

EL NUEVO PROCESO LABORAL PERUANO Y LOS PODERES DEL JUEZ

Por Manoel Carlos Toledo Filho¹

Resumen: Los poderes del juez del trabajo son de fundamental importancia en lo que se refiere a la posibilidad de agilizar y dinamizar la producción de la prueba, aminorando las debilidades inherentes a la condición económica del obrero. En ese contexto, el nuevo procedimiento laboral peruano trajo relevantes aspectos que en el presente trabajo son examinados en comparación con disposiciones semejantes existentes en los ordenamientos de Brasil y Argentina.

El objetivo de nuestra ponencia es hacer un breve comentario acerca del artículo III de la Ley 29.497, que consagra los fundamentos del nuevo proceso laboral peruano y cuyo contenido reproducimos abajo.

“Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral

En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes, privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

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

El proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)”.

Desde la lectura del dispositivo, en especial de los pasajes destacados, se puede concluir que el nuevo proceso del trabajo peruano tiene incorporado en su núcleo la irrefragable necesidad de una actitud proactiva del magistrado. Es decir: a los jueces encargados de presidirlo no bastará mantener aquella tradicional posición o postura equidistante de las partes, sino que tendrán que intervenir de manera directa en el desarrollo del proceso, siempre y cuando esto se demuestre necesario para preservar un verdadero equilibrio en el proceso o, dicho de otro modo, siempre que tal proceder se revele como imprescindible para mantener una real paridad de armas entre los litigantes.

Esa circunstancia, a nuestro juicio, es de capital importancia para la plena eficiencia de cualquier mecanismo judicial de resolución de los conflictos laborales. Es que, en el ámbito laboral, donde en la relación sustancial o de fondo no hay partes en igualdad de condiciones, tampoco en la dimensión procesal se puede inferir la presencia de una presunta equivalencia de fuerzas. No: en el campo instrumental también existe una parte que prevalece sobre la otra, que puede soportar por más tiempo el juicio que su agonista, que no se sentirá presionada para hacer una transacción desventajosa, que no dependerá del resultado del pleito para su supervivencia personal o familiar. Esa parte,

¹ Juez del Tribunal Regional del Trabajo de la 15ª Región (Brasil). Doctor en Derecho por la Universidad de San Pablo. Profesor de la Pontificia Universidad Católica de Campinas. Miembro de la AUDTSS y de la AADTSS.

claro está, es el patrono o empleador.² Así, la conclusión natural que desde ese punto resulta es que, ordinariamente, el juez del trabajo tendrá que asumir una posición de auxilio o defensa de los intereses del empleado en el transcurso de la demanda.

Lo que se viene de afirmar no significa que el juez vaya a asumir una postura parcial, o que abandonará su deber de tratar a los litigantes con justicia o de conformidad con los dictámenes del derecho positivo. Lo que sí significa es que el magistrado deberá cuidar que se pueda consagrar una igualdad procesal que no sea meramente formal. Así, por ejemplo, si una de las partes no posee los medios o el conocimiento para comparecer a la audiencia de vista de causa, o para producir o intentar producir una determinada prueba, no debe solamente por esa causa ser dejada sin amparo o relegada a su propia suerte.

La preocupación que inspiró al legislador peruano puede también ser encontrada en otros ordenamientos de América Latina, en especial en lo que se refiere al campo de la producción de la prueba en juicio.³ Vamos a limitarnos a mencionar dos de ellos: el artículo 9° del Código Procesal Laboral de la provincia argentina de Salta y el artículo 765 de la Consolidación de las Leyes del Trabajo brasileña. Así, veamos.

Provincia de Salta, República Argentina.

Código Procesal Laboral (Ley 5298).

Art. 9°.- Facultades del Juez. Los Jueces de la Cámara o de primera instancia tienen amplias facultades de investigación, pudiendo ordenar de oficio y en cualquier estado del proceso, todas las medidas y diligencias que estimen conducentes al mejor esclarecimiento de los hechos controvertidos, respetando el derecho de defensa de las partes.

Brasil

Consolidación de las Leyes del Trabajo

Art. 765 - Os Juízos e Tribunais do Trabalho terão ampla liberdade na direção do processo e velarão pelo andamento rápido das causas, podendo determinar qualquer diligência necessária ao esclarecimento delas.

Lo que se puede sin dificultades percibir es que los dos artículos tienen contenido casi idéntico. Ambos exaltan y prestigian los poderes de instrucción de los jueces laborales. La diferencia es que la norma salteña es más completa, pues tiene explícitamente una circunstancia que para la norma brasileña es sólo implícita: la amplia facultad y/o libertad de investigación de los magistrados del trabajo tiene un natural y necesario

² Como advierte Mario Pasco, lo que acontece es que la posición prominente del empleador, propia de las relaciones de trabajo, se transporta para la relación jurídico-procesal (*In*: Fundamentos do direito processual do trabalho. San Pablo: LTr, 1997, p. 75/76).

³ El aspecto de la actividad probatoria es de particular importancia en el tema que estamos examinando. Como explicaba Américo Plá Rodríguez, “*en la empresa, que es la sede del poder patronal y la sede de su dominio, el trabajador debe arrancar la prueba de ese ambiente hostil sujeto a la presión del patrono. En cambio, la condición de dador de trabajo coloca en posición prevalente al patrono para producir su propia prueba*” (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Visión crítica del derecho procesal del trabajo. In: Processo do Trabalho na América Latina*. San Pablo: LTr, 1992, p. 245).

limite en el derecho de defensa de los contendores. Así, las providencias que los jueces laborales determinen para la formación de su convencimiento serán legítimas en la medida en que se permita a las partes responder o impugnar a las mismas, si o cuando lo entendieren conveniente.

Quizás un caso extraído de nuestra experiencia profesional personal pueda auxiliar a clarificar el asunto.

Cuando estábamos desempeñando el cargo de magistrado de primer grado en una ciudad de medio porte en el interior del Estado de San Pablo, nos encontramos en cierta ocasión con una significativa cantidad de demandas laborales de empleados de una gran industria, relativas todas a un mismo asunto central: la realización de horas extraordinarias.

Los demandantes habían trabajado en la función de choferes de camión. Hacían largos trayectos en los cuales había una serie de circunstancias: tiempos de paro para alimentación, tiempos de disposición en la residencia del obrero (sobre aviso), tiempo de espera en las colas para descargar, etc. Así, la fijación de su jornada no era una tarea sencilla.

Después de muchísimas audiencias de vista de causa, hubo una oportunidad en que el apoderado patronal, al ser interrogado, prestó una deposición muy clara, sincera y completa. Aportó todos los detalles del método del trabajo de los choferes, explicando muy bien todo lo que se necesitaba saber a ese respecto, para el fin de emitir una sentencia en aquel asunto.

Confrontado con el contenido de la declaración, a mi me pareció que, como había otros casos similares a aquel –y como no parecía probable que aquel apoderado específico fuera a volver a deponer en juicio– las informaciones en ella existentes deberían ser aprovechadas en todos los procesos en que los hechos alegados fuesen los mismos. Así, determiné, por mi exclusiva iniciativa, es decir, sin que nadie lo hubiese requerido, que copias de la deposición fuesen extraídas e incorporadas en las demandas análogas que todavía estaban pendientes de juzgamiento. De esa providencia la empresa fue debidamente notificada, para que pudiera entonces reaccionar en la forma que le pareciese adecuada. Y, de una manera leal, la empleadora no cuestionó la pertinencia o el contenido de la prueba para los otros casos identificados; lo que sí cuestionó fue el poder del juez en tomar aquella medida. Argumentó la empleadora que una providencia de tal naturaleza dependería de un pedido expreso de los demandantes o de sus abogados, no pudiendo así partir de la sola voluntad del juzgador.

Pues bien: cuando los diversos casos llegaron, uno a uno, a las Cámaras de Apelación, hubo diferentes decisiones al respecto. Para algunas, la providencia estaba en perfecta sintonía con el artículo 765 de la CLT y, por lo tanto, nada había que modificar; para otras, la providencia, si bien atípica, era tolerable; y hubo una Cámara que entendió que la medida nulificaba el proceso a partir de su concreción, pues, según su visión, el juez no podría producir una prueba para él mismo.

De nuestra parte, no teníamos duda alguna en la época y menos aún la tenemos hoy: el juez del trabajo no solamente puede buscar una prueba que sepa existente, sino que

incluso debe hacerlo, con o sin pedido de las partes –pero respetando su derecho de defensa- siempre que la inclusión de tal evidencia en el proceso se preste a bien esclarecer los hechos en discusión. Es esa una característica ínsita en el procedimiento laboral brasileño y, a nuestro juicio, también en el proceso laboral peruano, conforme disposición contenida en el artículo III de la Ley N° 29497.