

PROCESO MODERNO, PRINCIPIOS VÁLIDOS, INSPECCIÓN MODERNA

MARIO PASCO LIZÁRRAGA⁽¹⁾

I. INTRODUCCIÓN

De los temas que ocuparon la vida profesional de nuestro homenajeado, quizás el que con mayor nitidez destacó durante las últimas décadas fue el de la solución de los conflictos laborales y, específicamente, el del proceso judicial laboral.

No solo en su servicio público, sino también en su actuación académica y gremial, el Dr. Pasco Cosmópolis centró mucha de su reflexión jurídica en cómo mejorar el litigio. Fruto de tales esfuerzos –en conjunto con los de un sinnúmero de otros profesionales– fue, naturalmente, la dación de la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497 (NLPT).

Nos es a todos evidente, empero, que la NLPT no era un fin, sino tan solo un comienzo, el inicio de una cadena de esfuerzos, que continúan al día de hoy, para acercarnos a la meta real, cual es contar con un sistema eficiente y racional de determinación de los derechos laborales en nuestro país.

La NLPT es ambiciosa. Propugna cambiar de raíz el orden establecido en materia de disputas judiciales. Sin embargo, una comparación de los principios sobre los que se funda, con aquellos en que se fundaba su predecesora, la Ley N° 26636, nos arroja mucho menos diferencias de los que uno hubiera esperado.

(1) Abogado por la PUCP. Miembro de la SPDTSS. Socio de Rodrigo Elías & Medrano Abogados.

Esta aparente incongruencia –cambiar radicalmente algo pero con y desde bases conceptuales parcialmente similares– en realidad no lo es.

La NLPT no pretende sustituir todos los principios, sino posibilitar los mecanismos a través de los cuales debe lograrse la consecución de aquellos.

Es, por lo tanto, una vez más, una reforma o modificación de medios. Su éxito no podrá ser medido en la tranquilidad del gabinete o a través de la satisfacción que produciría en el legislador la verificación de que su congruencia lógica interna es impecable. El triunfo o fracaso estará plasmado en que las discusiones entre trabajadores y empleados se resuelvan mejor, de modo más justo y más rápidamente, o no.

Era nuestro homenajeado quien tenía más clara esta situación. Siempre planteó la necesidad de la reforma como necesaria porque la realidad (en oposición a, pero sin perjuicio de, la academia) la exigía, y solo habría admitido como resultado positivo la modificación de los resultados concretos y verdaderos que las personas reales y físicas encontrarán al momento en que tuvieran que litigar: ¿cuánto tiempo tomó el juicio?, ¿cuán cercano a la realidad estuvo el fallo?, ¿cobró o no el vencedor?

En nuestro breve ensayo, intentaremos detectar algunos de esos aspectos prácticos, pero apreciándolos desde los principios que los fundaron, y esbozar una verificación muy personal, basada tan solo en experiencias propias, de si en efecto han tenido consecuencias sobre las personas.

Siempre en el mismo afán, empero, intentaremos extrapolar algunas de dichas ideas hacia un ámbito tan o más complicado que el de los procesos judiciales, cual es el de la inspección de trabajo.

Sospechamos que a estas alturas la labor inspectiva puede tener algo que tomar o aprender de lo vivido en el ámbito laboral.

Porque aprovechar lo bueno de una experiencia para mejorar todo lo que se pueda dentro de la misma, pero también en otros ámbitos con los que pueda haber algún tipo de conexión, es el tipo de ejercicio que le hubiera gustado a Mario Pasco Cosmópolis.

II. LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL EN LA NUEVA LEY GENERAL DEL TRABAJO

El listado es ya conocido. El artículo I del Título Preliminar de la NLPT detecta y consagra como principios del proceso laboral los de “inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad”.

Hemos adelantado ya cómo ellos no constituían mayor novedad en relación con la derogada Ley N° 26636, el artículo I de cuyo Título Preliminar también aludía a “inmediación, concentración, celeridad y veracidad”, con el agregado en el mismo artículo en cuanto a que “el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso. / El juez dirige e impulsa el proceso para lograr una pronta y eficaz solución de las controversias que conoce”, vale decir un doble énfasis en la concentración y la celeridad, tan cercanos precisamente a la economía procesal.

Todos esos principios, como su denominación misma implica, apuntan hacia la consecución de las finalidades que ya hemos adelantado. Sin embargo, las sucesivas normas lo hicieron por caminos distintos, y tratándose de la Ley N° 26636, en varios casos con escaso éxito real.

La **inmediación**, conforme explica Gómez Valdez, determina que “el proceso se lleva necesariamente delante del juez, quien presidirá las audiencias, interrogará a las partes y terceros (testigos, peritos, tenedores de documentos, auxiliares de justicia, etc.) y escuchará los alegatos de estos. La inmediación es una calidad de lo inmediato y un deseo noble de una correcta administración de justicia, ya que el juez estará siempre al lado y no apartado de quienes le reclaman”⁽²⁾.

En la Ley N° 26626, cabía asumir que el principio estaba siendo respetado, en tanto que el juez era quien llevaba a cabo personalmente las audiencias. La posibilidad de que los procesos quedaran sin sentenciar durante muchos meses, empero, llevaba en múltiples casos a que la sentencia fuera dictada por un sucesor, quien jamás había estado en contacto con la partes o sus discusiones.

Gamarra Vilchez describe, en relación con la **concentración** y la **celeridad** procesal, como la primera de ellas “está directamente referida a los sujetos del proceso y la recepción de la prueba”⁽³⁾, mientras que la segunda alude a “los actos procesales que deben realizarse en el juicio”⁽⁴⁾. En ambos casos, empero, el propósito es que “el juicio laboral se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta su terminación, de una sola vez y en forma sucesiva, sin solución de continuidad, con el propósito de que exista la mayor proximidad entre el momento en que se recibe toda la prueba, formulan las partes su defensa

(2) GÓMEZ VALDEZ, Francisco. *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis secuencial y doctrinario*. Editorial San Marcos, Lima, 2010, p. 42.

(3) GAMARRA VÍLCHEZ, Leopoldo. “El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores, Lima, noviembre de 2011, p. 154.

(4) Ídem.

y conclusiones sobre ella, delibera el juez y se dicta sentencia”⁽⁵⁾. Los problemas que en este ámbito mostraba el sistema tradicional son también hartos conocidos. Si los testigos iban siendo llamados a lo largo de varios meses, si las pericias tomaban medio año o más antes de ser observadas para retornar a revisión por el perito, todo ello en base a correspondencia, difícilmente podía pensarse que la práctica respaldaba el enunciado.

En forma similar, pero tratándose de la **economía procesal**, expone Toledo Toribio, “el Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran”⁽⁶⁾.

Bien podríamos decir, nuevamente, que los esfuerzos que la norma previamente vigente y la NLPT, no discurrían por caminos marcadamente distintos **en el papel**, más sí en los hechos; recordemos sino la característica (aunque falaz) “audiencia única” del proceso antiguo, o los 15 días que concedía al juez el artículo 62 de la Ley N° 26636 para dictar sentencia, una vez concluida la actuación de pruebas, los mismos que tantas veces se convirtieron en mucho más de 15 meses.

En lo que se refiere a la **veracidad**, describe también Toledo Toribio que “el proceso laboral no se conforma con la verdad aparente, formal, la que fluye únicamente de los documentos, sino que busca la verdad absoluta, la realidad de los hechos”⁽⁷⁾. Agrega, además, que no es este principio sino “el correlato del principio de la **primacía de la realidad**”⁽⁸⁾.

También existente en la normativa previa y posterior a la reforma, es nuevamente debatible que la primera de ellas lograra consagrarlo, más allá de la declaración. Nada más simple para un litigante que no desea afrontar verdades que no le convienen, que escudarse tras papeles y escritos preparados por un abogado.

Una y otra vez, entonces, nos encontrábamos con la adopción de principios pero sin un correlato real.

El corte, el cambio fundamental, la llave a través de la cual la NLPT intenta hacer la ruptura con el estatus quo y lograr un mejor cumplimiento de todos ellos, es precisamente el diferenciador entre los listados de principios de las dos normas, cual es el de **oralidad**.

(5) Idem.

(6) TOLEDO TORIBIO, Omar. *Derecho Procesal Laboral. Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497*. Grijley, Lima, 2011, p. 99.

(7) Ibidem, p. 75.

(8) Ídem.

No nos equivoquemos, el alma de la NLPT, su rasgo definitorio no puede ser otro que el de la oralidad como principio.

Lo anunció el propio Pasco Cosmópolis: no se trata de “un simple atributo o peculiaridad, sino un carácter que cimenta y califica todo un sistema procesal. Los sistemas suelen ser calificados en dos grandes tipos: oral o escrito. Cuando la oralidad es acogida, pasa a ser el rasgo dominante, el elemento nuclear, la clave definitoria del proceso”⁽⁹⁾.

No solo eso, sino que la oralidad se constituye en una especie de piedra angular para la concreción de los atributos que soportan a su vez otros principios. El mismo Pasco Cosmópolis agrega: “La oralidad exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: intermediación, concentración, sencillez e incluso celeridad, y uno más, al que no siempre se le reconoce la debida importancia: publicidad”⁽¹⁰⁾.

III. EXCELENTES INTENCIONES ... QUE DE POCO SERVÍAN

La oralidad debe ser tal que funcione, dado que “la falsa oralidad es peor que la escrituración y como sistema –o quizás sea mejor decir, como método– es en realidad un engorro y no una solución”⁽¹¹⁾.

Si el investigador introduce el texto completo de la Ley N° 26636 a un procesador de palabras, y utiliza la herramienta de búsqueda, llegará a dos conclusiones. La primera es que el vocablo “oral” forma parte de “laboral”, con lo que aquella arroja un número muy alto de falsos aciertos. La segunda es que esa Ley N° 26636, en efecto, no aludía a la oralidad como fundamento o siquiera como rasgo del proceso laboral; simplemente no la mencionaba.

Podría haberlo hecho, empero. Nada habría impedido que se incorporara la obligación del juez de dar prevalencia al acontecimiento por sobre su formalidad, o fórmula similar.

(9) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Presentación de la reforma laboral (Discurso de inauguración)*. II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lima, 2014, p. 20.

(10) Ídem.

(11) Ídem.

Pero no habría servido de nada, pues la verdad es que en ese momento (1996) habría sido extremadamente complicado implantar un sistema de litigio oral en nuestro país. La mejor de las intenciones se habría estrellado con la dura realidad de la dificultad práctica y, como hemos dicho ya, los principios en el papel de poco sirven si no trascienden hacia nuestras vidas.

La explicación nuevamente la presenta Pasco Cosmópolis: “dos son los pilares de la NLPT en lo que a los medios utilizados se refiere: la litigación oral y el uso intensivo de la tecnología”⁽¹²⁾, y agrega, en cuanto a la segunda, los ámbitos en que haría la diferencia: (i) Notificaciones, (ii) filmación de las actuaciones, (iii) jurisprudencia clasificada, (iv) expediente electrónico (como aspiración)⁽¹³⁾.

Los medios modernos de registro de información y comunicación de la misma, en efecto, significan toda la diferencia entre la posibilidad o imposibilidad de oralizar al máximo la litigación. Pero también abren un inmenso espacio de posibles mejoras en todo cuanto involucra un proceso judicial.

A estas alturas vemos remoto que prospere alguna postura que propugne el retorno a las formas antiguas. Es cierto que existen mejoras que resultarían muy bienvenidas⁽¹⁴⁾, pero se trataría de eso, de ajustes a un sistema que se viene demostrando como más eficaz.

La oralidad llegó y debiera quedarse, pues en el balance, y con todos los problemas que subsisten, es un esquema en el que se litiga mejor, en el cual las partes tienen una mejor idea de por qué el juez ha fallado en su favor o en su contra, que ya es bastante.

IV. LA VERDADERA REFORMA

En realidad, si aterrizamos los conceptos jurídicos a los que nuestra pertenencia profesional nos arrastra casi inevitablemente, tendríamos que aceptar que el nuevo litigio laboral, el introducido por la NLPT, muestra como principal rasgo

(12) PASCO COSMOPÓLIS, Mario. “Objetivos, bases y medios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores, Lima, 2011, p. 99.

(13) PASCO COSMOPÓLIS, Mario. *Presentación de la Reforma Laboral*. Ob. cit., pp. 23-25.

(14) Véase: ELÍAS MANTERO, Fernando. “Necesidad de introducir algunas modificaciones a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Homenaje Aniversario de la SPDTSS*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2013, p. 561 y ss.

de progreso general algo tan terrenal como la eliminación de una parte sustancial **del uso de papel**.

Para los litigantes, en efecto, tan notorio como tener que preparar mejor sus audiencias, es poder acceder a ellas, o a otras en las que actuó un colega, socio o contraparte, de modo total, sin traducciones, sin interpretaciones.

También lo es ser notificados en tiempo real con las resoluciones del Juzgado, y ciertamente también tener franquicia para conocer las resoluciones de las instancias superiores, o del Tribunal Constitucional, sin tener que acercarnos a la sede judicial, y ni siquiera a la oficina propia, pues el acceso está abierto desde cualquier teléfono.

Todo eso lo tenemos ya; la tecnología nos lo ha dado. Pero también, y esto es igualmente importante, esa misma tecnología, ya existente, podría mejorar y posibilitar muchos más avances que beneficien al proceso y a los justiciables. Así como recibimos notificaciones por correo electrónico, podríamos recibir informes periciales como hojas de cálculo, planillas como bases de datos, exhibiciones en forma de claves de acceso limitado a sistemas informáticos. La eliminación del papel que mencionábamos antes es una burda silueta de lo que en realidad puede hacerse y se viene haciendo en otros ámbitos; piénsese sino en cómo trabajan actualmente los médicos o los ingenieros, en comparación a como lo hacemos nosotros.

Las formas cambian todos los días, los medios progresan incesantemente; más rápido a veces de lo que podemos advertir. Baste para demostrarlo el siguiente recurso argumentativo, paradoja incluida: <<http://goo.gl/oi2ksb>>.

Las herramientas para perfeccionar los procesos ya están. Las usan muchos, mejor que nosotros, y la inversión en aquellas se recupera casi instantáneamente en tiempo, dinero y la confiabilidad que tales ahorros acarrearán.

Simplemente, no terminamos de darnos cuenta.

V. INSPECCIONES MÁS EFICIENTES

Los cuestionamientos a la forma cómo viene operando el procedimiento inspectivo y los procedimientos sancionadores laborales son muchos y, más allá de excesos críticos, frecuentemente razonables.

Es cierto que el procedimiento inspectivo pareciera estar requiriendo también una revisión integral, que lo afine en su modo de operación, pero también, principalmente, en su enfoque de los aspectos más importantes o urgentes de la problemática laboral. Es esa una labor interna sobre la cual la tecnología también tendría que encontrar su rol.

Pero, para lo que nos ocupa y sin perjuicio de lo recién dicho, presentimos, como decíamos en nuestra introducción, que el procedimiento inspectivo ya tiene bastante que aprender y aprovechar del proceso judicial laboral de la NLPT.

Las mismas ventajas y los mismos avances que hemos estado alabando del proceso judicial, pueden también ser asumidos por la inspección.

Piénsese, simplemente, en la cantidad de tiempo que requiere el inspector en la actualidad, para volcar todo lo constatado a lo largo de múltiples actuaciones inspectivas, en la descripción de hechos constatados y posterior detección de infracciones legales o formales.

A estas alturas, toda esa traducción a palabras de lo que finalmente son: (a) hechos, situaciones, y (b) información numérica o matemática, recogida muchas veces, ya, en medios informáticos, podría ir dejándose de lado.

Una cualquiera de las varias multas que impone un inspector a lo largo de una semana es suficiente para financiar una cámara de video portátil de última generación. El almacenamiento de esa información visual y sonora, infinitamente más útil que su lírica traducción a lenguaje escrito, es cada día más barato y más confiable. Al día de hoy, cualquier supermercado de nuestra capital o de la mayor parte de las provincias vende en alrededor de S/. 15.00 un medio de almacenamiento suficiente para recoger 64 o más horas de video.

De igual modo, no encontramos motivo por el cual el sistema de notificaciones, de acceso a actuaciones y a expedientes, que viene aplicando progresivamente el Poder Judicial, no sea adoptado también por la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil). O para que el intercambio de información entre el inspeccionado y la administración se lleve a cabo de modo remoto, sin necesidad de los repetidos traslados que actualmente generan los requerimientos de comparecencia.

Sunafil, cierto es, muestra un precoz interés por utilizar la tecnología. Su página web (en proceso de implementación) contendrá el listado e identificación de los inspectores de trabajo, la posibilidad de hacer seguimiento remoto a órdenes de inspección y a trámites documentarios, y similares.

Pero se puede hacer bastante más, de modo que el sistema como tal se vaya adaptando a –y aprovechando– las posibilidades tecnológicas que venimos comentando.

Resulta incomprensible que a estas alturas los inspectores de trabajo continúen requiriendo a los inspeccionados la entrega de boletas de pago y planillas en medios físicos (en discos compactos o, peor aún, impresas), siendo que toda la información de los últimos años (que son sobre los que operan casi todas las actuaciones inspectivas) está ya en poder del Estado porque los administrados se la hacen llegar –por vía remota, sin presencia, sin traslados, sin discusión– cada inicio de mes, a través del PDT 601.

Carece de toda lógica –y de base jurídica– que se cargue a las empresas con costos que no tendrían por qué existir, y que en escenarios frecuentes incluyen además, para peor, el requerimiento de que se procese la información en forma previa a su entrega.

No hay motivo, tampoco, para que en el sustanciamiento de los procedimientos inspectivos se continúe efectuando todas las notificaciones con base en esquelas físicas. El único actor de las relaciones laborales que no utiliza el correo electrónico o las firmas digitales para casi nada es el Estado. Ya no hay empresas o sindicatos que no utilicen correspondencia electrónica, que no utilicen y potencien su presencia en redes sociales, que no se comuniquen entre ellos, o enlacen sus equipos de trabajo o representación, mediante mensajería instantánea.

La introducción cautelosa de elementos de oralidad y, principalmente, de innovación tecnológica, en los procesos inspectivos, generaría de inicio varios de los beneficios que ya hemos estado presenciando en sede judicial.

Se produciría el ya alegado ahorro de tiempo y por consiguiente la posibilidad de dedicar los esfuerzos principales a lo que debiera ser la labor central del inspector, cual es apersonarse al lugar donde se producen los hechos y registrar esa realidad para que se produzcan los efectos jurídicos aplicables conforme a la normativa positiva.

Actas mediante formularios, y remisión a la constatación verbal (registrada en imagen y sonido) de los hechos, generarán un registro no solo más eficiente, sino infinitamente más confiable, menos refutable, que el actual. El beneficio para la Administración Pública en este sentido resultaría innegable.

Desde la perspectiva del inspector, se reforzaría el ya existente protagonismo que le concede la normativa en la labor inspectiva, en tanto que le correspondería, como instructor de la etapa de investigación, no solo llegar al lugar y

momento que la constatación requiera, sino también dejarla sentada en forma clara y, preferentemente, irrefutable.

Desde el punto de vista de los administrados, la mejora sería también sensible. Se tendría la seguridad de que la verdad –y no únicamente la interpretación o percepción de la misma por parte del inspector– estaría quedando registrada y almacenada, como garantía de que quienes resolverán la existencia o no de infracción tendrán que remitirse a la primera, no a la última.

El registro de imágenes tiene además, el beneficio ya perceptible en sede judicial, de que las personas solemos manejarnos en forma más comedida, respetuosa y eventualmente razonable, cuando nuestros actos están siendo grabados en video⁽¹⁵⁾.

Reflexionando un paso más allá, ¿no debieran ser de aplicación al procedimiento inspectivo, gran parte de los principios o características del proceso laboral?

Pareciera que sí.

Entre los principios ordenadores que rigen el Sistema de Inspección del Trabajo, recogidos en el artículo 2 de la Ley General de Inspección del Trabajo N° 28806⁽¹⁶⁾, aparece como análogo a los del proceso judicial únicamente el de celeridad. Sin embargo, no vemos motivo por el que un proceso inspectivo no debiera proveer su servicio a la sociedad cubriendo requerimientos de inmediación, concentración, y, por sobre todo, veracidad.

Tampoco para que, en ese afán, se establezca mecanismos de oralidad.

No podríamos estar planteando, como resulta evidente, un sistema inspectivo cabalmente oral, en tanto que la noción del debate de partes sobre el que reposa la oralidad debiera ser ajena al campo inspectivo, que opera fundamentalmente en base a actuaciones de oficio de la autoridad, que a su vez es neutral e imparcial, no argumentativa o confrontacional.

Es cierto también que, tal como viene sucediendo en el proceso judicial, ni la oralidad ni la tecnología por sí solas solucionarán mágicamente los problemas. Quispe Montesinos lo exponía con suma claridad cuando explicaba que “se es injusto cuando se atribuye a una ley procesal, y al desempeño de los jueces en el marco de ella, la crítica situación de la justicia laboral. Tal enfoque simplifica

(15) Excepción hecha, claro está, de participantes de *reality shows* y de uno que otro político local.

(16) La norma lista los principios de legalidad, primacía de la realidad, imparcialidad y objetividad, equidad, autonomía técnica y funcional, jerarquía, eficacia, unidad de función y de actuación, confidencialidad, lealtad a la normativa, probidad, sigilo profesional, honestidad, celeridad.

en demasía un problema que comprende también la forma de organización del servicio de impartición de justicia, la prioridad de la reforma laboral dentro de las políticas de estado, la conflictividad social, entre otros factores. La oralidad por sí misma no implica una sustancial mejora en la resolución de los conflictos jurídico laborales⁽¹⁷⁾.

Debe aceptarse, por último, que el registro visual o sonoro puede producir problemas de confidencialidad, tratándose por ejemplo de centros de trabajo en los que exista presencia de tecnología de avanzada o secretos industriales en general.

Pero nada hay en ello que no pueda ser manejado o superado. No nos cabe la duda de que el aligeramiento de solemnidades, y un mayor recurso a métodos que la tecnología ya permite, pueden suponer avances sensibles para la administración y operación inspectiva.

La imaginación, que tanto derrochamos los abogados cuando discutimos nuestros casos con una contraparte (o con un inspector), es el insumo principal de quienes están llevando a las sociedades hacia un futuro en el que las comunicaciones y el manejo de datos son cada vez más eficientes, rápidos al extremo del vértigo, y principalmente transparentes, accesibles, abiertos, pero también razonablemente seguros. Esa imaginación, que era uno de los atributos más notables de mi querido padre, es el factor que nunca debe ser dejado de lado cuando de la mejora de los procesos laborales en general, cualquiera sea su sede, se trate.

(17) QUISPE MONTESINOS, Carlos Alberto. *La oralidad como sustento de la reforma procesal laboral en el Perú*. Ponencia oficial presentada al V Congreso de la SPDTSS. Tendencias y Perspectivas Laborales: Juicios, relaciones sindicales y marco interdisciplinario. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2012, p. 412.