

ESTUDIOS

## Principios del derecho procesal laboral en Brasil: Reflexiones ante el Código de Proceso Civil de 2015 y la Ley 13.467/2017

*Principles of labor procedural law in Brazil:  
Reflections in light of the Civil Procedure Code of 2015 and the Law 13.467/2017*

Ricardo José Macedo de Britto Pereira  Cristine Helena Cunha   
y Jéssica Maria Sousa Gurgel do Amaral   
*Centro Universitário do Distrito Federal, Brasil*

**RESUMEN** El propósito de este trabajo es analizar los principios del derecho procesal laboral brasileño, considerando la posible incidencia del Código Procesal Civil en el ámbito de los procesos laborales. Con la constitucionalización del derecho, el análisis de las posibles implicaciones del Código Procesal Civil en el campo laboral no debe resultar del enfrentamiento directo entre estas ramas, pero debe ser mediado por el texto constitucional. Es fundamental que el nuevo orden contribuya al acceso a los derechos de forma eficaz y rápida. La autonomía del derecho procesal laboral hoy depende mucho más de su consolidación como instrumento de realización de los valores constitucionales que de su alejamiento del derecho procesal civil.

**PALABRAS CLAVE** Derecho procesal laboral, principios, autonomía, constitucionalización.

**ABSTRACT** The purpose of this article is to discuss the principles of Brazilian Labor Procedural Law, considering the possible impact of the Civil Procedural Code in the labor procedural field. With the constitutionalization of law, the analysis of the possible implications of the new code in labor procedural should not result from direct confrontation between these two branches, but be mediated by the Constitution. It is essential that the new order will contribute to the access to rights in an effective and expeditious manner. The autonomy of Labor Procedural Law nowadays depends much more on its consolidation as a tool for the realization of constitutional values than their distance from Civil Procedural Law.

**KEYWORDS** Labor Procedural Law, principles, autonomy, constitutionalization.

## Consideraciones generales

El derecho procesal laboral ha ganado autonomía a lo largo del tiempo. En la actualidad, es incuestionable, en este campo, la presencia de los criterios que la doctrina considera relevantes para esta afirmación: la abundancia de disposiciones normativas sobre el proceso de trabajo, que observan organicidad y sistematización; los innumerables estudios específicos, que reúnen las más variadas reflexiones, conceptos y doctrinas interpretativas sobre el conjunto de normas procesales laborales; las disciplinas de derecho procesal laboral en los cursos de Derecho, con algunas calificaciones curriculares por más de un semestre; la especialidad de la jurisdicción laboral, formando un segmento del Poder Judicial totalmente dissociado de la justicia común; la presencia de institutos, procedimientos y sistema de recursos propios, distintos de las demás ramas; y, como tema central de este estudio, el reconocimiento de los principios del derecho procesal laboral.

Esta autonomía procesal está directamente asociada a la consolidación del derecho laboral en nuestro ordenamiento jurídico. Se puede decir que, con la consagración del valor social del trabajo y de varios derechos fundamentales de los trabajadores en el texto constitucional, se hace más evidente y justificada.

Tradicionalmente, el proceso hacia la autonomía del derecho laboral y del derecho procesal laboral, al igual que el de otras áreas que se han desligado de su origen, se ha desarrollado en una perspectiva horizontal. Así, para valorar la existencia de distintas características, en defensa de las nuevas áreas se utilizaron como referencia el derecho civil y el derecho procesal civil, y como parámetro se adoptaron disposiciones infraconstitucionales. El camino entre distancia o proximidad varió según las discusiones sobre la suficiencia o no de la normativa laboral y procesal para ofrecer respuestas a los conflictos en este ámbito.

Con la llegada del Código Civil de 2002, surgieron varias dudas acerca de la aplicación de sus disposiciones en el ordenamiento normativo laboral. Este es también el caso del Código de Proceso Civil de 2015 (CPC/2015) del Brasil. Hubo espacio para intensos debates sobre la incidencia de nuevas disposiciones procesales civiles en el proceso laboral, mitigadas, en parte, por la Instrucción Normativa 39/2016 del Tribunal Superior del Trabajo en Brasil. La discusión continuó con el tiempo y tomó nuevas formas con la Ley 13.467/2017.

En este contexto, la reanudación de las disputas interpretativas es inevitable. Con la entrada en vigor del Código Procesal Civil de 2015, junto con la idea de buscar una mayor efectividad de los derechos laborales, se tenía como finalidad retardar su observancia, mediante el uso de incidentes y procedimientos todavía desconocidos para el proceso laboral. Con la Ley 13.467/2017, este segundo propósito ganó apoyo en la interpretación gramatical del derecho positivizada.

De ahí la importancia de establecer las bases de este estudio. Este texto parte de

la premisa de que el desprendimiento del proceso laboral en relación al proceso civil, desde un momento determinado, ha tenido implicaciones constitucionales que ya no pueden ser ignoradas.

La aplicación de las disposiciones procesales civiles no solo está condicionada a la constatación de omisiones en el proceso laboral. Como instrumento para la realización de los derechos laborales, fue constitucionalizado, por lo que este análisis en algún momento debe ser verticalizado, tomando en cuenta el texto constitucional. De la misma forma, la interpretación y aplicación de las disposiciones legales propias del derecho procesal laboral deben ser guiadas por la Norma Mayor.

Varios principios constitucionales orientan el proceso laboral, independientemente de cualquier disposición expresada al respecto. No es porque el Código de Proceso Civil de 2015 enumera principios constitucionales relevantes que solo a partir de entonces comenzarán a afectar el proceso laboral. Por otro lado, no puede la legislación infraconstitucional, como la Ley 13.467/2017, suprimir los derechos garantizados constitucionalmente.

En la interpretación conforme la Constitución (artículo 1 del CPC/2015) de las disposiciones procesales, se observa que las directrices delineadas por el Código Procesal Civil —informalidad, lealtad, celeridad, fines sociales, exigencias del bien común, dignidad humana, proporcionalidad, razonabilidad, publicidad y eficiencia (artículo 8 del CPC/2015)— son obligatorias en el proceso laboral, y algunas de ellas se originaron en el proceso laboral, inspirando el cambio en la codificación procesal civil.

Desde el conjunto normativo constitucional que ampara el trabajo en nuestra sociedad, se impone la imposición de una protección rápida y efectiva de los derechos laborales. Es un imperativo que no sucumbe a exigencias que se basan únicamente en la seguridad procesal o la estandarización de los ritos.

Por lo tanto, el estudio de los principios del derecho procesal laboral, desde la perspectiva del Código Procesal Civil de 2015 y la Ley 13.467/2017, se dividirá en cinco partes: la constitucionalización del derecho laboral y el derecho procesal laboral; la verticalización de la instrumentalidad del proceso; la concepción actual en el estudio de los principios; las relaciones entre el ordenamiento procesal laboral y el Código Procesal Civil y el alcance de los artículos 769 de la Consolidación de las Leyes Laborales del Brasil, llamada *Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*, y 15 del CPC/2015; y los principios del derecho procesal laboral.

Finalmente, es importante decir que todas las leyes y normas citadas en este trabajo son del ordenamiento jurídico brasileño.

## **La constitucionalización del derecho laboral y procesal laboral**

Como se ve, los principios del derecho procesal laboral y el derecho laboral no son el resultado de la oposición con el derecho procesal civil y el derecho civil. Con la

ampliación del proceso de constitucionalización del derecho, estos principios comenzaron a encontrar en la Constitución y en el sistema de valorización del trabajo consagrado en ella su base de fundamentación.

La constitucionalización del derecho hace que todo el ordenamiento jurídico converja en la Constitución, unificando los ordenamientos parciales en torno a una comunidad de valores que irradia a través de las distintas ramas (Favoreau, 2000: 25). A medida que se expande el proceso de constitucionalización, la incidencia del contenido constitucional es más efectiva, reduciendo la posibilidad de desarrollo autónomo de las ramificaciones. La estricta legalidad y los principios generales de cada rama pierden espacio para el avance de las normas constitucionales e internacionales (Favoreau, 2000: 72).

El exceso al que condujo el principio de legalidad al formular el Estado de derecho ha creado confusión entre legalidad y derecho. Los documentos constitucionales de la Europa del siglo XIX trataban de la organización política. Los derechos reconocidos no contaban con garantías constitucionales directas y se remitían invariablemente a la ley. Los jueces y los tribunales no confrontaron las leyes con los textos constitucionales, solo los aplicaron. Estos documentos constitucionales no garantizaban los principios democráticos, ya que establecían restricciones al sufragio activo y pasivo. Además, proporcionaron mecanismos flexibles para modificar disposiciones constitucionales (Enterría, 2006: 66).

La legalidad tradicional difiere de la noción actual de constitucionalidad, ya que no permite el fraccionamiento. No es posible imaginar una constitucionalidad para la administración y otra para los particulares (Favoreau, 2000: 26-33). Cada área del derecho tiene sus respectivas leyes o principios, y conviene hablar de leyes y principios laborales, penales, civiles o internacionales, pero no es concebible que cada rama del derecho tenga su propia constitución (Favoreau, 2000: 26-33).

La constitucionalización del derecho no se limita a modificar la jerarquía de las disposiciones normativas, sino que también implica un cambio profundo en el sentido de las disposiciones legales de todas las ramas del derecho, siguiendo la línea de valor común consagrada en el texto constitucional.

La Constitución, en el constitucionalismo actual, no solo establece «las reglas del juego», sino que participa directamente en ella. Además de su potencial transformador, establece garantías, condicionando las decisiones de la mayoría y estableciendo un rol para los jueces. Los operadores legales ya no acceden a la Constitución a través del legislador, sino que lo hacen directamente (Prieto Sanchís, 2003: 123).

El fenómeno de la constitucionalización del derecho laboral surgió a principios del siglo XX, con las Constituciones de México en 1917 y Weimar en 1919, período en el que se produjo su internacionalización con la creación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919.

A pesar de la importancia de que los derechos sociales estén en la Constitución,

la fuerte influencia del concepto de Estado de derecho imperante en ese momento terminó por frenar la fuerza normativa de estos derechos. Prevalcieron las tesis conservadoras de Carl Schmitt, en el sentido de que el carácter mixto de la segunda parte de la Constitución de Weimar, con matrices ideológicas diferenciadas, liberales y sociales, de los derechos fundamentales, estableció un orden oscuro que hacía inviable la toma de decisiones. Según el jurista, la opción fundamental era por el Estado de derecho burgués, que se extrae del preámbulo y de las disposiciones iniciales de la Constitución, por lo que los derechos contenidos en la segunda parte representaban únicamente compromisos dilatorios (Schmitt, 1982: 52-54).

En la segunda mitad del siglo XX, el proceso de constitucionalización e internacionalización del derecho laboral adquirió un impulso diferente. A partir de ahí, se consolida el compromiso internacional con los derechos humanos y, a nivel nacional, la supremacía de las constituciones.

Además de la elevación de varios derechos de los trabajadores al plan constitucional, el estudio, interpretación y aplicación de los derechos previstos en las normas laborales infraconstitucionales comenzaron a realizarse desde una perspectiva constitucional.

En varios pasajes del texto constitucional brasileño es posible observar la centralidad del ser humano y el trabajo en la dinámica social, económica y política, a través de niveles civilizadores que aseguran la vida en sociedad, frente a todo tipo de explotación y conversión del ser humano en mercancía.

La noción de dignidad humana, inspirada en la doctrina kantiana, diferenciando lo que es posible intercambiar y determinar un precio de lo que no se puede, se incorporó al movimiento obrero a mediados del siglo XIX y se asoció a la idea de justicia, lo que le permitió traspasar el campo del pensamiento para la práctica jurídica (Häberle, 2005: 118). Esta contextualización fue decisiva para sacar de este concepto la idea de esencia inmutable ajena a las acciones humanas, insertándola en el espacio concreto de las luchas por el reconocimiento y la inclusión social (Flores, 2003: 62-63). Como subraya Habermas (2012: 11), el «llamado a los derechos humanos se alimenta de la indignación de los humillados por la violación de su dignidad humana».

El trabajo decente es una constante a lo largo de la historia del derecho laboral y del derecho procesal laboral, aunque recientemente ha recibido especial atención por parte de la doctrina y jurisprudencia laboral. Es a través del trabajo que el ser humano se realiza y se revela en su identidad social (Delgado, 2006: 236). A nivel internacional, la dignidad del trabajador se ha convertido en la base del programa de trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo.

El ordenamiento jurídico procesal laboral es un instrumento que garantiza el trabajo decente y su distorsión no es admisible para servir a la explotación del trabajador o comprometer la efectividad de sus derechos.

La instrumentalidad del proceso laboral pasó a tener como principal referencia la

Constitución de 1988 del Brasil, por lo que el Código de Proceso Civil de 2015 y la Ley 13.467/2017 no pueden cambiar esta relación. Por tanto, las consideraciones sobre la posible influencia de la ley procesal civil en el proceso laboral y la interpretación de la llamada «reforma laboral» no deben hacerse a través del enfrentamiento directo entre el conjunto normativo de cada uno o su interpretación gramatical, sino con la mediación de la Constitución.

La reforma laboral en Brasil, incorporada en el ordenamiento jurídico de la Ley 13.467/2017, presentó modificaciones con la idea de materializar un desmantelamiento de la estructura estatal encargada de proteger los derechos laborales lesionados o amenazados (Teixeira, 2017: 103). Algunos cambios de procedimiento previstos en la Ley 13.467/2017 incluso comprometieron el nivel mínimo procesal civilizador garantizado por la Constitución a las personas de bajos ingresos económicos, limitando, por ejemplo, el acceso a la justicia (Delgado y Delgado, 2017: 48).

Según Mauricio Godinho Delgado y Gabriela Neves Delgado (2017: 52), cambios en el alcance procesal de la reforma laboral «buscan crear un escenario de corrección inviable de pérdidas sociales, económicas y legales a través de la ciudadanía procesal democrática».

Como enseña Plá Rodríguez, al abordar los principios del derecho material del trabajo, cuanto más se destaca la desigualdad jurídica, económica y social, más demuestran los principios su razón de ser y deben ser invocados, defendidos y aplicados, ya que no solo reflejan el derecho laboral, como que lo arman y lo apoyan (Plá Rodríguez, 2000: 80-107).

Asimismo, dado que el derecho procesal laboral es el medio para la efectividad del derecho material, es fundamental observar los principios constitucionales del proceso laboral y su estudio para proteger la dignidad del trabajador, en el contexto de la innovación legislativa.

## **Verticalización de la instrumentalidad del proceso**

La idea de instrumentalidad en el proceso comenzó a ser ampliamente difundida para contener los excesos resultantes de su autonomía, que la convirtieron en un fin en sí mismo y no en un medio para la realización del derecho material.

Las concepciones más actuales no dejan de enfatizar este aspecto de la interdependencia entre derecho procesal y material. Aquí tampoco se trata de una relación lineal, ya que, de la misma forma, pasa por la Constitución.

Según Dinamarco (1994: 30), el «proceso que hoy nos sirve debe ser espejo y salvaguarda de los valores individuales y colectivos que el orden constitucional actual entiende consagrar». Como advierte el procedimentalista, existe un desajuste entre la Constitución y el proceso que hay que superar. Esto es porque el «orden procesal es habitualmente más lento que la Constitución, en su evolución gradual según la

interpretación dinámica (sociológica) de los textos» (Dinamarca, 1994: 35). Y aclara que este retraso en el orden procesal resulta del «prejuicio consistente en considerar el proceso como un mero instrumento técnico y el derecho procesal como una ciencia neutral ante las opciones axiológicas del Estado» (Dinamarca, 1994: 35). Concluye que esta «neutralidad axiológica es, en realidad, la superposición de posturas o intenciones conservadoras» (Dinamarca, 1994: 35).

La distinción que sucede entre el derecho material y procesal no es absoluta, ya que ambos tienen ámbitos sociales y políticos comunes. La consideración del proceso como un instrumento significa que la interpretación de sus disposiciones y las soluciones a los problemas que le incumben están determinadas por los valores que establecen los pilares del derecho material, ubicados en el texto constitucional.

La defensa de la instrumentalidad del proceso no significa no considerar su importancia en la definición de los derechos previstos en el ordenamiento jurídico. Estos derechos no representan datos definitivos, sino posibilidades cuya densificación se produce en el transcurso del proceso. Los actores que participan del proceso contribuyen de manera decisiva para la modulación de los derechos.

Un segmento doctrinal importante incluso se aleja de la corriente que defiende la instrumentalidad del proceso, para identificar, en esta relación con el derecho material, un carácter orgánico. Como señaló Calmon de Passos, el proceso «no es algo que opera como un mero instrumento, sino algo que integra el ser mismo del derecho, un elemento que lo integra, en una relación orgánica» (Passos, 1999: 23-74).

Tanto la visión instrumentalista como la orgánica reaccionan ante la autonomía exacerbada del proceso y defienden la aproximación con el derecho material. El enfoque orgánico no llega al punto de relativizar el derecho material o a disminuir su importancia. Por el contrario, así como no se puede decir que el proceso no aporta nada en cuanto a definir el contenido de la ley aplicable, no se puede desconocer que la actividad procesal, además de estar delimitada por la ley material, opera para su implementación y efectividad.

Con la constitucionalización del ordenamiento jurídico laboral, el proceso laboral se presenta como un instrumento para la realización de los valores constitucionales relacionados con el trabajo en la sociedad. Los principios del derecho procesal laboral están directamente vinculados a los principios constitucionales relacionados con el trabajo decente.

## **La concepción actual en el estudio de los principios**

Según la concepción tradicional, los principios podrían tener un impacto en las normas jurídicas, desde fuera, al no integrar el ámbito legal. Una vez reconocida la posible interferencia de factores no legales en la dinámica normativa, se atribuyó a los principios la función subsidiaria de carácter informativo y orientador. En esta

perspectiva, los principios solo han inspirado la creación de normas legales, dándoles sentido y dirección, contribuyendo para su interpretación y completándolas, para rellenar las lagunas legales.

Los principios apuntaban a la correcta implementación del sistema legal y se hicieron evidentes con la aplicación de las normas. El carácter obligatorio estaba presente solo en las reglas; los principios les dieron significado y densidad. Podrían incorporarse a textos legales, tomando la forma de normas legales.

En la concepción actual, los principios constituyen una categoría normativa. La distinción ya no se hace entre principios y norma, sino entre principios y reglas. En lugar del carácter puramente directivo, desprovisto de normatividad primaria, los principios pasan a pertenecer a la categoría de normas jurídicas y a diferenciarse de otras especies normativas compuestas por reglas. Las reglas cumplen con todas las condiciones de su aplicación, reduciendo el margen de valoración por parte del aplicador, quien verifica si es una hipótesis o no de su incidencia. Los criterios para su aplicación, como la cronología y la especialización, se establecen en abstracto. En expresión de Dworkin, las reglas se aplican a la base del todo o nada y admiten una formulación abstracta de los criterios para su aplicación, en términos de validez. La aplicación de los principios, a su vez, está condicionada a una situación particular. En cada caso concreto, es necesario comprobar el peso o la importancia de un determinado principio para su resolución, considerando otros principios que también contribuyen a ello. Los principios constituyen una modalidad de norma apropiada para la resolución de los llamados casos difíciles (Dworkin, 1999: 74).

Los principios aproximan norma y realidad. Son inclusivos en la medida en que su aplicación tiene en cuenta varios aspectos que confluyen a la solución ofrecida. Además, vinculan directamente los comportamientos en la sociedad, sin perder su carácter de razones o justificaciones de estructuras y funciones, ahora sumadas al atributo obligatorio en un sentido fuerte.

Las concepciones basadas en principios han alcanzado un prestigio considerable, aunque su aplicación en la práctica jurídica es uno de los temas más desafiantes en los estudios del derecho. El punto central de las discusiones es la actividad del intérprete o ejecutor legal, o sea, dentro del ámbito de la serie de casos.<sup>1</sup>

El carácter de las normas excluye y es cerrado cuando reúne las condiciones para su aplicación, lo que simplifica la actividad de fundamentar decisiones. Los principios, por el contrario, abiertos e inclusivos, transfieren un margen de apreciación considerable a los ejecutores de la norma, quienes, mediante el ejercicio de juicios de valor, determinan la decisión más adecuada en cada caso. En consecuencia, las respuestas legales son más maleables, pero con mayores exigencias de justificación.

---

1. Entre varios autores: Alexy (2001), Dworkin (1999), Zagrebelsky (1997), Prieto Sanchís (2003) y Barroso (2009).

Lo que la Constitución ordena o prohíbe en forma de principios debe llevarse a cabo en la mayor medida posible en las condiciones de hecho y de derecho. La forma para lograr esta optimización es el principio de proporcionalidad, en sus tres subdivisiones: «idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto» (Alexy, 2001: 26). La idoneidad y la necesidad se refieren a las posibilidades fácticas. La proporcionalidad en sentido estricto a las posibilidades jurídicas, determinadas por los «principios que juegan en sentido contrario» (Alexy, 2001: 31). En este *último caso*, «cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro» (Alexy, 2001: 31).

Las funciones tradicionales de los principios, en el sentido de proporcionar una base a las estructuras y acciones, siguen siendo de gran importancia, junto con la función más actual de vincular, de manera obligatoria, las conductas en la sociedad.

### **Las relaciones entre el ordenamiento Procesal Laboral y el Código Procesal Civil: El alcance de los artículos 769 de la CLT y 15 del CPC 2015**

El nexo entre el proceso laboral y el proceso civil es el artículo 769 de la Consolidación de las Leyes Laborales, que determina la aplicación subsidiaria de la legislación procesal común en los casos omitidos, salvo que sea incompatible con las normas consolidadas sobre el proceso laboral.

La doctrina ya estaba ampliando el concepto de *casos omitidos* para incluir en él la previsión que no es actual (omisión ontológica) o ya no es adecuada para brindar la protección perseguida (omisión axiológica). Si en el pasado el artículo 769 de la Consolidación de las Leyes Laborales sirvió de cláusula barrera a las disposiciones de un proceso común marcado por un carácter liberal e individualista, los avances de los últimos tiempos en el proceso civil, encaminados a una protección rápida y efectiva, imponen la relectura del artículo 769 para que, en lugar de cerrar el proceso laboral para el proceso civil, se determine su apertura, para que el proceso laboral pueda cumplir adecuadamente con su función. La tendencia actual es que las disposiciones normativas más actuales o adecuadas en los procesos civiles prevalezcan sobre las del proceso laboral (Bezerra Leite, 2014: 101-111). El propio artículo 769 no impidió que la jurisprudencia admitiera la incidencia del derecho procesal común, a pesar de la disposición expresa en el proceso laboral.<sup>2</sup>

En este sentido fue la posición inicial de Souto Maior (2015: 161):

Y como la regla del artículo 769, del CLT, debe entenderse como una regla de protección del CLT contra las amenazas de la CPC, no es posible utilizar la misma regla para evitar la aplicación de las reglas de la CPC que, en la evolución legislativa,

---

2. Bezerra Leite (2014) menciona el ejemplo de la Súplica del Tribunal Superior Laboral en Brasil (TST) 303.

se vuelven si más efectivos que los previstos en el CLT. Es decir, incluso si el CLT no calla, no se puede rechazar la incidencia del CPC, cuando está más avanzada en el aspecto específico.

El artículo 15 del Código de Procedimiento Civil de 2015, que prevé la aplicación complementaria y subsidiaria de sus disposiciones en ausencia de normas que regulen los procesos electorales, laborales o administrativos, facilita esta apertura, sin afectar el requisito de compatibilidad que determina el citado artículo 769. Los principios del derecho procesal laboral quedarían totalmente distorsionados si fuera extraída la comprensión de la aplicación automática del proceso civil en el proceso laboral, desconociendo la protección efectiva de los derechos aplicables a las relaciones laborales. Por tanto, la incidencia de las disposiciones normativas del procedimiento civil debe ser valorada en cada caso, siempre mediada por los principios constitucionales de protección laboral.

Es necesario valorar si la disciplina aporta ventajas para la resolución del conflicto sometido al Poder Judicial Laboral, en términos de celeridad y eficacia. Si no, la disciplina anterior debe permanecer.

La determinación de la norma aplicable, tanto en el ámbito del derecho laboral como en el proceso laboral, constituye una tarea que se ubica en el ámbito principiológico, es decir, sujeta a criterios de proporcionalidad, según las circunstancias del caso concreto.

La doctrina ha estado prestando atención a los conceptos de subsidiariedad y flexibilidad. A pesar de innumerables dudas, parece prevalecer el entendimiento de que la subsidiariedad se configura por la falta de disciplina de un instituto jurídico en su totalidad. La supletividad aparece cuando existen disposiciones procesales laborales que disciplinan una situación o un instituto jurídico, pero no de manera integral, dando margen a la complementación (Meireles, 2015: 31-54; Schiavi, 2015: 55-64).

La dificultad para establecer una mayor precisión se debe a la tendencia a confrontar la supletividad con la subsidiariedad y hasta entonces no existía una elaboración muy rigurosa sobre el alcance de la subsidiariedad previsto en el artículo 769 de la Consolidación de las Leyes Laborales.

Abstraer para presentar el concepto de normas aplicadas de manera supletiva y subsidiaria, a través de parámetros rígidos, para examinar las posibles implicaciones del alcance del artículo 15 del Código de Procedimiento Civil, no parece ser la mejor opción.

En cualquier caso, es posible extraer de la referida disposición procesal civil la finalidad de extender la incidencia de las provisiones procesales civiles al proceso laboral. Sin embargo, esta expansión solo ocurrirá si se pasa la prueba del requisito de protección rápida y efectiva de los derechos laborales. Además, la nueva orden procesal civil prevé una mayor flexibilidad en los procedimientos, lo que permite la adecuación al procedimiento laboral para no sacar su esencia.

En definitiva, ya sea por la disciplina parcial de un determinado instituto o por su ausencia, las disposiciones procesales comunes solo se aplicarán en el proceso laboral cuando ofrezcan justificaciones en términos de efectividad y celeridad en la realización de los derechos laborales.

Como observa Cesário (2015: 407):

No se puede negar, en este contexto, que la combinación dialógica de los artículos 769 de la CLT y 15 de la CPC/2015 (y de otras disposiciones y microsistemas procesales, como se verá más adelante), diseñados para cumplir, realizada con cuidado y método científico, puede realzar la instrumentalidad del proceso laboral, sin desnaturalizar ni remotamente su esencia.

En este punto, es posible afirmar sin temor que el artículo 769 de la Consolidación de Leyes Laborales no fue derogado por el artículo 15 del Código de Procedimiento Civil, sino que se integra con él, por lo que la aplicación más amplia del proceso común debe continuar observando la condición de la compatibilidad con los principios del proceso laboral.<sup>3</sup>

### **Principios del derecho procesal laboral**

Existe una tendencia a identificar como principios del derecho procesal laboral solo aquellos que no son principios del derecho procesal civil. El aspecto de que el proceso civil haya asimilado procedimientos y técnicas adoptadas en el proceso laboral, no convierte el principio correspondiente en un principio del proceso civil, ya que no es exclusivo del proceso laboral. Lo importante es que el principio sigue cumpliendo un papel en la consolidación de los valores constitucionales relacionados con el trabajo en la sociedad.

Por tanto, lo principal no es reconocer la autonomía absoluta del proceso laboral con relación al proceso civil, sino acoger técnicas y procedimientos capaces de proporcionar una protección efectiva y rápida de derechos, ya sea en el propio proceso laboral o en el proceso civil, que conduce inevitablemente a la existencia de principios comunes. La autonomía del derecho procesal laboral se hace ahora más evidente, no con su distanciamiento del derecho procesal civil, sino con el cumplimiento de su función de hacer realidad la Constitución, mediante la adecuada, rápida y efectiva aplicación de los derechos laborales.

Se presentarán los siguientes principios del derecho procesal laboral, sin que ten-

---

3. Mientras que Edilton Meireles defiende la derogación del artículo 769 de la CLT, pero defiende que no es admisible la aplicación de una norma incompatible con la parte que se pretende integrar o complementar, porque, si se hiciera, estaría revocando el sistema o la regla individual más especial. Mauro Schiavi, por el contrario, entiende que el artículo 15 del CPC/2015 no contradice los artículos 769 y 889 de la CLT y que, de hecho, los armoniza.

ga como finalidad establecer una lista exhaustiva, o incluso coincidir con lo elaborado por la doctrina, además de no realizar un análisis más profundo de cada uno, considerando las limitaciones del presente estudio.

### Principio de protección en el derecho procesal laboral

La finalidad del derecho procesal no se limita a su aplicación, sino a la realización del derecho material reivindicado (Maior, 2009: 50). En esta línea, es fundamental que el proceso de trabajo se mantenga en consonancia con los principios del derecho laboral, para que sus institutos alcancen el ámbito de reducir, en su ámbito, las desigualdades entre empleado y empleador que existen en el plano material (Pimenta y Nigri Faria, 2016: 92).

Partiendo de esta premisa, cabe señalar que, por el principio protector, el trabajo es algo diferente a una mercancía y el ser humano no es una herramienta. El principio está directamente vinculado a la dignidad del trabajador y al trabajo decente, que tienen rango constitucional.

Para garantizar la dignidad del ser humano, es necesario generar desigualdades que compensen el desequilibrio de la relación jurídica, apoyando al trabajador ante posibles abusos patronales. La preocupación central del principio es proteger a uno de los sujetos para lograr una igualdad sustancial y verdadera. La igualdad deja de ser un punto de partida para convertirse en una meta o aspiración del ordenamiento jurídico.

En la Constitución de 1988, la protección, como elemento esencial del derecho del trabajo, se ubica en diferentes partes de su texto. Se previó una serie de derechos individuales y colectivos, así como garantías para la realización de sus disposiciones en el marco del Estado de derecho democrático y de los fundamentos de la ciudadanía, de la dignidad de la persona humana, de los valores sociales del trabajo y de la libre iniciativa y pluralismo político (artículo 1). Incluido en el título 2, «Derechos fundamentales y garantías», capítulo 2, «Derechos sociales», se encuentra una lista muy expresiva de derechos laborales. El sistema de protección laboral se establece como un nivel mínimo que tiene como premisa su aumento progresivo, como se expresa en la cláusula que prevé, además de los enumerados en el artículo 7 de la Constitución brasileña, otros derechos que tienen como objetivo mejorar las condiciones sociales de los trabajadores urbanos y rurales (artículo 7, *caput*). La disposición expresada en la Constitución de derechos, que busca mejorar la condición social del trabajador, resulta del reconocimiento constitucional de una posición desfavorecida de los trabajadores urbanos y rurales con relación al sujeto que toma los servicios en la relación jurídica, con la consecuente imposición constitucional de cambiar esta realidad.

Evidentemente, todo este aporte de derechos presupone instituciones que aseguren que sean efectivamente accesibles para los trabajadores. Además de varios actores

sociales y estatales responsables por la defensa de los derechos de los trabajadores, el Poder Judicial Laboral experimentó con la Constitución de 1988 y su Enmienda Constitucional 45/2004, una expansión significativa para cumplir con su misión de reaccionar frente a violaciones a la orden laboral. El aspecto de que se trate de una justicia especializada, aunque esto también ha sucedido en constituciones pasadas, ya demuestra la importancia que la constituyente ha dado desde el origen al fenómeno del trabajo en nuestra sociedad.

Con la Enmienda Constitucional 45/2004, la constituyente derivada encargó al Poder Judicial Laboral nuevas responsabilidades, exigiendo disposición jurisdiccional que eleve el trabajo en nuestra sociedad al pedestal que la Constitución le reservaba.

Por tanto, es misión de todo el Poder Judicial Laboral impulsar los cambios que impone la Constitución para elevar el nivel de los derechos sociolaborales, con el fin de mejorar la condición social de todos los trabajadores urbanos y rurales del país.

Sin embargo, no existe consenso doctrinal sobre la existencia del principio de protección en el ámbito del derecho procesal laboral. Se argumenta que la interpretación y aplicación de la legislación laboral sigue el sistema general. Las peculiaridades no se ubican en la actividad interpretativa, sino en las normas que regulan las relaciones laborales. La tarea del juez es la misma, aunque el derecho material a ser interpretado es diferente, ya que el Poder Judicial debe ser imparcial.

El argumento no prosigue, pues parte de la premisa errónea de que la incidencia del principio de protección en el proceso podría comprometer la exención o imparcialidad del juez. Se puede argumentar que la especialidad del derecho laboral, basada en la desigualdad de contratistas, corregida a través de otras desigualdades presentes en los principios del derecho material, influye en la interpretación y aplicación de estas normas en el proceso.

La protección efectiva de los derechos de los trabajadores a través del proceso de justicia especializada depende de la incidencia de la protección no solo en la enunciación de los derechos, sino hasta el momento de su realización. El proceso judicial lleva a nuevas disputas interpretativas, ocupación de espacios y consolidación de posiciones. Si el principio de protección solo fuera aplicable en el ámbito del derecho sustantivo, las garantías previstas en el equilibrio de las relaciones jurídicas serían neutralizadas o incluso revertidas en el transcurso del proceso. Como ya se destacó, es esta supuesta neutralidad la que provoca el desajuste entre el proceso y la Constitución.

La protección en el proceso laboral se da tanto en el contenido de las disposiciones legales, por el carácter informativo de los principios, como en el campo de su interpretación, por el carácter hermenéutico y normativo.

El ordenamiento procesal laboral prevé una serie de distinciones de trato, considerando la desigualdad de las partes. Pueden citarse como ejemplos de desigualdades

previstas en la legislación procesal laboral: los beneficios de la justicia gratuita son más accesibles para los trabajadores que para los empleadores; la inversión de la carga de la prueba, generalmente en beneficio del empleado; la diferencia con relación a los efectos de no comparecer a la audiencia; o el depósito de apelación para el conocimiento del recurso, requerido solo del empleador y no del empleado.

En el aspecto interpretativo, el principio de protección debe orientar al juez en todas sus decisiones. El mandato del artículo 7, *caput*, de la Constitución brasileña, al enumerar diversos derechos de los trabajadores urbanos y rurales, al insertar «además de otros que apuntan a mejorar su condición social», vincula no solo el Poder Constituyente derivado, el Poder Legislativo y los actores sociales, pero también el Poder Judicial.

Se observa que los subprincipios de protección mencionados por Plá Rodríguez, la norma más favorable, la condición más beneficiosa e *in dubio pro operario*, representan criterios más procesales que los del derecho sustantivo (Plá Rodríguez, 2000: 107), de aplicación e interpretación de normas al caso concreto.

Se puede decir que, ante las posibilidades, alternativas y caminos, se debe elegir la ruta que logre una mayor protección laboral. Por tanto, ante la existencia de más de un instrumento normativo aplicable al caso, se debe observar lo que es más beneficioso, respetando en general su completitud. En presencia de más de una condición de trabajo, debe prevalecer la más beneficiosa. Si existen varias posibilidades interpretativas, siempre se debe buscar la más favorable.

El principio *in dubio pro operario* sufre una considerable resistencia doctrinal y jurisprudencial. Según Delgado (2015: 215) ya está incluido en la norma más favorable, en su dimensión interpretativa.

La aplicación del principio sobre las pruebas también sufre resistencia, ya que no tiene sentido admitir dudas sobre los hechos. O ocurrieron o no ocurrieron. No se trata de interpretar la norma para valorar el alcance de la prueba, sino de valorar un medio probatorio para resolver la controversia, lo que no permite suplir las deficiencias probatorias. De hecho, la duda puede referirse a la capacidad de la parte para presentar o no la evidencia y no en relación con su suficiencia. Es lo que se denomina actualmente la carga dinámica de pruebas, incluso consagrado en el Código de Proceso Civil de 2015 del Brasil, que, en sus artículos 139 y 373 (aplicables al proceso laboral, en los términos del artículo 3, numerales 3 y 4, de la Instrucción Normativa 39/2016 del Tribunal Superior Laboral en Brasil, TST) proporciona:

Artículo 139. El juez dirigirá el proceso de acuerdo con lo dispuesto en este Código, siendo responsable de: [...] 6) Extender los plazos procesales y modificar el orden de producción de las pruebas, adecuándolas a las necesidades del conflicto para dar mayor efectividad a la protección de la ley;

Artículo 373. La carga de la prueba es: 1. Al autor, en cuanto al hecho que constitu-

ye su derecho; 2. Al imputado, en cuanto a la existencia de un hecho que obstaculice, modifique o extinga el derecho de autor.

§ 1. En los casos previstos por la ley o ante peculiaridades del caso relacionadas con la imposibilidad o excesiva dificultad de cumplir el cargo en los términos del *caput* o la mayor facilidad para obtener prueba del hecho contrario, el juez podrá asignar la carga de la prueba de otra manera, siempre que lo haga mediante resolución motivada, en cuyo caso deberá dar a la parte la oportunidad de descargar la carga que le ha sido encomendada.

El artículo 373 de la CPC/2015 inspiró el cambio realizado en el artículo 818 de la CLT por Ley 13.467/2017, que ahora dice lo siguiente:

Artículo 818. La carga de la prueba es: 1. El reclamante, en cuanto al hecho que constituye su derecho; 2. Al demandado, en cuanto a la existencia de un hecho que obstaculice, modifique o extinga el derecho del demandante.

§ 1. En los casos previstos por la ley o habida cuenta de las peculiaridades de la causa relacionadas con la imposibilidad o excesiva dificultad de cumplir el cargo previsto en este artículo o la mayor facilidad para obtener prueba del hecho contrario, el tribunal podrá asignar la carga de prueba de otra manera, siempre que lo haga mediante resolución motivada, en cuyo caso deberá dar a la parte la oportunidad de descargar la carga que le ha sido encomendada.

§ 2. La decisión a que se refiere el § 1 de este artículo deberá pronunciarse antes de la apertura de la instrucción y, a solicitud de la parte, implicará el aplazamiento de la audiencia y permitirá probar los hechos por cualquier medio en derecho admitido.

§ 3 La decisión a que se refiere el § 1 de este artículo no puede generar una situación en la que el cumplimiento de la acusación por parte de la parte sea imposible o excesivamente difícil.

En la misma línea, el artículo 6, numeral 8, de la Ley brasileña 8.078/90 incluye, entre los derechos del consumidor: «La facilitación de la defensa de sus derechos, incluida la inversión de la carga de la prueba, a su favor, en el proceso civil, cuando, a criterio del juez, el alegato sea creíble o cuando resulte insuficiente, según las reglas ordinarias de la experiencia».

Tales previsiones son relevantes no solo por la desigualdad de las partes, sino también por el estado de subordinación del empleado y también por la disponibilidad natural de evidencia por parte del empleador. La prueba testimonial generalmente se toma de otros empleados, que están subordinados al empleador. El trabajador rara vez puede presentar pruebas documentales, ya que los documentos están en la empresa.

Así, es claro que la distribución de la carga de la prueba y su inversión no culminan en la parcialidad del juez, ya que no son las reglas de interpretación de la prueba contenida en el expediente ni la capacidad de suprimir la ausencia de prueba que

debe presentar la parte infractora, instituto procesal que determina quién presenta la prueba. La carga probatoria dinámica, con la valoración de una mayor aptitud probatoria, incluyendo como consecuencia del principio de protección, parte de la realidad de los sujetos del proceso, para lograr su efectividad, dotando al juez de elementos probatorios más concretos, o apoyo legal objetivo en su ausencia, para juzgar imparcialmente.

### Principio del acceso calificado a la justicia laboral

Es un principio que no es abordado por la doctrina, pero que es relevante para dar efectividad a la protección prevista en el texto constitucional. Este principio tiene en cuenta que los derechos laborales no se dirigen a los trabajadores solo en su individualidad, sino también en su comunidad. La violación de estos derechos atenta contra el bloque constitucional acerca de las condiciones laborales, por lo que se facilita e incluso se prefiere el rescate del ordenamiento jurídico para operar a nivel colectivo y no solo a nivel individual (Pereira, 2014: 58).

Muchos de los conflictos colectivos se derivan de la vulnerabilidad reiterada del sistema legal, afectando a un número indeterminado de trabajadores, independientemente de cómo estén organizados colectivamente o ligados a otros fines. Con el surgimiento de una práctica reiterada de violaciones al ordenamiento jurídico, sucede un proceso progresivo de exclusión de los trabajadores del sistema de derechos, que dejan de usufructuar de los beneficios que les están garantizados. Esto lleva a existencia de grupos de trabajadores en situación de total vulnerabilidad.

Las infracciones se expresan como si afectaran a cada trabajador individual, pero se refieren a la organización del trabajo en su conjunto. Por eso, las acciones para frenarlas y evitarlas deben ser preferentemente colectivas. Tales acciones contribuyen al fortalecimiento de los grupos y a la inclusión social y laboral, a través del acceso a los derechos básicos y la participación efectiva en la determinación de las condiciones laborales, principales logros del derecho laboral que se han ido consolidando en el tiempo.

Este principio tiene en cuenta que los trabajadores no organizados son sujetos individuales, considerando que sus decisiones y acciones son incapaces de producir repercusiones en su entorno. Los empleadores, independiente de la forma de organización, son ya sujetos colectivos, en vista de su capacidad para transformar el entorno en el que trabajan (Delgado, 2003: 42).

La provisión de numerosos instrumentos colectivos en el texto constitucional y el refuerzo en la actuación de los sujetos legítimos para gestionarlos es resultado de la profundización y maduración de estudios realizados por la doctrina, pero también de la identificación, por parte del constituyente originario, de situaciones de violaciones sistemáticas de derechos que se refieren a grupos de personas. La Constitución

brasileña de 1988 confiere así un sistema de mecanismos colectivos, además de establecer las condiciones para su funcionamiento satisfactorio.

El acceso calificado a la justicia es quizás la medida más audaz prevista en la Constitución para lograr los cambios que en ella se imponen, resultantes de la realización de valores y principios constitucionales. Junto a los actores del mundo del trabajo a los que se les garantiza el acceso general a la justicia, trabajadores y empleadores, la Constitución prevé el acceso calificado a la justicia laboral para al menos dos instituciones constitucionales, el Ministerio Público del Trabajo y los sindicatos.

Mientras el acceso previsto en el artículo 5, numeral 35, de la Constitución constituye un derecho fundamental que asegura que el interesado ejercita cualquier tipo de reclamo sobre el conocimiento del Poder Judicial, sea individual o colectivo, patrimonial o no, el acceso calificado también está relacionado con esta disposición constitucional, pero no se limita a ello. El acceso calificado proporciona la concentración de varias demandas, además de la búsqueda de una adecuada reacción a los más variados incumplimientos de las normas legales.

El acceso del Ministerio Público del Trabajo es doblemente calificado, en la medida en que el sindicato pueda defender cualquier tipo de interés individual o colectivo en la categoría, en los términos del artículo 8, numeral 3, de la Constitución,<sup>4</sup> el Ministerio Público solo acude a los tribunales para perseguir la protección de intereses que tengan repercusión social, en los términos del artículo 127 de la Constitución brasileña.<sup>5</sup> Cualquier restricción que exista en relación con la actuación del Ministerio Público, en la defensa de los intereses que se encuentran bajo su custodia, viola no solo el artículo 5, numeral 35, sino, sobre todo, los artículos 127 y siguientes de la Constitución. Se puede hacer la misma declaración sobre el sindicato. La obstrucción de su acceso a la justicia provoca una violación, además del artículo 5, numeral 35, y artículo 8, numeral 3, de la Constitución.

La ruptura con las concepciones individualistas, que solo reconocen la importancia de la protección de los intereses y derechos individuales, es sin duda fundamental para la consolidación del sistema de protección colectiva previsto en la Constitución de 1988. La tendencia ha sido, durante mucho tiempo, a individualizar las situaciones planteadas al Poder Judicial para resolver conflictos en el mundo del trabajo. Tal postura representó un freno a la labor del Ministerio Público del Trabajo y de los sindicatos, lo que ha implicó un evidente retraso en la implementación del proyecto constitucional.

---

4. El artículo 8, numeral 3, de la Constitución dispone que el sindicato es responsable de la defensa de los derechos e intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso en materia judicial o administrativa.

5. Según el artículo 127 de la Constitución, el Ministerio Público es una institución permanente, indispensable para la función jurisdiccional del Estado, encargada de defender el orden jurídico, el régimen democrático y los intereses sociales e individuales indisponibles.

Muchas de las soluciones introducidas hoy en el sistema procesal, orientadas a los problemas existentes en el acceso a la justicia, generalmente vinculadas al tema de las causas repetitivas, solo tendrán éxito si atacan, entre otras causas, el acceso individualizado a la justicia en situaciones de vulneración de derechos e intereses que no se relacionan con una persona en particular (Mancuso, 2012: 42). Es cuestionable la tarea de colectivizar o dar un carácter objetivo a las demandas solo al salir del Poder Judicial, es decir, en la fase de apelación, si el estímulo en la fase inicial ocurre la protección individual y no colectiva. La colectivización solo a la salida sin correspondencia en el ingreso puede dar lugar a la denegación del acceso a la justicia.

### Principio de la búsqueda de la verdad real

Este principio es presentado por Bezerra Leite (2014: 87), como una derivación del principio de derecho material *primazia da realidade*.

Este principio ha encontrado apoyo en la jurisprudencia, como se puede apreciar en el apartado de la siguiente decisión del Tribunal Superior del Trabajo:

2. El establecimiento de hechos mediante confesión ficticia no significa necesariamente el agotamiento de la iniciativa judicial para la construcción de prueba. Rector del caso, el magistrado podrá proceder a la investigación del caso, si lo considera indispensable, determinando la producción de la prueba hasta que tome posesión de la verdad real en la mayor medida posible. La determinación de producir prueba testimonial, aprovechando las personas presentes en la sesión en la que no compareció la propia parte, lejos de constituir ilegalidad, encarna un principio relevante al ordenamiento jurídico procesal. 3. En estas circunstancias, el Tribunal Superior del Trabajo, al revisar la redacción del Precedente 74 del TST, añadiéndole el inciso tercero, en lugar de desalentarlo, honró la iniciativa del magistrado, conductor del proceso, de, *ex officio*, tomar en cuenta el testimonio de un testigo que, aunque indicado por la parte sobre la que se hizo la confesión ficticia, se encontraba a disposición del tribunal en el momento de la instrucción probatoria. La presunción relativa que surge de la *ficta confessio* cede a la verdad real de los hechos. 4. Este entendimiento vino a esclarecer y, sobre todo, complementar el espíritu de la tesis refrendada en el ítem 2 del Precedente, que, al legitimar el rechazo de la producción de prueba posterior al decreto de la confesión ficticia, llega de manera específica y únicamente al parte, —sin afectar el ejercicio, por parte del magistrado, de la facultad/deber de conducir el proceso—. 5. Embargos conocidos, contrariamente al ítem 2 del Precedente 74 del TST, frente a la aplicación indebida, y que se otorguen, siguiendo la orientación contenida en el ítem 3 del Antecedente mencionado.<sup>6</sup>

---

6. E-ED-RR-801385-77.2001.5.02.0017, ministro editor: João Oreste Dalazen, sentencia del 25 de agosto de 2011, Subsección I Especializada en convenios laborales individuales, publicado DEJT, 11 de noviembre de 2011.

A pesar de la aceptación de la mención de dicho principio por la doctrina y la jurisprudencia, no es clara su derivación del principio de la primacía de la realidad. Las decisiones que lo citan se basan en disposiciones del Código de Proceso Civil. Entre ellos, el artículo 131 del actual CPC, que trata del principio del libre convencimiento motivado, con el siguiente contenido:

Artículo 131. El juez valorará libremente la prueba, teniendo en cuenta los hechos y circunstancias que constan en el expediente, aunque no lo aleguen las partes; pero debe indicar, en la sentencia, las razones que formaron la condena.

En el Código de Proceso Civil, además del citado artículo 139, cabe mencionar el artículo 371:

Artículo 371. El juez valorará la prueba contenida en el expediente, independientemente del sujeto que la promovió, e indicará en la resolución los motivos de la formación de su condena.

La distinción entre verdad formal y real se difumina en el proceso en su conjunto, al igual que se hace cada vez más difícil establecer una línea divisoria entre el principio dispositivo y el inquisitorial.

La búsqueda de la verdad real sigue asociada a la protección efectiva de la ley, lo que conduce a la ampliación de las competencias del juez, que ya está más acentuada en el proceso de trabajo, debido a la necesidad de corregir las desigualdades reales entre las partes. También está intrínsecamente ligado a la idea de proceso como un medio, no un fin en sí mismo, por lo que debe ser utilizado para garantizar la protección efectiva de la ley y no como un instrumento burocrático que dificulta el acceso a la justicia.

Sin embargo, no parece posible identificar la correspondencia exacta con la primacía de la realidad, que necesariamente debe beneficiar al trabajador y tiene una mayor relación con las posibles dicotomías entre la prueba documental y los hechos, lo que requiere mayor cautela en el análisis del conjunto probatorio. La búsqueda de la verdad real, a su vez, se puede observar en los institutos procesales que pueden beneficiar a ambas partes en el proceso, como la distribución de la carga de la prueba con base en la carga dinámica, presente tanto en CPC/2015 (artículo 373, § 1), como en la CLT, con la redacción prevista por la Ley 13.467/2017 (artículo 818, § 1).

La aplicación de este principio requiere que prestemos atención al riesgo de que la búsqueda de la verdad real se utilice como un dispositivo para abrir espacios a dilaciones procesales que puedan comprometer la efectividad y celeridad en la protección de la ley.

## Principio de la indisponibilidad

Bezerra Leite (2014: 88) también menciona el principio de la indisponibilidad. El autor analiza su aplicación en el derecho procesal laboral, como en el caso de la sustitución procesal, «porque el sindicato (sustituto procesal) es prohibido renunciar a los derechos individuales homogéneos transmitidos en la acción civil pública» (Bezerra Leite, 2014: 88). En este sentido, es posible identificar esta especificidad en el proceso laboral. Sin embargo, el enfoque del principio adquiere importancia con el Código de Proceso Civil de 2015, en el que se prevé una ampliación de la autonomía de la voluntad en varias de sus disposiciones.

La figura del negocio jurídico procesal, si se aplica a las relaciones procesales individuales, puede representar una gran amenaza para el proceso laboral. Como argumentan Delgado y Dutra (2015: 190):

La autonomía de la voluntad de las partes para acordar las más diversas normas procesales, desde el establecimiento de plazos, hasta el reparto de la carga de la prueba y la suspensión del proceso, por ejemplo. Dicha autonomía se maximizó en el nuevo diploma, permitiendo que muchas disposiciones que alguna vez fueron convincentes fueran eliminadas por la voluntad de las partes basadas en el mutuo acuerdo.

Los investigadores argumentan que «la interpretación del nuevo Código Procesal Civil y su compatibilidad con el proceso laboral implica necesariamente evaluar la capacidad de los institutos del nuevo CPC para implementar los derechos laborales fundamentales, con énfasis en los derechos sociales previstos en los artículos 7 y 9 de la Constitución» (Delgado y Dutra, 2015: 190).

Este entendimiento fue adoptado por el Tribunal Superior del Trabajo, que se dispuso en la Instrucción Normativa 39/2016, artículo 2, incisos primero, segundo y séptimo, la no aplicación de la ley procesal civil sobre la modificación de la jurisdicción territorial y la elección de tribunal por convención entre las partes (artículo 63 de la CPC/2015), no aplicación del artículo 190, que consagró el negocio jurídico procesal, ni el artículo 373, § 4 y § 5, que tratan de la distribución diferente de la carga de la prueba debido a un acuerdo entre las partes.

Por otro lado, no se perjudicaría la prestación de los negocios jurídicos procesales cuando las partes del proceso sean sujetos colectivos, como el Ministerio Público del Trabajo (Resolución 118 del Consejo Nacional de Servicios de Fiscalía) y los sindicatos. Por el contrario, sería compatible con el propio texto constitucional, especialmente en lo que respecta a la negociación colectiva, debido a que incluso el acceso a la justicia depende del acuerdo entre las partes (artículo 114, § 2, de la Constitución Federal).

Otro prisma de indisponibilidad lo presentó la reforma laboral, que buscó mitigar este principio con la creación de un proceso de jurisdicción voluntaria, con el artículo 855-B y siguientes, que prevé la ratificación de un acuerdo extrajudicial.

Debe considerarse en la aplicación de este instituto que existen derechos procesales básicos que no se encuentran disponibles, como el acceso a la justicia y la buena fe procesal, por lo que la ratificación del acuerdo extrajudicial no puede considerarse un acto vinculante. El Poder Judicial no es un órgano administrativo y le corresponde al magistrado analizar, por ejemplo, si existe una disputa simulada, y restringir el descargo solo a las porciones previstas en el acuerdo (Arantes y Pimenta, 2018), a fin de evitar obstáculos al acceso a la justicia.

### Principio de la jurisdicción normativa

Según Giglio y Corrêa (2007: 85), la jurisdicción normativa resulta de la «delegación de facultades al Poder Judicial del Trabajo para, por los medios procesales, crear o modificar una norma jurídica, en una actividad mixta que, bajo la forma externa del procedimiento judicial, abrigue una auténtica manifestación legislativa a su paso».

El poder normativo del Tribunal Laboral se redujo considerablemente con la Enmienda Constitucional 45 de diciembre de 2004, según la nueva redacción del artículo 114, § 2, de la Constitución. Aunque condicionado al común acuerdo, ha prevalecido el entendimiento de que puede ejercerse por provocación unilateral en caso de huelga.<sup>7</sup>

Si bien ha prevalecido la jurisdicción normativa de la justicia laboral, en detrimento del común acuerdo, en el caso de la huelga, a través de la interpretación judicial, su encuadre como principio es cuestionable, a la luz de la concepción adoptada por Dworkin (1999: 74). Esto es así porque la disposición constitucional consagrada en el artículo 114, § 2, reúne todas las condiciones para su aplicación, reduciendo el margen de apreciación del ejecutor de la norma, que solo verifica si se trata de una hipótesis de su incidencia, con carácter excluyente y cerrado, más si acercándose al concepto de regla.

### Principio del levantamiento del velo de la personalidad del empleador

Este es un principio sumamente importante en el derecho procesal laboral, vinculado a la despersonalización del empleador<sup>8</sup> en el derecho laboral material. Según Giglio y Corrêa (2005: 86):

---

7. RO 6948-28.2014.5.15.0000, ministro editor: Mauricio Godinho Delgado, sección especializada en conflicto colectivo, publicado DEJT, 28 de agosto de 2015.

8. Giglio e Corrêa (2005: 86) lo llaman *principio de despersonalización del empleador*.

La acción laboral tiene como objetivo específico llegar a la empresa, aunque esté dirigida formalmente a la persona física o jurídica que la gestiona u opera. Esto, en realidad, solo «representa» a la empresa. Una de las consecuencias procesales de la mal denominada «sucesión societaria» (en rigor, la sucesión es de empresarios, no de sociedades) es la posibilidad de que la sentencia se ejecute contra terceros, extendiendo los efectos de cosa juzgada a quienes no formaban parte del proceso de conocimiento.

El levantamiento del velo de la personalidad jurídica está prevista en el artículo 28 del Código de Protección al Consumidor y el artículo 50 del Código Civil. En el proceso laboral se concluyó, que, si se posibilitaba la amplia discusión sobre el levantamiento o no del velo de la personalidad jurídica, esta podría ser utilizada como una maniobra para dificultar la satisfacción de los derechos laborales. Por tal motivo, se anuló la Súpula 205 del Tribunal Superior de Trabajo, que exigía, en el caso de un grupo empresarial, que el responsable solidario compareciera en el título ejecutivo para participar como sujeto pasivo en la ejecución.

A partir de la aprobación de la Ley 13.105 de 2015, los adoctrinadores consideraron que el instituto no sería aplicable al proceso laboral, por ser incompatible con las reglas y principios del proceso laboral (Delgado y Delgado, 2017: 347). Sin embargo, con algunas adaptaciones, sería posible compatibilizar el instituto con las reglas y principios del proceso laboral. Así, una de las medidas sería que el instituto fuera acompañado de medidas urgentes, considerando que nunca podrá admitirse que retrase, obstaculice o impida la satisfacción de derechos.

El levantamiento del velo de la personalidad jurídica se produjo en el proceso de trabajo, hasta entonces, sin un procedimiento específico determinado. Con el CPC/2015 vigente se inició la formalización de este instituto, a partir de la adecuación de la norma procesal civil por la Instrucción Normativa 39/2015 del TST, que en su artículo 6 trajo pautas para compatibilizar la aplicación del incidente con el proceso laboral, por ejemplo: la posibilidad de una iniciativa oficial del juez en la fase de ejecución; la no apelabilidad inmediata de la decisión, si se produjo en la fase de conocimiento; y la posibilidad de otorgar un socorro urgente de carácter cautelar, por la suspensión del proceso, ocasionada por el análisis del derecho.

La previsión del instituto en la CLT, sin embargo, vino con la Ley 13.467 de 2017, que introdujo el artículo 855-A, determinando que el procedimiento seguiría los parámetros definidos en los artículos 133 a 137 del Código de Proceso Civil e incorporando los preceptos traídos por la Instrucción Normativa 39/2015 del TST, con excepción de la iniciativa oficial del magistrado en fase de ejecución.

Considerando, por tanto, la necesidad de la estandarización de procedimientos y la concentración de actos como forma de optimizar los trámites, la Dirección de Asuntos Internos del Juzgado de Trabajo editó la disposición CGJT 1, de 8 de febrero

de 2019, que prohíbe la valoración del incidente como proceso autónomo, debiendo, si no se solicita en la demanda, ser el incidente previsto en el artículo 855-A, de la CLT tramitado en el mismo expediente, y que la apertura del análisis suspenderá el proceso; sin embargo, existe la posibilidad de otorgar una solicitud urgente de carácter cautelar previsto en el artículo 301, de la Ley 13.105/2015.

Así, la Dirección de Asuntos Internos del Juzgado de Trabajo buscó adecuar los parámetros del incidente de pérdida de la personalidad jurídica prevista en el CPC de acuerdo con los principios y normas del proceso laboral, incluido el principio de economía procesal y la efectividad de la jurisdicción. Se percibe la economía procesal con la necesidad del establecimiento de un proceso de autonomía, así como la efectividad con la posibilidad de otorgar protección urgente.

El principio del levantamiento del velo de la personalidad del empleador es fundamental para la efectividad del proceso laboral, por lo que es necesario crear institutos que faciliten la consagración de este principio y no la creación de obstáculos, especialmente en la fase de ejecución procesal, en la que tiene como objetivo lograr el derecho reconocido.

### Principio del fallo *ultra petita*

Se acentúa aún más la instrumentalidad del proceso en el proceso laboral, por lo que en este ámbito prevalece la sencillez y la informalidad. A pesar de algunas causas complejas que se someten al Poder Judicial Laboral, es importante resistir las influencias de la burocratización excesiva o la aplicación de técnicas rigurosas que comprometen la solución rápida y eficaz de los conflictos laborales.

Si bien la ultrapetición en los procesos civiles se admite en aspectos muy puntuales, en los procesos laborales permite la reparación integral del derecho vulnerado, aunque la solicitud no incluyó las condiciones laborales previstas en la legislación. Las normas originadas en el proceso laboral en la CLT preveían una demanda con menos requisitos que los previstos en el CPC, de forma flexible y sencilla, justificada por el origen administrativo del Juzgado de Trabajo y la posibilidad del *ius postulandi*.

Así, el proceso laboral requirió una breve exposición de los hechos y la solicitud, no requiriendo una exposición de motivos, ampliando la posibilidad de actuación del magistrado. Sin embargo, posteriormente, los requisitos de la demanda, con los cambios legislativos, se volvieron más formales y rígidos (Molina, 2018: 189-191), yendo en contra del principio de sencillez y superación, como la redacción del artículo 840, § 1, de la CLT modificada por la reforma laboral, buscó reducir este principio restringiendo la acción judicial, ya que la petición ya no se limita solo a hechos y solicitudes, sino que debe tener una solicitud determinada, con indicación del monto, con mayor formalización de la petición inicial, lo que también limita la acción judicial (Molina, 2018: 189-191).

Sin embargo, a pesar de la elección legislativa para una mayor formalización del proceso laboral, existe la posibilidad de reconocer solicitudes implícitas en el proceso laboral. Carlos Henrique Bezerra Leite (2019: 119) considera que la CLT consagra el principio de fallo *ultra petita* en sus artículos 137, § 2, 467 y 496.

Wagner Giglio y Claudia Corrêa (2005: 87) señala que el principio de fallo *ultra petita* es un principio ideal y que, si se verifica la hipótesis de aplicación del artículo 467 de la CLT —es decir, el no pago de las cesantías indiscutibles en la primera audiencia—, el pago debe ser condenado por el juez, ya que se trataría de una cuestión de orden público, independiente de que la solicitud estuviera explícitamente expresada o no en la demanda.

El dictamen de la Súmula 293 del Tribunal Superior del Trabajo (TST) es un ejemplo más de la aplicación del principio de fallo *ultra petita*, en el que se puede ordenar el pago de un adicional insalubre por un agente insalubre distinto al previsto en la demanda.

Otro ejemplo es la solicitud de horas extraordinarias porque hubo una extrapolación de la jornada normal de trabajo, no acompañada de la solicitud de remuneración con el adicional previsto en la Constitución, que no debe otorgarse de una manera simple, sino incrementarse con el adicional correspondiente.

También está implícito en la solicitud de pago de vacaciones, la consideración del aumento de un tercio constitucional, por lo que la protección sería deficiente si por falta de solicitud expresa se pagaran las vacaciones sin tal aumento.

La conversión de la solicitud de reintegración en pago de salario obedece al principio de fallo *ultra petita*, en la hipótesis de garantía de empleo de la gestante, en los términos de la Súmula 244 del Tribunal Superior del Trabajo.

Wagner Giglio y Claudia Corrêa (2005: 88) dice que «llevado a sus últimas consecuencias, el principio de extrapetición transformaría la petición inicial de la acción laboral, en litigios individuales, en algo muy parecido a la denuncia penal», y agrega que, idealmente, «correspondería al trabajador, ignorante de sus derechos, simplemente narrar los hechos [...] siendo la sentencia la encargada de verificar el cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones por parte de la parte contraria». Sin embargo, con la excepción de algunos casos específicos mencionados, no es común que la justicia laboral brasileña utilice el principio de manera ilimitada, según lo interpreta Wagner Giglio.

Finalmente, es de destacar que varios países de América del Sur, como Colombia, Paraguay y Argentina, adoptan el principio en el proceso laboral, al igual que Portugal. En este último país, el juez puede condenar en un monto superior a la solicitud u objeto diferente cuando este sea el resultado de lo probado en los registros (Molina, 2018: 191).

## Principio de la oralidad

El principio de la oralidad no es exclusivo del proceso laboral, pero goza de un papel y desarrollo extraordinarios en este campo. El principio de la oralidad está directamente relacionado con la rapidez y equidad de las decisiones.

Por tanto, este principio no se limita a la prevalencia de la palabra oral sobre la escritura, ya que se refiere a varios otros aspectos relevantes del proceso. La doctrina subdivide el principio de la oralidad en el principio de concentración de actos, el principio de la identidad física del juez y la no apelabilidad de las decisiones interlocutorias (Santos e Filho, 2018: 168).

El principio de la oralidad se observa más en el proceso laboral que en el proceso ordinario. El predominio de la palabra hablada sobre la escritura (oralidad) es relevante para el contacto personal que permite un mejor manejo de la demanda. Es necesario que el período de tiempo en el que se establece el contacto hasta el momento de la decisión no sea largo (principio de concentración). La justicia rápida y barata son objetivos fundamentales de la oralidad.

La concentración de los actos en la audiencia permite que se produzca ese contacto con las partes y el juez, para que la controversia pueda ser aprehendida en su forma más auténtica. Adicionalmente, los actos procesales se practican en un solo momento (Santos e Filho, 2018: 169), siendo la regla procesal una única audiencia en el proceso laboral, punto que no fue modificado por la Ley 13.467/2017.

El principio de la libre condena del juez, desde la observancia de la oralidad, le permite formar la condena por observación directa de la causa. Al comienzo de la prueba legal, la oralidad pierde su significado.

El mismo entendimiento se aplica a la identidad física del juez. El juez que lleva a cabo la fase de instrucción debe sentenciar. En el Juzgado del Trabajo prevaleció el entendimiento de que no se aplicaba el principio de la identidad física del juez, sobre todo porque el órgano de juzgamiento de primer grado era colegiado. Si bien este entendimiento ha sobrevivido algún tiempo después de la extinción de la justicia de clases, hoy ya no prevalece, con la cancelación de la Súmula 136 de la TST. La importancia de este principio radicaría en el aspecto de que el juez que ejecutó la instrucción tendría elementos suficientes para conformar su libro convenciéndolo y juzgándolo más cerca de la verdad real (Santos e Filho, 2018: 169).

Otro desarrollo de la oralidad es la irrevocabilidad de las decisiones interlocutorias, que se mitiga en el segundo grado de competencia (Súmula 214 del TST). En primer grado, no se prevén recursos de apelación de decisiones interlocutorias, por lo que el recurso de apelación solo se admite contra la decisión que niega la continuación de un recurso ordinario.

El principio de oralidad también es relevante para la supervisión e intervención de las partes en el proceso, con el principio de publicidad, abriendo las puertas de la

Justicia a los ciudadanos. El acercamiento entre la sociedad y los órganos de juzgamiento mejora el orden democrático.

La presencia de las partes en los principales actos procesales laborales también contribuye a la conciliación. El artículo 764 de la CLT enfatiza la reconciliación para la solución de desacuerdos individuales y colectivos. Hay dos momentos en los que existe una disposición expresa de conciliación en el acuerdo individual, siendo la propuesta de conciliación el primer acto de la audiencia, si las partes están presentes (artículo 846, CLT), y antes de que se dicte la decisión, después del final de la etapa instruccional (artículo 850, CLT). La ausencia de conciliación en estos trámites procesales no impide que suceda en otros momentos. El acuerdo resultante de la conciliación tiene la consideración de decisión inapelable (artículo 831, párrafo único, CLT).

Así, el principio de oralidad tiene varias consecuencias, como se muestra, que pueden ayudar al proceso laboral a lograr su propósito social.

### **Consideraciones finales**

Los principios del derecho procesal laboral representan un tema central para la realización de los derechos laborales, pero que implica grandes desafíos. Contribuyen al establecimiento de una identidad de esta rama procesal, a fin de cumplir con su función de instrumento al servicio de la protección rápida y efectiva de los derechos laborales, de acuerdo con los valores constitucionales.

Con la llegada del Código de Proceso Civil de 2015 y la Ley 13.467/2017, la importancia de revisar estos estudios es incuestionable. Sin duda, el nuevo sistema procesal civil puede contribuir al cumplimiento del alcance del proceso laboral y, en contraste, la Ley 13.467/2017 no puede interpretarse y aplicarse de manera que restrinja los principios procesales de amparo constitucional. Probablemente, habrá esfuerzos para utilizar las nuevas disposiciones para retrasar o impedir el acceso a los derechos laborales. Los principios del derecho procesal laboral representan obstáculos a tales fines.

El artículo 15 del Código de Proceso Civil de 2015 no derogó el artículo 769 de la Consolidación de las Leyes Laborales, pero lo complementa. Su advenimiento refuerza la comprensión doctrinal de la aplicación del proceso civil en la hipótesis de los vacíos ontológicos y axiológicos.

La aplicación de nuevos procedimientos y técnicas para asegurar la estandarización de los ritos, contribuyendo a la seguridad jurídica procesal, solo será posible con su adecuación a los principios del derecho procesal laboral y siempre que no afecte la celeridad y efectividad de la tutela. Este es el vector del proceso de ponderación de la aplicación de las nuevas disposiciones procesales. Cualquier otro beneficio que se logre, sin tal observancia, ocasionará incompatibilidad con el objeto constitucional del proceso laboral y, en consecuencia, su no aplicación.

La enumeración de los principios por la doctrina sigue siendo objeto de divergencias. Algunos adoctrinadores entienden que solo existen principios inherentes al derecho procesal laboral en el caso de la exclusividad. Si el principio afecta a otra rama procesal, el principio en cuestión perdería su condición de parte del proceso laboral. Consideraciones aisladas deben ceder a las tendencias actuales que abogan por el diálogo entre fuentes, institutos, estructuras y principios.

El principio de protección está fuertemente presente en el proceso laboral y orienta el acceso efectivo y rápido a los derechos laborales. Todos los demás principios están vinculados a la necesidad de observar el carácter protector.

## Referencias

- ALEXY, Robert (2001). *Teoría de los derechos fundamentales*. Madrid: CEPC.
- ARANTES, Delaíde Alves Miranda y Adriana Campos de Souza Freire Pimenta (2018). «Limites para a homologação de acordo extrajudicial pela Justiça do trabalho». *Revista Ltr*, 82 (11): 1.296-1.305. Disponible en <https://bit.ly/32PodUo>.
- BARROSO, Luís Roberto (2009). *Curso de direito constitucional contemporâneo: Os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. São Paulo: Saraiva.
- BEZERRA LEITE, Carlos Henrique Bezerra (2014). *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr.
- . (2019). *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr.
- CESÁRIO, João Humberto (2015). «O processo do trabalho e o novo Código de Processo Civil: Critérios para uma leitura dialogada dos artigos 769 da CLT e 15 do NCPC». *Revista LTr*, 79 (4): 404-414. Disponible en <https://bit.ly/3FzhuUm>.
- DELGADO, Gabriela Neves (2006). *Direito fundamental ao trabalho digno*. São Paulo: LTr.
- DELGADO, Gabriela Neves y Renata Queiroz Dutra (2015). «A aplicação das convenções processuais do novo CPC ao Processo do Trabalho na perspectiva dos direitos fundamentais». En Élisson Miessa (editor), *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. Salvador: Juspodium.
- DELGADO, Mauricio Godinho (2003). *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr.
- . (2015). *Curso de direito do trabalho*. São Paulo: LTr.
- DELGADO, Mauricio Godinho y Gabriela Neves Delgado (2017). *A reforma trabalhista no Brasil: Com comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr.
- DINAMARCO, Cândido Rangel (1994). *A instrumentalidade do processo*. São Paulo: Malheiros.
- DWORKIN, Ronald (1999). *Los derechos en serio*. Barcelona: Ariel.
- FAVOREAU, Louis (2000). *Legalidad y constitucionalidad: La constitucionalización del derecho*. Trad. de Magdalena Correa Henao. Bogotá: IEC Carlos Restrepo Piedrahita.

- FLORES, Joaquín Herrera (2004). «Los derechos humanos en el contexto de la globalización: Três precisiones conceptuales». En David Sánchez Rúbio Joaquín Herrera Flores y Salo de Carvalho (editores), *Direitos humanos e globalização: Fundamentos e possibilidades desde a teoria crítica*. Río de Janeiro: Lumen Juris.
- GIGLIO, Wagner D. y Claudia Giglio Veltri Corrêa (2005). *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- . (2007). *Direito processual do trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- HÄBERLE, Peter (2005). «A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal». En Ingo Wolfgang Sarlet (editor). *Dimensões da dignidade: Ensaios de filosofia do direito e direito constitucional*. Porto Alegre: Livraria do Advogado.
- HABERMAS, Jürgen (2012). *Sobre a Constituição da Europa*. Trad. de Denilson Luis Werle, Luiz Repa y Rúrion Melo. São Paulo: Unesp.
- MAIOR, Jorge Luiz Souto (2009). «A efetividade do processo». En *Curso de direito do trabalho: Direito processual do trabalho*. São Paulo: LTr.
- . (2015). «Relação entre o processo civil e o processo do trabalho». En Élisson Miessa (editor). *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodium.
- MOLINA, André Araújo (2018). «A nova petição inicial trabalhista». *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, 84 (2): 184-219. Disponible en <https://bit.ly/32N9OaR>.
- MANCUSO, Rodolfo de Camargo (2012). *Acesso à justiça: Condicionantes legítimas e ilegítimas*. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- MEIRELES, Edilton (2015). «O novo CPC e sua aplicação supletiva e subsidiária no processo do trabalho». En Élisson Miessa (editor), *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no Processo do Trabalho*. Salvador: Juspodium.
- PASSOS, Calmon de (1999). *Direito, poder, justiça e processo*. Río de Janeiro: Forense.
- PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto (2014). *Ação civil pública no processo do trabalho*. Salvador: Juspodium.
- PIMENTA, José Roberto Freire y Fernanda Nigri Faria (2016). «A importância da efetividade do processo para concretização dos direitos fundamentais trabalhistas». *Revista do Curso de Direito do UNIFOR*, 7 (2): 87-117.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo (2000). *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr.
- PRIETO SANCHÍS, Luis (2003). «Neoconstitucionalismo y ponderación judicial». En *Neoconstitucionalismo* (pp. 201-227). Madrid: Trotta.
- SANTOS, Enoque Ribeiro y Ricardo Antonio Bittar Hajel Filho (2018). *Curso de direito processual do trabalho*. São Paulo: Atlas.
- SCHMITT, Carl (1982). *Teoría de la Constitución*. Madrid: Alianza.
- SCHIAVI, Mauro (2015). «A aplicação supletiva e subsidiária do Código de Processo Civil ao Processo do Trabalho». En Élisson Miessa (editor), *O novo Código de Processo Civil e seus reflexos no processo do trabalho*. Salvador: Juspodium.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira (2017). *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. São Paulo: UNICAMP/CESIT. Disponible en <https://bit.ly/3pAEoNG>.  
ZAGREBELSKY, Gustavo (1997). *El derecho dúctil: Ley, derecho, justicia*. Madrid: Trotta.

### **Sobre los autores**

RICARDO JOSÉ MACEDO DE BRITTO PEREIRA es profesor titular del programa de maestría en Derecho Social y de Relaciones Laborales en UDF Centro Universitário. Coeditor Académico de la *Revista de Relaciones Sociales y Laborales*, Brasil. Postdoctorado de la Escuela ILR de la Universidad de Cornell. Master of Laws Syracuse University. Doctor en Nuevos Retos del Derecho del Trabajo por la Universidad Complutense de Madrid. Máster en Derecho por la Universidad de Brasilia. Especialista en derechos humanos laborales y derecho transnacional del trabajo, Universidad Castilla-La Mancha. Especialista en teoría de la constitución y en derecho laboral y procedimiento laboral. Colíder del Grupo de Investigación Constitucionalismo, Derecho y Proceso Laboral en UDF Centro Universitário. Colíder del Grupo de Investigación Trabajo, Constitución y Ciudadanía, Facultad de Derecho, Universidad de Brasilia. Fiscal General Adjunto del Ministerio Público de Trabajo (jubilado). Su correo electrónico es [rjmbpereira@gmail.com](mailto:rjmbpereira@gmail.com).  <https://orcid.org/0000-0003-4510-8894>.

CRISTINE HELENA CUNHA es máster en Derecho Social y Relaciones Laborales, Centro Universitário do Distrito Federal, Brasil. Funcionaria del Tribunal Superior de Trabajo. Su correo electrónico es [cristinehcunha@gmail.com](mailto:cristinehcunha@gmail.com).  <https://orcid.org/0000-0002-2098-1390>.

JÉSSICA MARIA SOUSA GURGEL DO AMARAL es máster en Derecho Social y Relaciones Laborales, Centro Universitário do Distrito Federal, Brasil. Abogada. Su correo electrónico es [jessica.gurgel.amaral@gmail.com](mailto:jessica.gurgel.amaral@gmail.com).  <https://orcid.org/0000-0002-9510-6216>.

La *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* es una publicación semestral del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, y que tiene por objetivo el análisis dogmático y científico de las instituciones jurídico-laborales y de seguridad social tanto nacionales como del derecho comparado y sus principales efectos en las sociedades en las que rigen.

DIRECTOR

Luis Lizama Portal

EDITOR

Claudio Palavecino Cáceres

SECRETARIO DE REDACCIÓN

Eduardo Yañez Monje

SITIO WEB

[revistatrabajo.uchile.cl](http://revistatrabajo.uchile.cl)

CORREO ELECTRÓNICO

[pyanez@derecho.uchile.cl](mailto:pyanez@derecho.uchile.cl)

LICENCIA DE ESTE ARTÍCULO

Creative Commons Atribución Compartir Igual 4.0 Internacional



La edición de textos, el diseño editorial  
y la conversión a formatos electrónicos de este artículo  
estuvieron a cargo de Tipografía  
([www.tipografica.io](http://www.tipografica.io))