

Los principios del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo -Ley 29497

Roberto Luis Acevedo Mena (*)

Sumario:

I. INTRODUCCIÓN: La necesidad de una reforma procesal laboral.

II. LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO.

III. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO DEL TRABAJO Y LA PREEMINENCIA DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (NLPT). III.1. Principio de Inmediación. III.2. Principio de Oralidad. III.3. Principio de concentración. III.4. Principio de celeridad. III.5. Principio de economía procesal. III.6. Principio de veracidad.

IV. A modo de conclusión.

I. INTRODUCCION: La necesidad de una reforma procesal laboral

La Ley Procesal de Trabajo N° 26636, promulgada el 21 de junio de 1996, ha tenido como virtudes principales haber estructurado un proceso coherente con la Constitución de 1993 y el Código Procesal Civil vigente a partir del 24 de abril de 1993.

Sin embargo, es evidente que a nivel nacional ha existido un excesivo retraso en la solución de los conflictos laborales, que en la actualidad significa miles de expedientes pendientes de resolver. No consiguió pues la anterior Ley 26636 hacer efectiva en la realidad una justicia célere, predecible y eficaz, dada la demora en la solución de las controversias, la falta de precedentes vinculantes y la inexistencia de normas garantistas de la ejecución final del proceso laboral.

En los últimos años el Tribunal Constitucional a través de diversos pronunciamientos recaídos principalmente en procesos de amparo, ha venido resolviendo conflictos laborales estableciendo un sistema de precedentes vinculantes tanto sustantivos como procesales respecto de los derechos de los trabajadores del régimen público y privado, que han repercutido significativamente en el ejercicio de la justicia laboral en el país.

De otro lado, la experiencia adquirida en el ámbito del recurso de casación civil determinó modificaciones muy importantes a través de la Ley 29364, que estableció las causales de infracción normativa y de apartamiento del precedente vinculante, aplicable ya a los procesos contenciosos administrativos, de carácter laboral y previsional, que por mandato de la misma norma son competencia de los órganos previsionales laborales. Asimismo, los Decretos Legislativos 1067 y 1069 incidieron en reformas legales importantes en los procesos contenciosos administrativo, cautelar y de ejecución.

Por ello, la iniciativa del Poder Ejecutivo al designar, por Resoluciones Ministeriales 044-2008-TR y 006-2009-TR, una Comisión que elabore el Anteproyecto de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, además de un grupo de trabajo encargado de la revisión del mismo, con intervención de representantes del Poder Judicial, Colegios de Abogados, Universidades, así como del Ministerio de Trabajo, fue reconocido por la comunidad jurídica en general y, en especial, por quienes transitan en las actividades jurisdiccionales y académicas del proceso laboral.

El proyecto de ley fue presentado por el Poder Ejecutivo el 5 de setiembre de 2009 y, por unanimidad, el Congreso de la República lo aprobó con un texto sustitutorio que modificó ínfimamente el proyecto original de la nueva Ley Procesal del Trabajo.

Se consideró necesario que el nuevo proceso laboral refuerce la oralidad en todas las instancias, que modernice este ámbito de la justicia a través del uso de tecnología moderna y una intensa labor de difusión y capacitación. Se enfatizó la necesidad de establecer precedentes vinculantes que generen predictibilidad jurídica y que los jueces laborales conozcan todo conflicto nacido en una prestación de servicios no civil

La justicia laboral omnicomprensiva de competencia de los juzgados especializados de trabajo permitirá que todas las pretensiones derivadas de la relación laboral, anteriores, con ocasión a la prestación personal o posteriores, sean conocidas por el juez laboral. De esta manera, no existirá duda sobre la competencia del juez de trabajo para conocer todas las pretensiones sobre el nacimiento, desarrollo, extinción de la prestación personal de servicios, llamase relación laboral, sobre la indemnización de daños y perjuicios ocurrida por cualquiera de las partes involucradas o de terceros en cuyo favor se preste el servicio. Los despidos nulos, incausados, fraudulentos y arbitrarios que desnaturalizan el contrato de trabajo serán conocidos por los juzgados especiales de trabajo.

La reforma planteada por la nueva Ley 29497 incide en eliminar la importancia del proceso laboral basado en la escritura, establecida en la Ley N° 26636, que fue una causa de la excesiva demora de los procesos. Para ello intensifica y propugna la oralidad y la economía procesal incorporándolas como principios del proceso en el artículo I de la nueva Ley Procesal de Trabajo.

Asimismo, establece como regla el carácter no suspensivo del recurso de casación que fue otra de las causas del retraso de los procesos que muchas veces innecesariamente eran elevados a la Corte Suprema con ánimo dilatorio de los recurrentes.

De igual modo, la falta de predictibilidad respecto de los autos que resolvían las excepciones, entre ellas las de caducidad o de prescripción se despeja, al establecerse que la Corte Suprema podrá conocer del recurso de casación contra la sentencia y autos concedidos por las Salas Superiores que como

órganos de segundo grado pongan fin al proceso. Se mantiene el requisito que el monto total reconocido en la sentencia recurrida debe superar las 100 URP.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo se publicó en el diario oficial "El Peruano" el 15 de enero de 2010. La norma entró en vigencia a partir de los seis (6) meses siguientes de su publicación. Sin embargo, la aplicación de la Ley se efectuará en forma progresiva en la oportunidad y en los distritos judiciales que disponga el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

II. LA AUTONOMIA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO Y LOS PRINCIPIOS PROCESALES DEL TRABAJO.

En la actualidad no existe duda sobre la autonomía del proceso laboral. El fundamento de dicha autonomía radica en sus principios que constituyen un derecho tutelar que no excluyen los del proceso civil pero que responden fundamentalmente al propósito del derecho de trabajo que es nivelar las desigualdades existentes en este ámbito, lo que necesariamente se presenta en el ámbito del proceso civil que supone en la mayoría de los casos una igualdad procesal entre ambas partes del proceso, como por ejemplo en el ámbito de la carga de la prueba, que en materia laboral tiene una particular regulación, estableciéndose obligaciones expresas al empleador de acreditar el cumplimiento de las leyes y normas de trabajo, dada la dificultad que tienen los trabajadores para obtener los medios de prueba que sustentan sus derechos.

Es evidente entonces que el proceso laboral tiene normas propias, independiente de las normas procesales ordinarias, y por lo tanto de carácter autónomas. Dichas normas al ser coordinadas por principios específicos, le dan una estructura autónoma al derecho procesal del trabajo. Sin embargo, autonomía no es sinónimo de independencia total, razón por la cual el derecho procesal de trabajo y concretamente el proceso laboral, recoge del proceso civil y de otros procesos, algunos preceptos dogmáticos generales.

El Derecho material del trabajo tiene una naturaleza radicalmente diversa de las demás normas del derecho en cuanto no se limita a regular la realidad de la vida en sociedad sino que por su carácter dinámico, busca transformarla en beneficio de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y propiciando la paz social.

El Derecho Procesal de Trabajo, porque presume la desigualdad de las partes, en la tentativa de equipararlas, otorga superioridad jurídica al trabajador para compensar su inferioridad económica y social ante el empleador. En base a esta presunción han surgido principios exclusivos y propios del derecho laboral, algunos de los cuales tienen repercusión principalmente en el proceso laboral, de ahí que habría que distinguir entre principios propios del derecho del trabajo y principios del proceso laboral, versando este trabajo sobre éstos últimos.

III. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO DEL TRABAJO Y LA PREEMINENCIA DEL PRINCIPIO DE ORALIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO (NLPT).

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, N° 29497 (en adelante NLPT) contempla como principios del proceso laboral los siguientes: intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

La principal novedad que introduce la NLPT es el carácter oral que se pretende imprimir al nuevo procesal laboral, por lo que la regulación de los demás principios procesales en este contexto adquieren una nueva significación diferente a la que se configuró en la anterior Ley 26636, que consagró en la práctica lo que algunos han denominado una “falsa oralidad”.

Así, Pasco Cosmópolis¹ considera que si bien teóricamente se puede afirmar que la anterior Ley N° 26636 consagró un sistema mixto, en la práctica se desarrolló un “proceso escriturario”, en virtud del cual la mayoría de las actuaciones se seguían haciendo de manera escrita e incluso, aquellas que se realizaban de manera verbal terminaban reducidas a actas y a escritos, donde además no se respetaba la unidad de la audiencia y el juez no asumía un papel protagónico en la dirección de la audiencia, que un proceso de carácter oral le impone.

El nuevo proceso laboral oral o proceso por audiencias, como también se le ha denominado, *“exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez e incluso celeridad.”*²

De esta manera, la preponderancia de la oralidad se constituye como el “principio esencial del nuevo proceso laboral”³, sobre el cual se asientan y se fundamentan los demás principios. Así, la intermediación del juez requiere la oralidad del proceso laboral, a través del cual se posibilita el mayor contacto del juez con las partes y el material probatorio. La oralidad también permite que el proceso se desarrolle de manera más expeditiva, logrando con ello hacer efectivo el principio de economía procesal. El principio de veracidad también se ve beneficiado por la oralidad al poder apreciar de manera más certera y

(*) Juez Supremo (p) de la Sala Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República. Fue Representante Titular del Poder Judicial ante el “Grupo de Trabajo encargado de analizar y revisar el Proyecto de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En la actualidad, es Miembro del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo creada por el Resolución Administrativa 136-2010-CE-PJ de fecha 13 de abril de 2010.

¹ PASCO COMÓPOLIS, Mario. Oralidad. El Nuevo Paradigma. En: Soluciones Laborales. Gaceta Jurídica, N° 25, enero 2010, p. 55.

² Ibidem, p. 55.

³ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Gaceta Jurídica, 2010, p. 28.

evidente, a partir de la actuación de las partes, la autenticidad de sus posiciones. Finalmente, los actos procesales son menores en un proceso oral que en uno esencialmente escriturario, con lo cual se hace efectivo el principio de concentración.⁴

De ahí que se concluya en señalar que los efectos de un proceso eminentemente oral, como el que se pretende consagrar con la NLPT, son los siguientes: *“a) mayor celeridad; b) brinda real eficacia al principio de inmediación; c) mayor publicidad del proceso; d) favorece el poder de dirección del proceso del juez; e) evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal; y, f) favorece el principio de concentración.”*⁵

III.1. Principio de Inmediación.

A través de este principio se garantiza que el Juez este en contacto directo con las partes y las pruebas durante el desarrollo del proceso, a fin de asegurar que el juez cuente con mayores y mejores elementos de convicción para expedir una decisión justa y arreglada a lo que realmente ocurrió en los hechos.⁶ De esta manera, *“la activa y directa participación del Juez, le permitirá a éste resolver los juicios con prontitud y eficiencia, apreciando con criterio crítico y de conciencia los casos concretos.”*⁷

Este principio implica que el Juez debe presidir personalmente las audiencias respectivas y actuar directamente las pruebas. El artículo I de la Ley N° 26636 en ese sentido señaló que: *“Las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”*; disposición que si bien no ha sido replicada expresamente en la NLPT consideramos plenamente aplicable a la misma según se desprende de otros artículos de la propia norma.

Como ya se ha señalado, la predominancia de la oralidad en el nuevo proceso laboral va de la mano con la inmediación. Según Pasco Cosmópolis, *“oralidad e inmediación conforman el binomio clave que permite al Juez conocer las interioridades del proceso en forma directa, sin dilaciones y sin intermediarios, lo cual resulta vital para la apreciación, valoración e interpretación de la prueba (...)”*.

Paredes Palacios, por su parte, considera que en los sistemas orales, a diferencia del proceso escrito, *“existe una relación directa entre el Juez y el material probatorio, ya que las pruebas se presentan, fundamentalmente, en la audiencia y el Juez presencia la declaración de los testigos y la exposición que las propias partes hacen respecto de los hechos en litigio. En esta forma el*

⁴ Ibidem.

⁵ Ibidem.

⁶ MONROY GALVEZ, Juan. Teoría General del Proceso. Lima, Communitas, 2009, p. 197.

⁷ ACEVEDO MENA, Roberto Luis. La administración de justicia laboral en el Perú. Lima, Editorial Ital Perú, 1989, p. 42.

*Juez se encuentra en mejores condiciones para valorar la cuestión controvertida”.*⁸

La NLPT destaca la importancia del principio de inmediación y su relación con el diseño oral de un proceso por audiencias, regulando expresamente en la parte pertinente del artículo 12, inciso 1) de la NLPT, que: *“Las audiencias son sustancialmente una debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento”.*

III.2. Principio de Oralidad.

La oralidad o escritura son las dos formas externas que de manera general pueden adoptar las actuaciones procesales. De ahí que se defina a estos principios como aquellos en función de los cuales la sentencia debe basarse sólo en el material procesal aportado en forma oral o escrita, respectivamente. Sin embargo, en la actualidad no existe un sistema puramente oral o escrito, sino procesos con tendencias a uno u otro sistema.

Se suele señalar que nos encontramos ante un proceso oral cuando existe un predominio de la palabra hablada como medio de expresión, aún cuando ello puede atenuarse a través del uso de escritos de alegaciones y de documentación, y la existencia de audiencias en las que exista un contacto directo del juez con las partes tanto para debatir oralmente cuestiones jurídicas o fácticas, como para apreciar directamente los elementos sobre los que deberá fundamentarse la sentencia.

A través de la aplicación del principio de oralidad se propicia el intercambio de la información entre los sujetos procesales y el juez, el cual se realiza de manera dinámica y efectiva, pues la oralidad permite al juez, como director del proceso, conocer la controversia desde el momento en que las partes exponen sus pretensiones y contradicciones, generando la convicción en el magistrado de manera progresiva, el cual es desarrollado de manera simple y celeridad, permitiéndole absolver dudas y aclaraciones sin recurrir a mayores formalidades. Asimismo, le permite apreciar las actitudes de las partes, su expresión corporal, las contradicciones en las que incurren, etc, lo que contribuye a una mejor apreciación de los hechos.

Por tal razón hemos señalado líneas arriba que el principio de oralidad se encuentra íntimamente ligado con el desarrollo de los principios de inmediatez, concentración, sencillez e incluso celeridad, los cuales se encuentran presentes en el momento en que el juez recibe las declaraciones de las partes, testigos, apreciación de los medios probatorios de manera directa, por cuanto se desarrolla en una sola audiencia varias diligencias, permitiendo una apreciación conjunta de los medios probatorios, convirtiéndolo en un sistema más fluido y preciso. Incluso se ha sostenido que oralidad en sentido amplio

⁸ PAREDES PALACIOS, Paul. Prueba y presunciones en el proceso laboral. Lima, Ara Editores, 1997, p. 443.

significa *“inmediación, concentración, publicidad, unidad de instancias, libre valoración de la prueba, celeridad y simplificación de formas.”*⁹

El principio de oralidad es pues *“aquel que propicia que el Juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra hablada”*.¹⁰ En un trabajo anterior¹¹ destacamos que son consecuencia del principio de oralidad las siguientes: **a)** la concentración; **b)** la irrecurribilidad de las resoluciones interlocutorias; **c)** predominio de la palabra hablada, y; **d)** la inmediación o identidad física del juez.

Pasco Cosmópolis señala que lo que caracteriza al proceso oral no es solo que las cosas, en vez de escriturarse, se verbalicen, sino que todo el trámite se realice en audiencia, con la presencia indispensable e insustituible del juez, quien se convierte en verdadero protagonista al dirigir, enrumbar y conducir todas las actuaciones, en el menor número de actos procesales¹².

Agrega el autor precitado que para que el principio de oralidad cumpla sus objetivos de sencillez, celeridad, concentración e inmediatez, es necesario que se cumplan los siguientes presupuestos:

- 1) las actividades centrales del proceso deben ejecutarse en audiencia presencial continua con asistencia forzosa de las partes y bajo la presencia inexcusable del juez;
- 2) todas las actuaciones deben ejecutarse en forma oral (interrogatorios, testimonios, peritajes, etc), lo que debe ser registrado no solo en actas escritas sino a través del uso de las nuevas tecnologías, y
- 3) la sentencia debe ser dictada en la propia audiencia en forma casi instantánea, cuando el juez está todavía bajo el impacto intransferible de lo que acaba de vivir.¹³

La NLPT ha pretendido cambiar la estructura del proceso a fin de convertirlo en uno con tendencia predominante a la oralidad, en el que *“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”*.

En ese contexto, *“las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez”*, en las que el juez se constituye en el

⁹ Idem, p. 108.

¹⁰ ACEVEDO MENA, Roberto Luis. op. cit, p. 40. Se destaca como antecedentes de la oralidad la diligencia de comparendo y la inspección ocular e investigatorias que el Juez promovía en base a su atribución inquisitiva prevista en el artículo 48 inciso a) del Decreto Supremo N° 03-80-TR.

¹¹ Ibidem.

¹² PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Op. cit, p. 57.

¹³ Ibidem.

principal protagonista del proceso, contando para ello con la facultad de interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento de la audiencia. Las actuaciones realizadas en la audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido, todo lo cual se contempla en el artículo 12.1 de la NLPT.

La NLPT pretende introducir el principio de oralidad en el proceso laboral a través de dos tipos de procesos: el ordinario y abreviado laboral.

El proceso laboral ordinario está conformado por dos audiencias: la audiencia de conciliación y juzgamiento. En la audiencia de conciliación el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente (art. 43.2).

La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, cuyo fallo deberá ser puesto en conocimiento de las partes en la misma audiencia de manera inmediata o en lapso no mayor de sesenta minutos luego de concluidos los alegatos. De manera excepcional, por la complejidad del caso, puede diferir el fallo de su sentencia dentro de los cinco días hábiles posteriores (art. 47).

El proceso abreviado, por su parte, se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento desarrolladas en el proceso ordinario laboral, contemplando una audiencia única que comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. (art. 49).

A través de esta regulación se busca obtener un proceso laboral más rápido, breve y sencillo, cuyo propósito sea el que la ley se cumpla, evitando con ello que el proceso laboral sea convertida en un instrumento de elusión y demora del cumplimiento de la misma.¹⁴

III.3. Principio de concentración.

A través de este principio se busca reunir el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, propiciando la continuidad y unidad de los actos procesales a fin de que éstos no se vean afectados por dilaciones que alarguen innecesariamente la duración del proceso. Como he señalado en otro trabajo, *“la concentración, que es un correlato del principio de oralidad, permite que en el proceso laboral se realicen el máximo de actuaciones en un mínimo de diligencias”*¹⁵.

Otro autor, Ciudad Reynaud, señala que a través de este principio *“se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla*

¹⁴ VINATEA RECOBA, Luis. “La oralidad en el proceso laboral”. En: Diario Oficial El Peruano, Lima, 21 de octubre de 2009, p. 15.

¹⁵ ACEVEDO MENA, Roberto Luis. Op. cit, p. 42.

*con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios”.*¹⁶

La Ley 26636 en su artículo I define este principio señalando que a través del mismo *“el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.”* La NLPT pretende darle eficacia real a dicho principio concentrando el menor número de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas tanto en el proceso laboral ordinario como el abreviado laboral, a los que nos hemos referido anteriormente, procurando de esta manera que el proceso laboral sea más rápido, breve y sencillo, lo que contribuirá finalmente a hacer efectivo el principio de celeridad¹⁷, el cual desarrollaremos en el apartado siguiente.

III.4. El principio de celeridad.

La especial naturaleza que revisten los derechos sociales, que en la mayoría de casos tienen carácter alimentario, impone que el proceso laboral cuente con plazos cortos y perentorios a fin de que el proceso sea resuelto a la mayor brevedad posible, sin que eso implique limitar o desconocer el derecho de defensa y debido proceso que corresponde a la parte demandada.

La NLPT, a diferencia de la Ley 26636, contempla plazos más cortos para la realización de los actos procesales entre uno y otro, lo que va de la mano con el principio de concentración de los actos procesales desarrollado precedentemente que asegura una mayor celeridad de los procesos. La celeridad también se consigue haciendo del proceso uno esencialmente oral y menos formalista, que evite dar trámite a recursos y maniobras dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso.

A ello debe agregarse que la NLPT busca promover mecanismos alternativos para la conclusión del proceso, distintos a la emisión de la sentencia, como la transacción y la conciliación, que contienen una regulación especial en la NLPT incorporándose el denominado test de disponibilidad de derechos con el cual se busca propiciar que trabajadores y empleadores puedan arribar a acuerdos fuera o dentro del proceso judicial, con los límites que la propia norma impone, lo que permitirá acuerdos pronto y oportunos, coadyuvando con ello a la tan deseada celeridad procesal.

III.5. Principio de economía procesal.

¹⁶ CIUDAD REYNAUD, Adolfo. “Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina”. En: Trabajo y Seguridad Social. Estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez. Lima, Grijley, 2008, p. 568.

¹⁷ Como también señala Adolfo Ciudad Reynaud en la obra precitada: “En el proceso laboral, la oralidad, conjuntamente con la inmediatez y la concentración deben contribuir a la celeridad necesaria, y así a la justicia laboral propiamente dicha.” Ibidem.

A través del principio de economía procesal conforme se encuentra regulado en el artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente a este proceso laboral, se procura que el proceso se desarrolle en el menor número de actos procesales. En ese sentido, la NLPT contempla procesos con menores audiencias, como en el caso del proceso abreviado laboral en el que se contempla una sola audiencia única, que se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

Asimismo, en lo que se refiere a la propia audiencia de juzgamiento, la NLPT subraya expresamente la necesidad de que ésta se realice en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatoria, alegatos y sentencia, de manera tal que el proceso se realice en el menor número de actos procesales y que representa para las partes del proceso un mayor ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo.

III.6. El Principio de veracidad.

Por el principio de veracidad, también denominado de primacía de la realidad, se persigue que el Juez resuelva en base a la realidad de los hechos, privilegiando la verdad de los hechos por encima de la apariencia formal, lo que se encuentra íntimamente vinculado con el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral.

Ello porque los documentos que pretendan eliminar o disminuir beneficios laborales, aún si estuvieran suscritos por el trabajador, no tendrían validez, ante la evidencia de los hechos; en razón además que la calificación del contrato de trabajo y la relación laboral no es una facultad de las partes sujeta a la autonomía de la voluntad sino que corresponde efectuarla al Juez en cumplimiento de preceptos constitucionales y leyes que son normas de orden público, de ineludible cumplimiento. Por ello, éste principio tiene como correlato la facultad inquisitiva del Juez laboral, que dirige el proceso en busca de la verdad real.¹⁸

Para tal fin, la NLPT en el artículo III de su Título Preliminar señala expresamente que los jueces laborales deben 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, *privilegiando el fondo sobre la forma*.

Asimismo, para cumplir con tal cometido, se le reconoce al Juez Laboral una serie de facultades que le permitirán recabar la mayor cantidad de información necesaria para alcanzar la verdad real, de la mano de reglas en materia probatoria que coadyuvan a esta finalidad del proceso laboral, a lo que debe agregarse el deber del Juez de sancionar la conducta de las partes que resulte contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes,

¹⁸ ACEVEDO MENA, Roberto Luis. Op. cit, p. 39.

sus representantes, sus abogados e incluso terceros, según el penúltimo párrafo del precitado artículo III de la NLPT, sin perjuicio de la apreciación negativa por parte del Juez de dicha conducta.

IV. A MODO DE CONCLUSIÓN.

Es preciso señalar que este proceso laboral regulado en la NLPT se encuentra impregnado por la oralidad, lo que trae consigo un cambio de concepción procesal que involucra una nueva forma de entender y asumir el proceso y que depara nuevos roles y destrezas para quienes participan en el mismo, sea en calidad de jueces, auxiliares jurisdiccionales, litigantes, abogados, testigos, peritos, etc; lo que hace necesario comprender e interiorizar los nuevos principios que sustentan el nuevo modelo procesal laboral.

NOTAS