

Entrevista al Dr. Mario Pasco Cosmópolis*

La Nueva Ley Procesal del Trabajo: De Cuarentiocho a Seis Meses

Por: Katherine Gálvez Posadas

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ya entró en vigencia. En esta oportunidad, el Dr. Pasco Cosmópolis nos ayuda a comprender los principales lineamientos de esta nueva normativa; en concreto lo relacionado a los principios y presunciones laborales contenidos en ella.

1. El Derecho del Trabajo se caracteriza por ser la rama tuitiva y protectora, cuyo objetivo es lograr disminuir el grado de desigualdad que existe entre las partes de un contrato de trabajo. En esta línea, ¿cómo es que debemos entender el nuevo lineamiento de la regulación contenida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

Perfectamente en línea con esos objetivos.

El principio protector, el principio de socialización, que en el Derecho Procesal del Trabajo es más radical o intenso, y que se expresa como principio de "desigualación igualatoria", están recogidos de manera explícita en el artículo III del Título Preliminar, que dice que en todo proceso el juez debe evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procura alcanzar la igualdad real de las partes.

Pocas veces se encuentra en una norma legal un precepto tan claro, directo e inequívoco.

Podemos afirmar, categóricamente, que la NLPT tiene como su fundamento medular la atenuación, cuando no la total superación, de la desigualdad de las partes en su esfera o ámbito procesal.

2. Con la ley anterior un proceso laboral duraba, en promedio, alrededor de cuatro años, y ahora con la nueva ley su duración se ha reducido a solo seis meses. Nos encontramos frente a un nuevo escenario que se caracteriza por un tema de celeridad, la cual responde al hecho que el legislador ha optado por dar preferencia y facultad al juez para inferir determinados hechos de manera lógica. Así, tenemos que lo relacionado al tema de probanza de hechos en este nuevo proceso, queda reducido a diversas presunciones laborales. ¿Qué nos puede decir sobre ello?

La meta de los seis meses como plazo máximo de duración de un proceso puede llegar a ser, incluso, menor cuando se trate de procesos abreviados o cuando la cuantía u otras variables hagan improcedente el recurso de casación.

Puede estimarse que la duración óptima de un proceso, cumpliendo fielmente las etapas y sin precipitar ni acelerar inadecuadamente ninguna, puede agotarse en alrededor de cuatro meses. Seis meses resulta ser, por tanto, una meta razonable y plenamente factible.

Por cierto, habrá de todos modos procesos que tarden más, en especial cuando su complejidad así lo determine, y de otro lado la eficiencia de la Corte Suprema en casación abre una interrogante que sólo quedará satisfecida cuando contrastemos teoría y realidad.

En esa línea, la probanza de hechos no está reducida a las presunciones; las presunciones son apoyos que pueden, más bien, hacer innecesaria esa probanza o,

* Ministro de Trabajo (2007 - 2008) Viceministro de Justicia (1980 - 1981) Catedrático principal de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Presidente de la Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Consultor de la Organización Internacional de Trabajo, el Banco Interamericano de Desarrollo y el Banco Mundial

en lo que constituye su verdadero objetivo, obligar a probar en contrario.

De esa manera, las presunciones pueden contribuir a acelerar el trámite en la medida que pueden hacer innecesaria la comprobación prolija y exhaustiva de aquello que resulta presunto.

3. Entre dichas presunciones laborales debemos hacer mención a la que exonera al trabajador de probar el elemento de subordinación de su relación laboral. ¿Considera que dicha presunción llega a ser desproporcionada en la medida que el demandado tendrá que probar que alguien le prestó servicios de modo no subordinado?

Este es uno de los pasos más audaces de la NLPT y un punto de ruptura entre las prácticas tradicionales y los nuevos comportamientos que serán necesarios para encarar los desafíos que la norma acarrea, en especial para el empleador.

La prueba de la subordinación es una de las más complejas que pueden presentarse dentro de un juicio. Como de ella depende la calificación de la relación jurídica interpartes, que será laboral cuando se acredite la subordinación, o civil o privada cuando no se acredite o se acredite lo contrario, hasta hoy esa carga recaía en los hombros del trabajador.

La NLPT invierte esa lógica: a quien le corresponde agotar la demostración es al (presunto) empleador.

Ahora bien, él no tiene que demostrar que no existe subordinación, que sería una especie de prueba diabólica (la demostración de que algo NO existe), sino acreditar que quien presta los servicios lo hace en términos de independencia o autonomía. Ésa es una prueba positiva.

No se trata, en síntesis, de probar que alguien prestó servicios de modo no subordinado, como insinúa la pregunta, sino de que los prestó en forma independiente o autónoma. No es un juego de palabras; es simplemente poner en positivo lo que la pregunta formula en negativo.

Por cierto, la responsabilidad patronal se ve severamente incrementada, al tiempo que se disminuye la del trabajador en materia procesal. Pero ésa es precisamente una de las características capitales del proceso laboral, que la NLPT simplemente ha reforzado o profundizado.

4. Para ayudar justamente la celeridad del proceso, se ha optado por brindar mayor peso al criterio y a la convicción del juzgador. Muchos de los conceptos establecidos en la Nueva Ley, como por ejemplo que se debe entender por

“Hecho Notorio”, quedan a su discrecionalidad. ¿Cuan positivo resulta darle cada vez un rol mas activo al juez?

La NLPT destaca que el juez juega un rol protagónico; es el personaje principal, el más importante, el más responsable dentro del proceso. Eso no exonera a las partes y a sus abogados de sus respectivas obligaciones, pero hace recaer en el juez la responsabilidad principal.

Así, no sólo se le otorgan considerables facultades y se le confieren grandes poderes, sino que se amplían los linderos de su discrecionalidad, que debe ser ejercida, como todo, en términos de mesura y prudencia.

Que tenga grandes poderes no lo convierte en todopoderoso, ni mucho menos lo autoriza para utilizarlos de manera desmedida, tendenciosa o parcializada.

Como dice la doctrina, el juez no desigual; desigual a la ley, que el juez simplemente aplica. Por eso, el juez no es neutral pero sí debe actuar con “exquisita imparcialidad.”

“La NLPT invierte esa lógica: a quien le corresponde agotar la demostración es al (presunto) empleador”.

En cuanto al “Hecho Notorio”, ése no es un concepto original ni exclusivo del proceso laboral. El propio Código Procesal Civil señala en su artículo su artículo 190°, al desarrollar la pertinencia e improcedencia de los medios probatorios, que son improcedentes aquellos que tiendan a establecer hechos que sean notorios o de pública evidencia.

Aunque el fraseo es ligerísimamente distinto, el concepto es exactamente el mismo: lo que es obvio, evidente, notorio no requiere de prueba. Ni en el proceso civil ni mucho menos en el proceso laboral.

5. Por otro lado, en cuanto a la honorabilidad, que es otra de las características que predomina en la Nueva Ley; nos preguntamos ¿Es posible también afirmar que el rol del abogado tendrá que ser diferente? Esto teniendo en cuenta, por ejemplo, que ahora ya no se adjuntaran los famosos pliegos interrogatorios, sino que las preguntas a realizarse serán las que fluyan en e desarrollo de la audiencia.

La honorabilidad, como tal, no aparece mencionada de modo explícito en la NLPT, aunque sí se predica que las

partes deben actuar de buena fe, y que comportamientos tales como alegar hechos falsos, ofrecer pruebas inexistentes, generar dilaciones innecesarias, etcétera, constituyen actos reprobables que pueden ser objeto de sanción, ya que el juez puede extraer conclusiones en contra del interés de la parte infractora.

Ello habrá de repercutir en una exigencia, no sólo ética, sino funcional hacia el abogado, ya que, en último término, lo que se hace o deja de hacer en un proceso es más responsabilidad del abogado que de la propia parte.

La cuestión llega tan lejos que el artículo 12.1 de la NLPT señala que el juez puede, en cualquier momento de la audiencia, interrogar no sólo a las partes, testigos y peritos, sino incluso a los propios abogados. Esto es algo inédito, que representa una nueva y mayor responsabilidad para el profesional litigante.

6. Finalmente, tenemos en que en países como Colombia, Chile, Ecuador y Venezuela la experiencia de una ley procesal de estas características ha sido positiva. Al respecto, nos cuestionamos ¿Nuestra realidad permite que ello se repita en nuestro país? ¿En todo caso qué es necesario cambiar para que ello siga así?

Pensar que nuestro país no está a la altura de esos y de otros países que han implementado procesos sobre bases semejantes reflejaría un complejo de inferioridad que debemos erradicar.

Por cierto que estamos preparados. El ejemplo que recibimos de países tan cercanos en distancia y en idiosincrasia debe ser un incentivo para que no sólo los emulemos, sino que los superemos.

¿Qué es necesario cambiar? En primer lugar, la mentalidad conformista, escéptica o derrotista, que por desgracia caracteriza a muchos de los jueces y abogados. En segundo lugar, capacitarnos todos; y cuando digo todos me refiero a jueces, auxiliares de justicia, abogados, estudiantes de derecho y los propios litigantes. Finalmente, poner todo lo que esté a nuestro alcance para lograr que la ley se implemente de manera exitosa.

No podemos darnos el lujo de que fracase, porque si así por desgracia sucediera, no sólo se habría perdido una oportunidad de oro, sino que difícilmente tendríamos una nueva ocasión para implantar un proceso laboral eficaz, célere, certero, que es lo que en último término se busca con la NLPT y que todos debemos conseguir que se logre. ■