



PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL NUEVO PROCESO LABORAL

ESTUDIO PRELIMINAR

Raúl Malca Guaylupo

Juez Superior Titular de la II Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. Docente en el curso de Derecho Procesal del Trabajo en UPAO. Doctor en Derecho, con estudios en Litigación Oral en Cejamerica Chile y la Universidad de California San Diego USA.

COORDINACIÓN
Franco Chico Colugna



www.edicionesblg.wordpress.com

Primera edición (octubre 2011), que consta de 1000 ejemplares.

COPYRIGHT por Ediciones BLG

EDITADO por Ediciones BLG E.I.R.Ltda.
Mz. D1, Lote 17, Urb. Covicorti, Trujillo (Perú) | Teléfono (044) 318651
www.edicionesblg.wordpress.com | e-mail: edicionesblg@yahoo.com

COORDINACIÓN y diseño de Franco Chico Colugna
www.agendamagna.wordpress.com
e-mail: fchicoc@gmail.com

CARÁTULA de José Carlos Sabogal Vargas

Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú
N° 2011-07500

Todos los derechos reservados. Esta obra no puede ser reproducida sin el permiso
previo de Ediciones BLG.

Impreso y hecho en Perú
Printed and made in Perú

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	
Estudio preliminar	

TÍTULO PRELIMINAR

Art. I	Principios del proceso laboral.
Art. II	Ámbito de la justicia laboral.....
Art. III	Fundamentos del proceso laboral.....
Art. IV	Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.

TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I. COMPETENCIA

Art. 1º	Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales.
Art. 2º	Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo.....
Art. 3º	Competencia por materia de las salas laborales superiores.
Art. 4º	Competencia por función.
Art. 5º	Determinación de la cuantía.
Art. 6º	Competencia por territorio.
Art. 7º	Regulación en caso de incompetencia.....

CAPÍTULO II. COMPARECENCIA

Art. 8º	Reglas especiales de comparecencia.
Art. 9º	Legitimación especial.
Art. 10º	Defensa pública a cargo del Ministerio de Justicia.....

CAPÍTULO III. ACTUACIONES PROCESALES

SUB-CAPÍTULO I. REGLAS DE CONDUCTA Y ORALIDAD

- Art. 11° Reglas de conducta en las audiencias.....
- Art. 12° Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias.

SUB-CAPÍTULO II. NOTIFICACIONES

- Art. 13° Notificaciones en los procesos laborales.....

SUB-CAPÍTULO III. COSTAS Y COSTOS

- Art. 14° Costas y costos.....

SUB-CAPÍTULO IV. MULTAS

- Art. 15° Multas.....

SUB-CAPÍTULO V. ADMISIÓN Y PROCEDENCIA

- Art. 16° Requisitos de la demanda.
- Art. 17° Admisión de la demanda.
- Art. 18° Demanda de liquidación de derechos individuales.....
- Art. 19° Requisitos de la contestación.....
- Art. 20° Caso especial de procedencia.

SUB-CAPÍTULO VI. ACTIVIDAD PROBATORIA

- Art. 21° Oportunidad.
- Art. 22° Prueba de oficio.
- Art. 23° Carga de la prueba.
- Art. 24° Forma de los interrogatorios.....
- Art. 25° Declaración de parte.
- Art. 26° Declaración de testigos.....
- Art. 27° Exhibición de planillas.
- Art. 28° Pericia.....
- Art. 29° Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes.....

SUB-CAPÍTULO VII. FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

- Art. 30° Formas especiales de conclusión del proceso.....

SUB-CAPÍTULO VIII. SENTENCIA

Art. 31° Contenido de la sentencia.....

SUB-CAPÍTULO IX. MEDIOS IMPUGNATORIOS

Art. 32° Apelación de la sentencia en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.....

Art. 33° Trámite en segunda instancia y audiencia de vista de la causa en los procesos ordinario, abreviado y de impugnación de laudos arbitrales económicos.

Art. 34° Causales del recurso de casación.....

Art. 35° Requisitos de admisibilidad del recurso de casación.....

Art. 36° Requisitos de procedencia del recurso de casación.

Art. 37° Trámite del recurso de casación.

Art. 38° Efecto del recurso de casación.

Art. 39° Consecuencias del recurso de casación declarado fundado.....

Art. 40° Precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Art. 41° Publicación de sentencias.

**TÍTULO II
PROCESOS LABORALES**

CAPÍTULO I. PROCESO ORDINARIO LABORAL

Art. 42° Traslado y citación a audiencia de conciliación.....

Art. 43° Audiencia de conciliación.

Art. 44° Audiencia de juzgamiento.

Art. 45° Etapa de confrontación de posiciones.

Art. 46° Etapa de actuación probatoria.

Art. 47° Alegatos y sentencia.

CAPÍTULO II. PROCESO ABREVIADO LABORAL

Art. 48° Traslado y citación a audiencia única.

Art. 49° Audiencia única.

**CAPÍTULO III. PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS
ARBITRALES ECONÓMICOS**

Art. 50° Admisión de la demanda.

6 PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL NUEVO PROCESO LABORAL

Art. 51°	Traslado y contestación.....
Art. 52°	Trámite y sentencia de primera instancia.....
Art. 53°	Improcedencia del recurso de casación.....

CAPÍTULO IV. PROCESO CAUTELAR

Art. 54°	Aspectos generales.....
Art. 55°	Medida especial de reposición provisional.....
Art. 56°	Asignación provisional.....

CAPÍTULO V. PROCESO DE EJECUCIÓN

Art. 57°	Títulos ejecutivos.....
Art. 58°	Competencia para la ejecución de resoluciones judiciales firmes y actas de conciliación judicial.....
Art. 59°	Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico.....
Art. 60°	Suspensión extraordinaria de la ejecución.....
Art. 61°	Multa por contradicción temeraria.....
Art. 62°	Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución.....
Art. 63°	Cálculo de derechos accesorios.....

CAPÍTULO VI. PROCESOS NO CONTENCIOSOS

Art. 64°	Consignación.....
Art. 65°	Contradicción.....
Art. 66°	Retiro de la consignación.....
Art. 67°	Autorización judicial para ingreso a centro laboral.....
Art. 68°	Entrega de documentos.....

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

1 ^a	Aplicación supletoria del Código Procesal Civil.....
2 ^a	Referencia a juzgados y salas mixtos.....
3 ^a	Trámite de procesos iniciados bajo régimen anterior.....
4 ^a	Tercerías y honorarios de abogados.....
5 ^a	Conciliación administrativa.....
6 ^a	Arbitraje.....
7 ^a	Pago de costos por el Estado.....
8 ^a	Reingreso de expedientes.....
9 ^a	Entrada en vigencia de la Ley Procesal del Trabajo.....
10 ^a	Interpretación de derechos laborales.....

11^a Tasas judiciales para el prestador de servicios.....
 12^a Fondo de formación en justicia laboral.....

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

1^a Red de notificaciones.....
 2^a Base de datos de jurisprudencia.
 3^a Sistema de cálculo de derechos o beneficios sociales.
 4^a Sistema de remisión de planillas.
 5^a Juzgados y salas laborales.
 6^a Tribunales unipersonales.
 7^a Formatos de demanda.....
 8^a Presupuesto.

DISPOSICIONES MODIFICATORIAS

1^a Modificación de artículos de la Ley Orgánica del Poder Judicial.
 2^a Modificación de Ley del Sistema Privado de Administración de
 Fondos de Pensiones.....

DISPOSICIONES DEROGATORIAS

1^a Normas derogadas.
 2^a Normas dejadas sin efecto.....
 3^a Derogación genérica.....

Título Adicional
JUSTICIA CONSTITUCIONAL LABORAL

ASPECTOS GENERALES

I. Preguntas básicas
 II. Supuestos de acceso a la justicia laboral

**EVOLUCIÓN DEL CARÁCTER DEL PROCESO DE
 AMPARO**

I. Carácter alternativo u optativo del amparo
 II. Carácter residual del proceso de amparo

Anexos

I. Formato de demanda laboral ante Juzgado de Paz Letrado

8 PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE EL NUEVO PROCESO LABORAL

II. Formato de demanda laboral ante Juzgado Especializado

III. Tabla comparativa Ley 26636 – Ley 29497

Bibliografía

Índice analítico

PRESENTACIÓN

El libro que el lector tiene en sus manos explica en lenguaje claro, aplicando el método de las preguntas y respuestas, las diversas etapas y secuencias del nuevo proceso laboral establecido mediante la Ley N° 29497. Creemos que el propósito ha sido bien logrado porque, a lo largo de sus diversos capítulos, las dudas de aplicación que generan las nuevas normas se van diluyendo con respuestas inteligentes, informadas y precisas, que le permitirán entender el sentido y el significado de cada institución del proceso laboral. En efecto, el proceso laboral es explicado en este libro de tal modo que el profesional y el estudiante adquieren de inmediato un conocimiento exacto de la problemática.

El objeto principal de esta obra es la explicación puntual de cada artículo de la nueva Ley Procesal del Trabajo, la que se inicia con una parte principalística, en la cual destaca el principio de oralidad dada la importancia de la litigación oral en el proceso laboral actual, materia que es objeto de un Estudio Preliminar elaborado por el destacado procesalista peruano Víctor Raúl Malca Guaylupo, según el cual la litigación oral es el ejercicio válido, pertinente, de la oralidad en el proceso, el mismo que deben ejercer las partes, tanto para la formulación de los alegatos de apertura y dentro de aquel, proponer su teoría del caso, así como llevar a juicio los medios de prueba y poder generar y formular los alegatos de clausura, como producto del Juicio Oral. El autor de este estudio es Juez de Sala Laboral de la Corte Superior de La Libertad.

A continuación, la ley laboral, y su correspondiente explicación académica, contiene dos secciones principales, a saber: (I) las disposiciones generales del proceso laboral, vale decir cómo iniciar una demanda laboral, cómo se la contesta, se procesa la prueba, se dicta la sentencia, se la impugna, se la ejecuta, y (II) los procesos especiales que han sido diseñados para dar a cada pretensión un cauce racional y adecuado, es decir el proceso ordinario, el abreviado, el de impugnación de laudos arbitrales, el cautelar, el de ejecución y los procesos no contenciosos.

Sin embargo, dado que la vía judicial no agota las posibilidades de tutela del trabajador, concurre en esta la justicia constitucional, la que, por vía del amparo, completa el sistema de justicia laboral en nuestro país. Entendiéndolo así, incluimos hacia el final de la obra los elementos más importantes del proceso constitucional laboral.

La obra *Preguntas y respuestas sobre el nuevo proceso laboral* aspira a convertirse en un texto de referencia teórica y práctica, tanto para litigantes como para autoridades judiciales, para obtener una visión completa, clarificadora, sistemática y siempre viva, de las instituciones, normas y prácticas de este sector del Ordenamiento Jurídico, que regulan y conforman el sistema orgánico y procedimental público del Estado destinado a hacer efectiva la justicia, esto es, obtener la tutela efectiva de los Jueces y Tribunales.

A la hora de agradecer por la pulcritud en la presentación de esta obra, la Editorial desea destacar la participación de la señorita Fiorella Cachay Carruitero, quien se encargó de revisar las pruebas y supervisar el producto final de preimpresión.

En conclusión, la implementación de la nueva ley requerirá actividades complementarias vinculadas a la formación y capacitación de jueces, abogados, auxiliares, trabajadores, empleadores y demás usuarios de la justicia laboral; el desarrollo de infraestructura a nivel informático y de bienes muebles e inmuebles; así como a la necesidad de una redistribución de las competencias geográficas de los juzgados y un seguimiento que retroalimente la reforma. Por tales razones, invitamos al lector a leer, estudiar y aplicar el presente libro.

La Editorial

ESTUDIO PRELIMINAR

La oralidad y la litigación oral en el nuevo proceso laboral

Víctor Raúl Malca Guaylupo

Sumario: **I.** Introducción. **II.** La oralidad en nuestro sistema procesal. **III.** La importancia de la oralidad. **IV.** ¿Juez imparcial o *imparcial* en el proceso laboral? **V.** La Constitucionalidad y Convencionalidad del proceso laboral. **VI.** La Litigación Oral. **VII.** Técnicas de interrogatorio. **VIII.** Conclusiones. **IX.** Bibliografía.

I. INTRODUCCIÓN

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

Todo lo anotado, conlleva a un cambio de manera de pensar, una renovación del modo de ver las cosas y un relanzamiento y cambio de paradigmas a efectos de poder superar los defectos del pasado, y para ello, es necesario ilustrarnos, con el mito del águila, que según dicen los conocedores en estos temas, que es un ave que tiene casi el mismo promedio de vida de un poblador de nuestro país, y al respecto se sostiene:

“El águila, es el ave que posee la mayor longevidad de su especie. Llega a vivir 70 años, pero para llegar a esa edad, a los 40 años de vida tiene que tomar una seria decisión.

A los 40 años: Sus uñas curvas y flexibles, no consiguen agarrar a las presas de las que se alimenta. Su pico alargado y puntiagudo, también se curva, apuntando contra el pecho están las alas, envejecidas y pesadas por las gruesas plumas. ¡Volar es ahora muy difícil!

Entonces el águila, tiene sólo dos alternativas: Morir,... o enfrentar un doloroso proceso de renovación que durará 150 días.

Ese proceso consiste en volar hacia lo alto de una montaña y refugiarse en un nido, próximo a una pared, donde no necesite volar, entonces, apenas encuentra ese lugar, el águila comienza a golpear con su pico la pared, hasta conseguir arrancárselo. Apenas lo arranca, debe esperar a que nazca un nuevo pico con el cual después, va a arrancar sus viejas uñas.

Cuando las nuevas uñas comienzan a nacer, prosigue arrancando sus viejas plumas. Y después de cinco meses, sale victorioso para su famoso vuelo de renovación y de revivir, y entonces dispone de 30 años más. A veces nos preguntamos:

¿Por qué renovarnos? En nuestra vida, muchas veces, tenemos que resguardarnos por algún tiempo y comenzar un proceso de renovación. Para que reanudemos un vuelo victorioso, nos debemos desprender de ataduras, costumbres y otras tradiciones del pasado. Solamente libres del peso del pasado”¹.

Las reflexiones a que nos obliga el mito del águila, se traduce en un mensaje de ruptura de paradigmas, renovación de conceptos y de cambio, es decir, el de abandonar las viejas formas de litigar a través de los recursos escritos, y pasar al planteamiento de las teorías del caso dentro del juicio oral; el de ofrecer y actuar pruebas de espaldas a la realidad y con un soporte de papel, al de introducir medios de pruebas al proceso y convertirlas en prueba, a través de la intermediación, a partir del contacto del Juez con las partes y los medios de prueba, utilizando las técnicas de interrogatorio, básicamente el de comprobación, validación y conversión del medio de prueba a prueba; el de expresar alegatos sobre la base documental muchas veces sin reflejo real, o testimonios distorsionados o preconcebidos y sin ningún control de calidad tanto desde el punto de vista formal como de fondo, es decir, de la acreditación y verosimilitud del

¹ <[www.ikanus.com/.../ la-renovación-del-águila-mito-o-verdad.html](http://www.ikanus.com/.../la-renovación-del-águila-mito-o-verdad.html)>.

testigo, al renovado concepto de los alegatos de clausura sobre la base de la comprobación en el juicio oral del ofrecimiento probatorio efectuado en la teoría del caso, en una especie del denominado concepto de “alegatos de bien probado”. Es decir, no solo se trata del cambio de la escritura por la oralidad, sino que aquello va mucho más allá y es una suerte de concebir el proceso dentro de los fines que el mismo persigue, esto es el de hacer efectivos los derechos sustanciales y despejar las incertidumbre jurídicas, sin olvidar que por el solo hecho de ser proceso, es instrumental, y si aquel no cumple dichos fines y no está orientado a la búsqueda de la verdad real, es un proceso que no sirve, y precisamente el Juez, como instrumentista, es el responsable, de que aquel cumpla su finalidad, dentro del equilibrio ponderado que define las obligaciones que reclama el principio constitucional, de la observancia del debido proceso, en sus distintas manifestaciones.

II. LA ORALIDAD EN NUESTRO SISTEMA PROCESAL

En el mundo de las ciencias jurídicas encontramos a la oralidad dentro de las normas de procedimiento, muy especialmente en el Derecho Procesal Penal y en el Derecho Procesal Laboral. No está presente, salvo contadas excepciones², en el Derecho Procesal Civil, cuyos procedimientos son predominantemente escritos en contraposición a la oralidad.

En el proceso civil si bien el diseño es el de un proceso por audiencias, no podemos afirmar, que se trata de un proceso oral, en razón a que las demandas e instancias se inician mediante escritos y nunca mediante declaraciones verbales de las partes ante los Juzgados; las reconvencciones se formulan siempre por escrito, y no se permiten oralmente en audiencia; las pruebas (contratos, actas, peritajes, informes, etc.) se llevan al juez y los interrogatorios se supeditan a pliegos de preguntas, tanto para su admisibilidad como para su actuación, los mismos que se elaboran, sin tener conocimiento del planteamiento de la contestación; es más, el hecho de supeditar una testimonial, declaración de parte y/o un peritaje a un pliego de interrogatorio cerrado o abierto, especificando los puntos sobre los que debe versar el peritaje, (art. 425 inc, 5 del C.P.C) contravienen el debido proceso, es decir el derecho a probar, al privilegiar la forma sobre el fondo, cuando por reglas de la lógica y experiencia, y el propio sentido común se establece, que las partes están en mejores posibilida-

² Según nos refiere B. Ríos Salmerón, citado por Montoya Melgar, la oralidad en la Ley Procesal Laboral española ha sido tomada del juicio verbal civil de la Ley de Enjuiciamiento Civil. (MONTROYA MELGAR, Alfredo. *El principio de celeridad en los procesos laborales*. Encuentro Iberoamericano de Justicia Laboral, 24-25 de junio 1999, San José, Costa Rica, Corte Suprema de Justicia y Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

des de interrogar cuando conocen de antemano la postura de la contraparte manifestada en la contestación de la demanda, a fin de evitar entre otros extremos, preguntas impertinentes, inconducentes, innecesarias e inútiles, que se plantean inicialmente en el pliego interrogatorio, con las consabida pérdida de tiempo contraria al principio de celeridad y economía procesal, y la eliminación de dicho requisito de admisibilidad es reclamado por restrictivo e inconstitucional, en razón a que dicha omisión, conlleva a la inadmisibilidad de la prueba, conforme al art. 426 del C.P.C.; asimismo, las discusiones, defensas y réplicas se presentan mediante escritos ingresados en las mesas de partes de los Juzgados en donde el primero que lee es el secretario, el juez y por último la contraparte quien a la postre, debería ser es el destinatario de la postura a controvertir.

No existen (salvo algunas excepciones) debates analizando los medios de pruebas en audiencia, en donde debe producirse verdaderamente la prueba para de inmediato emitir sentencia en base a lo actuado, y la prueba producida, previos alegatos, a excepción del proceso sumario, práctica que se está extinguiendo, bajo el pretexto de haberse programado otras audiencias, y por “razones de tiempo”, difiriendo la expedición para la larga cola de expedientes que se tiene en los estantes para “sentenciar”, es decir, se confunde, la oralidad como principio o técnica de resolución de conflictos, con la retórica, pasando la primera de las nombradas, desde los alegatos de apertura, con el planteamiento de la teoría del caso, a las técnicas de interrogatorio, (interrogatorio directo, re-directo, contra interrogatorio y recontra interrogatorio), hasta los alegatos de clausura, lo que se denomina técnicas de litigación oral, siendo del caso que la retórica, y el discurso, tiene como tema, la utilización de la metáfora, la metonimia, la prosopopeya y la personificación entre otros figuras de este género, en donde se concibe aquella como la disciplina transversal a distintos campos de conocimiento (ciencia de la literatura, ciencia política, publicidad, periodismo, etc.) que se ocupa de estudiar y de sistematizar procedimientos y técnicas de utilización del lenguaje puestos al servicio de una finalidad persuasiva o estética del mismo, añadida a su finalidad comunicativa³.

La oralidad es un elemento propio y exclusivo de las normas de procedimiento, y como tal constituye un instrumento más del proceso admitido por el legislador a fin de hacer efectiva la aplicación de las normas sustantivas así como la solución de los conflictos entre las partes; pero sobre todo, la oralidad

³ <es.wikipedia.org/wiki/Retórica>. Consultar sobre retórica y oralidad en Revista de Retórica y Teoría de la Comunicación Año I, N° 1, Enero 2001, pp. 109-124 >www. Asociación-
logo.org/revista-logo.htm.>: Antonio López Eire Universidad de Salamanca.

constituye un elemento clave del proceso para el establecimiento de la verdad material.

La oralidad se enuncia y debe practicarse en toda su dimensión en el proceso penal así como en el laboral, pero no ocurre lo mismo en el proceso civil, debido a la secuela principista que la informa, así como y a su diseño de un proceso por audiencias, en donde lo único que se puede asemejar a este estilo es la retórica, mas no la litigación oral.

Dicho instrumento, junta principios y elementos propios del proceso laboral, tales como la intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad la gratuidad, el impulso oficioso (llamado también “papel activo del juez laboral”), entre otros, los mismos que se encuentran dentro del contexto normativo y se deducen del sistema procesal que el constituyente ha optado en la carta magna, constituyendo en si, las herramientas creadas por el Legislador, y alimentadas por la Doctrina y la Jurisprudencia, para hacer extensivos al procedimiento ante los Juzgados, la esencia social de los principios que inspiran la parte sustantiva del Derecho del Trabajo, muy especialmente el principio de la primacía de la realidad, el principio protector o tutelar del trabajador, y el de irrenunciabilidad de derechos, entre otros.

III. LA IMPORTANCIA DE LA ORALIDAD

Durante los últimos años la oralidad ha dejado de ser un elemento más dentro del proceso, para convertirse en el principio referente e interactuante con el propósito de acercar aún más el proceso a la verdad real o verdadera, y tratar de convertir, de la mejor forma, los medios de prueba en pruebas, y aquel debe ser su destino dentro del proceso laboral que en teoría se encuentra presente, al estar contemplado en la NLPT, 29497, como uno de sus principios al consignarse expresamente que el proceso laboral se inspira entre otros en la oralidad (art. I del TPLPT), pero en los hechos debe demostrarse que se está convirtiendo en algo más que una simple redacción, y para ello, debemos de abandonar definitivamente las prácticas escriturales y cambiar los paradigmas enigmáticos a los cuales estamos arraigados desde nuestra formación universitaria, y es el quehacer diario de quienes discurrimos entre dichas normas, a fin de pasar a renovarnos como lo hace el águila en su mito.

La doctrina muchas veces ubica a la oralidad en el montón de las características, peculiares y principios del proceso de trabajo, y otras veces le niega la condición de principio fundamental o inspirador del proceso. Sin embargo, otro ha sido el parecer del Legislador, que en unos casos ha creado leyes específicas otorgándole a la oralidad un rango de primacía dentro del proceso. Tal es el caso de Colombia, con la Ley 1149 del 13 de julio del 2007 “por la cual se reforma el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social para

hacer efectiva la oralidad en sus procesos”⁴. Y en otros casos se ha dado la oralidad una prioridad constitucional. Tal es el caso de Venezuela, en donde se hizo obligatorio introducir reformas al proceso laboral con la aprobación de una “Ley Orgánica Procesal del Trabajo” orientada por ciertos principios procesales dentro de los que incluyó la oralidad⁵, y el caso de Ecuador, en donde la Constitución, directa y expresamente, consagra la oralidad como elemento consustancial de los procesos”⁶.

Si bien es cierto que la oralidad ha estado más o menos presente en el proceso laboral, en algunos casos desde los inicios de la legislación procesal⁷, y en otros casos tardíamente⁸, no es menos cierto que la oralidad ha cobrado hoy una primacía que no la tenía antes, y estamos aconteciendo, al menos en América Latina a una elevación de la importancia de la oralidad dentro del proceso. Pero no es sólo la oralidad, sino también de otros elementos y principios del proceso sin los cuales la oralidad carecería de efectividad. Nos referimos a la concentración y a la intermediación.

La Litigación oral, es sin duda un tema de actualidad, no solo por parte de los partícipes e intervinientes en los procesos penales con la vigencia del NCPP, sino también de los partícipes e instituciones vinculadas hoy por hoy a los procesos laborales, precisamente con la entrada en vigencia en forma gradual y progresiva de la NLPT Ley 29497, y no se puede abordar a *prima facie*,

⁴ Mediante esta ley se modificaron los arts.32, 37, 44 al 46, 48, 53, 59, 66, 69, 77, 80, 82 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social.

⁵ Disposición transitoria 4ª de la Constitución de 1999: “Dentro del primer año, contado a partir de su instalación, la Asamblea Nacional aprobará: Una Ley Orgánica Procesal del Trabajo que garantice el funcionamiento de una jurisdicción laboral autónoma y especializada, y la protección del trabajador o trabajadora en los términos previstos en la Constitución y en las Leyes. La Ley Orgánica del Trabajo estará orientada por los principios gratuidad, celeridad, oralidad, inmediatez, prioridad de la realidad de los hechos, la equidad y rectoría del Juez o la Jueza en el proceso”.

⁶ Art. 194 de la Constitución: La sustanciación de los procesos, que incluye la presentación y (contradicción de las pruebas, se llevará a cabo mediante el sistema oral de acuerdo con los principios, de concentración e intermediación. (CASTOR PATIÑO, Iván. *Dimensión Jurídica de la Oralidad Laboral en el Marco de las Reformas Laborales*. II congreso Internacional de Derecho Laboral Internacional, 2 y 3 de febrero 2006, Organizado por la Comisión Laboral y Social del Congreso Nacional y la Facultad de Jurisprudencia de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, Ecuador.

⁷ Caso de España en donde la oralidad existe desde la Ley de Tribunales Industriales de 1908 (B. RÍOS SALMERÓN, “Proceso Laboral Ordinario”. En *Enciclopedia Jurídica Básica* (dir. A. MONTROYA MELGAR), T. III, Civitas, 1995, p. 5232.

⁸ Caso de la República Dominicana, en donde la oralidad apareció por primera vez –y de manera imperfecta– con la reforma del año 1992, también llamada “Nuevo Código de Trabajo”.

el tema de litigación oral, si previamente no nos ocupamos de la oralidad, tema que puede ser singularmente nuevo para nosotros, pero que es un tema ya viejo y presente en el Derecho Procesal del Trabajo, desde la creación de las primeras normas de procedimiento ante los tribunales laborales, el cual ha adquirido una renovada actualidad, debido en parte, a las reformas introducidas en los códigos y leyes de trabajo en América latina, e incluso en las constituciones de algunos de los países, a través de las cuales el Legislador ha requerido una efectiva aplicación de La oralidad en el proceso laboral.

IV. ¿JUEZ IMPARCIAL O *IMPARTIAL* EN EL PROCESO LABORAL?

En realidad, estamos presenciando un cambio en la forma de hacer justicia en materia laboral. Parecería que la corriente vigente nos indica que el proceso laboral debe ser más penalista y menos civilista; más proactivo y oficioso y menos neutro; más social y menos privado.

Es sabido que el Derecho Laboral busca establecer un cierto equilibrio entre el capital y el trabajo y el trabajo toma como punto de partida, la desigualdad real, entre el empleador y el trabajador sus normas tanto sustantivas como procesales, para aminorar esa brecha, dan trato de favor al trabajador (principio protector), por lo que se trata de un “derecho desigual”.

Al respecto, Gustav Radbruch señala que la idea central del Derecho Social y por ende de sus normas procedimentales, “(...) no es la igualdad de las personas, sino la nivelación de las desigualdades que entre ellas existen; la igualdad, deja de ser, el punto de partida del Derecho, para convertirse en meta o aspiración del orden jurídico”⁹.

Lo afirmado por el notable filósofo del Derecho, nos lleva a establecer que, cuando se trata de derechos sociales, como el Derecho del Trabajo, el derecho a la seguridad social, el derecho de los niños y adolescentes con sus respectivas normas procesales, entre otros, se debe reconocer en primer término, que se trata de partes cuya naturaleza desigual es natural y manifiesta, tal es el caso, que por la misma naturaleza jurídica de contrato de trabajo, que la parte más débil de la relación laboral es sin duda el trabajador, de igual manera el niño u adolescente, el anciano que recurre a la seguridad social, o a las aseguradoras en procura de pensiones justas. A tal efecto, el Estado reconociendo aquello, precisamente establece como aspiración, nivelar dichas desigualdades a través de normas proteccionistas dirigidas a las partes sociales más débiles, y aquello se trasluce precisamente en una meta de orden jurídico, legislando en

⁹ RADBRUCH, Gustav. *Introducción a la filosofía del Derecho*, 4ª ed. en español, Fondo de Cultura Económica, 1974, p. 162.

dicho sentido; y para nadie es un secreto que los principios tanto sistémicos como legales que el constituyente ha diseñado en la carta magna como los que traslucen en los títulos preliminares de las referidas normas sociales, así como los que se dependen del contexto mismo del desarrollo normativo, están referidos a ello¹⁰.

¹⁰ La Constitución del Estado señala:

Artículo 4. La comunidad y el Estado protegen especialmente al niño, adolescente, a la madre y al anciano en situación de abandono. También protegen a la familia y promueven el matrimonio. Reconocen a estos últimos como institutos naturales y fundamentales de la sociedad.

Artículo 7. (...) La persona incapacitada para velar por sí misma a causa de una deficiencia física o mental tiene derecho al respeto de su dignidad y a un régimen legal de protección, atención, readaptación y seguridad.

Artículo 23. El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Artículo 24.- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Artículo 25.- La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo. Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y su compensación se regulan por ley o por convenio.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

Artículo 28.- El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

Artículo 29.- El Estado reconoce el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de la empresa y promueve otras formas de participación.

Es decir, el diseño normativo desarrollado en base a la constitución, ha determinado que estos derechos sociales, por su propia naturaleza, tengan normas proteccionista, no solamente desde el punto de vista sustantivo sino también procesal, en consecuencia, en clara aplicación de dichos preceptos procesales, se puede afirmar, que a un Juez que tramita procesos sociales, se le pueda exigir y por que además es su obligación, que sea imparcial, pero no que sea *imparcial*, en razón a que el mismo sistema normativo obliga al Juez, a aplicar el principio protector, en sus diferentes manifestaciones a favor del trabajador, ya sea en la interpretación u aplicación de normas o condiciones más beneficiosas, así como respecto, a la duda a favor de trabajador, o cuando se trata de menores de edad, mujeres gestantes o discapacitados, o en su caso, cuando se trata de procesos de menores de edad, en materia de familia o niños y adolescentes, se aplica por sobre todo el principio del interés superior del niño.

Es decir, estamos ante un comportamiento distinto, del que se exige a un Juez encargado de resolver asuntos civiles o penales, y es precisamente la naturaleza jurídica de dichos procesos, y el tipo de Juez que reclama cada uno de ellos, comportamientos legales, traducidos en derechos y obligaciones, con visiones diferentes y todo ello, a tenor de los principios del procedimiento que informan a cada uno de estos procesos, que difieren el uno del otro, es decir, mientras que en el proceso civil en mérito al principio de la autonomía de la voluntad las partes pueden renunciar total o parcialmente a sus derechos sin restricción alguna, aquello no puede ocurrir en el proceso laboral, ya que aquel se encuentra restringido por el principio de irrenunciabilidad de derechos a que se refiere el artículo 26 inc. 2 de la Constitución del estado, y en todo caso, el Juez para efectos de conciliar o transar dichos derechos debe observar necesariamente el test de disponibilidad a que se refiere el art. 30, tercera parte de la Ley 29497.

Precisamente, el art. III del título preliminar de la LPT, establece textualmente en su primera parte: “En todo proceso laboral los jueces debe evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes...” ; el desarrollo de este dispositivo, no hace más que referirse casi textualmente a lo afirmado por Radbruch, lo que conlleva a la comprobación de la tesis de *imparcialidad* congénita que tienen los derechos sociales y especialmente el derecho procesal del trabajo, por el propio diseño normativo que ha optado el legislador, cual es el de proteger a la parte mas débil de la relación laboral, y en dicho sentido apunta la actuación del Juez.

En consecuencia se puede afirmar que, el criterio principista que se traslucen en las normas procesales, obligan a que los Jueces de trabajo, sean tuitivos

de los derechos de los trabajadores, es decir tomen parte del proceso, y aquello por mandato legal y estrictamente en lo que señalan las normas que interpretan la relación jurídica procesal entre el trabajador – empleador.

V. LA CONSTITUCIONALIDAD Y CONVENCIONALIDAD DEL PROCESO LABORAL

Hay que tener siempre presente, que las normas procesales, son y serán siempre instrumentales, y van a servir para hacer efectivos los derechos sustanciales, es decir, siempre tienen que buscar la aplicación de las normas de fondo, y básicamente persiguen el respeto al debido proceso.

Al respecto, es necesario citar al Magistrado y profesor de la Universidad de Costa Rica, Daniel Gonzales Alvarez, en su trabajo: “la oralidad como facilitadora de los fines, principios y garantías del proceso penal”, que es perfectamente aplicable al proceso laboral, cuando afirma:

“...La oralidad, hoy en día, no sólo constituye un fenómeno cultural occidental, por haber sido incorporada en la mayoría de las legislaciones, sino además es el sistema al que se refieren las convenciones internacionales.

En efecto, la mayoría de las convenciones internacionales dedicadas a la delimitación de los Derechos Humanos se inclina por el sistema de la oralidad no solo para la justicia penal, sino también la laboral, porque efectivamente ese sistema tiene mayor posibilidad de proteger y tutelar los derechos básicos del hombre que los modelos escritos.

Desde luego con ello no se pretende afirmar, como algún crítico lo señalaba, que la oralidad se cree el único sistema de justicia. sino simplemente es el que mejor facilita la realización de sus fines.

Para confirmar esa tendencia de los instrumentos Internacionales de derechos humanos, veamos lo que disponen algunos de ellos:

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, al disponer en su artículo 8.2.f. que durante el proceso. toda persona tiene derecho, en plena igualdad y entre otras, a la siguiente garantía mínima: f) “derecho de 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”.

Lo anterior supone, necesariamente, que el proceso deba ventilarse en forma oral, para poder tener derecho a los interrogatorios, y para tener la facul-

tad de proponer con ese mismo fin la cita de otros testigos y peritos 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 23 marzo de 1976)

De manera más directa el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos se inclina por la oralidad también, al disponer en el artículo 14.1. que “...Toda persona tendrá derecho a ser oída públicamente y con las debidas garantías por un tribunal competente, independiente e imparcial...”, lo que puede hacerse, necesariamente, sólo por medio de un juicio oral.

Al igual que el Pacto de San José, éste otro también dispone, en el artículo 14.3.e., que durante el proceso, toda persona acusada de delito tendrá derecho, en plena igualdad y entre otras, a la siguiente garantía mínima: e) “a interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y a obtener la comparecencia de los testigos de descargo y que éstos sean interrogados en las mismas condiciones que los testigos de cargo”.

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

También en este texto internacional se encuentra una referencia expresa 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.”

Al igual que con los textos antes comentados, este refiere en forma directa a un juicio donde públicamente debe ser oído el acusado.

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

Esta Convención dispone, de manera similar a las anteriores, en el artículo 6.1, que “toda persona tiene derecho a que su causa sea vista equitativa y públicamente en un plazo razonable... La sentencia debe ser hecha pública...”; y en el artículo 6.3.d. agrega que todo acusado tiene, como mínimo, los siguientes derechos: d) “Interrogar o hacer interrogar a los testigos de cargo y obtener la convocatoria y el interrogatorio de los testigos de descargo en las mismas condiciones que los testigos de cargo”, lo que también puede ser conseguido sólo por medio de un juicio oral.

e) El Código Procesal Penal Modelo para América Latina.

También el “Código Tipo” redactado con base en una idea de Niceto Alcalá-Zamora y Castillo, por juristas hispano-lusoparlantes dedicados al Dere-

cho Procesal Penal, alrededor del Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal, en el que participaron muchos juristas de renombre, entre los que deben destacarse Fernando de la Rúa, Julio Maier, Ada Pellegrini y Jaime Bernal Cuellar.

Ese modelo sigue la estructura, los principios y las reglas del juicio oral, público, contradictorio, continuo, concentrado, recomendando así a los países del área su adopción, como un instrumento bastante mejor que el sistema escrito para la administración de justicia penal.”

En tal sentido, respecto a la manera como deben interpretarse, aplicarse y consultarse las normas procesales, el legislador nacional, en la nueva Ley Procesal del Trabajo, le ha dado la calidad de principio y de norma complementaria y al respecto indica:

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Asimismo señala la décima disposición complementaria, respecto a aquello:

DÉCIMA.- Conforme a lo establecido en la cuarta disposición final y transitoria de la Constitución Política del Perú, los derechos laborales, individuales o colectivos se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, sin perjuicio de consultar los pronunciamientos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y los criterios o decisiones adoptados por los tribunales internacionales constituidos según tratados de los que el Perú es parte.

De lo anotado, se establece una prioridad interpretativa, que pasa en primer término por la siguiente estructura:

El art. I del T.P. de la N.L.P.T., consagra los principios inspiradores de este proceso, los mismos, que deben necesariamente caminar juntos y en bloque, a fin de darle el sentido correcto a la viabilidad y la solución pronta oportuna y con justicia respecto a las reclamaciones laborales, que tienen carácter alimentario, es decir, no puede concretizarse la oralidad sin concentración ni inmediatez y/o publicidad, y viceversa; y de igual forma el propio hecho de concretizar la oralidad dentro del proceso, no puede trastocarse con el simple uso del verbo y el empleo desmedido y desnaturalizado del mismo, sino que debe

necesariamente, concretizarse, utilizando la litigación oral y por ende las técnicas propias del mismo.

Debemos de afirmar en este extremo, que la litigación oral, no es ni debe ser exclusiva del proceso penal, (tal como en el proceso de *Common Law*), sino que, es común para resolver todos los conflictos, tanto penales, como civiles, laborales, constitucionales, entre otros, es decir, hoy por hoy, no podemos afirmar que un proceso es oral por que se permite hacer uso de la palabra, sino porque se utiliza la litigación oral.

VI. LA LITIGACIÓN ORAL

La Litigación oral, no es otra cosa que el ejercicio válido, pertinente de la oralidad en el proceso, el mismo que deben ejercer las partes, tanto para la formulación de los alegatos de apertura y dentro de aquel, proponer su teoría del caso, así como llevar a juicio los medios de prueba y poder generar y formular los alegatos de clausura, como producto del Juicio oral.

Todo aquello, no es otra cosa que el procesamiento de los planteamientos iniciales.

1. Transición de la escrituralidad a la oralidad

El cambio del modelo escritural a la oralidad, no es un proceso peruano sino que aquello responde a una estructura reformista en Latinoamérica, que se inicia con trabajos previos como los presentados en el congreso celebrado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal en Río de Janeiro, Brasil, en 1988, que aprobó el Anteproyecto de Código Procesal Civil Modelo, cuya idea inicial se desarrolló en las IV Jornadas celebradas en Venezuela en 1967, continuó en las V Jornadas en Colombia en 1970, en las VII Jornadas llevadas a cabo en Guatemala en 1981 y en las VIII, celebradas en Ecuador en 1982. Este anteproyecto fue el resultado de una corriente de procesalistas de varias partes del mundo que “coincidieron en la necesidad de un proceso más ágil y más cercano al individuo”, ellos a la vez que buscaban soluciones adecuadas para aquello, procuraban se instalen en los diversos países de Latinoamérica, sistemas procesales uniformes.

En este trabajo de reforma se tomó en cuenta la realidad latinoamericana, con sus carencias económicas, técnicas y materiales y sus características, “como la escrituralidad, con la consecuente falta de inmediación, el desarrollo desconcentrado y en fases preclusivas, las fuertes limitaciones de los poderes del Tribunal”, que no permitían una justicia rápida, que la hacían demasiado burocrática, e incomprensible para el justiciable, esto es la hacían incapaz de

cumplir los requerimientos mínimos de nuestra época, en una materia tan importante como el proceso.

Esta realidad latinoamericana no era ajena al sistema procesal peruano, el cual desde sus inicios adoptó la escrituralidad. En efecto, el proceso civil tiene sus orígenes en el sistema romano, que fue reproducido en las Siete Partidas españolas del año 1265. Este derecho procesal español se introdujo en el continente americano y específicamente en nuestro país, desde la época colonial.

Asimismo, el proceso penal, tiene gran influencia del propio ordenamiento jurídico penal español, de corte inquisitivo neto, seguido de la influencia del “Code d’Instruction Criminelli” de origen Napoleónico y posteriormente la influencia del Código ROCCO italiano.

El cambio de la escrituralidad a la oralidad, tiene como base al Código Procesal Modelo para Iberoamérica, de la autoría de los maestros, Véscovi, Vidal y Torelo, en donde se produjo un importante y significativo cambio, que repercutió en la estructura del proceso y en los nuevos roles de las partes intervinientes y nuevas formas de procedimientos sobre los actos procesales sobre todo la oralidad. y las técnicas de interrogatorio que son propias del modelo Angloamericano del *common law*.

Al respecto, la prevalencia de la oralidad, la vemos demostrada en la redacción del artículo 12 de la ley cuando señala: “En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia...”.

Es decir, no solamente se te establece una prevalencia sistémica, sino que es sobre dichas exposiciones o mejor dicho, sobre lo que se sustenta como alegato de apertura y lo que se propone como teoría del caos, sobre lo que el Juez tiene que dirigir, t sobre todo lo que tiene que sentenciar, dejándose de lado los postulados iniciales establecidos en la demanda y la contestación.

Este viraje, sin duda, a quienes no conciban aquello como un cambio de nueva forma de hacer proceso, van a extrañar su demanda y constelación, y sobre aquello reclamar la aplicación de principio de congruencia, por lo que estamos en posibilidades de afirmar que, dicho cambio necesariamente no debe ser única y exclusivamente del proceso, sino básicamente de los operadores a fin de entender la filosofía del nuevo proceso laboral, en razón a que, siendo aquel no solamente oral, sino también público, esté destinado a que las partes comprendan como se procesan de sus peticiones y como se llega al resultado del mismo, transparentando de dicha forma la administración de justicia,

2. El nuevo rol que tienen las partes intervinientes en el proceso laboral

El diseño de la NLPT, ha establecido plenamente los nuevos roles que tienen las partes procesales dentro del proceso, en donde la incidencia a la escritura del proceso de la Ley 26636, se ve superada por la oralidad del proceso actual, que implica separar los roles del Juez, del demandante, que generalmente es el trabajador, y el demandado que generalmente es el empleador, siendo el Juicio oral, la fase central del proceso, debiendo de decidir el Juez, en base a los argumentos y pruebas actuadas en el debate oral, en donde la litigación oral, se convierte pues en la herramienta pertinente y necesaria para probar la teoría que la parte procesal pretende demostrar en juicio, es decir, la demostración de la teoría del caso a través de las técnicas de litigación, que se deben hacer uso, para la formación de la prueba.

Es decir, toda esta gama de derechos propios de un sistema garantista, por parte del Juez, y adversarial o confrontacional como lo señala la ley en su artículo 45, por parte de las defensas del trabajador y empleador, no hace más que establecer un cambio de estructuras del proceso laboral escritural a una nueva forma de hacer proceso, aplicando la oralidad como vehículo de comunicación integrador y sistematizador, y en forma pública, como instrumento de legitimación del Juzgamiento y sobre todo para la legitimidad de los fallos ante un público como beneficiario de la administración de justicia.

VII. LAS TÉCNICAS DE ORALIDAD

El diseño de la nueva Ley Procesal del Trabajo implica efectuar un desarrollo de las técnicas de oralidad, que pasan por iniciar estas un alegato de apertura que contiene al mismo tiempo la teoría del caso, y al final el alegato de clausura, y como segunda parte, aplicar las técnicas de interrogatorio, que comprenden al mismo tiempo por parte del oferente del medio de prueba, realizar, el interrogatorio directo y el re-directo, y por la contraparte, realizar el contrainterrogatorio y el recontra interrogatorio; es decir, en dicho contexto, es que se tiene necesariamente que actuar, teniendo en cuenta los principios que informan este proceso y sobre todo la etapa de confrontación de posiciones que encierra todo lo descrito, que se encuentra establecido en los artículos 44 y 45 de la NLPT.

Abordar las técnicas de litigación oral, no hace más que remitirnos inicialmente a entender en primer término, ¿Qué es una teoría del caso?; muchas veces, cuando se inicia una audiencia de Juzgamiento con los alegatos de apertura, y se solicita a las partes, comienzan, proclamando la que a su patrocinado les deben tales o cuales beneficios sociales, o que el despido materia del petitorio es nulo o arbitrario, o en su caso que no se les deben absolutamente nada

al trabajador, o se niega la relación laboral, o en su caso, se trata de un despido causado, y efectúan un análisis de “pruebas”, que según ellos se ha acopiado durante para ofrecerlas con la demanda; esa manera de enfocar el proceso, de forma repetitiva, no es otra cosa que una forma equivocada de afrontar un proceso, el mismo, que en primer término enuncia una falta de preparación del caso, en segundo lugar, un total desorden en el planteamiento del derecho de defensa, y por último, un preámbulo, al fracaso del planteamiento de sus tesis que pretende introducir al proceso.

1. La teoría del caso

La teoría del caso, no es otra cosa que el planteamiento de la argumentación de lo que la parte va a demostrar en el proceso, es decir, es la consolidación de la convicción formada por la parte, de lo que va a llevar como planteamiento al juicio oral, y de cuya verdad, va a tratar de convencer al Juez a través de los medios de prueba que va a introducir al Juicio.

Diremos en consecuencia, tal como lo señala Gerhard, que la teoría del caso, es el resultado de la conjunción de la hipótesis fáctica, jurídica y probatoria que maneja el fiscal y el defensor respecto de un caso concreto. O sea, es el conjunto de hechos que él ha reconstruido mediante la prueba y ha subsumido dentro de la normas... aplicables, de un modo que pueda ser probado; este conjunto, es el que defenderá ante el Juez.

Hay que dejar bien en claro, que la teoría del caso, no se comienza a desarrollar en el momento de la audiencia, sino que aquella se va construyendo desde el inicio de las investigaciones, la misma que debe ir corroborándose con las evidencias y los actos de investigación que se recoja, de una u otra parte.

De igual manera, es necesario anotar que, durante la formación de la teoría del caso, el abogado debe ir añadiendo y desechando elementos, que sirvan o no a lo que tratará de demostrar en juicio, a fin de armar una historia creíble, sostenida, y respaldada con los medios de prueba que tratará de introducir, a efectos de persuadir al Juez que su hipótesis realmente es la que ocurrió.

La mayor parte de autores señalan, que la teoría del caso, es el medio ideal para dirigir la investigación, planificar direccionar y ejecutar la práctica de pruebas en el juicio, tener un concepto claro de la importancia de cada medio de prueba y eliminar la innecesaria, determinar la forma en que se realiza los interrogatorios y contrainterrogatorios en juicio, así como, preparar los alegatos; de igual manera, esta tiene que ser lógica, creíble, legalmente suficiente y flexible.

2. Alegatos de apertura

Los alegatos de apertura es la etapa inicial del Juicio oral, y es el momento estelar, en donde debe introducirse la teoría del caso, y el propósito de este alegado, no es el de argumentar ni de persuadir, sino simplemente, darle al Juez, una visión coherente de lo que es su posición, y anticipar, el orden y contenido de la prueba que va a presentar, el mismo que va a servir al Juez como una especie de contextualización, que le va a servir como ayuda, a efectos de comprender la presentación de cada parte, es necesario establecer un orden inicial, en razón a que ya no existe un expediente judicial escrito, a donde recurrir, sino que aquel orden y contextualización de las partes del proceso, y el modo y forma como se presenta el caso, es tarea de los abogados, y es allí precisamente en donde tienen que laborar las partes, a fin de explotar en la mejor forma, lo que convenga a sus intereses.

3. Alegatos de clausura

En otras legislaciones, les llaman, alegatos de cierre y réplica; esta es la parte conclusiva del proceso, y tienen por objeto, convencer al juez que las proposiciones fácticas planteadas son exactas y justas, conforme a la evidencia presentada.

No debe olvidarse, que esta etapa, es la última oportunidad y quizás la decisiva para poder llegar a convencer al Juez de lo que se ofreció probar en el alegato de apertura se ha cumplido, y por lo tanto, es necesario que los abogados, usen mucho su capacidad persuasiva, siendo muy importante “lo que se dice”, pero también, “como se dice”, es decir, importa tanto convencer como persuadir, resultando aconsejable usar en contacto visual con el Juez, las variaciones del tono de voz, el uso de las palabras comunes y las oraciones sencillas.

Es muy útil en esta etapa, utilizar el repaso de las evidencias con una estructura lógica, agrupándolas por temas o contenidos probatorios, haciendo las tipificaciones legales correspondientes, es decir, el primer juicio oral que debe hacer un abogado es con uno mismo, a efectos de convencerse de su propia teoría del caso, y una vez convencido, tratar de convencer de la manera mas sencilla y realista al Juez.

No se debe olvidar que, en esta etapa también se debe replicar, y aquello es nada menos, que la refutación que debe hacerse de la argumentación oral efectuada por el adversario destacando las debilidades del caso, y sacando inferencias favorables de las pruebas, respondiendo a los argumentos y fortalezas de la parte acusadora.

VIII. TÉCNICA DE INTERROGATORIO

Antes de abordar las técnicas del interrogatorio, es necesario establecer que, la doctrina que informa a estas instituciones, trata como testimonios, tanto a las declaraciones de testigos como las declaraciones de partes y de testigos, y es en dicho sentido como se van a abordar dichos extremos.

1. Interrogatorio directo

Este es el primer interrogatorio que va a responder el testigo o perito por la parte quien lo ofreció como prueba, y aquel no es otra cosa que una serie de preguntas sistemáticas, preparadas y orientadas, con el propósito de obtener una respuesta a fin de acreditar determinados hechos que el abogado pretende acreditar, es decir, establecer que porción de la verdad que introduce, pretende que se acredite a través del relato de quien depone, y aquella es la principal oportunidad para introducir los elementos de prueba de los hechos que se pretenden probar.

El propósito del interrogatorio directo es el de probar las alegaciones que se ha hecho; convencer al Juez, sobre la veracidad de las alegaciones, facilitando que se perciba la historia como real.

Según Bergman, los interrogatorios que se formulan, dependiendo de lo que se quiere probar, se recomienda utilizar el orden cronológico, y de primacía, así como el impacto y novedad.

Es muy aconsejable, que las preguntas del interrogatorio directo, sean sencillas y breves, no debiéndose olvidar, que quien debe introducir el relato creíble es el testigo o el perito, mas no el abogado, y únicamente este último, debe ser un facilitador para tal finalidad, y constituirse en un orientador a través de las preguntas que las mismas deben de conducir a la finalidad de lo que pretende probar con el relato del testigo o perito; es decir, quien debe relatar con sus propias palabras, son ellos, mas no los abogados, estando prohibido, sugerir una respuesta, por aquello es susceptible de objeciones, por ello las preguntas del directo, deben ser una invitación a la narrativa del testigo, y de transición, a efectos de situar al mismo en otras perspectivas o áreas de lo que se pretende declarar.

A efectos de evitar preguntas capciosas, sugestivas, o impertinentes, se recomienda, que el interrogatorio debe iniciarse a partir de la interrogantes: ¿Qué?, ¿Quién?, ¿Cómo?, ¿Cuándo?, ¿Dónde?, y ¿Por qué?, es decir, no se deben utilizar los verbos o acciones realizadas por las personas: Por ejemplo, será una pregunta sugestiva: ¿Vio usted cuando el trabajador salía con el Cd.?, y a fin de evitar las objeciones, lo recomendable sería darle otro formato para

llegar a lo mismo: ¿Qué vio?, y con ello, no se sugiere la respuesta, sino, que es interrogado quien aporta el dato.

2. El contrainterrogatorio

No es otra cosa que el interrogatorio que se efectúa al testigo o perito por la contra parte, y aquel se constituye en las armas más poderosa y eficaz para la viabilidad, eficacia y pertinente del medio de prueba. La doctrina considera al contrainterrogatorio como el “cross”, o interrogatorio cruzado.

Muy al contrario del directo, se dice que en el contrainterrogatorio, quien declara no es el testigo, sino es el abogado, en razón a que la conducencia del interrogatorio, busca en esta etapa la comprobación de lo que se pregunta, a efectos de que el interrogado, compruebe el contenido de la pregunta casi siempre con monosílabos.

Aquí, hay que apuntar un extremo, que se nos está escapando de las manos en nuestro distrito judicial y aquello es precisamente el parámetro que tiene el contrainterrogatorio, y aquellos están dados en lo siguiente:

a) Debe limitarse únicamente al objeto del examen directo, es decir, a cuestionar la credibilidad del testimonio que introdujo en el primer interrogatorio.

b) Se debe cuestionar los efectos de la credibilidad del testigo, en otras palabras, desacreditarlo como persona capaz y confiable de lo que dijo.

Chiesa Aponte, señala, que el propósito del contrainterrogatorio, pueden ser defensivos, cuando se busca desacreditar el testimonio del testigo adverso, atacando su parcialidad por parentesco o afinidad, por interés en el resultado del proceso, u otra forma a efectos de cuestionar su credibilidad. Asimismo, el propósito ofensivo, se manifiesta, cuando se hacen, que las declaraciones del testigo, contribuyan favorablemente al caso del examinador, a fin de sentar las bases para admisibilidad de los hechos que se pretende acreditar con otra prueba o apoyar la argumentación final.

De lo anotado podemos establecer, que el contrainterrogatorio defensivo, lo que busca, es destruir el testimonio, y el ofensivo, es el de destruir la credibilidad del testigo. Pero, una vez ocurrido aquello, la parte que lo ofreció puede reivindicar o rehabilitar, tanto al testigo como su testimonio, utilizando las técnicas del re-directo.