

# **Principios (y fundamentos) del proceso laboral**

Una perspectiva desde los derechos humanos

Paul Paredes

31 de marzo de 2025

# Clase 2

# **Principios (y fundamentos) del proceso laboral**

# **Una perspectiva desde los derechos humanos**

# ¿Por qué (debe haber) un proceso laboral?

- ¿Cuál es la justificación filosófica, jurídica y práctica?
- ¿Qué lo diferencia del proceso civil ordinario?
- ¿Qué valores y principios lo fundamentan?

# El Código Civil francés de 1804

“1781. Le maître est cru sur son affirmation, Pour la quotité des gages; Pour le paiement du salaire de l'année échue; Et pour les à-comptes donnés pour l'année courante.”

“Al patrón se le cree por su dicho, en cuanto al monto de los salarios; en cuanto al pago del salario del año vencido; y en cuanto a lo que diga haber dado a cuenta por el año corriente”.

# Fundamentos: Poder y Justicia

## Poder y Estado social

- Intervención en la economía para asegurar derechos básicos
- Mitigación de desequilibrios de poder en relaciones privadas

## Justicia

- Justicia distributiva: reparto equitativo de bienes y cargas sociales
- Justicia conmutativa: equilibrio en los intercambios voluntarios
- Justicia procesal: garantías efectivas para la protección de derechos

# Concepciones de igualdad

## Igualdad en la distribución

- De características
- De trato (a los iguales, misma categoría)
  - A cada uno lo mismo
  - A cada uno según lo establecido por la ley
  - A cada uno según su mérito, trabajo o necesidad

## Igualdad en el método

- En el proceso de distribución igualitario
- En el resultado igualitario



# Tres nociones constitucionales de igualdad

## 1. Igualdad política

- Reparto del poder político en una sociedad
- Participación en la producción de normas jurídicas

## 2. Igualdad ante la ley

- Normas generales y no arbitrarias
- Prohibición de discriminación

## 3. Igualdad en la ley (a través de la ley)

- La aplicación del Derecho debe producir resultados igualitarios
- Justifica medidas de acción afirmativa

# Eduardo Couture

**Couture** planteó que la razón de ser del Derecho procesal del trabajo era asegurar ciertos resultados mínimos de justicia dentro de la desigual relación del trabajo, y que para lograrlo era necesario establecer la igualdad mediante una desigualdad: **la igualdad por compensación.**

 **Pregunta:**

¿Qué noción de igualdad daría respaldo a su postura?

# Impacto de la desigualdad en el proceso

La desigualdad económica y social afecta:

- La configuración inicial de las relaciones laborales
- El valor epistémico de la prueba (asimetrías de información)
- El acceso efectivo a la justicia
- La duración y efectividad del proceso

### Importante

En Lima, en 2022, la duración promedio de un juicio laboral fue de:

- 613 días en primera instancia
- 62 días en segunda instancia
- 1,278 días en ejecución Un total de más de 5 años para obtener justicia.

# La desigualdad como fundamento del proceso laboral

**Dos perspectivas complementarias:**

## **1. La desigualdad material y la igualdad por compensación**

- El proceso debe corregir desequilibrios preexistentes

## **2. La igualdad en el principio dispositivo, con matices**

- Reconociendo que las partes no son soberanas ni iguales
- Combinando principios dispositivo e inquisitivo

# Los derechos humanos y el proceso laboral

**La matriz de derechos humanos (según De Schutter):**

1. **Respetar:** El Estado debe abstenerse de interferir en los derechos
2. **Proteger:** El Estado debe impedir interferencias de terceros
3. **Cumplir:** El Estado debe facilitar, promover y proporcionar acceso

**Aplicación al proceso laboral:**

- Garantizar acceso efectivo a la justicia (disponibilidad)
- Eliminar barreras procesales (accesibilidad)
- Asegurar procedimientos culturalmente apropiados (aceptabilidad)
- Adaptar el proceso a las necesidades cambiantes (adaptabilidad)

# Derechos humanos y empresas

**Tres enfoques para la protección (según De Schutter):**

1. Imputar al Estado las violaciones cometidas por actores no estatales
2. Ampliar el alcance de la obligación estatal de proteger
3. Responsabilizar directamente a las empresas

**Principios Rectores de la ONU sobre Empresas y Derechos Humanos (2011):**

- Deber del Estado de proteger
- Responsabilidad empresarial de respetar
- Acceso a mecanismos de reparación

# El problema de la discriminación laboral

**Tipos de discriminación (según De Schutter):**

- **Discriminación directa:** trato diferenciado explícito
- **Discriminación indirecta:** criterios aparentemente neutrales con efectos discriminatorios
- **Falta de ajustes razonables:** no adaptación a necesidades específicas

**Obligaciones estatales contra la discriminación:**

1. Garantizar igualdad ante la ley (aplicación)
2. Garantizar igual protección de la ley (contenido)
3. Prohibir legalmente la discriminación (esfera privada)
4. Garantizar protección efectiva (medidas positivas)



# La desigualdad material y la igualdad por compensación

**La igualdad por compensación:** el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es crear otras desigualdades

- **El principio de imparcialidad:** igualdad de armas
  - Quien produce y conserva la prueba vs. quien tiene difícil acceso a ella
  - Quien impone condiciones de trabajo vs. quien está sometido a ellas
  - La igualdad de armas es un objetivo por cumplir

## Dato clave

La igualdad por compensación se posiciona como el fundamento principal de las actuaciones procesales en los conflictos laborales.

# Tres datos sobre la desigualdad laboral en Perú

## 1. Informalidad laboral:

- 55.5% general (2015)
- 88.7% en microempresas

## 2. Contratos precarios:

- 78% a plazo fijo vs. 22% indeterminado

## 3. Baja representación colectiva:

- Tasa de sindicalización: 6%
- Cobertura de negociación colectiva: 5.1%

# El principio dispositivo en el proceso laboral

**Principio dispositivo:** vincula al juez a lo alegado y probado por las partes

Pero en el proceso laboral:

- La sujeción del juez a la “soberanía de las partes” no implica pasividad
- La afirmación de igualdad formal puede encubrir desigualdad real
- Necesidad de elementos del principio inquisitivo para:
  - Optimización epistémica (búsqueda de la verdad)
  - Garantía del derecho de defensa

# Proceso laboral: la transición entre modelos

<b>DE</b> la igualdad formal de las partes y el juez espectador	→	<b>A</b> la igualdad efectiva de las partes y el juez director
<b>DEL</b> proceso como mecanismo de resolución de conflictos dependiente de la habilidad del abogado	→	<b>AL</b> proceso como solución de conflictos aplicando derecho a los hechos reales

# La oralidad como garantía

La oralidad como respuesta a los problemas de la igualdad formal:

## Oralidad

- Inmediación
- Concentración
- Publicidad
- Economía
- Celeridad

vs. Escritura

- No inmediación
- No concentración
- No publicidad
- No economía
- No celeridad

La oralidad es el símbolo contra la justicia del juez convidado de piedra.

La oralidad no se reduce a “técnicas de litigación oral”.

# Fundamentos en la NLPT

## Artículo I.- Principios del proceso laboral

El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

## Artículo III (fragmento).- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral 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, privilegian el fondo sobre la forma...

# El rol del juez laboral

## Artículo III (fragmento).- Fundamentos del proceso laboral

Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

### Importante

Un juez activo es esencial para la materialización de la igualdad por compensación.

# El enfoque de derechos humanos en la interpretación

## Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas

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...

### Nota

Los tratados de derechos humanos tienen un rol fundamental en la interpretación del derecho laboral y del proceso laboral.



# Para reflexionar...

## Preguntas para el debate:

1. ¿Es compatible la búsqueda de celeridad procesal con la igualdad por compensación?
2. ¿Hasta qué punto es legítimo que el juez laboral adopte un rol activo sin comprometer su imparcialidad?
3. ¿Cómo se materializan los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos en el proceso laboral peruano?
4. ¿La carga de la prueba es suficiente para corregir las asimetrías informativas?
5. ¿Cómo afecta la duración actual de los procesos (5+ años) al derecho a la tutela judicial efectiva?

**¡Gracias!**