



Desigualdad entre trabajador y empleador como fundamento del proceso laboral

Alex Ariel Flores Bonnassiolle

El proceso laboral no puede ser entendido como una simple adaptación del proceso civil. Aunque ambos buscan resolver controversias mediante una decisión jurisdiccional, el conflicto laboral nace de una relación manifiestamente desigual, esto es, que el trabajador suele comparecer como titular de derechos de subsistencia, mientras que el empleador concentra recursos económicos, información, potestad de organización y control de los antecedentes documentales. Por ello, la pregunta que orienta el presente trabajo, es: ¿la desigualdad entre trabajador y empleador justifica un proceso laboral diferenciado, con reglas tuitivas y un juez más activo? La tesis que defenderemos es afirmativa.

La desigualdad material entre trabajador y empleador constituye el fundamento central de un proceso laboral especial, más breve, flexible y orientado a la tutela de derechos. Sin embargo, esa especialidad no autoriza a transformar al juez en un defensor del trabajador ni en un órgano desligado del principio de juridicidad. La protección debe provenir del diseño legal del proceso, de sus reglas probatorias, de su celeridad y de las potestades expresamente reconocidas al tribunal. Por lo tanto, el proceso laboral debe desigualar normativamente para producir igualdad procesal real, pero dentro de los límites del contradictorio, imparcialidad y motivación racional de la sentencia.

El primer argumento se relaciona con la racionalidad instrumental del proceso. Una ley procesal no es racional solo por su coherencia interna, lo es también cuando sirve adecuadamente a los fines de la administración de justicia, entre ellos la tutela efectiva de los derechos y la decisión dentro de un plazo razonable.¹ Desde esta perspectiva, la creación de procedimientos especiales aparece como una respuesta frente a la disfunción del proceso común.² En materia laboral, esa justificación es especialmente intensa, porque lo discutido no suele ser una pretensión patrimonial cualquiera, sino remuneraciones, indemnizaciones, estabilidad económica o condiciones básicas de subsistencia del trabajador.

¹ Taruffo, Michele, "Racionalidad y crisis de la ley procesal", *Doxa*, n.º 22, 1999, p. 312.

² Taruffo, Michele, "Racionalidad y crisis de la ley procesal", *Doxa*, n.º 22, 1999, p. 313.

La demora judicial afecta a todos los litigantes, pero no a todos de igual manera. En los conflictos laborales, el tiempo puede operar como una forma indirecta de denegación de justicia, si el trabajador carece de ingresos durante el juicio, la tardanza lo presiona a abandonar la acción o aceptar acuerdos desventajosos. Taruffo advierte que los retrasos y costos del proceso perjudican con mayor intensidad al sujeto social y económicamente débil, quien será inducido más fácilmente a no reclamar o desistirse.³ Macchiavello agrega que el trabajador necesita subsistir durante el pleito y que una justicia tardía puede generar graves consecuencias familiares.⁴ Por eso, la especialidad laboral no es un privilegio inmotivado, sino una técnica institucional para impedir que la mayor capacidad económica del empleador transforme la duración del proceso en una desventaja estratégica.

El segundo argumento consiste en que la relación laboral exige reglas procesales distintas a las civiles. El contrato de trabajo no se forma ni se ejecuta bajo una simetría real de poder. La subordinación, la dependencia económica y la concentración de medios probatorios en manos del empleador justifican que el proceso laboral cuente con principios, cargas y técnicas propias. Pereira Anabalón⁵ vincula la jurisdicción especial laboral con la necesidad de amparar al económicamente débil, mientras Macchiavello sostiene que el procedimiento civil, pensado para conflictos civiles o comerciales, no resulta adecuado para litigios laborales, porque el Derecho del Trabajo posee principios y características diferentes.⁶

Esta diferencia se aprecia en el acceso a la justicia, la simplificación del rito, la menor rigidez de la demanda y la distribución de la carga probatoria. Un exceso de formalismo puede transformarse en barrera para quien litiga con menores recursos técnicos y materiales. Por ello, Macchiavello afirma que la especialidad debe reducir costos, simplificar el procedimiento y permitir que la justicia del trabajo ayude al

³ Taruffo, Michele, "Racionalidad y crisis de la ley procesal", *Doxa*, n.º 22, 1999, p. 315.

⁴ Macchiavello Contreras, Guido, *Manual de Derecho Procesal del Trabajo*, Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1997, p. 20.

⁵ Pereira Anabalón, Hugo, *Derecho procesal del trabajo*, 2ª ed. reestructurada, complementada y actualizada, Santiago, Editorial Jurídica CONOSUR Ltda., 1984, p. 11.

⁶ Macchiavello Contreras, op. cit. en nota 4, p. 16.

trabajador a expresar su pretensión sin afectar la imparcialidad.⁷ Del mismo modo, la carga de la prueba no puede ignorar que el empleador suele disponer de contratos, liquidaciones, registros de asistencia, comunicaciones internas y demás antecedentes relevantes. Pasco Cosmópolis destaca que, a diferencia del proceso común, en materia laboral, la carga probatoria suele atribuirse al empleador, produciéndose una reversión o desviación del criterio ordinario.⁸

Con todo, esta desigualación procesal debe ser bien entendida. No significa que el juez deba favorecer al trabajador por ser trabajador, sino que el procedimiento compensa una asimetría real que, de no corregirse, haría ilusoria la igualdad procesal. Pasco lo expresa con precisión, quien protege al trabajador es la ley y no el juez, es el proceso el que desiguala con finalidad tuitiva, mientras el magistrado debe permanecer imparcial y resolver conforme a la verdad y la justicia, incluso cuando ello no favorezca al trabajador.⁹ La tutela laboral, por tanto, no equivale a parcialidad judicial, sino a un diseño normativo destinado a que ambas partes puedan litigar en condiciones efectivamente comparables.

El tercer argumento se vincula con la búsqueda de la verdad y el rol activo del juez. Si el proceso pretende algo más que poner término formal a una controversia, entonces importa la calidad de la decisión. Para Taruffo, una sentencia no puede considerarse racionalmente justa si se funda en una determinación errónea y no verdadera de los hechos.¹⁰ En materia laboral, esta exigencia es decisiva, porque muchos hechos relevantes son difíciles de probar para el trabajador, jornada efectiva, instrucciones verbales, subordinación, pagos informales, represalias, acoso e incumplimientos de seguridad. Si el juez permanece completamente pasivo frente a la insuficiencia probatoria derivada de esa asimetría, el proceso puede terminar en una sentencia formalmente válida, pero materialmente injusta.

Por ello, resulta razonable reconocer al juez laboral facultades legales de dirección, impulso, saneamiento y control de la prueba. Taruffo sostiene que el juez puede

⁷ Macchiavello Contreras, op. cit. en nota 4, p. 20.

⁸ Pasco Cosmópolis, Mario, "Los principios del Derecho Procesal del Trabajo", en Alburquerque, Rafael (coord.), *El Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio*, México, Editorial Porrúa, 2000, p. 129.

⁹ Pasco Cosmópolis, op. cit. en nota 8, p. 132.

¹⁰ Taruffo, Michele, "Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, n.º 29, 2006, p. 265.

complementar las iniciativas probatorias de las partes cuando sean insuficientes o inadecuadas, aunque tales poderes deban ser accesorios y residuales respecto de la actividad de las partes.¹¹ Esta precisión es fundamental, un juez laboral activo no reemplaza a las partes ni construye unilateralmente el caso, sino que, conduce el procedimiento para que la desigualdad material no impida esclarecer los hechos relevantes. Además, la imparcialidad no se vulnera por toda intervención judicial, sino por aquella que carece de base legal, impide contradicción o no se justifica la sentencia. Los remedios frente al riesgo de prejuicio son, precisamente, el contradictorio y una motivación analítica, completa y racionalmente estructurada, de la decisión sobre los hechos plasmados en la sentencia.¹²

Esta concepción supone abandonar la imagen del juez como mero aplicador mecánico de la ley. Taruffo explica que la interpretación judicial implica atribuir sentido a normas cuyo significado no siempre aparece predeterminado, incorporando principios, valores y necesidades sociales relevantes.¹³

En el proceso laboral, esta función interpretativa exige considerar los fines protectores del Derecho del Trabajo, pero siempre dentro de los márgenes del derecho vigente. La especialidad laboral requiere sensibilidad institucional, no voluntarismo judicial.

El principal contraargumento sostiene que la ampliación del rol judicial amenaza la juridicidad, la certeza jurídica, la igualdad de las partes y la imparcialidad. Ruay Sáez advierte que aceptar potestades atípicas o implícitas del juez laboral supondría admitir un poder difícil de controlar, contrario a la certeza jurídica y al principio de igualdad.¹⁴ Desde esta perspectiva, el juez debe intervenir lo menos posible en el debate para no perturbar su posición de tercero imparcial. El riesgo es evidente, bajo el discurso de la buena fe o de la búsqueda de la verdad, el juez podría requerir

¹¹ Taruffo, op. cit. en nota 10, pp. 267 y 269.

¹² Taruffo, op. cit. en nota 10, p. 271.

¹³ Taruffo, Michele, "Jueces y política: de la subordinación a la dialéctica", *Isonomía*, n.º 22, abril de 2005, pp. 13-15.

¹⁴ Ruay Sáez, Francisco Alberto, "Análisis crítico de las potestades atípicas del juez laboral ante el principio de juridicidad", *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, n.º 9, 2014, pp. 91-92.

pruebas no ofrecidas por las partes, confirmar una convicción previa y transformarse en un juez activista o arbitrario.¹⁵

Este contraargumento es atendible, pero no destruye la tesis definida, más bien la precisa. La desigualdad entre trabajador y empleador justifica un proceso diferenciado, pero no cualquier forma de intervención judicial. La respuesta correcta no es volver al modelo civil de juez pasivo, sino distinguir entre potestades laborales típicas, legales y controladas, por una parte, y poderes atípicos o arbitrarios, por otra. Las primeras son compatibles con el debido proceso, las segundas, deben rechazarse.

La experiencia comparada descrita por Taruffo muestra que es posible compatibilizar el derecho de las partes a la prueba, el principio de contradicción y la existencia de poderes judiciales de instrucción.¹⁶ Por tanto, la pregunta relevante no es si el juez laboral debe ser activo o pasivo en términos absolutos, sino qué actividad judicial resulta legítima. Lo será aquella que tenga fuente legal, finalidad procesal verificable, carácter complementario, respeto del contradictorio y motivación suficiente. Será ilegítima, en cambio, aquella que sustituye a una parte, anticipe el resultado del juicio o introduzca antecedentes decisivos sin discusión.

Desde este punto de vista, la desigualdad entre trabajador y empleador no autoriza a sacrificar garantías procesales, sino que exige reinterpretarlas en clave material. El contradictorio se fortalece cuando ambas partes están en condiciones reales de participar en el debate. La imparcialidad tampoco se pierde por reconocer que el trabajador es normalmente la parte débil. Pereira Anabalón sintetiza esta idea al afirmar que el juez laboral, por ser tuitivo o protector de una de las partes, no deja por ello de ser imparcial.¹⁷

Un segundo contraargumento podría sostener que la corrección de la desigualdad material entre trabajador y empleador no debe hacerse dentro del proceso, sino fuera de él. Según esta objeción, el proceso judicial debe conservar una estructura estrictamente neutral, de modo que toda compensación de desigualdades debería provenir de la legislación sustantiva, de la fiscalización administrativa o de la

¹⁵ Ruay Sáez, op. cit. en nota 14, p. 101.

¹⁶ Taruffo, op. cit. en nota 10, pp. 268-269.

¹⁷ Pereira Anabalón, op. cit. en nota 5, p. 29.

asesoría jurídica previa, pero no de reglas procesales que alteren la posición de las partes durante el juicio. Desde esta perspectiva, si el proceso se diseña para favorecer la posición del trabajador, se corre el riesgo de transformar el juicio en un mecanismo de protección unilateral, debilitando la igualdad formal y afectando el derecho de defensa del empleador. Esta objeción se vincula con la advertencia de Ruay Sáez, para quien las normas procedimentales son también garantías del contradictorio, de la bilateralidad y de la actuación de un tercero imparcial.¹⁸

Sin embargo, la crítica desconoce que la neutralidad formal puede encubrir una desigualdad material previa. Si el trabajador y el empleador comparecen al proceso en condiciones fácticas profundamente distintas, tratar a ambos como si fueran equivalentes puede reproducir, y no corregir, la desigualdad que el derecho del trabajo pretende enfrentar. Por ello, el proceso laboral no debe entenderse como una desviación arbitraria de la igualdad, sino como una técnica jurídica destinada a hacerla efectiva. En este sentido, la finalidad tuitiva no significa que el juez deba fallar a favor del trabajador, sino que el procedimiento debe evitar que la mayor capacidad económica, organizativa o probatoria del empleador impida una decisión justa. Pasco Cosmópolis expresa adecuadamente esta idea al señalar que quien protege al trabajador es la ley y no el juez, de modo que es el proceso el que desiguala con finalidad tuitiva, sin que por ello el magistrado deje de ser imparcial y ajustar su criterio a la verdad y a la justicia, aun cuando éstas no le den la razón al trabajador, obviamente porque no la tiene.¹⁹

Un tercer contraargumento, que puede construirse a partir de la preocupación de Macchiavello Contreras por la celeridad del proceso laboral y de la crítica de Taruffo a los efectos disfuncionales de la demora judicial, sostiene que una mayor actividad del juez podría afectar la rapidez del procedimiento. En efecto, si el trabajador necesita subsistir durante el pleito, una intervención judicial excesiva, que amplíe innecesariamente la discusión probatoria o prolongue el debate, podría terminar

¹⁸ Francisco Alberto Ruay Sáez, “Análisis crítico de las potestades atípicas del juez laboral ante el principio de juridicidad”, *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 5, n.º 9, 2014, p. 91-92.

¹⁹ Pasco Cosmópolis, “Los principios del Derecho Procesal del Trabajo”, p. 132.

frustrando uno de los fines centrales del proceso laboral, que es la tutela oportuna de los derechos de los trabajadores.

Macchiavello advierte que al trabajador no le sirve una justicia que llegue tardíamente²⁰, mientras que Taruffo recuerda que la fórmula *justice delayed is justice denied*²¹ expresa una de las principales crisis del sistema procesal, pues los largos periodos de tramitación pueden llevar incluso a que el titular del derecho prefiera no ejercerlo judicialmente. Desde esta perspectiva, un juez laboral demasiado activo podría convertir la finalidad protectora del proceso en una promesa vacía de contenido, si su intervención ralentiza la obtención de una decisión útil.

Sin embargo, aunque esta objeción es relevante, no resulta decisiva. La rapidez del proceso laboral no puede convertirse en un valor absoluto si conduce a decisiones erróneas o insuficientemente fundadas. Taruffo advierte que no cualquier decisión es buena por el solo hecho de poner fin al conflicto, pues una decisión judicial solo puede considerarse correcta si se justifica en criterios jurídicos y racionales, dentro de los cuales ocupa un lugar central la determinación verdadera de los hechos.²² Por ello la actividad judicial no debe oponerse a la celeridad, sino ordenarse racionalmente a ella. Un juez laboral activo no es aquel que multiplica trámites innecesarios, sino aquel que dirige el proceso, delimita lo controvertido, evita dilaciones, controla la prueba y permite que la decisión se funde en antecedentes suficientes. La intervención judicial, entonces, no contradice la rapidez del procedimiento, por el contrario, puede ser una condición para que la tutela sea no solo pronta, sino también efectiva y justa.

Concluimos afirmando que la desigualdad entre trabajador y empleador constituye un fundamento suficiente para justificar un proceso laboral especial. La subordinación, la dependencia económica, la concentración de la prueba y el impacto del tiempo sobre la subsistencia del trabajador -y su familia- demuestran que el proceso común no siempre permite una tutela efectiva. Un procedimiento

²⁰ Macchiavello Contreras, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, p. 20.

²¹ Michele Taruffo, «Racionalidad y crisis de la ley procesal», *Doxa*, n.º 22, 1999, p. 315.

²² Taruffo, Michele, "Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa", *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, n.º 29, 2006, pp. 265-266.

formalmente igualitario, pero lento, rígido y pasivo, puede reconocer derechos en abstracto, pero negarlos en la práctica.

La tesis defendida no supone reemplazar la imparcialidad judicial por una defensa unilateral del trabajador. Por el contrario, exige distinguir entre tutela procesal y parcialidad. La primera es legítima cuando se expresa en reglas legales de celeridad, simplificación, redistribución probatoria, dirección judicial y búsqueda racional de la verdad. La segunda es inadmisibles cuando el juez actúa fuera de sus competencias, introduce potestades implícitas o priva a las partes de discutir los antecedentes relevantes. En definitiva, la verdadera igualdad procesal no se obtiene tratando igual a quienes litigan desde posiciones desiguales, sino mediante un procedimiento que compense esa asimetría y permita una sentencia fundada en derecho, en hechos correctamente establecidos y una motivación racionalmente controlable. Así el proceso laboral no niega la igualdad procesal, sino que la construye desde la realidad material del conflicto del trabajo.

Bibliografía

Macchiavello Contreras, Guido, Manual de Derecho Procesal del Trabajo, Santiago, Editorial Jurídica Conosur Ltda., 1997.

Pasco Cosmópolis, Mario, “Los principios del Derecho Procesal del Trabajo”, en Alburquerque, Rafael (coord.), El Derecho del Trabajo ante el nuevo milenio, México, Editorial Porrúa, 2000.

Pereira Anabalón, Hugo, Derecho procesal del trabajo, 2ª ed. reestructurada, complementada y actualizada, Santiago, Editorial Jurídica CONOSUR Ltda., 1984.

Ruay Sáez, Francisco Alberto, “Análisis crítico de las potestades atípicas del juez laboral ante el principio de juridicidad”, Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 5, n.º 9, 2014, pp. 83-105.

Taruffo, Michele, “Racionalidad y crisis de la ley procesal”, Doxa, n.º 22, 1999, pp. 311-320.

Taruffo, Michele, “Jueces y política: de la subordinación a la dialéctica”, Isonomía, n.º 22, abril de 2005.

Taruffo, Michele, “Poderes probatorios de las partes y del juez en Europa”, Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, n.º 29, 2006, pp. 249-271.