

REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 3, n.º 3, enero-junio, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v3i3.8>

¿EL PROCESO LABORAL ES UN DEBATE ORAL DE TEORÍAS DEL CASO A PARTIR DEL CUAL RESUELVE EL JUEZ?

IS THE ORAL LABOR PROCESS A DISCUSSION OF CASE THEORY FROM WHICH THE JUDGE RESOLVES?

ROQUE DAVID CALONGE ROJAS

Universidad de San Martín de Porres, Filial Norte
(Lambayeque, Perú)

Contacto: rcalonger@usmp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0002-0031-5534>

RESUMEN

El 15 de enero de 2010 se publicó, en el *Diario Oficial El Peruano*, la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, implementándose así una nueva forma de litigar en el Perú, y con la que se introdujeron dos herramientas o grupos de herramientas que permiten aplicar el nuevo instrumento procesal: la tecnología de la información y las técnicas de litigación oral.

Efectivamente, el uso de la tecnología de la información, puesta al servicio de la administración de justicia, y el uso de las técnicas de litigación oral, como un nuevo instrumento de litigio, constituyen

las nuevas reglas de juego, que permiten a los abogados, por un lado, formular sus teorías del caso, a partir de las cuales, sustentan sus pretensiones; y al órgano jurisdiccional, por otro lado, resolver el conflicto, de cara a las teorías del caso expuestas por las partes.

Palabras clave: litigación, teoría del caso, alegatos.

ABSTRACT

On January 15, 2010, Law No. 29497, New Labor Procedure Law, was published in the *Official Gazette El Peruano*, thus implementing a new form of litigation in Peru, and introducing two tools or groups of tools that allow the application of the new procedural instrument: information technology and oral litigation techniques.

Indeed, the use of information technology, placed at the service of the administration of justice, and the use of oral litigation techniques, as a new litigation tool, constitute the new rules of the game, which allow lawyers, on the one hand, to formulate their case theories, from which they support their claims; and the court, on the other hand, to resolve the conflict, in the face of the case theories, exposed by the parties.

Key words: litigation, case theory, pleadings.

Recibido: 05/04/2021 Aceptado: 10/05/2021

1. INTRODUCCIÓN

Mario Alzamora, en su tratado *Derecho procesal civil* (1966, p. 11), nos afirma lo siguiente: «En la sociedad humana se producen con frecuencia conflictos de intereses que el derecho está llamado a componer o arreglar a fin de restablecer la paz por medio de la justicia».

Ello tiene su correlato en nuestro Código Procesal Civil de 1993, cuando nos indica que la finalidad del proceso es eliminar una incertidumbre jurídica o resolver un conflicto de intereses intersubjetivo.

En el terreno del derecho procesal laboral, la finalidad es eliminar una incertidumbre jurídica o resolver un conflicto intersubjetivo, pero de naturaleza laboral.

No olvidemos que, en una relación jurídica laboral, no existe una relación entre iguales, sino una relación entre desiguales, en donde una parte, que es el empleador, es la propietaria de los medios de producción y la otra parte, el trabajador, es propietaria de su «fuerza de trabajo»; por lo tanto, los conflictos intersubjetivos en materia laboral tienen un componente que va más allá del conflicto, materia del debate, un conflicto cuyas partes, por su propia naturaleza, se encuentran enfrentadas porque tienen intereses disímiles.

Por ello, es un gran reto, para la justicia laboral, resolver una pugna de intereses o administrar justicia laboral entre sujetos del proceso con matices especiales, por la propia naturaleza contrapuesta de las partes del proceso; bajo ese escenario, iniciamos nuestro trabajo de investigación.

2. COMENTARIO PREVIO AL ARTÍCULO 12.1 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, señala lo siguiente: «Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez» (Congreso de la República, 2010).

No cabe duda de que la Nueva Ley Procesal del Trabajo fija los parámetros de la teoría del caso en proceso laboral, al señalar que el proceso laboral es un debate oral de posiciones, lo que para nosotros vendría a ser, en nuestras palabras, un *debate oral de teorías del caso* presididas por el juez, y a partir del cual este resuelve el conflicto de intereses puesto a su discernimiento.

El presente trabajo tiene por finalidad explicar que, con base en las teorías del caso, expuestas por las partes, el juez tiene *un límite* para resolver el litigio laboral.

Y en ese sentido, resulta de vital importancia tener claro el panorama sobre *el límite* que tiene el juez para resolver un asunto laboral puesto a su evaluación, y ello porque si el juez llegara a resolver un conflicto de intereses en materia laboral con base en hechos que no forman parte de la teoría del caso de las partes, esto implicaría inobservar el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, lo que afectaría el debido proceso y la motivación de las resoluciones judiciales, regulados en los artículos 139.3 y 139.5 de la Constitución Política de 1993.

Al respecto, el Tribunal Constitucional (2014b) ha señalado sobre el debido proceso:

El artículo 139, inciso 3), de la Constitución establece como derecho de todo justiciable y principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso. Dicho derecho, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos dimensiones: una formal, procesal o procedimental, y otra de carácter sustantivo o material. En la primera de las mencionadas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas (las cuales a su vez son derechos parte de un gran derecho con una estructura compuesta o compleja) que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento o proceso (sea este judicial, administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole). En la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.

Asimismo, sobre la motivación de las resoluciones judiciales, afirma:

El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa pues que los órganos judiciales expresen las razones o justificaciones objetivas que la llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden

y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso [...] este Tribunal, en distintos pronunciamientos, ha establecido que el derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales es una garantía del justiciable frente a la arbitrariedad judicial y garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso (Tribunal Constitucional, 2014a).

Entonces, repetimos, con base en las teorías del caso, expuestas y oralizadas por las partes, el juez tiene el deber de resolver la causa laboral, constituyendo ello *un límite* para el magistrado, pues si el órgano jurisdiccional llegara a resolver un conflicto de intereses intersubjetivos, con base en un hecho o hechos, que no forman parte de la teoría del caso, se afectaría el principio y la esencia de la teoría del caso en materia laboral, y la afectación del derecho al debido proceso y del derecho de la motivación de las resoluciones judiciales.

Esta situación la podemos ilustrar de la siguiente manera:

	HECHOS QUE SÍ FORMAN PARTE DE LA TEORÍA DEL CASO	HECHOS QUE NO FORMAN PARTE DE LA TEORÍA DEL CASO
SENTENCIA	Aplica	No aplica

3. LAS TÉCNICAS DE LITIGACIÓN ORAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, trae como novedad el uso de la tecnología, al servicio de la justicia laboral, y el uso de las técnicas de litigación oral, como nuevo instrumento a implementar en el proceso laboral; esta situación implica, gracias a esta norma legal, que se introduzca en el Perú una nueva forma de litigar.

No se debe perder de vista que esta nueva forma de litigar no es propia de nuestro sistema judicial romano, pues se importa del sistema de justicia anglosajón; sin embargo, se deja en claro que lo que se importa es el sistema de litigio oral (la forma) y no el sistema anglosajón propiamente dicho (el fondo).

Esto implica un aprendizaje de los operadores del derecho (abogado y juez), pues, en ambos casos, su formación profesional se basa en el sistema de justicia romano; por lo tanto, con la entrada en vigencia del Código Procesal Penal (2004) y de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 (2010), en ambos casos, en etapas y por distrito judicial, se exige de aquellos operadores del derecho un alto compromiso profesional.

Sin duda alguna, la aplicación de las técnicas de litigación oral resulta todo un desafío para los operadores del derecho; así, para los abogados resulta un reto implementar una teoría del caso (alegatos de apertura, interrogatorios, conainterrogatorios, alegatos de clausura, etc.); y para el juez, tener que resolver con base —únicamente— en los hechos expuestos por las partes en las teorías del caso.

De otro lado, en la aplicación de las técnicas de litigación oral, qué duda cabe, el principio de oralidad es la esencia de esta nueva forma de intervenir en un litigio.

Sobre la oralidad, el destacado profesor Sandro Núñez (2019) apunta si «cabe preguntarse si la oralidad debe entenderse como una herramienta de la cual echará mano el magistrado únicamente al momento de llevarse a cabo las audiencias de conciliación, juzgamiento o de vista de causa, o es que la misma puede y debe ser utilizada por el juzgador a lo largo del proceso» (p. 577).

En esa línea, el profesor Hernando Devis (1997) señala:

En el oral, la concentración e intermediación operan de manera perfecta; el juez adquiere una mayor capacidad para juzgar, en razón del conocimiento y apreciación directa que hace de las personas y hechos sometidos a su examen,

y dispone, por último, de una mayor actividad y más amplias facultades. Todo esto permite un mejor predominio de los principios inquisitivos, de la intermediación y de la concentración y celeridad (p. 68).

Y ello tiene sentido, en el marco de «otra» regla, prevista en el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala que «lo oral prima sobre lo escrito».

En el Perú, el juez supremo Javier Arévalo (2011) aporta lo siguiente: «La inclusión del principio de oralidad de la NLPT tiene como fuente el artículo 2 de la Ley Orgánica del Trabajo de la República Bolivariana de Venezuela, así como los valiosos aportes de la doctrina que considera a la oralidad como un principio del proceso laboral» (p. 24).

Y en Colombia, en el libro *El principio de oralidad en materia laboral*, la profesora Dolly Caguasango (2012) afirma lo siguiente: «El principio de oralidad constituye un punto de encuentro entre la justicia y la democracia» (p. 15).

Todas estas ideas y citas doctrinales sobre el principio de la oralidad revelan, sin duda alguna, que las técnicas de litigación oral —*como instrumentos de litigio*— se basan en la oralidad, y ello permite *afirmar* que existe una nueva forma de litigar en el Perú, que ahora incluso ha migrado al proceso civil, con proyectos pilotos y focalizados en varios distritos judiciales del país.

4. LA TEORÍA DEL CASO EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

La teoría del caso es la *tesis del demandante*, a través de la cual pretende persuadir al juez que él tiene la razón y que su demanda es fundada; por el contrario, la teoría del caso de la demandada, que, en nuestras palabras, se debería llamar la *contrateoría del caso* de la parte emplazada, resulta ser la antítesis, por medio de la cual esta parte pretende persuadir al juzgador de que debe declararse improcedente o infundada la demanda.

Por lo tanto, si el juez acepta la teoría del caso de la parte demandante, la demanda será estimada; si, por el contrario, el magistrado acepta la teoría del caso de la parte demandada, la demanda será desestimada.

Todo ello implica aplicar persuasión, y sobre el tema, el español Jordi Estalella, en su famosa obra *El abogado eficaz: cómo convencer, persuadir e influir en los juicios* (2012, p. 31), nos afirma: «La eficacia (en los juicios) es la capacidad de conseguir el efecto que se desea o espera en juicio, y esto es sólo posible si el abogado domina 3 competencias: 1) Actitud, 2) Herramientas de comunicación y 3) Técnicas procesales».

Aquí, es importante explicar que la teoría del caso se encuentra edificada sobre una base de ladrillos que se llaman *hechos*, y con base en los hechos se construye la teoría del caso.

Ahora, no hay que confundir *hechos* con *afirmaciones* o con *negaciones*, o en buena cuenta, con *conclusiones*; así, valga precisar pues que no es lo mismo un hecho que una conclusión.

Ejemplo:

- Karen es una trabajadora de la empresa Constructora Perú y se encuentra en estado de gestación de cuatro meses. La empresa, al enterarse de ello, la despide.

Analicemos:

- Karen es una trabajadora de la empresa Constructora Perú. (Hecho)
- Se encuentra en estado de gestación de cuatro meses. (Hecho)
- La empresa, al enterarse de ello, la despide. (¿Conclusión o hecho?)

Resolvamos:

- La empresa, al enterarse de ello, la despide. (Conclusión)

Sin embargo, de aquí se extrae un hecho adicional:

- La empresa la despide. (Hecho)

Entonces, vemos que, para construir una teoría del caso, resulta vital el basarse en hechos y no en conclusiones.

Lo expuesto lo podemos ilustrar de la siguiente manera:

	HECHOS	CONCLUSIONES
TEORÍA DEL CASO	Aplica	No aplica

5. ¿EL PROCESO LABORAL ES UN DEBATE ORAL DE TEORÍAS DEL CASO A PARTIR DEL CUAL RESUELVE EL JUEZ?

Teniendo en claro las reglas de juego, importa mucho analizar los alcances del artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que señala lo siguiente: «Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez».

En nuestras palabras, aquello vendría a ser un *debate oral de teorías del caso* presididas por el juez y a partir del cual este emite sentencia.

- **¿Qué pasaría si el juez resuelve un caso adicionando un hecho que no es parte de la teoría del caso?**

Ejemplo:

Teoría del caso de la demandante:

- Karen es una trabajadora de la empresa Constructora Perú y se encuentra en estado de gestación de cuatro meses. La empresa, al enterarse de ello, la despide.

Contrateoría del caso de la demandada:

- Karen no fue despedida por su estado de gestación; no hubo despido, sino conclusión del contrato. Nunca tomamos conocimiento del embarazo.

El juez sentencia que la demanda es fundada por los siguientes hechos:

- Está acreditado que Karen es una trabajadora de la empresa Constructora Perú.
- Está acreditado que Karen se encuentra en estado de gestación de cuatro meses.
- Está acreditado que Karen ha sido objeto de un despido.
- Está acreditado que el despido de Karen se debe a su estado de gestación, y ello se concluye porque la demandada no renovó el contrato al tener conocimiento el primo hermano del propietario de Constructora Perú de su avanzado estado de gestación.

Analicemos:

- Está acreditado que Karen es una trabajadora de la empresa Constructora Perú. (Hecho)
- Está acreditado que Karen se encuentra en estado de gestación de cuatro meses. (Hecho)
- Está acreditado que Karen ha sido objeto de un cese, sea despido o conclusión del contrato. (Hecho)
- Está acreditado que el médico tratante de Karen es primo hermano del propietario de Constructora Perú. (Hecho que no forma parte de la teoría del caso de la demandante ni del demandado)
- Está acreditado que el despido de Karen se debe a su estado de gestación, y ello se concluye porque la demandada no renovó el contrato al tener conocimiento el primo hermano del propietario de Constructora Perú de su avanzado estado de gestación.

No queda duda, en el caso anterior, de que el *hecho* de que el médico tratante sea primo hermano del propietario de la empresa no es un elemento de la teoría del caso de ninguna de las partes; por lo

tanto, al resolver el juzgador con un hecho que no forma parte de la teoría del caso, transgrede la regla «El proceso laboral es un debate oral de teorías del caso a partir del cual resuelve el juez».

Ahora, dando respuesta a nuestra interrogante, se precisa que tal situación traería como consecuencia la inobservancia del artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, así como la afectación del debido proceso y a la motivación de las resoluciones judiciales, por lo que se aplicaría la nulidad absoluta a tal sentencia.

En este punto, señalemos que bien es cierto que el juez laboral es el único juez, en el sistema judicial peruano, que está habilitado a *buscar la verdad real de los hechos* y, ello, con base en el principio de veracidad, que nos ilustra que el juez laboral tiene que buscar la *verdad real* de los hechos y no solo limitarse a la *verdad formal* o la *verdad del expediente*, propio de otros sistemas procesales como el proceso civil, el proceso constitucional, el proceso de familia, el proceso contencioso administrativo e incluso el proceso penal, entre otros.

Es decir, el juez laboral tiene el deber de buscar la verdad: si Karen ha sido víctima de un despido por su estado de gestación, si José es despedido por razón de su afiliación a un sindicato, si Miguel es víctima de un acto hostil, etc.

Sobre el principio de veracidad, el juez supremo Javier Arévalo (2011) precisa:

Llamado también principio de primacía de la realidad, este principio propio del Derecho Laboral sustantivo resulta aplicable también al ámbito procesal. Este principio fue considerado en el Artículo 1 de la derogada Ley N° 26636 [...] De acuerdo con el principio de veracidad, el juez debe buscar la verdad real sobre la formal (p. 27).

Por esa razón, afirmamos que el juez laboral es un juez instructor, porque es el juez que tiene que buscar la *verdad real* de los hechos; en ese sentido, el sistema procesal laboral lo habilita con *superpoderes*

que no tiene otro magistrado peruano, como el hecho de que puede interrogar a las partes, a sus abogados, a los intervinientes, en cualquier momento, o que puede aplicar la prueba de oficio, etc.

Sin embargo, ello no lo habilita para *agregar* un hecho que no forma parte de la teoría del caso, que es materia del debate judicial, porque, por imperio de la Ley n.º 29497, el juez debe resolver conforme a los *hechos* que forman parte de la teoría del caso.

6. CONCLUSIONES

1. Cuando el artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, señala que «las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez», se debe concluir que dice: «las audiencias son sustancialmente un debate oral de *teorías del caso* presididas por el juez».
2. El artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, *fija* un límite al juez laboral para resolver un proceso judicial, y ese límite es que el juez *debe* resolver sobre la base de las teorías del caso expuestas por las partes.
3. Las teorías del caso son los hechos que sustentan la decisión del órgano jurisdiccional; comprenden el marco teórico, la base fáctica a partir de la cual se desarrolla el proceso laboral, se admiten y actúan pruebas y, finalmente, se decide estimar o desestimar una o varias pretensiones procesales en materia laboral.

REFERENCIAS

- Alzamora, M. (1966). *Derecho procesal civil*. EDDILI.
- Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497*. Jurista Editores.

- Caguasango, D. A. (2012). *El principio de oralidad en materia laboral*. Ediciones Nueva Jurídica.
- Congreso de la República (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 31 de octubre de 1993.
- _____ (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- Devis, H. (1997). *Teoría general del proceso aplicable a toda clase de procesos*. Editorial Diversidad.
- Estalella, J. (2012). *El abogado eficaz: cómo convencer, persuadir e influir en los juicios*. La Ley.
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993). Código Procesal Civil, aprobado por Resolución Ministerial n.º 010-93-JUS. Lima: 23 de abril de 1993.
- _____ (2004). Nuevo Código Procesal Penal, Decreto Legislativo n.º 957. Lima: 29 de julio de 2004.
- Núñez, S. (2019). Transversalidad de la oralidad en el nuevo proceso laboral. En Arce, E., Neves, J. y Gamarra, L. (eds.), *Los desafíos actuales del derecho del Trabajo. Libro homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio conmemorando sus bodas de plata en la docencia universitaria* (pp. 577-590). Gaceta Jurídica.
- Tribunal Constitucional (2014a). Expediente n.º 03433-2013-PA/TC. Lima: 18 de marzo de 2014. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03433-2013-AA.html>
- _____ (2014b). Expediente n.º 00579-2013-PA/TC. Trujillo: 24 de octubre de 2014. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/00579-2013-AA.html>