

# *El Principio de igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo*

Adrián Calderón Chacón(\*)

## Sumario

### I) Introducción

### II) El principio de Igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo

### III) Conclusiones

### IV) Bibliografía

#### I.- Introducción

En el presente ensayo se abordará el principio de igualdad aplicado a la materia procesal de trabajo. Con ese objetivo se procederá a conceptualizar esa figura jurídica en sus rasgos y características primordiales, para luego ubicar su incidencia y aplicaciones prácticas en el proceso en sede jurisdiccional.

#### II.- En Principio de Igualdad en el Derecho Procesal del Trabajo

La materia laboral de fondo por sus connotaciones obliga a que el derecho procesal deba tener una serie de presupuestos y conceptos básicos que difieren ostensiblemente de los postulados clásicos que rigen al proceso ordinario civil.

El conocido procesalista uruguayo Eduardo Couture nos habla de este principio en materia civil como una derivación del principio de igualdad que rige el derecho privado: *“El principio de igualdad domina el proceso civil. Este principio es, a su vez, una manifestación particular del principio de igualdad de los individuos ante la ley. Su fórmula se resume en el precepto ya*

*mencionado audiatur pars (óigase a las partes)”* (Couture, 1977, pág. 183).

Esta temática también nos la explica Baylos:

*“La igualdad de las partes es un elemento fundante del proceso civil. Trasunto del principio de igualdad formal que dirige la sociedad liberal y sus estructuras sociopolíticas, se incorpora al modelo típico de proceso civil vigente en el liberalismo como codificación de la normalidad y los instrumentos de reacción de los que se dota a los sujetos actuantes en el plano de la relaciones materiales como personas libres e iguales./ En efecto, el sistema jurídico de derecho privado se resume en un sistema contractual normativo deducido de la autonomía privada, en el que se produce una sustitución de los conceptos económicos por lo conceptos propiamente jurídicos en una visión necesariamente abstracta y formalista. En el ámbito procesal, y aun cuando se construya teóricamente una autonomía de la relación procesal respecto de la relación sustantiva, material, la igualdad formal de los ciudadanos se traduce en la igualdad de las partes”* (Baylos, 1994).

Históricamente el derecho del trabajo tuvo que luchar por su independencia y autonomía respecto de la jurisdicción civil, pues por muchas razones estamos frente a dos órdenes de normas que funcionan bajo criterios abiertamente contradictorios y enfrentados sobre la idea de igualdad en el proceso. Palomeque y Álvarez nos comentan sobre este proceso de separación:

(\*) Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Juez de Trabajo

“El acceso de los trabajadores a las potestad jurisdiccional para garantizar el cumplimiento de las normas que iban estructurando al naciente Derecho del Trabajo, fue históricamente fruto de la tensión para arrancar de la jurisdicción civil las controversias derivadas de los conflictos nacidos con ocasión del trabajo asalariado. Sólo creando órganos jurisdiccionales especiales fue posible acercar o facilitar el acceso de los trabajadores a la jurisdicción. (...). Con el aumento del número e importancia de las normas laborales, pronto se sintió la necesidad de reducir los gastos judiciales, promover la sencillez para la defensa del propio trabajador, introducir rapidez y celeridad en los actos procesales y una correlativa intervención del juez en la búsqueda de la verdad material. Esta realidad dio lugar al nacimiento de un propio proceso y de unos Tribunales especializados en el conocimiento de las materias laborales” (Palomeque López & Álvarez, 2001, págs. 1145-1146).

La disciplina del derecho del trabajo ataca las profundas diferencias que el sistema productivo y social ha creado entre los seres humanos, estableciendo un ordenamiento jurídico con una serie de derechos y reglas que se alejan del concepto clásico de igualdad formal contemplado por el derecho privado. En gran medida, la aplicación del principio protector al proceso laboral nos brinda una explicación de su naturaleza. Pla Rodríguez sostiene:

“el criterio fundamental que orienta el derecho del trabajo, ya que este en lugar de inspirarse en un propósito de igualdad responde al objeto de establecer un amparo preferente a una de las partes: el trabajador. Mientras que en el derecho común, una preocupación constante parece ser la de asegurar la paridad jurídica de los contratantes, en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr a través de esa protección que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes” (Pla Rodríguez, 1979, pág. 38).

Pasco Cosmópolis afirma que la igualdad en el proceso laboral no se expresa en un trato equitativo entre los

litigantes, sino en los resultados que este conjunto de actos busca alcanzar idealmente:

“En lo adjetivo puede ser caracterizado con la ruptura deliberada de la isonomía procesal, la provocación de privilegios en favor de la parte débil de la relación jurídica procesal que eliminan o, al menos, amortigüen el desequilibrio interpartes al provocar desigualdades de signo inverso. Su lógica es muy simple: reducir las ventajas innatas del empleador a través del robustecimiento de la posición del trabajador en el litigio. / Algunos doctrinarios contraponen, al protector, el principio procesal de igualdad o isonomía. Bien examinada, empero, no se trata de una dicotomía excluyente igualdad *vr.* Protección, sino de definir un concepto o tomar una decisión acerca de la igualdad. De Buen expresa en forma inigualable que la protección “rompe en forma dramática con la tesis de la igualdad que ahora, en vez de ser un punto de partida es, simplemente, el objeto a cumplir a través de un proceso netamente tutelar”. En efecto, ésa es la síntesis: igualdad, sí, mas no como medio sino como resultado. En eso consiste, en definitiva el principio protector” (Pasco Cosmópolis, 1999, pág. 8).

No se quiere decir que el proceso laboral no sea garantista para el empresario, pues los mecanismos de defensa material y el principio de debido proceso corren a su favor, se trata más bien, de establecerle una responsabilidad mayor en el proceso, como producto de esa posición de ventaja que ostentan precisamente por su condición de ganador en el reparto del capital social. Pla Rodríguez llamó a este rasgo del proceso laboral “desigualdad compensatoria”. A su juicio, es necesario que las normas de trabajo permitan a la persona trabajadora acceder a un modelo procesal en el que pueda enfrentarse a su contraparte en condiciones simétricas, habida cuenta que acude en una abierta desigualdad económica, probatoria y subjetiva:

“El desequilibrio de desigualdad económica se refleja en el conflicto en cuanto compromete valores de distinta jerarquía patrimonial para el trabajador y el patrono. El trabajador pone en juego a satisfacción



*de derechos de contenido alimentario, en función de las necesidades que tiende a satisfacer, el patrono en cambio no asiste en el proceso al debate de problemas esenciales de subsistencia económica, sino una disminución de su margen de utilidad o en el peor de los casos de su capital. De eso se deriva distintos grados de urgencia que reviste para el trabajador que para el patrono. / Un aspecto de la desigualdad económica consiste en el desequilibrio de la información, y asesoramiento derivado de la extracción modesta del trabajador en conflicto, su carencia de medios económicos, por ende general de medios culturales, lo que lo coloca en desventaja frente al patrono para obtener la información o el asesoramiento adecuado. / El desequilibrio o desigualdad probatoria existe desde que al ejecutarse el contrato del trabajo, de modo general de la empresa que es la sede del poder patronal y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar prueba de ese ambiente hostil, sujeto a la presión del patrono; en cambio la condición de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba. / El desequilibrio subjetivo es el desnivel, la distinta potencialidad que la voluntad de las partes tienen en el conflicto laboral. Es evidente que mientras el patrono tiene libertad subjetiva plena para adoptar cualquier decisión respecto al conflicto, la voluntad del trabajador en cambio está limitada por las condiciones de la relación del trabajo cuando ése está vigente, y después, por la urgencia de las reclamaciones y su naturaleza alimentaria” (Pla Rodríguez, 1995).*

El tratadista mexicano Alberto Trueba Urbina destaca al proceso laboral como un correctivo del desequilibrio económico entre trabajador y empresario y, le asigna una función social sobre la justa distribución de la riqueza:

*“en el derecho procesal de trabajo es necesario destacar la función de equilibrio económico-social que le asignamos, que corresponde a su finalidad específica de mantener en el proceso el equilibrio que las condiciones económicas o sociales que la vida ha alterado. Que para nosotros significa recuperar la plusvalía a través de la reivindicación en el proceso o sea la socialización...Y es más, el mantenimiento*

*del orden económico implica acabar con el desorden económico que constituye la inequitativa distribución de la riqueza o la concentración de los bienes de la producción en manos de unos cuantos privilegiados o propietarios” (Trueba Urbina, 1971, págs. 39-40).*

Desde mi punto de vista, es lógica y necesaria la autonomía procesal del derecho del trabajo respecto a los parámetros civiles. Como se ha dicho el concepto tradicional de igualdad formal en una materia como la nuestra, convertiría en inalcanzables los postulados establecidos por el derecho de fondo; es claro que las partes acceden al proceso desde dimensiones sociales distintas, por lo que la búsqueda de la igualdad debe centrarse en posicionar en un mismo plano a ambos litigantes por medio de reglas procesales concretas. La doctrina explica sobre el tema:

*“el principio de igualdad rige el proceso laboral, moderado en conexión con la naturaleza del Ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones del trabajador y empresario. El entendimiento del principio de igualdad procesal como un principio limitado no es, evidentemente nuevo; Guasp, sentenció: la igualdad absoluta no es aconsejable, y a veces ni siquiera posible” (Montoya Melgar, Galiana Moreno, Sempere Navarro, & Riós Salmerón, 2010, págs. 80-81).*

Los autores citados argumentan con base en la jurisprudencia española, cómo esta tutela reforzada hacia el trabajador no vulnera de ninguna forma el derecho constitucional de igualdad. Al efecto señalan:

*“La idea de protección del trabajador es así, en efecto, la razón inspiradora de la legislación sustantiva y procesal del trabajo. El Tribunal Constitucional ha salido al paso de la objeción según la cual la protección acentuada de una de las partes de la relación podría atender contra el derecho constitucional a la igualdad; ha dicho el Alto Tribunal (por todas, S 14/1983, de 28 de febrero, FJ II.2) que la desigualdad entre trabajador y empresario en el proceso laboral en favor del primero, no hace quebrar el principio de igualdad*

consagrado en el artículo 14 de la Const., el cual no establece un principio de igualdad absoluta. Por el contrario, es oportuno buscar el establecimiento de la igualdad real a través de un diferente régimen jurídico, impuesto precisamente para hacer posible el principio de igualdad, lo que indudablemente acontece con la desigualdad originaria que mantiene el empresario y el trabajador (...) que precisamente trata de equilibrar el Derecho Laboral, con su ordenamiento jurídico, compensador e igualitario, a través de las normas sustantivas y también de las procesales, por lo que indudablemente se ajusta a la Constitución la finalidad tuitiva o compensatoria del Derecho Laboral, exigiendo e imponiendo un mínimo de desigualdad forma en beneficio del trabajador” (Montoya Melgar, Galiana Moreno, Sempere Navarro, & Riós Salmerón, 2010, pág. 78).

A nivel costarricense, los reiterados fallos de la Sala Constitucional se han inclinado por aceptar esa idea de igualdad no absoluta, es decir, igualdad para iguales y desigualdad para desiguales (en este sentido los votos n.º 1372-1992 y 1440-1992). Concretamente, sobre el tema en discusión subrayó el carácter asimétrico del proceso laboral y su concordancia con el precepto 33 de la Carta Magna:

*“El derecho laboral, como derecho social que es, es asimétrico, pues esa rama del conocimiento jurídico ha sido erigida y desarrollada sobre la base de que en la relación laboral -objeto de regulación de ese derecho-, existe una disparidad entre los sujetos de dicha relación, a propósito de la situación de supremacía -económica- en que se encuentra el patrono sobre el trabajador. Tal asimetría, como es obvio pensarlo, se proyecta también en el proceso laboral, razón por la que en él se aprecian algunos privilegios procesales en favor del trabajador que, en el fondo, lo que persiguen es equiparar la disparidad apuntada. Además, debe recordarse que en razón de la importancia que reviste la colocación remunerada en una sociedad, es un interés fundamental encomendado al Estado, tanto por la Constitución, como por la Ley ordinaria, velar por una tutela especial al ejercicio de ese derecho”* (Saret de Costa Rica S.A. vrs Estado, 1998).

La existencia de un proceso laboral autónomo regido por una idea de igualdad procesal propia, desde mi perspectiva representa un importante avance para la concreción de otra serie de derechos específicos e inespecíficos de la clase proletaria. De la misma manera, posibilita un acceso a la jurisdicción laboral amplio y sencillo para la persona trabajadora que se verá liberada de los rigores de la materia procesal civil.

Como se dijo líneas arriba, no se busca dejar desprovisto de defensa al empleador, ya que la persona juzgadora está en la obligación de controlar que cuente con mecanismos reales para ejercer su defensa en juicio. Nuestra legislación procesal laboral (artículos 443 y siguientes del Código de Trabajo) en términos generales brinda una serie de garantías del debido proceso, permitiéndole al demandado contestar la demanda, plantear excepciones, ofrecer prueba a su favor, obtener una resolución razonada y hacer uso de los recursos de impugnación estipulados legalmente.

Para Pasco Cosmópolis la idea de desigualdad compensatoria tiene manifestaciones directas e indirectas en el proceso, las que resume en la iniciación de oficio del procedimiento, la redistribución de la carga probatoria, la aplicación de las reglas de indubio pro operario y la indisponibilidad de derechos.

En lo que respecta al primer de los puntos, es enfático en argüir que el proceso laboral puede ser establecido de manera excepcional por un sujeto distinto al trabajador (este no es el caso de la legislación costarricense pues el ordinal 462 del Código de Trabajo exige la participación del petente). Sobre la redistribución de la carga de la prueba explica:

*“El onus probando o carga de la prueba o carga de la prueba, que en el proceso común recae en el demandante o actor, en el proceso laboral es atribuido al empleador, quien es por lo común el demandado, con lo que el criterio usual es revertido; de allí que se hable con frecuencia de reversión de la carga de la prueba. El Tribunal constitucional español utiliza la expresión “desviación de la carga de la prueba”. /*



*Hay dos maneras de consagrar la reversión probatoria: expresa, cuando la norma legalmente así lo determina, como es el caso de la ley peruana, que señala que el trabajador sólo está obligado a demostrar su condición de tal, producido lo cual es de cargo del empleador acreditar con prueba que la obligación no existe o que ya ha sido pagada; u oblicua, cuando el ordenamiento consagra determinadas presunciones juris tantum en favor del trabajador, que el empleado está en la necesidad de destruir, como lo hace la ley panameña”* (Pasco Cosmópolis, 1999, págs. 8-9).

En este acápite Pla Rodríguez cita el *principio de disponibilidad de la prueba*, según el cual existirá una responsabilidad de cada una de las partes de aportar los elementos probatorios que estén a su alcance, bajo pena de darle la razón a la contraparte en caso de no hacerlo:

*“la redistribución de la prueba no llega a significar la inversión de la carga de la prueba que no puede aplicarse sino una norma expresa, pero representa una actitud más comprensiva del distinto grado de dificultades que tiene cada parte para cumplir su deber probatorio; una de las más significativas es la que la jurisprudencia uruguaya llama principio de disponibilidad de la prueba, según el cual la parte que dispone de los documentos en los que consta la prueba de los hechos controvertidos, debe suministrarlos al proceso, y si no lo hace se considera que los documentos le dan la razón a la tesis de la contraparte”* (Pla Rodríguez, 1995).

A nivel de la jurisprudencia nacional la idea de redistribución de la carga probatoria ha sido aceptada de manera pacífica e incluso podría destacarse que en general los aspectos básicos y normales de la relación de trabajo (salario, jornada, vacaciones y aguinaldo etc) corresponde demostrarlos al empleador, porque como se afirmó, cuenta con una posición privilegiada para acceder a esa información; en cambio los eventos extraordinarios (horas extra y días feriados por ejemplo) competen al demandante<sup>1</sup>. De Buen

Lozano sostiene:

*“A pesar de que a partir de la reforma de 1980, la carga de la prueba se ha imputado francamente al patrón (art. 784), existe sin duda una exigencia bilateral bajo ciertas circunstancias, que forzarían al trabajador actor a producirla, v. gr., en una demanda de nivelación salarial o en una reclamación derivada de un riesgo de trabajo. Sin embargo, la carga patronal es infinitamente mayor y ha convertido al proceso laboral, desde esa perspectiva, en una aventura peligrosa”* (De Buen Lozano, 1990, pág. 279).

Conviene agregar en este punto, que el precepto 18 del Código de Trabajo establece una presunción de laboralidad entre quien presta un servicio y quien lo recibe, teniendo únicamente la responsabilidad el trabajador de acreditar ese fundamento básico y, por consiguiente el accionado de acreditar que la connotación de esas faenas eran distintas a las alegadas.

Por otra parte, las reglas de indubio pro operario no sólo se expresan en los criterios de la valoración de la prueba, sino además en el encuadre que deba hacer el juez en las normas jurídicas aplicables al caso (principios de la norma más favorable y la condición más beneficiosa). La Sala Segunda apoyándose en la doctrina, se ha preocupado por las dificultades que enfrenta el gestionante a la hora de procurarse prueba a su favor y, ha aceptado estos parámetros como un correctivo de esa inequidad que existe entre las partes a nivel de la prueba:

*“En el Derecho Laboral, las reglas de interpretación encuentran su fundamento en el principio indubio pro operario, por la dificultad que tiene el trabajador de probar ciertos hechos. Al respecto, Américo Plá Rodríguez, considera lo siguiente: “... Pero con un mayor conocimiento práctico de las realidades que se ventilan en las contiendas laborales, ha empezado a desarrollarse hasta resultar predominante, la posición que proyecta incluso a este aspecto la regla in dubio*

1 Consúltense voto n.º 1998-0310 de la Sala Segunda.

*pro operario ... No sólo por la desigualdad básica de las partes, no sólo por el estado de subordinación en que se halla muchas veces el trabajador, sino también por la natural disponibilidad de medios de prueba que tiene el empleador y que contrasta con la dificultad del trabajador en este aspecto” (Los principios del Derecho del Trabajo, 2ª edición actualizada, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1978, p. 47). Wagner Giglio, citado por Américo Plá, ha resumido con todo acierto este razonamiento: “Además de las dificultades de asesoramiento jurídico y de realización de pericias ya apuntadas, la prueba testimonial debe provenir de otros empleados que, por definición, se encuentran subordinados al empleador, cohibiéndoseles la libertad de las declaraciones: no ignoran que si sus testimonios perjudican al patrón, corren el riesgo de perder el empleo. Por si eso no fuera suficiente, recordemos que la prueba documental, más segura, raramente puede ser presentada por el trabajador: subordinado a las determinaciones de sus superiores, no tiene medios de exigir comprobantes mientras que la empresa cuenta con un departamento de personal, toda una organización contable que dispone de abundante argumentación. La práctica evidencia que el trabajador desconoce, los datos más elementales referentes a las condiciones en que presta los servicios: cálculo del salario, monto de los descuentos, número de horas extras, etc.” (p. 47 y 48)” (Edwin Solano Salas vrs Magma S.A., 2004).*

A este sistema de interpretación, debe aunarse el principio de primacía de la realidad, el cual obliga al aplicador del derecho a ir más allá de las formas que hayan adoptado las partes para regir su contratación para dar prevalencia a lo acaecido en el terreno de los hechos<sup>2</sup>. Lo que pretende este principio es superar las diferencias de poder a las que se somete el trabajador al momento de suscribir su contrato de trabajo e interpretar y adecuar a las normas laborales las situaciones fácticas que se presentaron en la práctica. A nivel procesal es donde de mejor forma

se observa su incidencia, pues compele al juzgador a ser cauteloso respecto a la prueba documental que se presenta a su conocimiento.

Los numerales 11 y 74 del Código de Trabajo y la Constitución Política disponen el principio de irrenunciabilidad de derechos, que consiste en una imposibilidad para el propio trabajador de privarse de las normas tuitivas que el ordenamiento jurídico laboral ha dispuesto a su favor. Pasco Cosmópolis sostiene que este principio se integra con el protector para blindar al trabajador en el proceso laboral. En la jurisdicción puede expresarse en dos modalidades, la primera de ella, impidiendo a los sujetos del proceso disponer de las etapas del mismo y, las más representativa, la absoluta prohibición de transar o conciliar sobre puntos que ostenten ese carácter. Observemos la posición de la Sala Segunda:

*“es factible que las partes suscriban un arreglo conciliatorio, pero se ha expresado que, ese tipo de acuerdos, nunca puede versar sobre derechos indisponibles; amén de que, la participación del juez, está dirigida a garantizar el respeto de los derechos del trabajador. Por ello, no puede compararse con un finiquito suscrito, en forma privada, por las partes, mediante el cual podrían verse vulnerados esos derechos. Al respecto, resulta esclarecedora la siguiente resolución; de esta Sala: “Por su parte, la conciliación, que es otra forma de concluir “anormalmente” el proceso, se caracteriza cuando es ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la necesaria intervención de un tercero que procura avenir a las partes para que, con algún grado de disminución de sus derechos discutidos, alcancen un arreglo pacífico del conflicto existente entre ellas. Al igual que la transacción, puede ser judicial o extra judicial. En este último caso, el tercero ha de ser una persona física o jurídica o un órgano debidamente respaldado, ya sea por su designación de común acuerdo por los mismos contendientes o porque así*

<sup>2</sup> Sobre el tema consúltese la resolución 2003-0306 de la Sala Segunda.



*esté establecido a nivel legal o institucional. En ambas hipótesis, el resultado depende siempre de lo que las partes decidan. Mas, de conformidad con el numeral 475 del Código de Trabajo, para que la conciliación judicial tenga plena validez y eficacia como medio de extinción del proceso, ha de recaer sobre derechos disponibles o transigibles y debe ser homologado en el mismo acto por la autoridad judicial, la que, en esta materia, ha de verificar, fundamentalmente, que no contraría violentamente las leyes laborales” (Voto N° 825 de las 10 horas del 13 de setiembre del 2000)” (Martín Calderón Hernández vrs Vargas Mejías y Asociados S.A., 2001).*

Las reglas traídas a colación son claras manifestaciones de esa máxima de desigualdad compensatoria que rige al proceso laboral, que a su vez ha de ser complementada por los principios de gratuidad, celeridad e informalismo. La necesidad que el trabajador pueda acceder a estrados judiciales de manera plena, conlleva a que se le libere de todas aquellas cargas formales y económicas que implica el litigio, situación que podemos notar con agudeza en el régimen de medidas precautorias y en el relevo del patrocinio letrado. Lógicamente, estas circunstancias obligan al juez a tomar una labor de asesoramiento para la parte que arriba al proceso en esas condiciones, aspecto ha sido ampliamente objetado por los litigantes de los sectores y cámaras empresariales, mas significa una manifestación real del principio de igualdad que permea el tema en estudio.

Como corolario de lo expuesto, ha de afirmarse que el derecho procesal del trabajo mantiene como eje medular esa noción de reivindicación social que guarda el derecho de fondo. Desde mi perspectiva, no es posible brindar un trato equitativo entre los litigantes de una disputa de este tipo, ya que esto implicaría dejar desprovisto al gestionante de una respuesta satisfactoria y acorde con el ordenamiento jurídico.

### III.- Conclusiones

La materia laboral por sus características, históricamente ha buscado diferenciarse del derecho civil, por medio de una autonomía procesal sustentada en una idea de “desigualdad compensadora”. En esta clase de proceso, se plantea una visión de asimetría entre quienes acceden y, en virtud de ella, se contempla una serie de reglas y disposiciones que tienden a dar un trato disímil entre litigantes con el fin de alcanzar la igualdad como resultado final (y no como medio).

Este régimen ha sido señalado como coherente con el artículo 33 de la Constitución Política, toda vez que esa disposición no acuña un criterio de igualdad absoluto, lo que quiere decir, que únicamente serán prohibidos aquellos tratos diferenciadores irracionales y contrarios a la dignidad humana. Por lo demás, en el caso de la persona trabajadora y el empresario, se encuentra justificado un sistema con esas connotaciones, porque es claro que a nivel social y económico uno parte con ventaja sobre el otro.

Según la doctrina, las manifestaciones más explícitas de este principio las percibimos a nivel de las cargas probatorias que en su mayoría pesan sobre la figura del demandado. Asimismo, en la aplicación del principio protector en su modalidad de indubio pro operario con relación al material probatorio y, los principios de la condición más beneficiosa y la norma más favorable respecto a la respuesta jurídico positiva que deba dársele al caso. Igualmente, en cuanto al límite de la conciliación y transacción sobre derechos de carácter irrenunciable.

De forma paralela, esa la desigualdad procesal permite al juez de trabajo actuar activamente con el fin de afianzar la defensa en juicio de la persona trabajadora, idea que se ve complementada con la existencia de un proceso gratuito, informal y de fácil acceso para el promovente.

#### IV.- Bibliografía

Baylos, A. (1994). Recuperado el 1 de agosto de 2014, de sitio web de Dialnet Unirioja: [www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1426768](http://www.dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1426768)

Couture, E. (1977). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Depalma.

De Buen Lozano, N. (1990). *Derecho Procesa del Trabajo*. México DF: Porrúa.

Edwin Solano Salas vrs Magma S.A., 2004-1053 (Sala Segunda 3 de Diciembre de 2004).

Martín Calderón Hernández vrs Vargas Mejías y Asociados S.A., 2001-0350 (Sala Segunda 27 de junio de 2001).

Montoya Melgar, A., Galiana Moreno, J., Sempere Navarro, A., & Riós Salmerón, B. (2010). *Curso de Procedimiento Laboral*. Madrid: Tecnos.

Palomeque López, M. C., & Álvarez, d. M. (2001). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Ramón Areces.

Pasco Cosmópolis, M. (1999). Los Principios del Derecho Procesal del Trabajo. En C. S. Justicia, *Encuentro Iberoamericano de Justicia Laboral* (págs. 1-13). San José: Poder Judicial.

Pla Rodríguez, A. (1979). *Curso de Derecho Laboral*. Montevideo: Martin Bianchi Altuna.

Pla Rodríguez, A. (1995). *Congreso de Perú*. Recuperado el 1 de agosto de 2014, de [www.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/349.htm](http://www.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/349.htm)

Saret de Costa Rica S.A. vrs Estado, 1998-5798 (Sala Constitucional 11 de agosto de 1998).

Trueba Urbina, A. (1971). *Nuevo Derecho Procesal del Trabajo*. México DF: Porrúa.