



Este artículo se encuentra disponible
en acceso abierto bajo la licencia Creative
Commons Attribution 4.0 International License

REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE
IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

VOL. 5, N.º 6, JULIO-DICIEMBRE, 2022, 181-200

PUBLICACIÓN SEMESTRAL. LIMA, PERÚ

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v5i6.587

Breves reflexiones sobre la sentencia en el proceso de reforma laboral peruano

Brief reflections on judgments in the process of Peruvian labor reform

GLORIA LUCILA LAIZA ESPINOZA

Corte Superior de Justicia de La Libertad

(La Libertad, Perú)

Contacto: glaiza@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7839-4033>

RESUMEN

Los tópicos de la argumentación jurídica en las sentencias laborales bajo la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, contienen algunos cuestionamientos y reflexiones de unos de los aspectos que, en nuestra opinión, no se han abordado con la seriedad y relevancia que amerita, como es la sentencia judicial laboral, específicamente, en los grados de precisión y especificidad que involucra su argumentación, dado que

contiene ciertos lineamientos que la diferencian de las sentencias que se expiden en el marco de otros procesos judiciales, como en lo penal, civil, familiar, etc. En ese sentido, en el presente artículo se dota de algunas críticas constructivas y de elementos de juicio tentativos, a fin de poder novar en nuestro circuito de expedición de sentencias en dicha ley, con énfasis en la argumentación.

Palabras clave: sentencia judicial laboral; Nueva Ley Procesal del Trabajo; argumentación; justificación.

ABSTRACT

Topics of legal argumentation in labor judgments, under Act No. 29497, New Labor Procedural Act, contain some questions and reflections of some aspects that, in our opinion, have not been addressed with the necessary seriousness and relevance, such as labor court judgments, specifically, in the precision and accurateness degrees that involve its argumentation, since the judgment contains certain guidelines which differentiate it from sentences issued within the framework of other judicial proceedings, such as criminal, civil, family proceedings, etc. In this sense, this article provides some constructive criticism and attempted elements of judgment, in order to novate it in the circuit of issuing of sentences in said Act, emphasizing on argumentation.

Key words: labor court judgment; New Labor Procedural Act; argumentation; justification.

Recibido: 20/11/2022 Aceptado: 01/12/2022

1. Introducción

Comentar sobre el nuevo proceso laboral, bajo la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), a pocos meses de que se cumplan doce años de su implementación en 33 distritos judiciales en nuestro país, quedando solo pendiente el Distrito Judicial de Huancavelica, significa abordar diferentes aspectos, como la temática superada sobre la prueba, su actuación en la audiencia o, al menos, los esfuerzos realizados por superar su problemática. También surgen temas sobre la realización de la audiencia, la virtualidad de la misma, y la presentación de la prueba digitalizada y de su actuación, para lo cual se cuenta con las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) que predominan en la actualidad, a raíz de un contexto bastante particular. Sin embargo, hasta la fecha se mantiene como un tópico relevante no abordado, seriamente —aun cuando, claramente, se aprecian los graves perjuicios que hasta la fecha genera—, la no expedición de la sentencia en los plazos que señala la ley y su argumentación contenida. No es un problema exclusivo del área laboral, pero sí ocurre con ciertas connotaciones que nos ocupa desarrollar en este ensayo, como la que sigue: ¿estamos en sintonía de lo que propugnamos como oralidad cuando expedimos una sentencia en materia laboral, bajo los alcances de la NLPT?

Ello genera una respuesta de ánimo y de exhortación sobre la sentencia. Además, surgen nuevos retos y desafíos que se avizoran, producto de la aplicación de la indicada ley, de forma austera y creativa, y, sobre todo, dotada de dinamismo, para dar vida a este nuevo proceso laboral, en el que se resalta la categoría procesal denominada «oralidad», prevista en la NLPT. Esta última ha sido comentada en numerosas actividades académicas de toda índole, en la elucubración de las sentencias, como fundamentos de la misma y de todo acto procesal, como parte de los fundamentos de exposición de los jueces en la dirección de una audiencia, y de exposición de las partes en las presentaciones

estelares en las referidas audiencias, y foros académicos, siempre imbuidos de esta —no tan nueva— categoría procesal que ha cobrado mayor realce en este nuevo sistema procesal laboral.

En este contexto, a la comunidad abogadil no le son ajenos los problemas vistos a partir de la aplicación de este nuevo sistema procesal laboral y los avatares que han surgido para su implementación, pues la falta de recursos, no solo económicos, sino de proyección jurisdiccional y de gestión, generó muchos problemas del proceso, tanto interna como externamente. Uno de ellos es la necesidad de implementar juzgados laborales especializados, es decir, contar con la justicia especializada laboral.

Reiteramos que, a más de diez años de la implementación de la NLPT en los 33 distritos judiciales, el sistema procesal laboral ha significado cambios de determinados paradigmas procesales y jurisdiccionales y ha encumbrado nuevos matices de cómo intervenir en un proceso laboral, los mecanismos de presentación de la prueba y de su actuación en la audiencia de juzgamiento única (dependiendo del proceso), la priorización en la justicia laboral con respecto a los sujetos vulnerables, la utilización del juzgamiento anticipado, entre otros aspectos.

Estamos ante un contexto de nuevas tecnologías, de nuevas formas de actuar de los operadores jurisdiccionales, de un estándar de actuación de la prueba de los beneficios sociales y de intervención de terceros en los litigios laborales. Todo ello ha generado que el ente rector del Poder Judicial, el Consejo Ejecutivo —a través del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT)—, los operadores jurisdiccionales y las partes, y los foros académicos y universitarios veamos la evaluación de la NLPT en manos de los principales actores de este nuevo sistema procesal laboral: las partes procesales y el juez, con énfasis en una categoría procesal no tan nueva: la oralidad, focalizada desde la

vigencia de la NLPT. No obstante, nos falta abordar un tópico del proceso laboral, que es la expedición de la sentencia, producida cuando inicia un nuevo trabajo, no solo de gestión sino de estudio, capacitación y reflexión de los operadores jurisdiccionales por hacer que la sentencia forme parte de la reforma laboral peruana.

2. Algunos apuntes sobre la argumentación de las sentencias laborales

2.1. La expedición de una sentencia laboral: la justificación interna y externa

La motivación de las resoluciones judiciales, prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, se hace exigible en el contexto de aplicación de la NLPT. Sobre este tópico, a la fecha, aún no nos hemos planteado serios retos y desafíos para armonizar en el sistema procesal laboral, previsto en la NLPT, y tomar como parámetro a la categoría procesal de la oralidad y del informalismo en el desarrollo de las audiencias, en relación con la intermediación y, como resultado, la celeridad de los procesos laborales.

La NLPT fue publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de enero de 2010; y fue el Distrito Judicial de Tacna la primera corte superior en implementarla mediante la Resolución Administrativa n.º 232-2010-CE-PJ, del 1 de julio de 2010. Desde ahí, se ha hecho tangible, a la fecha, el proceso de implementación en los 33 distritos judiciales. Ello ha significado la consolidación de un nuevo sistema procesal laboral instaurado con dicha ley, que ha traído consigo una intacta reforma laboral que abarca diversos matices: la interposición de la demanda; el sistema de notificaciones y sus diversas tipologías, como la notificación electrónica de la sentencia en los estrados, y las tradicionales, como la de cédulas y edictos; el desarrollo de la audiencia y, dentro de ella, la actuación probatoria (específicamente, la actuación

de la prueba de pago de los beneficios sociales), la digitalización de los documentos (autorizada por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial) y la intervención de las partes, con dinamismo en el desarrollo de la audiencia de juzgamiento, la única que trae como colofón la expedición de la sentencia en el proceso laboral, bajo las previsiones legales y las prerrogativas reservadas para el juez en determinadas situaciones procesales, como el juzgamiento anticipado (artículo 43 de la NLPT).

Sin embargo, en cuanto a la sentencia —último apartado mencionado—, para tener una postura poco litigiosa, a la fecha, no ha tenido matices de innovación o de cambio con respecto a su proyección, formulación, argumentación y expedición, sino que se ha conservado en un matiz tradicional, obedeciendo al prurito previsto en la Constitución sobre la motivación de las resoluciones judiciales. Ahí se evidencia un nuevo reto para todos los que intervenimos en el proceso laboral, que se constituye en la piedra angular de la reforma laboral en el Perú y que ha significado nuevas estrategias, cambio de cultura formalista, innovación tecnológica, ingreso de la misma, con mayor énfasis en los actos procesales, entre otros.

No menos cierto es afirmar que con el arraigo y el entusiasmo empleados para estos tópicos, debemos enfatizar la reflexión con respecto a la sentencia laboral, pues lo visto hasta ahora es una concepción tradicional de la expedición de la misma, en la que no solo interviene el juez, dado que se recoge todo lo vertido en la audiencia, lo actuado, su convicción sobre los argumentos expuestos, su convencimiento de la prueba, su análisis de lo presentado hasta dicha audiencia y sus conclusiones. Sobre estas últimas, se supone que son producto de un silogismo jurídico tradicional que tiene visos de la argumentación jurídica, en su proyección actual, pero que no deja de enraizarse en un silogismo que abarca premisas normativas y fácticas para desembocar en una conclusión que muchas veces no contiene las razones o, menos aún, las razones de análisis o exposición de los argumentos que nos convencen de adoptar una determinada posición en el proceso laboral.

Asimismo, hemos entendido, a lo largo de este proceso, que el dinamismo y la innovación en la forma de plantear estrategias para llevar a cabo una correcta audiencia donde, en mejores términos, se denote la celeridad en los procesos judiciales, es justamente la expedición de una sentencia acorde con estos nuevos parámetros de la oralidad, la flexibilidad y el informalismo en el proceso laboral, a fin de que recaiga en la ciudadanía la facultad de criticarlas, de ser el caso, por ser un derecho constitucional, en virtud de lo previsto en el inciso 20 del artículo 139 de la Constitución: «el principio del derecho de toda persona de formular análisis y críticas de las resoluciones y sentencias judiciales, con las limitaciones de ley».

2.2. De las razones expuestas en una sentencia: la argumentación jurídica

Trasladar y comentar lo afirmado por el profesor Manuel Atienza (2016) sobre la justificación interna es tan solo cuestión de lógica deductiva; sin embargo, en la justificación externa hay que ir más allá de la lógica en sentido estricto (p. 61). Ello se ha constituido en el actual silogismo judicial que se utiliza como patrón en las sentencias judiciales, pero que, aplicadas al nuevo esquema de la oralidad y de implementación de tecnologías en la actuación de las pruebas, de comportamiento del juez como figura delimitadora del conflicto, haría repensar y, no menos cierto, reflexionar sobre el esquema a utilizar en la argumentación jurídica, pero en clave de la oralidad en las sentencias laborales, como vamos a tratar líneas más adelante.

En ese sentido, conviene a nuestros intereses adherirnos a la tópica de Cicerón, citado en la obra de Atienza (2016, p. 72), cuando problematiza sobre la concepción del razonamiento jurídico, pues la aseveración de que un argumento es una razón que sirve para convencer de una cosa dudosa (*rationem quae rei dubiae faciat fidem*) se convierte en el pilar de las sentencias; es decir, otorgar razones que persuadan sobre la decisión judicial emitida —no solo en la lógica jurídica, sino en la

línea de la tónica del razonamiento jurídico— sirve para la formación de un juicio; esto es, de las premisas a la conclusión. Este es el contexto actual de las sentencias laborales, en el marco de la NLPT, en el que, enfáticamente, nos preocupa respetar las premisas y la conclusión; sin embargo, olvidamos buscar las razones de postergar una cosa dudosa, esto es, la exposición de argumentos que sustenten nuestra decisión judicial (sentencia).

La argumentación jurídica con las concepciones citadas, de manera sencilla, apunta a hechos, más que a cuestiones de índole normativo. El esfuerzo en clave de armonización de este nuevo sistema procesal laboral debe ir aparejado con las nuevas concepciones de la argumentación jurídica que sobrepasen la postulación de los principios, derivando solo el conflicto a las propuestas de solución de índole normativo, mas no fáctico. Tampoco pasa por enfatizar en un silogismo jurídico que resulta correcto a la luz de considerar las premisas normativas y las premisas fácticas que desencadenan en una conclusión; debe preocuparnos que las razones que grafiquemos en una sentencia judicial gocen de un test de razonabilidad y ostenten consistencia y coherencia (MacCormick, citado por Atienza, 2016, p. 195).

2.3. La utilización de la jurisprudencia como marco conceptual de las sentencias laborales

Tratemos como idea matriz lo afirmado por Viehweg, citado por el profesor Manuel Atienza (2016), cuando afirma que

los tres presupuestos que conforman el modelo tónico de la jurisprudencia son: i) la estructura total de la jurisprudencia solamente se puede determinar desde el problema; la aporía fundamental es el problema de determinar qué es lo justo aquí y ahora; ii) las partes integrantes de la jurisprudencia, sus conceptos y proposiciones tienen que quedar ligadas de un modo específico con el problema y solo pueden ser comprendidas desde él; y iii) los conceptos y las proposiciones de la jurisprudencia solo pueden ser utilizados en una implicación que conserve su vinculación con el problema (p. 77).

La delimitación conceptual citada —a entender sencilla— significa que se debe regir la aplicación de la jurisprudencia emitida no solo por el Tribunal Constitucional en materia laboral y pensionaria, sino por los tribunales de instancia, como parte del sustento de nuestras decisiones judiciales en un caso particular, en el que nos preocupa el cuadro similar dibujado a la jurisprudencia que se cita, para que se obtenga la misma conclusión y, por tanto, se aplique el mismo derecho.

Las variantes que se presentan en torno a la argumentación jurídica —incluso teniendo en cuenta los problemas planteados por Atienza (2016)— deben significar uno de los eslabones de concatenación más relevantes para considerar en la proyección de una sentencia judicial en materia laboral. Ello dado que goza de estamentos propios de un proceso en el que prima la audiencia y en el que el juez se convence de todo lo actuado en ella, o asume una postura determinada ante una situación procesal fáctica específica, como el supuesto normativo previsto en el artículo 43 de la NLPT, que nos lleva a considerar el juzgamiento anticipado como una forma de resolver el conflicto con lo aportado por las partes en escrito, y la posición que asume la parte demandada cuando no contesta la demanda en juicio y ostenta la calidad de rebelde en juicio (temática no ajena a la presente, pero que amerita discusión de manera más específica).

2.4. Ámbito de la gestión con respecto a las sentencias judiciales en el proceso de reforma laboral

No solo se trata de citar las gestiones traducidas en actos y precedentes administrativos por reestructurar, focalizando las resoluciones judiciales administrativas de cualquier índole en función de los nuevos estándares de la argumentación jurídica. Podemos citar solo algunas de ellas, como las expedidas por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, incluso por el extinto Consejo Nacional de la Magistratura.

La Resolución del Consejo Nacional de la Magistratura n.º 120-2014-PCNM, en su apartado de precedente administrativo, enfatizó

la problemática de las decisiones judiciales señalando que se aprecia la ausencia de claridad, la insuficiencia argumentativa y el error de sintaxis; sostiene esto como una problemática no solo en las decisiones judiciales, sino en los dictámenes fiscales, y exige, para tal problema, la exposición de la motivación de una determinada decisión judicial o de un dictamen, efectuando un enfoque no solo desde la perspectiva de la argumentación jurídica, como parte de un silogismo jurídico, sino de la exposición de las razones que motivan dictar un determinado fallo.

Así también, la Resolución Administrativa n.º 002-2014-CE-PJ es un esfuerzo plausible del Poder Judicial que busca la exposición de las razones que motivan adoptar una determinada decisión, aun cuando la finalidad de estas gestiones internas sea evitar los pronunciamientos inhibitorios; o, en mejores términos, que se tenga decisiones nulificantes de las sentencias de primera y segunda instancia.

Se ha citado estas resoluciones para enfatizar las gestiones que ha realizado el Poder Judicial para abordar una problemática que tiene que ver con la gestión del proceso judicial, cuando un juez tiene en sus manos la capacidad y la obligación de emitir una decisión de fondo o una inhibitoria, propulsando la primera de ellas. No obstante, no solo debe quedar ahí el ámbito de la gestión en la reforma laboral, especialmente, sino que es necesario reflexionar sobre la argumentación jurídica que se tiene contenida en una sentencia.

Por tanto, la sentencia en la reforma del proceso laboral no se aborda con dinamismo, pues en el esquema mixto (sistema procesal laboral) que ostentamos, al tener que expedir una sentencia escrita, en correlato con lo previsto en el citado artículo 139, inciso 5, de la Constitución, y en el artículo 31 de la NLPT, aún no se ha sometido al debate temáticas referidas a la argumentación jurídica con tamices de oralidad.

Queda claro que, con lo logrado hasta la fecha, en cuanto a la preponderancia de lo actuado en la audiencia de juzgamiento de los postulados de las partes, en atención a un juzgamiento anticipado, no

solo debe preocuparnos la correcta composición del silogismo judicial, sino también que se propicie un esquema de exposición de razones en el que —aun cuando no nos adscribamos a un silogismo deductivo— se aprecien las razones precisas y enunciativas de lo sentenciado, en función de lo postulado y actuado, de ser el caso, cuando no nos encontremos bajo la herramienta del juzgamiento anticipado, según el citado artículo 43 de la NLPT.

Es decir, si viéramos un escenario de aplicabilidad del juzgamiento anticipado, las razones de exposición en la sentencia conjugarían un análisis más normativo, en atención a la situación que se presenta, ya sea por rebeldía del demandado en juicio o por la exposición de situaciones que no ameritan actuación probatoria. Con dichas potestades previstas en la ley, el juez queda expedito para dictar sentencia, la misma que debe contener las razones de fondo del derecho que se pide y estar apoyada en las herramientas que ofrece la ley en determinadas situaciones procesales. Por tanto, no resulta lógico desaprovechar la oportunidad de focalizar una sentencia y expedirla, de manera precisa, además de exponer las razones que la sustentan. ¿Cuáles son estas razones?

2.5. ¿Las sentencias laborales contienen casos difíciles?

Esta pregunta nos hace reflexionar sobre la teoría de la argumentación jurídica, la misma que se ha esbozado como casos difíciles, que, a tenor de lo considerado por MacCormick, citado por Atienza (2016), involucra cuatro tipos de problemas jurídicos: de relevancia, de interpretación, de prueba y de calificación.

Se sigue afirmando que, en un escenario en que la información se encuentra en las premisas fácticas, la aplicación de un silogismo deductivo es lo correcto y pertinente. ¿Qué sucede ante premisas deficitarias? No podríamos abordar una conclusión fácilmente.

Estos problemas propuestos los apreciamos a diario en el quehacer jurisdiccional; sin embargo, ¿qué propiciamos con el devenir del proceso laboral, esto es, desde la interposición de la demanda, de sus fundamentos, de su causa de pedir, de su pedido, y de lo contestado por el demandado, o de su actitud en juicio, esto es, de su presentación o no a la audiencia de conciliación?; ¿qué actitud asumimos? No solo nos referimos a la utilización de la herramienta del juzgamiento anticipado, sino a la expedición de la sentencia. En función de estos parámetros fácticos nos corresponde circunscribirnos a un silogismo judicial deductivo, de aplicación de la norma, si esta se encuentra clara a la luz de los hechos expuestos en los escritos de postulación.

El problema surge cuando presentada la situación procesal al juez, en la línea de la oralidad, el informalismo y la flexibilidad, se cuestiona cuál es el parámetro fáctico y jurídico que utilizamos en la sentencia. Al graficar todo lo acontecido, obedeciendo a la lógica secuencial, de parte expositiva, considerativa y resolutive, ¿dónde se expone los fundamentos o razones del fallo que, en línea de la oralidad, se dicta en audiencia? Es aquí donde resulta totalmente aplicable las hipótesis de solución que el profesor Atienza señala, pues partimos de la lógica discursiva de que existen, en el proceso laboral, premisas deficitarias, en las que no se determina la sentencia solo en función de un silogismo judicial deductivo, como el señalado, sino que el juez se encuentra en la capacidad de fundamentar su decisión judicial en razones que signifiquen una hipótesis de solución, que propicie la resolución del conflicto laboral, en función de la información dada en juicio, esto es, la demanda y la contestación de la demanda, y también si es que existe convencimiento de los hechos postulados, en virtud de la actuación de prueba en la audiencia, dada la riqueza de lo aportado al proceso, lo que se comporta como la premisa de información que dará sustento al fallo a emitir.

No solo propiciar la exposición de la premisa jurídica, que es lo que nos preocupa, por la equivocada idea de que el soporte de una

sentencia laboral se da en preponderancia de la norma que resuelve caso, lo que no es incorrecto pero sí tergiversado. Ello se constituye en el planteamiento de este problema argumentativo, pero en clave de reforma, dada la implementación de la NLPT en los 33 distritos judiciales; no obstante, aún hay temáticas pendientes por abordar, sobre todo en los jueces laborales, artífices de la reforma, en lo que respecta a la sentencia, pues son los responsables de dotar de dinamismo, tal y cual se ha logrado en las audiencias; es decir, dotar de flexibilidad en la argumentación que contiene una sentencia laboral, que debe ir apoyada de razones que sustenten su decisión judicial.

Es más, no nos quedemos en afirmar que, reinvertiendo nuestra premisa fáctica, se cumple con el rol de argumentar o fundamentar nuestra decisión judicial y el prurito consagrado en la Constitución; sino que debemos velar por que esta decisión judicial cuente con las garantías de la tutela procesal efectiva y del debido proceso, las cuales, en teoría, son comentadas y consideradas como un parámetro base de la expedición de la sentencia.

Es preciso citar al profesor Jordi Ferrer (2011) cuando afirma que

el realismo jurídico, especialmente el norteamericano, puso especial atención a los mecanismos causales que motivan las decisiones judiciales, señalando que, entre ellos, las normas generales no ocupan el único lugar ni tan siquiera un lugar privilegiado. Las causas que motivan la decisión de un juez incluyen su ideología, contexto social, estado de ánimo, prejuicios, cultura jurídica, etc. (p. 89)

Esto es cierto y coherente cuando es aplicado a un contexto de emisión de sentencias laborales, en las cuales juega un rol de suma importancia: el contexto socioeconómico de nuestro país, cuya realidad económica tiene un papel primordial en la elaboración de las principales categorías que conformarán parte del análisis de una sentencia.

2.6. La motivación de las decisiones judiciales laborales y la oralidad: la estandarización de los argumentos

Es inevitable que el proceso de implementación del sistema procesal laboral oral en nuestro país, regulado por la Ley n.º 29497, represente un contexto normativo y social de suma relevancia en la proyección de las sentencias judiciales laborales, pues no han existido hasta la fecha actuaciones administrativas determinantes, en las que se aprecie una preocupación por la argumentación de nuestras decisiones judiciales laborales.

Asimismo, asociada a este déficit de proyección de la sentencia judicial, se encuentra la categoría procesal de la oralidad que se ha insertado con firme raigambre en nuestro sistema procesal laboral. Justamente aquí debemos redimensionar las decisiones judiciales, dado que la premisa fáctica a considerar se logra obtener de la actuación de las pruebas en la audiencia de juzgamiento o también de las pretensiones traducidas en la demanda y la contestación de la demanda, cuando se utiliza otro mecanismo a disposición del juez para decidir sobre un determinado caso judicial (juzgamiento anticipado), pero enfatizando en las posiciones de ambas partes, traducidas en las respectivas teorías del caso, que generan que todo lo obtenido en la audiencia le genere al juez una plena convicción sobre lo que es materia de conflicto, que luego debe ser traducido en la sentencia, de manera libre, concisa y precisa para que exprese las razones que justifican su última decisión.

A modo de ejemplo, en los cientos de casos de pago de beneficios sociales presentados en nuestro país, es inevitable la incorporación de las variables de las remuneraciones y el tiempo, de considerarse fundada la demanda; así como también las variables de documentos de pago presentados en juicio, en los cuales se acreditan los pagos realizados a la parte demandante. Es decir, se aprecian las variables de documentos de pago, tiempo y remuneraciones del trabajador, las cuales se pueden asociar y sintetizar en una estrategia de redacción que

verse la premisa normativa y la fáctica de manera precisa, con la cita de las normas que conforman el sustento normativo de los beneficios legales o convencionales que son materia de conflicto, e incluso utilizando las citas o las referencias al pie para no distraer la argumentación de lo que se quiere expresar con respecto a su concesión o no amparo del derecho en mención. La justificación normativa no siempre tiene que asociarse a la cita literal de las normas base de los beneficios legales que se comentan, sobre todo en conflictos de pago de beneficios sociales, que no ameritan un comentario específico por cada una de ellas, lo que evita el grado complejo de una sentencia judicial.

Es cierto es que no todos los conflictos en materia laboral versan sobre beneficios sociales o afines que permitan estandarizar una sentencia en cuanto a sus argumentos, pero deben realizarse esfuerzos en todas las materias en el ámbito laboral para lograr una concisión en la premisa normativa.

Entonces, la estandarización de argumentos es un mecanismo que podría tomarse en consideración sobre todo en procesos de pago de beneficios sociales. Otro mecanismo que permitiría la concisión es la importancia que se le otorgue a la premisa fáctica de un determinado caso judicial, pero no en el entendido de una mera descripción de los hechos materia de juicio, sino de lo que no es pacífico entre las partes, obteniendo concisión y delineamiento de los argumentos a exponer con respecto al hecho materia de conflicto, sobre todo cuando no se trate de demandas de pago de beneficios sociales, sino de pretensiones, como las reposiciones o las afectaciones en la relación laboral de similar índole, que permita al juzgador la libertad de armonizar sus fundamentos y lograr un estándar de argumentos, como es la probanza en juicio por parte de la demandada de la causa justa de despido o de la existencia de la misma, conforme mandan los artículos de la NLPT, específicamente, la dinámica probatoria prevista en el artículo 23.

Justo es decir que dicha dinámica probatoria permitiría hacer tangible una segunda estandarización de argumentos cuando se trate de conflictos en los que la probanza del hecho lesivo y de su justificación por la contraparte se comporte en la estructura de una sentencia, como los parámetros fijos a manejar en la misma. De esta manera, la obligatoriedad de expresar las razones por parte del juez no pasaría por un análisis superfluo y de exposición de normas sin aterrizar en el caso en concreto, sino que se manejaría la dinámica probatoria prevista en el citado artículo 23 de la NLPT, como base de la estructura de la sentencia.

No creemos que la estandarización de los argumentos en la estructura de una sentencia (parte considerativa) replique una forma de motivación insuficiente, si se logra armonizar de manera concreta y con respeto al debido proceso y a la tutela procesal efectiva, específicamente, en lo que respecta a la motivación de las resoluciones judiciales, prevista en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución.

Cabe precisar que la motivación defectuosa se clasifica en aparente e insuficiente. La primera se produce, entre otros supuestos, cuando los medios de prueba esenciales para resolver el proceso no se valoran real y ciertamente, sino que se efectúa una vaga alusión a estos o, en general, a todas las pruebas aportadas al proceso, sin especificar el valor otorgado a cada cual, el porqué de ello y por qué se sustenta la decisión en tales o cuales medios probatorios; o cuando de manera aseverativa expresan que un hecho se encuentra acreditado (o no lo está) sin apoyarse en ningún medio probatorio o sin valorar los existentes sobre el punto a dilucidar (Castillo et al., 2006, p. 445). Así también, otro sector de la doctrina señala que también nos encontramos ante este vicio (motivación aparente) cuando

los motivos reposan en cosas que no ocurrieron o en pruebas que no se aportaron, o bien —como en otros casos— en fórmulas vacías de contenido que no se condicen con la realidad del proceso y, finalmente, que nada significan por su ambigüedad o vacuidad. (Ghirardi, 1997, p. 132)

Del mismo modo, esta motivación está asociada «con la falta de derivación. De los hechos o de la ley no se sigue lo que se decide. El fundamento recae sobre factores cuya propia naturaleza o modalidad es incompatible racionalmente con la decisión adoptada (Ghirardi, 1997, p. 132).

En cuanto a la motivación insuficiente, siguiendo al autor citado, esta se produce cuando

vulneran el principio lógico de razón suficiente. El principio se enuncia diciendo que **nada hay sin una razón suficiente**. Nos da la razón del porqué de la existencia de los seres desde el punto de vista ontológico. Y, en ese sentido, no se diferencia mucho del principio de causalidad.

Desde el punto de vista lógico se entiende como una **razón**, esto es, una **explicación**, de por qué algo es de determinada manera y no de otra.

[...] en otras ocasiones, la ley requiere «certeza acerca de la existencia de aquellos (como sucede con la sentencia condenatoria)». En este último caso se exigirá «que la prueba en que se basen las conclusiones a que se arriba en la sentencia, solo puede dar fundamento a esas conclusiones **y no a otras**; o, expresado de otro modo, que ellas deriven **necesariamente** de los elementos probatorios invocados en su sustento». Por eso, somos entusiastas de la enunciación efectuada por Leibniz que, reducida a nuestro ámbito, rezaría así: «Ninguna enunciación puede ser verdadera sin que haya una razón suficiente para que sea así **y no de otro modo**». El «no de otro modo» regula la suficiencia legal, de acuerdo a la racionalidad según la cual la conclusión se deriva de los hechos probados. Probabilidad o necesidad son los dos extremos entre los cuales se sitúa el fiel de la razón jurídica en este aspecto.

Los caracteres de la **motivación suficiente**: [...]

- a) Debe ser un razonamiento constituido por **inferencias** adecuadamente deducidas de la prueba y **derivarse** de la sucesión de conclusiones que, en base a ellas, se vayan determinando.
- b) Debe ser **concordante y constringente**, en cuanto cada conclusión negada o afirmada responde adecuadamente a un elemento de convicción del cual se puede inferir aquella (la conclusión).

- c) La prueba debe ser de tal naturaleza, que realmente pueda considerarse fundante de la conclusión, de tal forma que ella sea **excluyente de toda otra**. (1997, pp. 134-136; énfasis nuestro)

Las citas se justifican en atención a la fórmula señalada en este ensayo de practicar en la proyección de las sentencias judiciales laborales, la estandarización de ciertos argumentos, tomando en consideración el tipo de conflicto que se ponga a juicio, sin caer en la motivación insuficiente o —lo que es más grave— la ausencia de motivación. Se debe aplicar una evaluación de las premisas fácticas y las normativas, en el entendido de lograr una expedición célere de las sentencias, en armonía con este nuevo modelo procesal laboral oral, cuya categoría de la oralidad, a la fecha, no ha sido aprovechada en toda su extensión para obedecer a los fines del proceso laboral.

3. Breves reflexiones

El análisis realizado sobre un aspecto tan importante como la sentencia en el proceso laboral nos trae algunas reflexiones:

1. Redimensión de las sentencias laborales, en atención a la argumentación jurídica y a la presentación de una casuística delimitada en un proceso por audiencias, en sintonía con la oralidad, optando por un mecanismo de la estandarización de ciertos argumentos.
2. La resolución de conflictos laborales contiene casuística difícil, que no necesariamente debe llevar consigo su resolución, en atención a un silogismo judicial, en la que se pondere la premisa normativa, sino que se aprecie una hipótesis de solución que desencadene en una solución.
3. La gestión de la implementación de la reforma laboral, a cargo del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, debe abordar también aspectos referidos a la sentencia laboral, aun cuando ello es transversal

a todas las ramas del derecho en el ámbito jurisdiccional. No solo se ponderan aspectos técnicos, como los señalados, sino también los que permitan desenvolvimiento jurisdiccional, que tengan que ver con la capacidad sustantiva de argumentar; ello significa un rol de gestión en la capacitación de las nuevas tendencias y corrientes sobre la argumentación jurídica.

4. Se debe abordar nuevas tendencias en el razonamiento y en la argumentación jurídica, con visos de una sentencia expedida en un proceso laboral, que ostente además características de flexibilidad en la misma.

Referencias

- Atienza, M. (2016). *Las razones del derecho. Teorías de la argumentación jurídica*. Palestra Editores.
- Castillo, J. L., Luján, M. y Zavaleta, R. (2006). *Razonamiento judicial: interpretación, argumentación y motivación de las resoluciones judiciales*. ARA Editores.
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 13 de enero de 2010. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (2014). Resolución Administrativa n.º 002-2014-CE-PJ. Lima: 7 de enero de 2014. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/circular-referida-a-la-regulacion-del-reenvio-en-los-organos-res-adm-n-002-2014-ce-pj-1055282-1/>

- Consejo Nacional de la Magistratura (2014). Resolución n.º 120-2014-PCNM. Lima: 28 de mayo de 2014. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/06/Precedente-motivaci%C3%B3n-120-2014-pcnm-caso-Villasis-LP.pdf>
- Ferrer, J. (2011). Apuntes sobre el concepto de motivación de las decisiones judiciales. *Isonomía*, (34), 87-107. <https://www.scielo.org.mx/pdf/is/n34/n34a4.pdf>
- Ghirardi, O. A. (1997). *El razonamiento judicial*. Academia de la Magistratura del Perú.