras formales características del derecho procesal ordinario.

Los abogados pueden llevar a cabo lo que Centeno describe como un contrainterrogatorio directo, ejecutado bajo la supervisión del Tribunal; cuyo foco primordial es el descubrimiento de la verdad objetiva. De esta forma, el juez laboral no constituye un simple observador pasivo, sino un conductor activo del proceso, facultado para decretar medidas que contribuyan a alcanzar su meta, siempre y cuando se garantice la imparcialidad procesal entre los contendientes (Mirolo, 2003 citado en Toselli, 2004).

Cappelletti (1972), citado en Toselli (2004), sostiene que la completa concreción del principio de oralidad en un procedimiento judicial exige una apreciación exhaustiva del interrogatorio directo de las partes. Este interrogatorio se entiende como un escrutinio o intercambio comunicativo entre los litigantes y el magistrado, enfocado en los sucesos cruciales del caso. A partir de esta interacción, el juez está en posición de recabar información que le permita construir su propio criterio, fundado sobre la autenticidad de los hechos (Cappelletti, 1972 citado en Toselli, 2004).

Para Toselli (2004) la premura se justifica por el viejo aforismo que reza que la justicia tardía es justicia denegada, un axioma que cobra aún mayor importancia dada la preeminencia de los valores intrínsecos a la calidad y el respeto del trabajador. La unificación de diversos actos procedimentales en una sola sesión, tales como el desahogo de la prueba confesional, la toma de declaraciones testificales e interrogatorios a expertos, así como los alegatos conclusivos sobre la esencia del litigio, colabora de manera notable a la disminución de los trámites de ofrecimiento de medios probatorios y al entendimiento del caso, componentes cruciales para la emisión de la sentencia.

A esto se añade que este sistema facilita que el juez forme su propio convencimiento en relación con los puntos controvertidos, a través de la observación no solo del contenido de las declaraciones, sino también de su manera de expresarse y de lo que dejan de mencionar. Inclusive, el careo de testigos en la misma fase procesal aporta elementos valiosos que solo pueden ser evaluados mediante la presencia física del juzgador durante la actuación de medios probatorios (Toselli, 2004).

El diseño de un proceso judicial no es mejor porque sea oral. En todo caso un indicador de la eficiencia es la prestitud con la que se atienda y resuelva proceso judicial; es así que la oralidad es un concepto subyacente en la celeridad de los nuevos diseños procesales latinoamericanos.

**Desventajas de la oralidad**

Toselli (2004) afirma que no existen desventajas en un ordenamiento oral y que en resumidas cuentas, todo lo relativo a lo adverso en materia oral se resume a un solo concepto de orden logístico. Ciertamente, la implementación del procedimiento oral enfrenta desafíos sustanciales, principalmente la necesidad de una infraestructura adecuada. Dado el rol crítico del juez, cuya participación activa en las audiencias consume una porción significativa de su tiempo laboral, es imperativo contar con un número suficiente de tribunales para evitar la congestión de casos y, consecuentemente, la afectación de los principios fundamentales que sustentan el proceso oral.

No obstante, es esencial recalcar la importancia del compromiso del magistrado para asegurar que el proceso oral no se distorsione. Sin una motivación intrínseca, inherente a su especialización, la disponibilidad de una infraestructura robusta podría no ser suficiente para evitar estancamientos. Si bien la carencia de infraestructura y personal adecuado dificulta sobremanera el funcionamiento cabal de los tribunales orales, la falta de un compromiso integral y absoluto por parte del magistrado, como elemento humano clave, imposibilita su efectiva consecución (Toselli, 2004).

Sentís citado en Podetti (1973), a su vez citado por Toselli (2004), refiere que si bien no se cuestionan las bondades y los beneficios de la comunicación oral, particularmente su capacidad para fomentar la inmediación en el proceso, se admite la inviabilidad de lograr una inmediación completa debido a la carencia de recursos tangibles. Esta deficiencia, desde cualquier perspectiva, resulta censurable, ya que un proceso judicial potencialmente superior se ve menoscabado en su puesta en práctica por limitaciones financieras o por insuficiencias en la capacidad operativa.

**Humanización de la justicia**

En la aspiración por perfeccionar la administración de justicia, haciéndola más justa y efectiva, surge un principio innovador que insta al juez a establecer una conexión más íntima y directa con las partes involucradas en el litigio. Este mandato implica que el juzgador, mediante una cercanía incrementada, procure una comprensión cabal de sus tribulaciones, remedie las deficiencias en información y medios que pudieran comprometer el derecho a la defensa de los individuos más desprotegidos, y proteja el proceso judicial contra acuerdos secretos, conductas impropias o ilegales por parte de los abogados. Fundamentalmente, este principio busca consolidar la fe de la ciudadanía en la honestidad e incorruptibilidad del sistema judicial (Devis, citado en Alloco citado en Silva, s.f.).

En esta concepción renovada, la oralidad trasciende la mera verbalización de actuaciones previamente escritas. Se consolida como un sistema que abarca (i) la exteriorización verbal de diligencias antes consignadas por escrito, (ii) la práctica probatoria conducida directamente por el juez, (iii) la redacción de la sentencia por el mismo magistrado, (iv) la consideración de las imperfecciones inherentes a la condición humana presentes en las partes y sus representantes legales con el propósito de lograr la materialización de la justicia y, por último, (v) la consolidación de un sistema democrático (Devis, citado en Alloco citado en Silva, s.f.).

Este postulado adquiere una significación particular en el ámbito del proceso social, donde resulta inaceptable que un ciudadano se vea privado de su pensión de jubilación, sustento vital en su vejez, debido a errores cometidos por su abogado defensor. En tales circunstancias, la intervención del juez para subsanar estas deficiencias se torna indispensable (Devis citado en Alloco citado en Silva, s.f.).

La oralidad puede ser una herramienta crucial para que el juez otorgue un carácter más humano al procedimiento judicial, fomentando una visión de sí mismo, de los participantes y de sus abogados como individuos con cualidades, fallas, fortalezas y debilidades. En esta renovada fase de personalización, la expresión oral se presenta como una vía de interacción directa entre el juez, el magistrado de segunda instancia y los representantes legales y las partes involucradas; un canal que no debe ignorarse al analizar la valoración de los medios probatorios efectuada por el juez inicial (Devis citado en Alloco citado en Silva, s.f.).

Esta interacción permite al juzgador evaluar el grado de entendimiento o ignorancia, de comprensión, e investigar los motivos reales del recurso o la objeción, acciones fundamentales para alcanzar la equidad. Más aún, esta práctica satisface el derecho fundamental de todo ciudadano a observar y oír a quien lo juzga, un principio intrínseco a la publicidad, la transparencia y la democracia que rechaza la imagen del juez inalcanzable o desconocido para la sociedad, representada en ese momento por las partes y por cualquier persona que desee asistir al acto judicial (Devis citado en Alloco citado en Silva, s.f.).

# REFERENCIAS


Alsina, H. (1963) *Tratado teórico-práctico de derecho procesal civil y comercial*, Tomos I y II, EDIAR, Buenos Aires.

Arévalo, J. (2007), *Derecho procesal del trabajo*, 2ª Edición, Editorial Grijley, Lima.

Asesoría Laboral (2010), La nueva ley procesal del trabajo: prinicipios, Estudio Caballero Bustamante, Lima, marzo.

Asesoria Laboral (2010), Sección procesal, Estudio Caballero Bustamante, Lima, Abril, 2010.

Acevedo, M. (2004), Balance de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo en venezuela desde su entrada en vigencia, en II Congreso Internacional de Derecho procesal del trabajo, Caracas, Venezuela.

Ávalos M. (2009), *La practica de la litigación oral*, Editorial Jurídica, Lima, Octubre.

Ávalos, O. (2011). El proceso ordinario laboral en la nueva ley procesal del trabajo, en *Estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo*, Jurista Editores, Lima.

Ávalos, L. (2011). La prueba en el proceso laboral oral. *Soluciones Laborales*, 45(3), 23-37.

Barbagelata, H. (2002). *Derecho del trabajo y derecho procesal del trabajo*. Dalis.

Bayón, G. (1976). *Manual de derecho del trabajo*, Tomo II, Madrid.

Benitez, P. (2007). El principio dispositivo en el proceso civil. *Revista de Derecho*, 34(2), 156-175.

Bauzas, J. (2006). Derecho colectivo y procesal del trabajo, Editorial IURE, México.

Burgos V. (2010), *El procedimiento ordinario en el nuevo sistema procesal laboral*. Santiago de Chile [Tesis para Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales].

Cáceres, J. (2011), *La demanda en la nueva ley procesal del trabajo, en estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo*, Jurista Editores, Lima.

Calamandrei, P. (1962), Instituciones del Derecho Procesal Civil – Volumen I, Ediciones Jurídicias Europa – América, Buenos Aires.

Cappelletti, M. (1973). *La oralidad y las pruebas en el proceso civil* (2.ª ed.). Editorial Jurídica Europa-América.

Carrión, J. (2000). *Derecho procesal civil: Sistemas procesales dispositivo e inquisitivo*. Editorial ABC.

Ciudad, J. (2011). Justicia laboral efectiva y trabajo digno. *Revista Internacional del Trabajo*, 52(1), 45-62.

Couture, E. (1945). *Fundamentos del derecho procesal civil*. Ediciones Desalma.

Couture, E. (1950). *Principios del derecho procesal civil* (3.ª ed.). Editorial Desalma.

Couture, E. (1979). *Derecho procesal civil: Autonomía del derecho procesal del trabajo*. Editorial Jurídica Continental.

Couture, E. (1981). *La teleología del derecho procesal laboral*. Editorial Jurídica.

Dávalos, J. (2007), *Derecho colectivo y derecho procesal de trabajo*, Editorial Porrúa, México.

De Castro, F. (1949). *Derecho civil de España*, Editorial Civitas, Segunda Edición, Madrid.

De Castro, F. (1984), *Derecho civil de España*, Editorial Civitas.

De la Jara, E. (2008), *La aplicación del nuevo Código Procesal Penal en Huara*, Instituto de Defensa Legal, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.

Fábrega, J. (1982). Relación entre normas procesales y sustantivas laborales. *Derecho del trabajo Comparado*, 15(3), 89-107.

Feliciano, G. (2010). *Sistema procesal del trabajo en Venezuela: Análisis de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de 2002*. Editorial Legis.

Gamarra, L. (2010), 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*, Academia de la Magistratura, Lima, Noviembre.

Giglio W. (1986), *Direito processual do trabalho*, LTR, Sao Paolo.

Guerrero, D. (2006). *Autonomía del derecho procesal laboral: Teoría y práctica*. Editorial ARA.

Huamán, E. (2010). Los principios del proceso laboral peruano en la nueva ley procesal del trabajo. *Soluciones Laborales*, 35(1), 12-28.

López, F. (1997). *Instituciones de derecho procesal civil colombiano* (Tomo I, Parte General, 7.ª ed.). Dupre Editores.

López, E. (2005). *Intervención en la Comisión Intersectorial para la efectividad del Principio de Oralidad en el Régimen Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social*. [Ponencia presentada en el Foro Regional de Cali]. Consejo Superior de la Judicatura.

Malca, V. R. (2011). La oralidad y la litigación oral en el proceso laboral. *Soluciones Laborales*, 68(1), 34-52.

Mansueti, H. (2010). *El particularismo del proceso laboral y la oralidad. Aplicaciones en el derecho argentino*. [Ponencia presentada en el Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Asociación Guatemalteca de Derecho del Trabajo.

Menger, A. (1898). *El derecho civil y los pobres*. Librería General de Victoriano Suárez.

Mirolo, R. R. (2003). *Curso de derecho del trabajo y la seguridad social* (Tomo II). Editorial Advocatus.

Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. Themis - De Belaunde & Monroy.

Montoya, A. (2002). El proceso laboral en la doctrina española del derecho del trabajo. En *Instituto de Estudios del Trabajo, Derecho procesal del trabajo* (pp. 45-78). Dalis.

Montoya, A. (2009). *Derecho del trabajo* (13.ª ed.). Editorial Tecnos.

Obando, V. (2008). Postulación al proceso. *JUS Doctrina & Práctica*, 7, 123-145.

Ochoa, B. (2012). *La implementación de la oralidad en el proceso laboral: Debate en torno a la congestión judicial*. [Informe de investigación inédito]. Centro de Investigaciones Jurídicas - Universidad Libre.

Olea, M. (2002). Noción e historia de los procesos del trabajo. En *Instituto de Estudios del Trabajo, Derecho procesal del trabajo* (pp. 23-44). Dalis.

Paredes, P. (1997). *Prueba y presunciones en el proceso laboral*. ARA Editores.

Parodi, C. (1996, agosto). *El debido proceso*. [Ponencia presentada en el I Congreso Nacional de Derecho Procesal]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Pasco, M. (1997). *Fundamentos del derecho procesal del trabajo*. Editorial AELE.

Pasco, M. (2010). Oralidad: El nuevo paradigma. *Soluciones Laborales*, 25, 15-31.

Pasco, M. (2011). Objetivos, bases y medios en la nueva ley procesal del trabajo. En *Estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo* (pp. 89-125). Jurista Editores.

Pedreira, P. (1997). *Principiologia do direito do trabalho*. LTR Editora.

Perdomo, J. (2004). El proceso oral. [Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Derecho procesal del trabajo]. Caracas, Venezuela.

Peyrano, J. (1978). *El proceso civil: Principios y fundamentos*. Editorial Astrea.

Plá, A. (1998). *Los principios del derecho del trabajo* (3.ª ed.). Ediciones Depalma.

Podetti, R. (1973). *Derecho procesal civil, comercial y laboral: Tratado de la competencia*. Editorial Jurídica.

Radbruch, G. (1974). *Introducción a la filosofía del derecho* (4.ª ed. en español). Fondo de Cultura Económica.

Ruprecht, A. (1980). Autonomía del derecho procesal del trabajo. *Revista Derecho del trabajo*, 119, 45-62.

Romero, F. (2011). Los medios impugnatorios en la nueva ley procesal del trabajo. En *Estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo* (pp. 156-189). Jurista Editores.

Silva, M. (s.f.). *Dificultades y propuestas en la aplicación de la oralidad en materia laboral: Desconocimiento de la evolución del concepto oralidad*. [Manuscrito sin publicar].

Sturner, R. (2007). Derecho procesal y culturas jurídicas. *Ius et Praxis*, 13, 234-256.

Tapia, F. (1999). La justicia laboral en Chile. En *SIDTSS, Suplemento a Encuentro Latinoamericano de Justicia del Trabajo*. San José, Costa Rica.

Tascón, O. (2005, 24 de junio). *Discurso pronunciado ante el Foro de Medellín*. Medellín, Colombia.

Toselli, C. (2004). La oralidad en el proceso laboral. [Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Derecho procesal del trabajo]. Caracas, Venezuela.

Tulio, E. (s.f.). *Manual de derecho procesal civil*. Editorial Jurídicas Europa-América.

Ulla de Torresan, A. (2012, agosto). *Trabajo decente: Algunas reflexiones*. [Ponencia presentada en el II Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social]. Asunción, Paraguay.

Vallejo, F. (2002). *Derecho procesal del trabajo y de la seguridad social* (2.ª ed.). Librería Jurídica Sánchez.

Véscovi, E. (1986, noviembre). *Ponencia general del Proyecto de Código Procesal Civil Uniforme para América Latina*. [Ponencia presentada en el XI Congreso Mexicano de Derecho Procesal]. Durango, México.

Zagrebelsky, G. (1997). *El derecho dúctil: Ley, derechos, justicia* (M. Gascón, Trad.; G. Peces Barba, Epílogo). Editorial Trotta.

Para citar éste libro (APA):

(León, 2017)

León, A. (2017), *La oralidad en el proceso laboral peruano y el derecho comparado*, Editorial CBC, Cusco, Perú.