El principio de simplicidad del título preliminar en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo en el Perú

por Leopoldo Gamarra Vílchez

El principio de simplicidad del Título Preliminar en el proyecto de Código Procesal del Trabajo, como se puede observar en el artículo I, se agregó a los principios reconocidos en el Título Preliminar de la vigente Ley 29497, Nueva Ley procesal del Trabajo, que se mantienen en el proyecto. Veamos.

El Artículo I del Título Preliminar

El Proyecto de Código Procesal del Trabajo, en su artículo I del Título Preliminar establece lo siguiente: "*Artículo I. Principios del proceso laboral. El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad"* (el subrayado es nuestro).

En efecto, los principios del Título Preliminar de la Ley 29497 se mantienen en el proyecto de Código Procesal del Trabajo, agregándose solo el principio de simplicidad que hemos subrayado. Según el proyecto de Código, se trata de ratificar el carácter no formal del nuevo proceso laboral y la obligación del Juzgador de brindar preferencia del fondo sobre la forma; de modo que al tener la categoría de principio rector del nuevo modelo, se pueda resolver una serie de situaciones problemáticas generadas en el modelo actual, como son los casos de las subsanaciones de la demanda, la posibilidad de la modificación de la demanda o de las pretensiones; los requisitos formales para el recurso de apelación especialmente del demandante.

De esta manera, podemos afirmar que el principio de simplicidad atenuaría la formalidad del proceso laboral, disminuyendo el rigor de la ley, puesto que los requisitos formales más estrictos constituyen la mayor traba en un proceso eminentemente reivindicativo económico del trabajador; así, las consecuencias de la rigidez jurídica sin ver el fondo sobre la forma pueden ser muy negativas para el demandante. Como principio tiene el objetivo de resolver los problemas formales desde la consideración de los aspectos de fondo del proceso laboral, considerando que los justiciables a lo largo de los actos procesales se esfuerzan por resolver los conflictos para conseguir el cumplimiento de los derechos laborales y obtener la tranquilidad social.

Consideramos que "*la capacidad de prever los inconvenientes prácticos constituía una cualidad tanto para el político como para el científico*" (Beetham David, 1979, p.34). En la realidad del proceso del trabajo, para la solución de los conflictos se parte considerando que el conflicto es inherente a la conformación plural de la sociedad moderna, lo cual implica descartar la posibilidad de eliminarlo y, en cambio, reconocer la necesidad de avocarse al desarrollo de fórmulas de

prevención y solución de estos. Asimismo, consideramos que la historia del Derecho del Trabajo es la historia de las necesidades e intereses de las personas por sobrevivir.

La simplicidad dentro de los Principios del Derecho del Trabajo

En la doctrina suele distinguirse, uno de otro, los diversos principios reglas del proceso laboral como la oralidad, la inmediación, la concentración, la celeridad, la economía procesal, la veracidad y ahora la simplicidad. Estos provienen o se derivan del principio operacional de la equidad como mandato de optimización del principio fundante que es la desigualdad compensada. Cabe considerar que es importante ubicar el principio de simplicidad en los principios reglas y luego en los operacionales y éstos en el fundante del Derecho Laboral. Por ello, planteamos el siguiente cuadro con el principio fundante, los principios operacionales y los principios reglas que pueden significar su aplicación concreta en la realidad. De esta manera, los niveles o las clases de principios (fundante, operacionales y reglas) son parte de los cimientos del origen y la existencia del Derecho del Trabajo, como justificación y conceptualización de disciplina jurídica especial.

Los Principios del Derecho del Trabajo

Fundantes	**Operacionales**	**Principios reglas**
La desigualdad compensada	El protector	- Indubio pro-operario - Norma más favorable - Condición más beneficiosa - Irrenunciabilidad - Continuación
	La equidad	- Inmediación, - Oralidad, - Concentración, - Simplicidad, -Celeridad, - Economía procesal - Veracidad.

Fuente: elaboración propia

Por cierto, existe una relación directa entre los tres niveles o clases de principios mencionados: el fundante, es el que inspira y justifica la aplicación de otros principios; los operacionales, son mandatos de optimización que pueden ser cumplidos en diferentes grados; y, finalmente, los principios reglas que únicamente pueden ser aplicados o no. Consideramos muy racional y lógico esta clasificación, pero lo que no es fácil es determinar su aplicación concreta con la separación necesaria de cada concepto y ponerse de acuerdo entre los académicos porque tenemos tantas otras clasificaciones como autores existen. No obstante, la idea es que la instrumentalización del principio principal o fundante (de justificación) se realice a través de los principios operacionales (de optimización) y estos a través de los principios reglas (de aplicación) como directivas o líneas, dentro de las cuales han de desarrollarse las instituciones del Derecho del Trabajo.

El principio operacional de la equidad que da origen al de simplicidad

La palabra equidad proviene del latín a*equitas*, pero su origen es griego y era un concepto filosófico de la escuela histórica cuyo término es *epiekeia* que expresaba la idea de relación y armonía entre una cosa y aquello que le es propio y que se adapta a su naturaleza. Aristóteles caracterizaba la equidad como virtud de la justicia que se adapta a la singularidad de cada caso. De ahí que la esencia de la equidad está por encima de la ley y que la supera y por tanto puede corregirla por muchas razones entre ellas podría ser su incapacidad de lo particular (Aristóteles, 1988). Es decir, ese concepto de la filosofía griega fue trasladado al mundo romano al terreno jurídico en donde el término *aequitas* se utilizará y conocerá por el gran desarrollo del Derecho: la equidad pertenece a lo justo, es la justicia singularizada al caso individual, como proporción que existe entre la norma y las exigencias reales encerradas en cada caso. Podría decirse que aquellos que ven sólo desde la ley lo justo o injusto, no podrán distinguir jamás con tanta precisión como los que ven con los ojos de la equidad.

De esta manera, la equidad atenúa el Derecho positivo, disminuye el rigor de la ley, el Derecho más estricto puede constituir la mayor injusticia; así, las consecuencias de la rigidez jurídica implacable pueden ser muy dramáticas. En la doctrina suele distinguirse diversos sentidos de equidad, nosotros consideramos la equidad como principio operacional del fundante inspirador del Derecho del Trabajo. Entonces, este principio da origen a la existencia de la diversidad de principios reglas, como la simplicidad, que estriban en su deseo de contemplar varias situaciones que pueden variar en el tiempo, con la idea de dar solución tanto a los problemas viejos, como a los actuales y, aún a los futuros de los trabajadores en general. Cabe señalar, que los principios en general pueden -y de hecho muchas veces- no cumplirse; entonces, no desaparecen estos y se presentan como espíritu o conciencia de los mandatos de optimización y cumplimiento.

En efecto, la condición normativa específica del principio de la equidad viene dada por su multifuncionalidad. Es decir, el valor jurídico se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de los principios reglas desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Así, surge la disciplina autónoma laboral para *"cubrir con su manto protector aquellos sectores del mundo del trabajo que tenían o se suponía que tenían una excepcional necesidad de ella"* (Álvarez C. Juan Carlos y Trujillo V. Francisco, 1995, p. 265).

La desigualdad compensada como principio fundante del Derecho del Trabajo

El cimiento que traduce mejor la inspiración primordial de todos los principios operacionales y principios reglas es, sin lugar a duda como mencionamos, el principio fundante de la desigualdad compensada que dio origen al nacimiento y desarrollo del Derecho del Trabajo. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, esta, desde sus inicios históricos, ha tendido a diferenciar a las partes de la relación laboral en función de las diferencias jurídicas; de ahí que las legislaciones hayan establecido normas compensatorias en sus leyes positivas.

Y en cierto sentido, es el procedimiento lógico de corregir las desigualdades con la creación de otras, de forma tal que las instituciones laborales permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que no es posible en lo económico. En ese sentido es que, en esta rama del Derecho se introduce la idea de la igualdad jurídica compensada; es decir, el principio de igualdad exige tratar a las cosas iguales de igual manera, pero también, a las diferentes de manera diferente. Esta idea se basa en el pensamiento de Aristóteles, quien sostenía que *"parece que la justicia es igualdad, y lo*

es, pero no para todos, sino para los iguales. Y la desigualdad parece ser justa, y lo es en efecto, pero no para todos, sino para los desiguales" (Aristóteles, 1988, p.174).

La diferencia jurídica del trabajador respecto al empleador es por este motivo triple: el empleador nace con la facultad de dirección, decisión administrativa y poder disciplinario que les son inherentes; por lo tanto, tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio. Además, el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica del empleador al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica. Dicho todo esto, podemos señalar que el principio fundante y por ende el más importante en el Derecho del Trabajo es el de la desigualdad compensada que dio origen a los principios operacionales y éstos a los principios reglas. Este viejo principio parte de la constatación que en la relación laboral (a través del contrato) las partes no son iguales jurídicamente puesto que el empleador, como señalamos, cuenta con poderes o facultades especiales frente al trabajador. Por ello, supone compensar la desigualdad jurídica con otra desigualdad jurídica como fue con el reconocimiento de los derechos colectivos de los trabajadores especialmente la organización sindical, la negociación colectiva y la huelga que son (o deberían serlo) verdaderos derechos compensatorios.

Es un lugar común señalar que antes de este reconocimiento el trabajo era regulado por el Derecho Civil o Mercantil, en pleno desarrollo del capitalismo en el mundo, en donde supuestamente las partes eran iguales jurídicamente por la *fictio juris* que originó el problema conocido como la *cuestión social***.** Esto llevó al abuso del Derecho por parte de los empleadores/empresarios, lo que originó la explotación de los trabajadores que no disponían de nada excepto de sus hijos, por eso eran conocidos como "proletarios".

Entonces, la justificación del principio de la desigualdad compensada se centra precisamente en dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente en desventaja o desigual frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios para que compense su situación y puedan desarrollarse los intereses de ambos en el tracto sucesivo que significa toda relación laboral. Entonces, "*la acción especial de los principios laborales tiene su raíz en la función compensadora de la legislación laboral, escindida por razones de justicia social de la regulación civil de arrendamiento de servicios (...). Los principios laborales se muestran como criterios hermenéuticos al servicio de la noción de orden público, que se proyecta primordialmente sobre las normas de derecho necesario*…" (López Ahumada Eduardo, 2019, p.10).

Leopoldo Gamarra Vílchez
Profesor principal de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (Perú), investigador en el IELA de la Universidad de Alcalá (España)

Referencia bibliográfica

ÁLVAREZ C. Juan Carlos y TRUJILLO V. Francisco, Reflexiones sobre los convenios colectivos, en Cruz V. Jesús, *Los protagonistas de las relaciones laborales tras la reforma,* CES, Madrid, 1995.

ARISTÓTELES*, Política*, Libro III, *1280, Ed. Gredos, Madrid, 1988.

BEETHAM David, *Max Weber y la teoría política moderna*, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 1979.

LÓPEZ AHUMADA Eduardo, "La fortaleza de los principios sustantivos", Rev. Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales, Nº 7, Vol. I, Ed. Cinca, Madrid, 2019.

PLÁ RODRÍGUEZ Américo, Los Principios del Derecho Laboral, Mexicali BC, 1978.