

Los principios del proceso laboral
The Principles of the Labor Proceedings

Javier Arévalo Vela*

<http://dx.doi.org/10.21503/lex.v16i22.1657>

Lex

* Juez supremo titular. Presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Docente de la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad San Martín de Porres y de la Academia de la Magistratura (AMAG).
Correo electrónico: arevalovela@yahoo.es





Familia 3. Pintura. Juan Carlos Nãñake.

RESUMEN

Se analizan, a la luz de la doctrina y la jurisprudencia tanto constitucional como judicial, los principios del derecho procesal del trabajo consagrados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

Palabras clave: *principios procesales, principios del derecho procesal laboral.*

ABSTRACT

The principles of the labor proceedings law established in the New Labor Proceedings Law - Law N° 29497, are analyzed in light of the doctrine and both the constitutional and judicial precedents.

Key words: *procedure principles; principles of the labor proceedings law.*

I. INTRODUCCIÓN

En el estudio de los principios del derecho procesal del trabajo resulta de gran importancia precisar cuáles son sus contenidos, pues los mismos no deben ser confundidos con reglas de mero procedimiento ni tampoco con enunciados teóricos de carácter finalista; por el contrario, estos principios deben ser claramente identificados para su correcta aplicación por los operadores jurídicos en materia laboral.

Sabemos que en el derecho las definiciones no son estáticas sino, por el contrario, cambiantes, conforme al desarrollo de la doctrina; no obstante ello, para efectos de este artículo nos atrevemos a definir los principios del derecho procesal de trabajo como aquellos enunciados de carácter general que sirven de fundamento para la creación, interpretación y aplicación de las normas legales reguladoras del proceso laboral.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de enero de 2010, vigente desde el mes de julio del mismo año (en adelante la NLPT), recoge en los artículos I y III de su Título Preliminar, los principios que, según el legislador peruano, inspiran el proceso laboral.

II. CLASIFICACIÓN DE LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

Existen numerosas clasificaciones de los principios del proceso laboral. Gamarra considera dos tipos de principios: “(...) los principios fundantes como inspiradores de toda la legislación laboral, y los principios operacionales o reglas del derecho procesal del trabajo como la oralidad, intermediación, etc.”.¹

A su vez, Romero considera que no todos los principios tienen la misma importancia, y al respecto afirma:

¹ Leopoldo Gamarra Vélchez, *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Primera edición (Lima: Academia de la Magistratura, 2010), 48, 49.

No todos los principios procesales tienen la misma jerarquía. Algunos de ellos constituyen el fundamento de la existencia del proceso laboral, mientras que los demás tienen que ver con el cumplimiento de esos principios fundamentales. A los primeros, podrían llamarlos principios-fines del proceso y a los otros principios-operativos del proceso. Aquellos justifican o hacen posible la existencia del proceso; los últimos marcan el comportamiento del proceso.²

Por nuestra parte consideramos que los principios del proceso laboral pueden clasificarse en principios de organización y principios fundamentales.

Los principios de organización se encuentran consagrados en el Artículo I del Título Preliminar de la NLPT, mientras que los principios fundamentales son recogidos en el Artículo III del mismo Título Preliminar.

III. LOS PRINCIPIOS DE ORGANIZACIÓN

El Artículo I del Título Preliminar de la NLPT establece que son principios que inspiran el proceso laboral los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Estos principios constituyen postulados que señalan el procedimiento de cómo debe desarrollarse el proceso laboral para lograr sus fines.

Al respecto PRIORI nos dice:

Los principios de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, enunciados en el artículo I del Título Preliminar, constituyen, en la perspectiva de la teoría general del proceso, principios del procedimiento, es decir, postulados que sirven para describir la naturaleza y contenido del sistema procesal adoptado en la NLPT, que como quedará demostrado al explicar cada uno de los principios, es un sistema procesal publicístico cuya finalidad primera es otorgar efectivamente la tutela jurisdiccional requerida para la reivindicación de los derechos laborales, en el marco del Estado constitucional. Para que sea posible una mayor precisión, se puede identificar a estos principios como principios estructurales, en tanto establecen el contenido esencial del cómo se lleva a cabo el proceso.³

En las líneas siguientes analizaremos de manera sucinta cada uno de los principios de organización contenidos en la NLPT.

² Francisco Javier Romero Montes, *El Nuevo Proceso Laboral*. Segunda edición (Lima: Editorial Grijley, 2012), 38.

³ Giovanni F. Priori Posada, *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Lima: Ara Editores, 2011), 38.

3.1. Principio de inmediación

El principio de inmediación conjuntamente con el de oralidad y el principio de concentración son los pilares del nuevo proceso laboral peruano.

Según este principio, el juez participa personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia; esto le permite entrar en contacto directo con las partes y las actuaciones procesales, sin admitirse que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero, bajo sanción de nulidad.

García Vara, resaltando la trascendencia del principio de inmediación en el proceso laboral venezolano, sostiene lo siguiente:

Junto con la oralidad es la columna vertebral del procedimiento oral. Estrechamente ligado a la oralidad, el principio de inmediación garantiza que los actos procesales del juicio oral se van a realizar en presencia del juez o magistrado que presidirá el acto; por la inmediación, el juez tiene la posibilidad de oír a las partes directamente —no por medio de un intermedio—, escuchar sus alegatos y defensas, obtener de viva voz el decir de quien habla, porque los actos se realizan en presencia del juez.⁴

En conclusión, se puede afirmar que la inmediación permite al juez conocer a las partes y oírlas, tener un conocimiento más exacto de los hechos litigiosos que se someten a su decisión, así como de los argumentos de los litigantes; información que a su vez le permitirá expedir resoluciones acordes a la realidad del proceso.

3.2. Principio de oralidad

Este principio, destaca la predominancia del uso de la palabra hablada sobre la escrita en el desarrollo de las diligencias judiciales, sin que ello signifique la desaparición de las actuaciones escritas.

Debemos destacar que el uso de la palabra por sí solo no convierte a un proceso moderno en un proceso oral, sino que es necesario que sus actores utilicen durante las audiencias las técnicas de litigación oral.

García Manrique y otros resaltan lo acertado de este principio en los términos siguientes:

Las bondades de encontrarnos frente a un proceso concretamente oral son las siguientes: a) Mayor celeridad; b) Le da mayor vigencia al principio de inmediación; c) Mayor publicidad del proceso; d) Favorece el poder de la dirección del proceso por el juez; e) Evita, en mayor medida que el proceso escrito, la inconducta procesal; y f) Favorece el principio de concentración.⁵

⁴ Juan García Vara, *El procedimiento laboral en Venezuela* (Caracas: Editorial Melvin, 2004), 27.

⁵ Álvaro García Manrique y otros, *El Nuevo Proceso Laboral*. Primera edición (Lima: Gaceta Jurídica S. A., 2011), 12.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral N° 07-2012 - La Libertad, del 11 de mayo de 2012, ha reconocido el uso de las técnicas de litigación oral en el nuevo proceso laboral regulado por la NLPT.

Consideramos que la oralidad debe constituir una eficaz herramienta para lograr una justicia laboral oportuna y acertada.

3.3. Principio de concentración

Este principio persigue que las actuaciones procesales se realicen en el menor número de diligencias y por consiguiente el juicio dure menos.

Según el autor venezolano Mora:

Este principio consiste en que debe concentrarse en una misma audiencia, tanto la persona del juez que va a dirigir el debate y producir la sentencia como la comparecencia de las partes y la evacuación de todas las pruebas en la misma audiencia o la siguiente en caso de ser necesario, todo esto con el propósito de evitar retardos innecesarios y a fin de garantizar por parte del juzgador un conocimiento personal, directo y actual del debate procesal y poder obtenerse así una sentencia inmediata y con base en la percepción que el juez haya tenido del juicio.⁶

El principal objetivo de la concentración es lograr que el proceso se desarrolle sin solución de continuidad, de ser posible en una sola diligencia, que no solo reúna la mayor cantidad de actos procesales, sino que los mismos sean también objeto de debate rápido.

3.4. Principio de celeridad

De acuerdo con este principio, los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros.

Sobre este principio, Gamarra afirma lo siguiente:

La celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.⁷

La celeridad se consigue cuando el juez cumple los términos y plazos que señala la NLPT.

⁶ Omar Alfredo Mora Díaz, *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición (Caracas, 2013), 135.

⁷ Leopoldo Gamarra Vélchez, "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* (Lima: Academia de la Magistratura, 2010), 60.

3.5. El principio de economía procesal

La NLPT incluye expresamente el principio de economía procesal en el entendido que el ahorro en el gasto económico, así como la disminución en el tiempo de duración y el esfuerzo dedicado son fundamentales para que el proceso laboral se desarrolle normalmente.

Sobre el principio de economía procesal, Romero afirma lo siguiente:

La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo.

Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal.

La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo.⁸

Considero que si bien el principio de economía procesal debe estar presente en todo proceso laboral, el juez debe aplicar el mismo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso.

3.6. Principio de veracidad

De acuerdo con el principio de veracidad, el juez debe buscar a través del proceso la verdad de los hechos entre lo que manifiestan los litigantes.

La versión de las partes puede ser no siempre una información adecuada, sea por un error de apreciación de quien litiga de buena fe pero equivocado respecto a los hechos o al derecho, o porque uno de los sujetos del proceso pretende inducir a error al juez con informaciones falsas o distorsionadas.

El principio de veracidad se aplica en todos aquellos casos en que exista discordancia entre los hechos discutidos y los documentos presentados.

Siguiendo la moderna doctrina procesal, considero que hoy en día ha quedado superado el viejo criterio de búsqueda de la verdad real a través del proceso; actualmente lo que se busca es la verdad procesal, según la cual por medio del proceso se debe lograr una verdad que sea lo más cercana posible a los hechos reales.

Respecto a los alcances de la verdad en el proceso, Herrera nos explica lo siguiente:

⁸ Francisco Javier Romero Montes, *El Nuevo Proceso...*, 53.

(...) La búsqueda de la verdad material única y auténtica es, como afirma Mario Pasco, un desiderátum de todo proceso, incluido el proceso laboral, y la verdad que fluye del proceso es inevitablemente relativa, siendo un tipo de verdad distinta de la absoluta pero válida, y las proposiciones al interior del proceso pueden ser admitidas como verdaderas.

La consciencia del límite del conocimiento humano no hará sino hacer más riguroso y exigente el método para la obtención de la verdad.⁹

La verdad procesal sin una etapa probatoria bien desarrollada podría no coincidir con la verdad real; sin embargo, esta disconformidad resulta atribuible a las partes en la medida que no cumplen con las cargas probatorias que les correspondan.

IV. LOS PRINCIPIOS FUNDAMENTALES DEL PROCESO LABORAL

Constituyen postulados propios de las sociedades democráticas y del Estado social de derecho. Estos principios resultan aplicables a otras ramas del proceso como es el civil, penal, tributario, entre otros; sin embargo, en el caso de los procesos laborales corresponde que su aplicación sea más intensa en la medida de la naturaleza social de la materia que se está resolviendo.

A continuación, solo comentaremos como principios fundamentales aquellos consagrados en el Artículo III del Título Preliminar de la NLPT, dejando constancia de que la doctrina no es pacífica en cuanto a este tema

4.1. Principio de socialización del proceso

Cuando el texto en comentario expresa que "(...) los jueces 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 (...)", está consagrando el principio de socialización del proceso, el cual tiene su fundamento en el inciso 2) del artículo 2° de la Constitución, el cual reconoce el derecho a la igualdad, proscribiendo toda forma de discriminación por cualquier motivo.

Sobre el principio de socialización del proceso, Gonzales nos explica lo siguiente:

Se trata del principio de igualdad de las partes en el proceso, que no viene a ser sino una expresión del principio general de contenido esencialmente político: "Todos somos iguales ante la ley". La protección de los derechos con igualdad ante la ley y seguridad jurídica toma sentido de plena eficacia en el ámbito jurisdiccional cuando concurre en la protección de los derechos de los litigantes, que constituye el concepto del *iuslitoris* (el derecho de los justiciables a que su petitorio sea concedido con justicia).¹⁰

⁹ Isabel Herrera Gonzales-Pratto, "La búsqueda de la verdad en el proceso laboral", en *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Lima: Academia de la Magistratura, 2010), 115.

¹⁰ Nerio Gonzales Linares, *Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano* (Lima: Jurista Editores, 2014), 423.

El principio de socialización del proceso es acentuado en el proceso laboral, por desarrollarse generalmente entre partes desiguales, como son el trabajador y el empleador; es por ello que el juez de trabajo debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver. Lo antes expresado nunca debe llevar al juez laboral a equivocarse su función y convertirse en “abogado” de una de las partes, el trabajador casi siempre, pues estaría infringiendo su papel de juzgador imparcial y con ello violando el debido proceso.

4.2. Principio *pro actione*

La NLPT al establecer que los jueces laborales “(...) interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuación del proceso (...)” recoge el conocido principio *pro actione*.

Sobre el principio *pro actione*, el Tribunal Constitucional ha dicho lo siguiente:

5. (...) El principio *pro actione* exige que la aplicación de una disposición que anida una pluralidad de normas [significados interpretativos], todas ellas compatibles con la Constitución, se realice conforme a aquella que mejor optimiza el ejercicio y goce del derecho fundamental de naturaleza procesal que pueda estar en cuestión.¹¹

El juez laboral, cuando en un proceso se presenten dudas razonables respecto del cumplimiento de algún requisito de admisibilidad, procedencia o de cualquier otra naturaleza, lo que constituya un impedimento para la continuación del proceso, deberá interpretar las normas en el sentido más favorable a la prosecución del mismo.

4.3. Principio del debido proceso

El derecho al debido proceso se encuentra consagrado en el inciso 3) del artículo 139° de la Constitución Política de 1993; sus alcances son amplios, comprendiendo tanto la dimensión procesal como la sustantiva, así como su aplicación a toda clase de procesos, sin importar su naturaleza.

El Tribunal Constitucional peruano en numerosas sentencias ha señalado el contenido del derecho al debido proceso, resultando especialmente importante su apreciación siguiente:

El contenido constitucionalmente protegido del derecho al debido proceso comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, cuyo cumplimiento efectivo garantiza que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre comprendida una persona, pueda considerarse como justo.¹²

¹¹ STC 00649-2013-PA/TC (8 de mayo de 2013)

¹² STC N° 6149-2006-PA/TC y 6662-2006-PA/TC, Caso Minera Sulliden Shahuindo SAC, f. 37.

La Corte Suprema de Justicia de la República ha señalado que el contenido del derecho al debido proceso comprende entre otros los siguientes derechos de naturaleza procesal:

- a) *Derecho a un juez predeterminado por la ley (juez natural);*
- b) *Derecho a un juez independiente e imparcial;*
- c) *Derecho a la defensa y patrocinio por un abogado;*
- d) *Derecho a la prueba;*
- e) *Derecho a una resolución debidamente motivada;*
- f) *Derecho a la impugnación;*
- g) *Derecho a la instancia plural;*
- h) *Derecho a no revivir procesos fenecidos.*¹³

4.4. Principio de tutela jurisdiccional

La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de prestación que solo puede ser reclamado al Poder Judicial, ante el cual puede recurrir cualquier persona sin discriminación alguna pidiéndole que resuelva un conflicto de intereses o una incertidumbre jurídica; sin embargo, este derecho no obliga al órgano jurisdiccional a amparar lo peticionado por el recurrente, sino a darle una respuesta motivada y razonada respecto de lo solicitado luego de seguir un debido proceso.

El Tribunal Constitucional respecto de este párrafo nos dice lo siguiente:

Como lo ha señalado este Colegiado en anteriores oportunidades, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia.¹⁴

¹³ Casaciones Nos. 21161-2016 LIMA ESTE, 13173-2015 JUNÍN, 14598-2016 LA LIBERTAD, 12025-2015 LA LIBERTAD, 17562-2016 LIMA NORTE, 19649-2015 LAMBAYEQUE, 20123-2015 MOQUEGUA, 18640-2015 LA LIBERTAD, 17641-2015 VENTANILLA, 11926-2015 LAMBAYEQUE, 18752-2015 AREQUIPA, 19102-2015 CUSCO, 16011-2015 LIMA, entre otras.

¹⁴ STC N° 763-2005-PA/TC, Caso Inversiones La Carreta S. A., f. 6.

4.5. Principio de razonabilidad

Este principio exige que las disposiciones de la NLPT deben ser aplicadas con criterio de ponderación.

Al respecto, Priori nos enseña lo siguiente:

Esta ponderación permite que el proceso, además de resolver controversias particulares, se convierta en un instrumento ético de democratización de las decisiones del Estado, asumiendo, a su vez, la posición de ser un vehículo de realización de los valores básicos consagrados en el sistema constitucional.

De ello se deriva que las reglas contenidas en la NLPT no deben aplicarse de forma automática sin ningún razonamiento valorativo, sino que las instituciones procesales han de ser interpretadas y aplicadas permanentemente buscando el equilibrio entre dos elementos propios de la tutela jurisdiccional efectiva; a saber: i) las normas-principios de seguridad, que “se refieren, especialmente, a los derechos fundamentales de defensa”, tanto del demandante como del demandado, y ii) la norma-principio de efectividad, por la cual se “impone ir más allá de los modelos superados de tutela jurisdiccional para ciertas situaciones especiales, lesivas del derecho material, en pro de una más eficaz y rápida realización de este.”¹⁵

4.6. Principio protector

Este principio tiene su fundamento en la desigualdad económica que existe entre las partes que pone al trabajador en clara desventaja frente al empleador; por tal motivo, es necesario que la ley acuda en su auxilio dejando de lado el criterio de la igualdad jurídica entre las partes propio del proceso civil. La desigualdad procesal que introduce la ley busca evitar abusos procesales contra el trabajador.

Sobre este principio, Cortés nos dice lo siguiente:

El principio protector busca compensar la desigualdad existente en la realidad. Con una desigualdad de sentido opuesto. Queda claro, y nadie lo discute, que esa desigualdad, y por lo tanto la aplicación del principio es vital en la relación sustantiva; sin embargo, para algunos queda la duda de su aplicación en el campo procesal, ya que se sostiene que ambas partes se encuentran en situación de igualdad en dicha relación. Esto es más que discutible, ya que, si se comparan una serie de elementos de las partes al acercarse al proceso, se puede constatar la existencia de una desigualdad real, que va desde el campo de la información, hasta las posibilidades de acceder a la asesoría.¹⁶

¹⁵ Giovanni Priori Posada, *Comentarios a la Nueva Ley Procesal...*, 46- 47.

¹⁶ Juan Carlos Cortés Carcelén, *Temas de Derecho Procesal del Trabajo* (Lima: Academia de la Magistratura), 59-60.

La NLPT en concordancia con el artículo 23° de la Constitución establece la obligación de los jueces laborales de acentuar el cumplimiento de los principios consagrados en ella a favor de ciertas categorías de trabajadores que merecen especial protección al establecer que “en especial acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad”.

La doctrina acepta mayoritariamente que del principio protector se derivan tres reglas: a) in dubio pro operario, b) la aplicación de la norma más favorable, y c) la aplicación de la condición más beneficiosa. En la NLPT no se las menciona taxativamente, pero las dos primeras son plenamente aplicables al proceso laboral.

Regla in dubio pro operario

El inciso 3) del artículo 26° de nuestra Carta Magna reconoce la regla del *in dubio pro operario* cuando establece que en toda relación laboral se respeta el principio de “interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

Según la regla del *in dubio pro operario*, el juez de trabajo ante varios sentidos de una norma deberá interpretarla de manera que resulte beneficiosa para el trabajador. Este principio no es aplicable para corregir los alcances de una norma ni para integrarla, y tampoco resulta de aplicación en el caso de ausencia de una norma para sustituir al legislador.

En el caso de las cláusulas normativas de los Convenios Colectivos de Trabajo, el Acuerdo N° 1 del III Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, celebrado los días 22 y 30 de junio de 2015, ha establecido el criterio siguiente:

Procede la interpretación favorable al trabajador respecto de las cláusulas normativas de las convenciones colectivas, cuando al aplicar el método literal, y los demás métodos de interpretación normativa, exista duda insalvable sobre su sentido. Si ante dicha duda insalvable, se incumple con interpretarlas de manera favorable al trabajador, se comete una infracción del artículo 29° del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, regulado por el Decreto Supremo N° 011-92-TR.

Thayer y Novoa, siguiendo a Deveali, nos dicen que para la aplicación de esta regla se requieren dos condiciones: “a) que, efectivamente exista una duda sobre el alcance de la norma legal; b) que no esté en pugna con la voluntad del legislador, esto es, que frente a una interpretación literal debe preferirse aquella que refleje la *ratio legis* o el espíritu de la ley”.¹⁷

¹⁷ William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo II (Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1980), 26.

La regla del *in dubio* solo es aplicable para la interpretación de normas, mas no de hechos, por lo que en caso de existir duda sobre los mismos se deberá absolver al demandado de la pretensión iniciada en su contra.

Regla de la norma más favorable

Para la determinación de la aplicación de una norma existen tres criterios fundamentales, los cuales son: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad.

Por la *jerarquía* de las normas, cuando normas discordantes tienen diferente rango, el juez aplicará la de rango superior.

Por la *especialidad*, cuando las normas divergentes tengan el mismo rango, el juez deberá escoger la norma especial sobre la norma general.

Por la *temporalidad*, cuando las normas posean el mismo rango, ambas son especiales o generales, el juez preferirá la norma posterior por encima de la inferior.

A diferencia del *in dubio pro operario*, la regla de la norma más favorable no se refiere a la interpretación de normas sino a su aplicación.

Según esta regla, en caso de existir distintas normas aplicables a una misma situación laboral, el juez debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador.

4.7. Principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio

El proceso laboral solo puede iniciarse a impulso de parte; sin embargo, una vez comenzado el juez de trabajo como director del proceso está obligado a impulsarlo hasta su conclusión.

Priori, comentando este principio nos dice lo siguiente:

Ambos principios propugnan que la labor del juez no sea meramente la de un espectador y visor de la legalidad, sino que, por el contrario, participe activamente en el proceso que, en tanto actividad estatal, no repercute solo en las partes intervinientes sino en toda sociedad. Estos principios pueden ser vistos desde el punto de vista económico, como efectos de constatar que el proceso implica no solo costos privados sino también sociales, que legitiman una actuación activa del juez, en pro de hacer que tales costos sean invertidos de forma eficiente y, por ejemplo, la duración de un proceso en concreto no se dilate e impida que otros sujetos de derecho puedan acceder al órgano jurisdiccional.¹⁸

¹⁸ Giovanni Priori Posada, *Comentarios a la Nueva Ley Procesal...*, 48.

4.8. Principio de lealtad procesal

El principio de lealtad procesal exige que todos los partícipes del proceso actúen de buena fe y sean colaboradores de la justicia y no agentes de entorpecimiento de la misma.

Según Obando, la falta de lealtad procesal se presenta de las maneras siguientes:

(...) a) en el empleo del proceso laboral o de las actuaciones procesales para lograr propósitos diferentes a la justicia del trabajo; b) en la aducción de hechos y pruebas contrarios a la verdad, y c) en la obstaculización o entorpecimiento del curso normal del proceso.¹⁹

La norma adjetiva en comentario con muy buen criterio extiende las sanciones por deslealtad procesal no solo a las partes sino también a sus abogados, lo que resulta justo, pues son los letrados patrocinantes quienes redactan los escritos y participan de las diligencias procesales induciendo muchas veces a que sus clientes infrinjan sus deberes procesales.

4.9. Principio de gratuidad

La NLPT, considera en su texto expresamente la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios; sin embargo, con la finalidad de beneficiar a los trabajadores que realmente la requieran y evitar el abuso del derecho de acción se ha establecido como límite máximo para conceder el beneficio de la gratuidad que el monto total de las prestaciones reclamadas no exceda de setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP); asimismo, se otorga dicho beneficio a los trabajadores que reclaman derechos de carácter no económico.

Sobre el fundamento de este principio, Campos sostiene lo siguiente:

El principio de gratuidad se orienta al derecho procesal laboral y que además es exclusivo de esta rama del derecho, busca favorecer el elemento económicamente débil de la relación de trabajo y desde luego de la relación procesal, que es el trabajador, con el fin de equilibrar un poco las fuerzas enfrentadas en esa relación, que son, por una parte, la fuerza del capital representada por el empleador, y para otra, la fuerza laboral, representada por el obrero.

Este principio no representa, pues, ni más ni menos, que un acto de justicia para con una de las partes intervinientes en una relación procesal desigual, como la que se traba entre el capital y el trabajo, que es la parte trabajadora, la parte asalariada.²⁰

Para el presente año 2018, el Poder Judicial ha fijado el valor de la Unidad de Referencia Procesal y aprobado el Cuadro de Valores de los Aranceles Judiciales mediante Resolución Administrativa N° 036-2018-CE-PJ, publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 9 de febrero de 2018.

¹⁹ José María Obando Garrido, *Derecho Procesal Laboral*. Quinta edición (Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.; Ediciones Tunvivor, 2010), 139.

²⁰ Domingo Campos Rivera, *Derecho Procesal Laboral*. 1ª edición (Bogotá: Editorial Temis S. A., 2003), 39.

La mencionada Resolución Administrativa ha fijado el monto de la Unidad de Referencia Procesal en S/. 415,.00.

Con relación a los procesos laborales la resolución antes citada ha precisado lo siguiente:

Décima Primera.- En los procesos laborales y previsionales, los trabajadores, extrabajadores y sus herederos, cuyo petitorio exceda del mínimo señalado en el literal i) del artículo 24º del Texto Único de la Ley Orgánica del Poder Judicial (70 URP), se sujetarán al pago dispuesto en la presente resolución, reducidos en cincuenta por ciento (50 %).

Vigésima.- En los procesos laborales y previsionales, al admitirse como medios probatorios la actuación, verificación, exhibición, recopilación de información y otros que requieran que el Especialista Legal, Revisor de Planillas o Perito adscrito al Despacho, realicen tal labor fuera del local del juzgado, el oferente del medio probatorio deberá pagar el Arancel Judicial por diligencia a realizarse fuera del local del juzgado. En caso que el oferente sea el demandante, se tendrá presente lo dispuesto en la Undécima Disposición Complementaria de la presente resolución.

Asimismo, en el Reglamento de Aranceles Judiciales aprobado por Resolución Administrativa N° 103-2018-CE-PJ, publicado en el *Diario Oficial El Peruano* el 20 de abril de 2018, se han mantenido los criterios antes descritos.

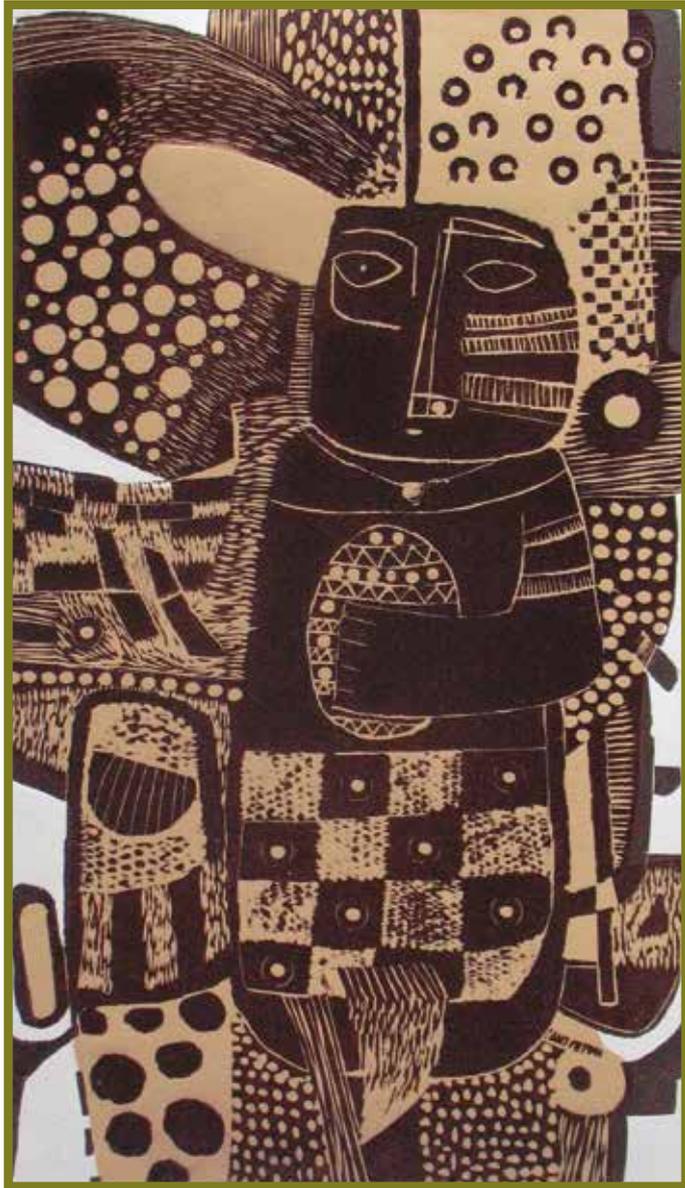
V. CONCLUSIONES

- 1) Los principios del Derecho Procesal del Trabajo son preceptos que sirven de fundamento para crear, modificar, aplicar e interpretar las normas adjetivas de trabajo, así como para orientar la actuación de los jueces y de las partes que participan del proceso laboral.
- 2) Existen numerosas formas de clasificar los principios del Derecho Procesal del Trabajo; sin embargo, consideramos que lo más adecuado es clasificarlos en principios de organización del proceso y principios fundamentales del proceso.
- 3) Los principios de organización están dirigidos para que el juez en su calidad de director del proceso pueda diligenciarlo de una manera oportuna y acertada.
- 4) Los principios fundamentales constituyen la esencia de las acciones judiciales dentro de un Estado social de derecho.

REFERENCIAS

- Campos Rivera, Domingo. *Derecho Procesal Laboral*. Primera edición. Bogotá: Editorial Temis S. A., 2003.
- Cortés Carcelén, Juan Carlos. *Temas de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Gamarra Vélchez, Leopoldo. *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Primera edición. Lima: Academia de la Magistratura, 2010.
- García Manrique, Álvaro y otros, *El Nuevo Proceso Laboral*. Primera edición. Lima: Gaceta Jurídica S. A., 2011.
- García Vara, Juan. *El procedimiento laboral en Venezuela*. Caracas: Editorial Melvin, 2004.
- Gonzales Linares, Nerio. *Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano*. Lima: Jurista Editores, 2014. <https://doi.org/10.22409/ijosd.v1i35.65>
- Herrera Gonzales-Pratto, Isabel. “La búsqueda de la verdad en el proceso laboral”. En *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura, 2010.
- Mora Díaz, Omar Alfredo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Primera edición. Caracas, 2013.
- Obando Garrido, José María. *Derecho Procesal Laboral*. Quinta edición. Bogotá: Ediciones Doctrina y Ley Ltda.; Ediciones Tunvimor, 2010.
- Priori Posada, Giovanni F. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ara Editores, 2011.
- Romero Montes, Francisco Javier: *El Nuevo Proceso Laboral*. Segunda edición. Lima: Editorial Grijley, 2012.
- Thayer Arteaga, William y Patricio Novoa Fuenzalida. *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo II. Santiago: Editorial Jurídica de Chile, 1980.

RECIBIDO: 2/07/2018
 APROBADO: 7/09/2018



Ofrenda. Pinturas. Juan Carlos Ñañaque.