



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de
Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial



ISSN: 2708-9274 (online)
DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4>

Vol. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021
Lima, Perú

4



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021
Publicación semestral. Lima, Perú

DIRECTORA

JESSICA VANESSA MEDINA JIMÉNEZ
Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-4126-7348>
E-mail: jmedinaj@pj.gob.pe

EDITORA EN JEFE

GLADYS FLORES HEREDIA
Fondo Editorial del Poder Judicial, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-7515-6905>
E-mail: gfloreshe@pj.gob.pe

COMITÉ EDITORIAL

ANDRÉS MITZARAEI MEDINA VALENCIA
Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-7505-5194>
E-mail: amedinav@pj.gob.pe

ELICEA INÉS ZÚÑIGA HERRERA
Corte Superior de Justicia de Puente Piedra-Ventanilla, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-4088-9855>
E-mail: ezuniga@pj.gob.pe

VÍCTOR ANTONIO CASTILLO LEÓN
Corte Superior de Justicia de La Libertad, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-8226-7283>
E-mail: vcastillo@pj.gob.pe

BRUNO ALBERTO NOVOA CAMPOS
Centro de Investigaciones Judiciales del Poder Judicial, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-9303-3845>
E-mail: bnovoac@pj.gob.pe

BEATRIZ ELENA DÁVILA RAMÓN
Programa Presupuestal por Resultados 0099 «Celeridad en los Procesos
Judiciales Laborales», Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-7426-0222>
E-mail: edavila@pj.gob.pe

CONSEJO CONSULTIVO

LEOPOLDO GAMARRA VÍLCHEZ
Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-0382-6268>
E-mail: lgamarravilchez@gmail.com

CARLOS JIMÉNEZ SILVA
Universidad de San Martín de Porres, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-8338-8068>
E-mail: cjsabogado@hotmail.com

SANDRO NÚÑEZ PAZ
Universidad de San Martín de Porres, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-9909-2683>
E-mail: snunez@rubio.pe

MÓNICA PIZARRO DÍAZ
Universidad de Lima, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-1676-2996>
E-mail: monicabpizarro@gmail.com

JOSÉ LUIS RAMÍREZ-GASTÓN BALLÓN
Universidad de Lima, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-3166-6852>
E-mail: ramirezgastongerman@gmail.com

FERNANDO VARELA BOHÓRQUEZ
Universidad de San Martín de Porres, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-1981-8924>
E-mail: varelafernando@gmail.com

LUIS MANUEL VINATEA RECOBA
Pontificia Universidad Católica del Perú, Perú
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-6724-5115>
E-mail: lvinatea@vinateatoyama.com

LUIGINO PILOTTO CARREÑO
Universidad de Boloña, Italia
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-0200-9888>
E-mail: lpilotto@gmail.com

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA
Universidad de Alcalá, España
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-7380-5932>
E-mail: eduardo.lopez@uah.es

CARMEN MORENO DE TORO
Universidad de Córdoba, España
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-9977-0827>
E-mail: dt1motoc@uco.es

EQUIPO TÉCNICO

Luis Abraham Garrido Huamán (Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Perú), Yuliana Padilla Elías (Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, Perú), Jayro Jurado Urbina (Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, Perú), Miguel Condori Mamani (Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú, Perú).

ISSN: 2708-9274 (*online*)
DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4>
Hecho el Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú n.º 2020-04364

© Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley
Procesal del Trabajo del Poder Judicial del Perú
Palacio Nacional de Justicia, av. Paseo de la República
cuadra 2 s/n, segundo piso, Lima 21, Perú.
etiitrabajo@pj.gob.pe

© Fondo Editorial del Poder Judicial del Perú
Palacio Nacional de Justicia, 4.º piso, oficina 421
Av. Paseo de la República cuadra 2 s/n, Lima, Perú
Teléfono: (511) 410-1010, anexo: 11260
fondoeditorial@pj.gob.pe

DIRECCIÓN POSTAL

Palacio Nacional de Justicia,
av. Paseo de la República cuadra 2 s/n, segundo piso, Lima 21, Perú.
etiitrabajo@pj.gob.pe

La revista no se responsabiliza de las opiniones vertidas
por los autores en sus trabajos.

INDIZACIONES

Crossref
Google Scholar

LICENCIA



La Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial se encuentra bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International License (CC BY 4.0)

Ilustración en portada: Robert Hermann Sterl, *Demolición del Puente de Augusto* (1908).



La *Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial* es una publicación de periodicidad semestral, cuyo objetivo principal es la divulgación de artículos de investigación inéditos relacionados con el derecho procesal laboral para la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos, con predominio de la Ley n.º 29497, así como otra documentación relevante en materia laboral. Los artículos de la revista son arbitrados de manera anónima por especialistas externos a la institución, quienes toman en cuenta los siguientes criterios de evaluación: originalidad, aporte del trabajo, actualidad y contribución al conocimiento jurídico. La revista se reserva el derecho de publicación y, en caso de que el artículo presentado sea aceptado, podrá realizar las correcciones de estilo y demás adecuaciones necesarias para cumplir con las exigencias de la publicación.

La *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* recibe las colaboraciones de los jueces de la Corte Suprema de Justicia de la República, así como los trabajos de jueces nacionales y extranjeros en general, e investigadores sobre el derecho laboral. La presente publicación está dirigida a magistrados, investigadores, docentes universitarios, profesores, estudiantes y a un público interesado en las cuestiones propias de la investigación jurídica de temática laboral.

The *Review of Procedural Labor Law. Specialized Publication of the Institutional Technical Team for Implementation of the New Labor Procedural Law of the Judiciary* is a biannual publication whose main objective is the dissemination of unpublished research articles related to labor procedural law for the protection of the rights and interests of citizens, with predominance of Act No. 29497, as well as other relevant documentation in labor matters. The article is then made anonymous and it is reviewed by external referees. It has based on the following evaluation criteria: originality, topicality and relevant contribution to legal knowledge. The journal reserves the right to publish or not an article. After this selection, it can make style corrections and other necessary adjustments required.

The *Review of Procedural Labor Law* receives the collaboration of all the Justices of the Supreme Court of the Republic of Peru, as well as the works of national and foreign judges, lawyers and others legal professional researchers. This publication is aimed at judges, researchers, university teachers, professors, students and a public interested in academic thinking, critical work and issues related to legal matters.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (*online*)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4>

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

JESSICA VANESSA MEDINA JIMÉNEZ 11

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

JAVIER ARÉVALO VELA
La prueba de oficio en el proceso laboral peruano 15

JAVIER PAITÁN MARTÍNEZ
La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la problemática
delimitación de seguridad social: ¿por una justicia laboral
omnicomprensiva o por una justicia de seguridad social
especializada? 31

ROSA ISABEL TORRES CADILLO Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de <i>burnout</i>) durante la pandemia	55
MILENY YLLAKORY YUPANQUI ESQUIVEL Y JOSESAÚL CASAS CHUSHO La efectividad de la conciliación y una nueva mirada para el desarrollo de la audiencia de conciliación acorde con los principios del proceso laboral	73
SANDYS MENOYA ZAYAS <i>¿Quo vadis</i> la justicia laboral en Cuba? Reflexiones en clave de <i>lege ferenda</i>	93
CÉSAR ABANTO REVILLA Teoría del caso: litigación estratégica oral en tiempos de virtualidad	143
LIZ MENDOZA MEZA El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo	163
INSTRUCCIONES A LOS AUTORES	177
INSTRUCTIONS FOR AUTHORS	191



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.1>

PRESENTACIÓN

En esta ocasión presentamos el cuarto número de la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial*, en el que se cuenta con la participación de destacados miembros de la academia, el foro y la judicatura, quienes a través de su experticia en el derecho laboral analizan y abordan los desafíos que han surgido dentro del contexto de la reciente pandemia.

Los artículos del presente número contienen propuestas que buscan solucionar los problemas coyunturales relacionados con disposiciones en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la teoría del caso y la efectividad de la conciliación en el nuevo proceso laboral, la justicia laboral, el derecho procesal del trabajo y el agotamiento laboral por el trabajo remoto debido al nuevo escenario ocasionado a raíz de la crisis global propiciada por el virus SARS-CoV-2.

Asimismo, debo indicar que este espacio de disertación académica y de investigación tiene por finalidad que los principios, las instituciones y las normas que integran el derecho del trabajo material y procesal salvaguarden los diferentes cambios económicos y sociales que protegen, tutelan y reivindican a las personas que viven de su trabajo.

Finalmente, es importante reconocer y agradecer a los autores, a los miembros del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial y a los integrantes del Fondo Editorial de nuestra institución, quienes han participado en la publicación de este cuarto número.

Lima, diciembre de 2021

JESSICA VANESSA MEDINA JIMÉNEZ
Presidenta del Equipo Técnico Institucional de
Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (*online*)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4>



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.2>

LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO LABORAL PERUANO

THE EX OFFICIO EVIDENCE IN THE PERUVIAN LABOR PROCESS

JAVIER ARÉVALO VELA

Corte Suprema de Justicia de la República
(Lima, Perú)

Contacto: jarevalo@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>

RESUMEN

En el presente artículo se desarrolla el tema de la prueba de oficio mediante el análisis del artículo 22 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con aplicación supletoria de la normatividad procesal civil. Se determinan sus límites constitucionales y legales, además de las condiciones que se deben reunir para que el juez de trabajo ordene la actuación de la prueba de oficio.

Palabras clave: actividad probatoria; prueba de oficio; Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ABSTRACT

This article develops the topic of ex officio evidence through the analysis of article 22 of the New Labor Procedure Law, with the supplementary application of the civil procedure regulations. Its constitutional and legal limits are delimited, in addition to the conditions that must be met for the labor judge to order the performance of the ex officio evidence.

Key words: evidentiary activity; ex officio evidence; New Labor Procedure Law.

Recibido: 13/10/2021 Aceptado: 22/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los temas más importantes para el derecho procesal general es el estudio de la prueba, como lo explica Serra (2009) en los términos siguientes:

El estudio de la prueba es uno de los más interesantes y fructíferos del derecho procesal en cuanto no solo constituye la esencia del proceso y, como se ha dicho gráficamente, su justificación como tal, sino que además abarca con mayor o menor influencia todo el ámbito del proceso (p. 23).

El estudio de la prueba abarca varios tópicos; sin embargo, para este estudio solamente será materia de análisis uno de los más polémicos, el referente a la prueba de oficio, con especial atención en el proceso laboral.

Como herramientas para este trabajo utilizaremos el artículo 22 de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), así como el artículo 194 del Código Procesal Civil (en adelante CPC), modificado por la Ley n.º 30293, de aplicación supletoria, teniendo en cuenta, además, las reglas del Décimo Pleno Casatorio Civil de

octubre de 2018 (en adelante Pleno Casatorio 2018), en tanto estas últimas normas civiles no resulten contrarias a la naturaleza del proceso laboral.

2. DEFINICIÓN DE PRUEBA DE OFICIO

No podemos adentrarnos en el estudio de la prueba de oficio sin antes establecer qué debemos entender por «prueba», en sentido general.

Según Campos (2003), etimológicamente, la palabra «prueba» proviene «del latín *probare*, ‘probar’, ‘saborear’, ‘intentar’, ‘demostrar’, ‘probar’; en el sentido que nos interesa, es demostrar la existencia o la verdad de algo» (p. 160).

Desde un punto de vista gramatical, la Real Academia Española (2001) define el significado que en el derecho tiene la palabra «prueba» como la «justificación de la verdad de los hechos controvertidos en un juicio, hecha por los medios que autoriza y reconoce por eficaces la ley» (p. 1853).

Falcón (2012) define la prueba en los términos siguientes: «es la demostración en juicio de la ocurrencia de un suceso» (p. 691).

Piroló, Murray y Otero (2004) definen la prueba como «la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, tendiente a crear la convicción judicial sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas» (p. 199).

Por nuestra parte, consideramos que la prueba debe ser definida siguiendo una concepción tridimensional: como fuente, como medio y como elemento de convicción.

La prueba como fuente la ubicamos en un ámbito extraprocesal, como un hecho ocurrido en la realidad que puede o no ser invocado en un proceso.

La prueba como medio, situada ya en el ámbito procesal, debe entenderse como la incorporación válida al proceso de la fuente de prueba.

La prueba como elemento de convicción, ubicada también en el ámbito procesal, debe ser entendida como la valoración del juez de las fuentes de prueba que han sido incorporadas al proceso a través de los medios de prueba.

A partir de la definición de prueba conforme con la teoría tridimensional que propugnamos, definimos la prueba de oficio como aquellos hechos existentes en la realidad que, utilizando los medios de prueba, son incorporados al proceso por el juez *motu proprio*, convirtiéndolos en elementos de prueba que valorará al momento de resolver.

3.POSICIONES FRENTE A LA PRUEBA DE OFICIO

La posibilidad de que el juez pueda ordenar la actuación de pruebas de oficio no es un tema pacífico en la doctrina. Al respecto, las tendencias se pueden agrupar en tres posiciones: a favor, en contra y ecléctica.

La posición a favor considera que el proceso no es una actividad que solo importa a las partes ni un fin en sí mismo, sino que es una herramienta que tiene el Estado para solucionar las controversias de una manera justa con la finalidad de lograr la paz social. Por tal motivo, el juez, como director del proceso, debe contar con amplias atribuciones para investigar la verdad.

Gaitán (2010) explica la posición a favor de la prueba de oficio con las palabras siguientes:

Autores que siguen esta línea [a favor], como Parra Quijano, argumentan que el uso de esta facultad del juez es pertinente para llevar a cabo un buen análisis del acervo probatorio que lleve a la verdad del proceso, pues se están aprovechando capacidades del juez, que ahondan tanto su experiencia

como su conocimiento. Este nuevo actor activo en el proceso, al poder decretar de oficio pruebas que considere pertinentes para el esclarecimiento de hechos, está buscando tener las herramientas necesarias para el análisis de las pretensiones y su posterior decisión, basada en una verdad probada (pp. 11-12).

Por su parte, la posición en contra sostiene que las cargas probatorias corresponden a las partes y no al juez, pues su intervención de ordenar la actuación de pruebas infringe su deber de imparcialidad, lo que constituye una clara violación al debido proceso, que es un derecho garantizado generalmente a nivel constitucional.

Sobre el rol del juez, Alvarado (2019), impulsor del «garantismo procesal», critica la posición que avala la prueba de oficio con el siguiente argumento:

En contra de esta posición, [la del activismo del juez] existe otra línea doctrinal aferrada al mantenimiento de una irrestricta vigencia de la Constitución y, con ella, la del orden legal existente en el Estado de derecho, en tanto ese orden se adecúe en plenitud con las normas programáticas de esa misma Constitución. En otras palabras: los autores así enrolados no buscan a un juez comprometido con persona o cosa distinta de la Constitución, sino a un juez que se empeñe en respetar y hacer respetar a todo trance las garantías constitucionales (p. 45).

Finalmente, la posición ecléctica considera que el proceso solo es un medio para solucionar conflictos y reconocer derechos, y que, de ser necesario, le corresponde al Estado intervenir para que ello ocurra, a través de la prueba promovida por el juez; sin embargo, dentro de un Estado constitucional, esta participación no puede ser omnímoda ni sustitutoria de las partes, sino que, por el contrario, se debe ejercer sujeta a límites y de forma excepcional, respetando siempre el debido proceso.

4. LA PRUEBA DE OFICIO EN LA NLPT

En materia laboral, la facultad probatoria del juez se adhiere a la corriente ecléctica, ya que puede ejercerla, pero sujeta a limitaciones. De esta manera, no se pierde objetividad en la dirección del proceso.

Legislativamente, podemos encontrar los antecedentes de la prueba de oficio en el inciso d del artículo 48 del Decreto Supremo n.º 03-80-TR, que reguló el procedimiento único para accionar, ante el desaparecido Fuero del Trabajo y Comunidades Laborales, así como en el artículo 28 de la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo, que estuvo vigente antes de la NLPT.

Por su parte, la NLPT, en su artículo 22, textualmente establece lo siguiente:

Artículo 22. Prueba de oficio

Excepcionalmente, el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispone lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor de treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable.

Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.

Consideramos que el juez debe ser cauteloso para ordenar la actuación de pruebas de oficio, pues tal decisión implica dilatar la solución del conflicto laboral.

Esta suspensión de la audiencia origina que el fallo no pueda dictarse inmediatamente después de concluida dicha diligencia, o en un lapso de sesenta minutos, y es muy posible que tampoco durante los cinco días que prevé el artículo 47 de la NLPT.

Al ordenar la actuación de una prueba de oficio, el juez fractura el normal devenir de la audiencia de juzgamiento, por lo cual se puede

decir que, en realidad, la dilata hasta que se haya cumplido con su actuación, con la finalidad de que, a partir de este momento, se compute el plazo para sentenciar.

Cualquiera sea la lectura que se dé al artículo 22 de la NLPT, es evidente que la actuación de la prueba de oficio no permite concluir el proceso en el plazo originalmente previsto por la ley.

5. LÍMITES A LA PRUEBA DE OFICIO EN EL PROCESO LABORAL

Los límites a la actuación probatoria del juez pueden ser constitucionales o legales.

Los límites constitucionales son los derivados del respeto al derecho al debido proceso, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Mientras que los límites legales son aquellos que se concluyen del texto expreso del artículo 22 de la NLPT y del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293.

Sobre los límites a la iniciativa probatoria del juez, Abel (2012) opina lo siguiente:

No pueden ignorarse los riesgos del uso imprudente de tal facultad, pero su uso moderado, respetuoso de los presupuestos, límites y garantías descritos, no merma la imparcialidad judicial desde el momento que la insuficiencia probatoria no se dirige a una de las partes, sino a ambas. Además, en el momento de efectuar la indicación de insuficiencia probatoria, el juez desconoce el resultado de la prueba a practicar y cuál de las partes beneficiará (p. 165).

Del artículo 22 de la NLPT se desprende que la prueba de oficio tiene los límites siguientes: a) es excepcional; b) es exclusiva; c) es inimpugnabile; d) no puede ordenarse en casación; y f) su omisión no acarrea la nulidad de la sentencia.

A continuación, explicaremos brevemente cada una de las características enumeradas.

5.1. Excepcionalidad

En todo proceso, la regla general es que quien afirma los hechos de su pretensión o quien los contradice alegando nuevos hechos debe probarlos (artículo 23.1 de la NLPT y artículo 196 del CPC), salvo el caso en que la ley disponga una medida diferente. Por esta razón, cuando dicha iniciativa proviene del juez, parece trastocarse el normal devenir del mismo; sin embargo, esta facultad del juzgador es excepcional, es decir, no siempre se hará efectiva.

El juez no está obligado ni impedido de ordenar la actuación de pruebas de oficio, pero siempre deberá ejercer su función de una manera imparcial, sin buscar favorecer a una de las partes.

5.2. Exclusividad judicial

El juez es quien discrecionalmente decide si ordena o no la actuación de una prueba de oficio, pues solo él puede saber si existe insuficiencia probatoria que no le permite adoptar una decisión que se pueda considerar justa para el caso concreto.

En el proceso laboral, la palabra «puede», contenida en el artículo 22 de la NLPT, no deja dudas de que la actuación de pruebas de oficio es una facultad y no una obligación del juez.

De acuerdo con lo indicado, somos de la opinión de que resulta aplicable al proceso laboral la primera regla del Pleno Casatorio 2018, en cuanto precisa que

el artículo 194 del Código Procesal Civil contiene un enunciado legal que confiere al juez un poder probatorio con carácter excepcional y no una obligación. Esta disposición legal habilita al juez a realizar prueba de oficio cuando el caso así lo amerite, respetando los límites impuestos por el legislador (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018, p. 108).

5.3. Inimpugnabilidad

La última parte del artículo 22 de la NLPT, respecto de la facultad del juez para ordenar la actuación de pruebas de oficio, dice que «esta decisión es inimpugnable».

Debemos dejar claro que el carácter de inimpugnable lo tiene la decisión del juez de ordenar la prueba de oficio, pero no la fuente de prueba misma, cuya validez puede ser cuestionada. Esto constituye una de las formas en que las partes ejercen su derecho de defensa, consagrado en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución.

5.4. No puede ordenarse en casación

Es un criterio admitido en nuestro ordenamiento procesal que el recurso de casación es un recurso extraordinario, cuya finalidad es analizar la aplicación, la inaplicación o la interpretación errónea de normas de derecho objetivo. Por tal motivo, la valoración de hechos queda descartada; siendo esto así, resulta coherente con la naturaleza de la casación que, durante el trámite de este recurso, se prohíba ordenar pruebas de oficio.

5.5. Puede omitirse sin efecto nulificante

Como sabemos, según el artículo 171 del CPC, la nulidad solo se sanciona por causal prevista en la ley y, excepcionalmente, cuando el acto procesal carezca de los requisitos indispensables para obtener su finalidad.

Partiendo del hecho de que la actuación de pruebas de oficio es una facultad del juez y no una obligación, el artículo 22 de la NLPT señala que «la omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia».

Creemos acertada esta disposición porque prohíbe expresamente la anulación de sentencias, evitando así la demora y la sobrecarga procesal que se originan cuando una sentencia es anulada y se debe volver a instancias inferiores para que se genere un nuevo fallo.

6. LÍMITES DE LA PRUEBA DE OFICIO CIVIL APLICABLES SUPLETORIAMENTE AL PROCESO LABORAL

La primera disposición complementaria de la NLPT establece que en todo lo no previsto en dicha ley se aplicarán las normas del CPC, por lo que, en lo relativo a la prueba de oficio, resultan de aplicación supletoria el artículo 194 del referido código adjetivo, modificado por la Ley n.º 30293, y los acuerdos del Pleno Casatorio 2018, que lo interpreta.

De la norma adjetiva civil se pueden extraer como límites de aplicación supletoria a la prueba de oficio laboral los siguientes: a) actuación en segunda instancia; b) invocación de la fuente de prueba; c) contradicción; y d) motivación suficiente.

6.1. Actuación en segunda instancia

Aunque la NLPT no lo señale expresamente, resulta posible la actuación de pruebas de oficio en segunda instancia, como señala el primer párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293.

Esta afirmación encuentra respaldo en el hecho de que el artículo 33 de la NLPT, al detallar las actividades en segunda instancia, en la última parte del literal b, señala que la Sala Superior «puede formular preguntas a las partes». Es indiscutible que a las partes solo se les puede formular preguntas sobre hechos; y, como sabemos, en todo proceso los hechos, para que puedan ser valorados al momento de resolver, deben ser materia de prueba.

Además, debe tenerse en cuenta que el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral 2018, realizado por los jueces superiores laborales del país, acordó, por mayoría, que sí era posible ordenar la actuación de pruebas de oficio en segunda instancia, ya que

es una herramienta útil para plasmar los principios de economía procesal, celeridad y veracidad, pues tanto el reenvío como la demora en la resolución de los procesos laborales desnaturaliza el espíritu del nuevo sistema procesal laboral que debe ser dinámico. La actuación de prueba de oficio en segunda instancia procede en todo caso, incluso tratándose de prueba extemporánea (conclusión plenaria del subtema 2 del tema 2).

No somos partidarios de la admisión de medios probatorios extemporáneos porque rompe la preclusión procesal tan necesaria para la celeridad de los procesos. A nuestro entender, este tipo de medidas favorece a la parte que ha realizado una defensa deficiente o negligente, la cual, a pesar de no ofrecer sus fuentes de prueba en el momento procesal correspondiente, se ve favorecida con su admisión fuera de plazo.

En un sentido opuesto a nuestra opinión, en el Pleno Jurisdiccional Laboral y Procesal Laboral 2018, los jueces superiores acordaron que

de manera excepcional, es posible incorporar y valorar un medio probatorio extemporáneo. El artículo 21 de la NLPT 29497 no debe ser interpretado de una manera cerrada y restrictiva, pues lo contrario afectaría el principio de veracidad y justicia que deben prevalecer, pues el proceso no es un fin en sí mismo, sino un instrumento para el logro de los fines de la administración de justicia (conclusión plenaria del subtema 1 del tema 2).

En cuanto al momento en que se puede ordenar la actuación de la prueba de oficio en segunda instancia, el mencionado pleno superior acordó lo siguiente:

La decisión que dispone la actuación de prueba de oficio en segunda instancia puede ser dictada inclusive fuera de la audiencia de vista de la causa, si bien, de acuerdo al caso, debe convocarse a las partes procesales a audiencia especial para la actuación de la prueba de oficio ordenada (conclusión plenaria del subtema 3 del tema 2).

El acuerdo plenario superior es confuso en su redacción, pues señala la posibilidad de actuar la prueba de oficio «fuera de la audiencia de vista de la causa», lo que podría llevar a creer que dicha diligencia se podría realizar antes de la referida audiencia; sin embargo, esta interpretación no es válida porque recién en la audiencia el colegiado superior analiza el expediente. Por ello, puede ocurrir que, como consecuencia de esta evaluación, se considere pertinente ordenar la actuación de la prueba de oficio.

Creemos que para la actuación de la prueba de oficio en segunda instancia debe recurrirse a la octava regla del Pleno Casatorio 2018, la cual habilita el análisis no resolutivo previo del expediente, a efectos de que en la audiencia de vista de causa se pueda actuar la prueba y su contradictorio.

La octava regla del Pleno Casatorio 2018 textualmente expresa lo siguiente:

La Sala Superior en la resolución que programa la vista de la causa indicará la posibilidad de prueba de oficio, sometiéndola al contradictorio en la audiencia de vista de la causa y tomando la decisión en ese acto. Si el medio de prueba es de actuación diferida, esta estará a cargo del juez superior de menor antigüedad (Corte Suprema de Justicia de la República, 2018, p. 108).

6.2. Invocación de la fuente de prueba

Uno de los límites ineludibles para la facultad del juez de ordenar la actuación de pruebas de oficio es el hecho de que solo las pueda disponer sobre fuentes de prueba citadas por las partes en el proceso (primer párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293).

Este límite resulta acertado, pues el juez nunca podrá ordenar pruebas de oficio sobre hechos que no han sido alegados por las partes.

Si lo hiciera, estaría adoptando una actitud parcializada, infringiendo el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, el cual precisa que «con esta actuación probatoria el juez cuidará de no remplazar a las partes en su carga probatoria». Además, tal actitud atentaría contra el debido proceso.

Creemos que el juez laboral debe respetar escrupulosamente este límite, pues no debe confundir su rol tuitivo del trabajador con un rol parcializado a favor de este, que lo lleve a buscar a toda costa el éxito en juicio de la parte laboral.

6.3. Contradicción

El contradictorio implica que las fuentes de prueba recabadas por iniciativa judicial deban ser puestas a disposición de las partes para que expresen, respecto de ellas, lo que resulte conveniente a su derecho.

En concordancia con lo expresado, debe aplicarse al proceso laboral el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, que garantiza a las partes el contradictorio de la prueba en cuanto señala que «deberá asegurarles el derecho de contradicción de la prueba».

Así, por ejemplo, si el juez de oficio solicitara a un particular que le remita un documento y recibe uno falso o adulterado, la parte que tenga conocimiento de esta irregularidad podrá objetar su validez.

Sobre lo indicado, somos de la opinión de que resulta aplicable al proceso laboral la cuarta regla del Pleno Casatorio 2018, en cuanto precisa que «el contradictorio, en la prueba de oficio, puede ser previo o diferido y se ejerce por las partes de forma oral o escrita, dependiendo de la naturaleza del proceso».

6.4. Motivación

Sobre la motivación de las resoluciones judiciales, el Tribunal Constitucional (2013) ha expresado lo siguiente:

En su variable de respeto a la motivación de las resoluciones recogido en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, salvaguarda al justiciable frente a la arbitrariedad judicial, toda vez que garantiza que las resoluciones judiciales no se encuentren justificadas en el mero capricho de los magistrados, sino en datos objetivos que proporciona el ordenamiento jurídico o los que se deriven del caso (fundamento 9).

Curiosamente, el artículo 22 de la NLPT no exige que la resolución que dispone actuar una prueba de oficio tenga que ser motivada, como sí lo exige el segundo párrafo del artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293; sin embargo, en la práctica ello no resulta relevante, ya que el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución considera como un principio y derecho de la función jurisdiccional «la motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan».

Sobre la motivación para ordenar la actuación de pruebas de oficio o para rechazarlas, el Tribunal Constitucional (2021) manifiesta lo siguiente:

La incorporación de oficio de medios probatorios se encuentra subordinada a que tal decisión cuente con motivación cualificada, a fin de despejar cualquier atisbo de arbitrariedad o parcialidad, pues, en buena cuenta, eso es lo que diferencia lo discrecional de lo arbitrario. *Sensu contrario*, cuando la judicatura laboral no haga uso de aquella facultad discrecional, basta con una motivación mínima, dado que la preclusión es la regla, más aún si la decisión finalmente adoptada se basa, a su vez, en una presunción legal (fundamento 14).

En consecuencia, en el proceso laboral, las resoluciones que ordenan la actuación de pruebas de oficio deben estar debidamente motivadas, pues constituyen autos y no decretos de mero trámite; caso contrario, incurrirán en causal de nulidad.

7. CONCLUSIONES

1. La prueba de oficio en el proceso laboral es una institución que no contraviene el derecho al debido proceso, siempre y cuando respete los límites constitucionales y legales consagrados en el artículo 139, inciso 3, de la Constitución; en el artículo 22 de la NLPT; y en el artículo 194 del CPC, modificado por la Ley n.º 30293, interpretado por el Décimo Pleno Casatorio Civil.
2. El juez de trabajo solo podrá ordenar la actuación de pruebas de oficio cuando, a su criterio, exista insuficiencia probatoria respecto de fuentes de prueba mencionadas por las partes.
3. La resolución que ordena la actuación de una prueba de oficio debe ser debidamente motivada para cumplir con la exigencia prevista en el artículo 139, inciso 5, de la Constitución.
4. Que la prueba de oficio sea una facultad inimpugnable del juez no significa que su validez y su mérito probatorio estén exentos de contradicción. Un razonamiento contrario atentaría contra el artículo 139, inciso 14, de la Constitución.
5. Si bien el proceso laboral es tuitivo del trabajador, nunca puede buscar a toda costa el éxito en juicio de este, pues ello implicaría que, en la práctica, el empleador estaría litigando en total desventaja contra el juez, lo que definitivamente no es admisible en un Estado constitucional.

REFERENCIAS

- Abel, X. (2012). *Derecho probatorio*. José María Bosch Editor.
- Alvarado, A. (2019). Proceso y república: crítica a la prueba de oficio. *Actualidad Jurídica*, (308), 40-58.
- Campos, D. (2003). *Derecho procesal laboral*. Temis.

- Corte Suprema de Justicia de la República (2018). Décimo Pleno Casatorio Civil. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/fb576e004fe337e9aac0bf6976768c74/X-Pleno-Casatorio.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=fb576e004fe337e9aac0bf6976768c74>
- Falcón, E. (2012). *Tratado de derecho procesal laboral* (t. 1). Rubinzal-Culzoni.
- Gaitán, L. A. (2010). La prueba de oficio en el proceso civil: ¿imparcialidad del juez e igualdad de las partes? *Revista de Derecho Privado*, (43), 3-22.
- Piroló, M., Murray, C. y Otero, A. (2004). *Manual de derecho procesal del trabajo*. Astrea.
- Poder Judicial del Perú (2018). Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral. Conclusiones Plenarias. Chiclayo: 13 y 14 de septiembre de 2018. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/93dfc580497f698987cde7a6217c40f1/PLENO+JURISDICCIONAL+LABORAL+2018-convertido.pdf?MOD=AJPERES>
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española* (t. 2). Espasa-Calpe.
- Serra, M. (2009). *Estudios de derecho probatorio*. Communitas.
- Tribunal Constitucional (2013). Expediente n.º 03271-2012-PA/TC. Lima: 13 de mayo de 2013.
- Tribunal Constitucional (2021). Expediente n.º 02241-2020-PA/TC. Lima: 1 de julio de 2021.



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.3>

LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y LA PROBLEMÁTICA DELIMITACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL: ¿POR UNA JUSTICIA LABORAL OMNICOMPRESIVA O POR UNA JUSTICIA DE SEGURIDAD SOCIAL ESPECIALIZADA?

THE NEW LABOR PROCEDURE LAW AND THE PROBLEMATIC DELIMITATION OF SOCIAL SECURITY: FOR AN ALL-ENCOMPASSING LABOR JUSTICE OR A SPECIALIZED SOCIAL SECURITY JUSTICE?

JAVIER PAITÁN MARTÍNEZ

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: jpaitanm@pucp.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-1638-3969>

RESUMEN

En el presente artículo se analiza la problemática que suscitan los conflictos de la seguridad social, a raíz de la singular tutela que recibe por parte de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), en la que se consolida la competencia de los jueces

laborales en materia de prestaciones de la seguridad social, previamente determinada por la Ley Orgánica del Poder Judicial. Así, se plantea la necesidad de una revisión y la posible reforma de la NLPT, acorde con una verdadera justicia de seguridad social con procedimiento, reglas y principios propios.

Palabras clave: tutela; seguridad social; justicia de seguridad social.

ABSTRACT

This article analyzes the problems raised by social security conflicts, as a result of the unique protection provided by Law No. 29497, New Labor Procedural Law (hereinafter NLPT), which consolidates the competence of labor judges in matters of social security benefits, previously determined by the Organic Law of the Judiciary. Thus, the need for a review and possible reform of the NLPT arises, following a true social security justice with its own procedure, rules and principles.

Key words: guardianship; social security; social security justice.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 18/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

Ante la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores —despidos arbitrarios, incumplimiento en el pago de los beneficios sociales, hostilidad laboral, discriminación por razón de sexo y edad, entre otros— y de los derechos a la seguridad social que poseen las personas que se encuentran ante ciertos riesgos sociales o contingencias —denegatoria de acceder a una pensión de jubilación, de invalidez o de sobrevivencia; del subsidio por maternidad, entre otras—, y pese a que tienen un reconocimiento constitucional como derechos fundamentales, se requiere una verdadera garantía de dichos

derechos, la cual debería estar a cargo de los órganos jurisdiccionales especializados por razón de la materia.

No hacemos alusión a una garantía formal, sino a una de tutela efectiva de los derechos fundamentales al trabajo y a la seguridad social, que se materialice a través de la protección procesal. Para tal efecto, «es preciso distinguir entre los derechos del hombre y las garantías de tales derechos [laborales y de seguridad social], que no son otras que los medios procesales por conducto de los cuales es posible su realización y eficacia» (Fix, citado en Morello, 1994, p. 8), y su judicialización o jurisdiccionalidad.

En nuestro país, la protección procesal para los asuntos laborales y de seguridad social es única, y se establece por el derecho procesal del trabajo (proceso laboral). A pesar de que se trata de asuntos de diferente naturaleza, por razón de la materia, en la práctica judicial resulta lo mismo que un asunto laboral o de seguridad social sea conocido por un juez laboral. En ese sentido, podemos señalar que la protección del derecho a la seguridad social y sus prestaciones (en salud y pensiones) son asuntos jurisdiccionales que tienen un tratamiento «singular». Esto debido a que están sujetas a los principios y las reglas de los procedimientos laborales, como fue el caso de la Ley Procesal del Trabajo (LPT), Ley n.º 26636¹, y como persiste en el caso de la NLPT, aprobada por la Ley n.º 29497², que reafirma la modificación realizada a la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) por la Ley n.º 29364³.

Después de haberse cumplido diez años desde la publicación de la NLPT, la manera particular de tutela de las prestaciones de seguridad

1 Publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 24 de junio de 1996 y vigente desde el 23 de septiembre del mismo año.

2 Promulgada el 13 de enero de 2010 y publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 15 de enero del mismo año.

3 Publicada en el *Diario Oficial El Peruano* el 28 de mayo de 2009.

social viene presentando ciertos problemas que se concentran, básicamente, en dos aspectos conocidos desde hace años, difíciles de superar hasta la actualidad, los cuales presentamos a manera de preguntas: ¿Los jueces laborales o contenciosos administrativos son los competentes para la resolución de conflictos de seguridad social? ¿En la vía jurisdiccional ordinaria, cuál es la pertinente y debida regulación para resolver los conflictos en materia de pensiones y de salud?

Basados en esta problemática, el presente trabajo aborda el análisis de las interrogantes planteadas, a fin de evaluar si resulta viable contar con un proceso para la tutela especial del derecho humano y fundamental a la seguridad social (en salud y pensiones), en el que se materialice la correspondencia del derecho procesal (parte adjetiva) con el derecho a la seguridad social (parte sustantiva). Con dicha finalidad, proponemos que será necesaria la revisión y la posible reforma de la NPLT —que implica también la de la LOPJ—, en la que se tendrá que optar por una justicia laboral omnicomprensiva (proceso laboral) o por una justicia de seguridad social especializada (proceso de seguridad social).

2. LA JUDICIALIZACIÓN DEL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL: SU EXIGIBILIDAD ANTE LOS ÓRGANOS JURISDICCIONALES CONSTITUCIONALES Y ORDINARIOS

La Constitución Política de 1993⁴ (artículos 10, 11 y 12) reconoce el derecho a la seguridad social como uno de corte fundamental, humano y social. A partir de este derecho, toda la ciudadanía peruana tiene

4 Es importante señalar que la Constitución de 1979 (artículos 12, 13 y 14) constituye el antecedente inmediato de la Constitución de 1993 respecto del derecho a la seguridad social. En aquella constitución, en su capítulo III, «De la seguridad social, salud y bienestar», ubicado en el Título I, referido a los «Derechos Fundamentales de la persona», se estableció por primera vez la constitucionalización de la seguridad social en el Perú.

acceso a las prestaciones de salud y de pensiones, las cuales estarán a cargo del Estado y las empresas privadas o mixtas. Ello con la finalidad de brindar protección frente a las diferentes contingencias que se presentan en el devenir de la vida, para lo cual refiere que los fondos de la seguridad social son intangibles, en el entendido de que solo pueden ser utilizados para cubrir contingencias sociales (invalidez, enfermedad, vejez, entre otras).

Desde el marco constitucional, en la gestión de la seguridad social se advierte la participación no solo del sistema público, sino también del privado. Así, en el sistema de salud tenemos el Seguro Social de Salud (EsSalud), el Seguro Integral de Salud (SIS) y, de manera complementaria, las Entidades Prestadoras de Salud (EPS). Por su parte, en el sistema de pensiones coexisten el Sistema Nacional de Pensiones (SNP), bajo la administración de la Oficina de Normalización Previsional (ONP), y el Sistema Privado de Pensiones (SPP), a cargo de la Administradora de Fondos de Pensiones (AFP), la cual está bajo la supervisión de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Sin perjuicio de ello, se debe precisar que el Estado es teóricamente el primer y último garante que brinda el servicio de la seguridad social.

Por ser un derecho humano y fundamental que no se reduce a los trabajadores, la seguridad social es un «componente trascendental en la estructura política, social, económica y jurídica de todos los países» (Grzetich, citado en Abanto, 2014, p. 7), que se manifiesta a través de las prestaciones de salud y las prestaciones económicas (pensiones), principalmente. En este entendido, es el Estado, en su actuación directa como rector del sistema, o indirecta como supervisor, el garante y responsable del otorgamiento de dichas prestaciones de salud y de pensiones a la colectividad protegida, inclusive si se delega a entidades privadas o mixtas el acceso a dichas prestaciones⁵.

5 Para mayores alcances sobre las prestaciones del derecho a la seguridad social, consultar Gonzales y Paitán (2017).

Asimismo, el reconocimiento constitucional del derecho a la seguridad social y sus prestaciones

tampoco se agotan en obligaciones positivas. Al igual que en el caso de los derechos civiles, cuando los titulares hayan accedido al bien que constituye el objeto de esos derechos —salud, vivienda, educación, seguridad social— el Estado tiene la obligación de abstenerse de realizar conductas que lo afecten (Abramovich y Courtis, 2010, p. 975).

Por el contrario, ha optado por mecanismos que permitan su exigibilidad (judicialización) ante los órganos jurisdiccionales constitucionales y ordinarios, a fin de garantizar su pleno ejercicio y cumplimiento.

Entonces, toda la ciudadanía peruana tiene el derecho de exigir el goce y disfrute de las prestaciones de la seguridad social, utilizando numerosos recursos legales para ello, como los administrativos, pero, principalmente, los judiciales, y las acciones de tipo constitucional. Es decir, en el ejercicio de la tutela jurisdiccional, según el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución, se tiene el derecho de acceder a los órganos jurisdiccionales, ya que se trata de

un derecho fundamental del ciudadano, inviolable por parte de los poderes estatales. Y realmente constituiría una incongruencia insuperable si, asegurado el acceso a la jurisdicción, frente a la lesión o amenaza de lesión de un derecho (aunque sea meramente afirmada), no se previera el ejercicio del derecho de invocar y obtener tutela jurisdiccional adecuada y efectiva (Alvarado, 2008, p. 142).

A la luz de los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, y sin perjuicio de lo dispuesto en las correspondientes normas adjetivas o procesales (el Código Procesal Constitucional, el proceso contencioso administrativo o la NLPT, por ejemplo), se garantiza el acceso a la efectiva tutela jurisdiccional —constitucional y ordinaria— del derecho a la seguridad social en salud y en pensiones.

En materia de pensiones, tenemos las correspondientes vías procedimentales que atienden su reclamación, las cuales tienen sustento constitucional y, en otros casos, legal o administrativo. Además, están consolidadas y otras veces reconfiguradas por el Tribunal Constitucional, a través de los diversos tipos de tutela:

1. El proceso de amparo para aquellos derechos pensionarios dentro del contenido constitucionalmente protegido —vinculados con el contenido esencial del derecho a la pensión—, fijado como precedente vinculante en el fundamento 37 de la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) n.º 1417-2005-AA/TC⁶. Asimismo, se puede acceder por dicha vía cuando estemos ante aquellos tres supuestos sobre el retorno parcial del SNP al SPP, establecidos en el fundamento 35 de la STC n.º 1776-2004-AA/TC.

A partir de la STC n.º 1417-2005-AA/TC, como señala Abanto (2010):

Se determinó que aquellas demandas de amparo en trámite al 12 de julio de 2005 serían derivadas [a los juzgados contenciosos administrativos] [...] si la pretensión en discusión no formaba parte del contenido constitucionalmente protegido del derecho fundamental a la pensión, lo que originó que miles de procesos fueran remitidos de los juzgados civiles a la mesa de partes de los juzgados contenciosos administrativos, sobrepasando su capacidad material (p. 33).

2. El proceso de cumplimiento para el cual, a través de la STC n.º 168-2005-PC/TC, caso Maximiliano Villanueva Valverde, se estableció el cumplimiento de ciertos requisitos mínimos comunes para su procedencia y efectividad.

6 En dicho fundamento, que constituye un precedente vinculante, se precisó que las pretensiones no comprendidas dentro del referido contenido (reajustes, topes o invocación de derechos adquiridos) deben formularse ante el Poder Judicial, a través de la vía ordinaria.

3. El proceso contencioso administrativo, el mismo que se subclasi-
fica en dos vías procedimentales: 1) el proceso urgente y 2) el proceso
especial. Ambos están regulados, respectivamente, por los artículos 26
y 28 del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27584, Ley del Proceso
Contencioso Administrativo, modificado por el Decreto Legislativo
n.º 1067. Cabe precisar que desde el 29 de mayo de 2009, en apli-
cación de la Ley n.º 29364 y el inciso l del artículo 51 de la LOPJ,
se empezaron a conformar juzgados laborales con subespecialidad en
materia previsional.

Se debe hacer hincapié en que la solución de los conflictos en materia
de seguridad social no solo se reduce a la justicia constitucional y
ordinaria (proceso contencioso administrativo), sino que se ha venido
extendiendo a otras vías jurisdiccionales del plano judicial, como la
singular manera de tutela establecida por la NLPT, a través del proceso
ordinario laboral y del proceso contencioso administrativo laboral y
previsional.

3. LA NLPT Y SU MANERA SINGULAR DE SOLUCIONAR CONFLICTOS EN MATERIA DE PRESTACIONES DE SEGURIDAD SOCIAL: JUSTICIA LABORAL «OMNICOMPRESIVA»

El proceso laboral, como refiere Heros (2005), es el mecanismo de
solución de conflictos para la determinación y la realización de los
derechos fundamentales que asisten a los trabajadores, principal-
mente, y a los empleadores. Con ello, se busca efectivizar el dere-
cho fundamental a la tutela jurisdiccional efectiva, reconocida en el
artículo 139 de la Constitución Política de 1993. Asimismo,

no hay que olvidar que el proceso laboral [básicamente] se refiere a derechos
fundamentales de los trabajadores y que sus intereses económicos en este
tipo de procedimientos tienen una importancia social específica, pues sus
remuneraciones y beneficios tienen un carácter alimentario (Heros, 2005,
p. 13).

Sin que ello implique la no defensa de los intereses de los empleadores y las organizaciones sindicales.

Precisamente, en palabras de Vinatea y Toyama (2010), el proceso judicial laboral, en el marco de un sistema de normas en esencia imperativo, adquiere relevancia porque si bien la norma sustantiva laboral puede reducir las diferencias entre un empleador y un trabajador mediante reglas equilibradas, tales diferencias se reducen efectivamente si se cumple la norma que impone obligaciones para ese fin.

Si ello no ocurre, las diferencias continuarán y el efecto protector de la norma laboral no se efectivizará. No es, por lo tanto, solo un rol instrumental el que juega el proceso en el ámbito laboral. En un sistema como ese, el proceso —cuando hay incumplimientos— puede convertirse en el brazo aplicativo de la norma sustantiva. Por ello, no se trata solo de una cuestión de coercibilidad frente a la negativa de cumplir la ley, sino de lo que podría ser la esencia protectora del sistema. Para la tutela judicial efectiva de los derechos de los trabajadores es imprescindible que exista una ley procesal (Vinatea y Toyama, 2010, p. 10).

3.1. ¿(In)debidamente regulación de los procesos laborales en la resolución de los conflictos en materia de prestaciones de seguridad social?

Conforme con la doctrina española, el proceso de seguridad social —no el proceso laboral— intenta constantemente conseguir el equilibrio entre dos bienes jurídicos protegidos. Ante la jurisdicción social, que en el caso peruano se asemejaría a la jurisdicción en lo laboral y en lo contencioso administrativo, el principal elemento definidor es el carácter tuitivo de la parte más débil de la relación jurídica; mientras que cuando comparece como parte la administración pública en relaciones jurídicas, en que se hace valer su *imperium*, el interés general que el órgano público representa —y que justifica el conjunto de privilegios procesales tradicionalmente propios de la

jurisdicción contenciosa— ha de competir con el objetivo regulador y compensador que persiguen los órganos jurisdiccionales laborales. De este modo, la razón de ser del proceso de seguridad social está en la tensión entre la protección del interés general que representan las entidades gestoras y la finalidad tuitiva respecto de la parte más débil, representada por el beneficiario (Márquez, Martínez y Romero, 2008, pp. 1486-1488).

La NLPT propuso una forma diferente de hacer un proceso laboral —léase no un proceso de seguridad social— en el Perú, regulada en la antigua LPT, con lo cual se pretende superar los graves problemas del volumen de los conflictos laborales y, en el ejercicio del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, hacer efectivos los derechos sustantivos laborales de los trabajadores, inclusive los derechos sustantivos de la seguridad social, considerando que estos últimos son incorporados erróneamente dentro de los conflictos laborales impropios: «los que no tienen directamente su origen en la relación laboral [...] y los relacionados con el incumplimiento de normas de seguridad social en los que el obligado sea el Estado, una compañía aseguradora o incluso el empleador» (Vinatea y Toyama, 2010, p. 57).

Desde la implementación de la NLPT en las primeras cortes⁷, la duración de los nuevos procesos laborales, que demoraban en resolverse mediante juicio 940 días, se redujo a 340 días en promedio. La rapidez de la resolución de los casos responde a la aplicación de los propios rasgos definitorios de la NLPT: el uso y la prevalencia de

7 De acuerdo con la información brindada por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETIINLPT), la NLPT, que ya cuenta con diez años, se encuentra vigente en veintiséis distritos judiciales del país (Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque, Cusco, Moquegua, Ica, Junín, Santa, Cajamarca, Lima Sur, Lima Norte, Callao, Lima, Loreto, Huánuco, Sullana, Áncash, Tumbes, Ucayali, Lima Este, Puente Piedra-Ventanilla, Selva Central, Piura y Madre de Dios); y su implementación en las cortes restantes (Puno, Ayacucho, Apurímac, Pasco, Huaura, San Martín y Amazonas) estaría condicionada a que el Poder Ejecutivo les asigne mayores recursos.

la oralidad, el uso de la tecnología y el rol protagónico del juez en el desarrollo de los procesos laborales. En conjunto, constituyen un «cambio trascendental, un salto cualitativo para la administración de la justicia laboral» (Pasco, 2010, p. 60).

Esto último resulta ser una manera singular —pero controversial— de solucionar conflictos en materia de pensiones y salud. Al amparo de lo establecido en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT, se justifica la tutela de otras materias distintas a los asuntos laborales, por lo que se habla de una «justicia laboral omnicomprensiva» (Arévalo, 2010; Paredes, 2010; Vinatea y Toyama, 2010; Huamán, 2010; Vidal, 2013), en la que los jueces tienen casi la competencia absoluta para resolver los conflictos laborales, los previsionales y en materia de salud.

De este modo, los juzgados especializados de trabajo son competentes para resolver asuntos en materia de seguridad social, considerando que la interposición, tramitación y resolución de los mismos, dependiendo del tipo de pretensión y la calidad de partes, puede efectuarse a través del proceso ordinario laboral (el demandante y el demandado pertenecen al sector privado) o del proceso contencioso administrativo laboral y de seguridad social (el demandante y el demandado pertenecen al sector público). Ambos procesos están regulados en los numerales 1 y 4 del artículo 2 de la NLTP:

Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

1. En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

Se consideran incluidas en dicha competencia, sin ser exclusivas, las pretensiones relacionadas a los siguientes:

[...]

h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.

i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.

j) El Sistema Privado de Pensiones.

[...]

4. En proceso contencioso administrativo conforme a la ley de la materia, las pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de derecho público; así como las impugnaciones contra actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo.

La NLPT, con la regulación de estos procesos y la determinación de la competencia de los jueces, se presenta para ser un instrumento moderno en la justicia laboral. Pero ¿lo es en la justicia de seguridad social? Aparentemente, como una forma de garantismo formal, sí. No obstante, al haberse cumplido diez años de vigencia de la ley procesal que pretende una «justicia laboral omnicomprensiva» en materia de seguridad social, encontramos ciertos problemas que se concentran básicamente en dos aspectos estructurales conocidos desde hace años, pero que no han sido solucionados hasta la actualidad, y que serán tratados a continuación.

La seguridad social en el Perú, todavía circunscrita al ámbito del seguro social —hay una preeminencia de brindar protección social a los trabajadores dependientes—, no cuenta con una jurisdicción ordinaria especializada por razón de la materia para dirimir los conflictos⁸. Los asuntos que atañen a juicios por prestaciones de la

8 Son muy pocos países de Latinoamérica, como Argentina, por citar un ejemplo, que cuentan con una jurisdicción especializada para resolver los conflictos de seguridad social. Revisar Cipolleta (2009) para mayor información.

seguridad social de los trabajadores subordinados a un empleador —que no son laborales ni propiamente asuntos administrativos— suelen ser conocidos y resueltos por los propios juzgados laborales y, en algunos casos, por juzgados contenciosos administrativos puros, aplicándose los principios, la normativa y la regulación procedimental laboral o administrativa, respectivamente.

A diferencia de la materialización del derecho laboral, civil, penal y administrativo, que cuentan con una norma adjetiva especial para sus procedimientos —a saber, un proceso laboral, civil, penal y contencioso administrativo puro, respectivamente—, ¿el derecho de la seguridad social cuenta con una norma adjetiva especial para sus procedimientos? La respuesta resulta obvia.

3.2. ¿(In)competencia del órgano jurisdiccional que resuelve los conflictos en materia de prestaciones de seguridad social?

El jurista Néstor de Buen (1980) nos enseña que el «problema de las competencias [a nivel de los órganos judiciales o jurisdiccionales] es un tanto esotérico» (p. 39), tanto para los que litigan o se inician en el litigio como para los legisladores y jueces, en sobremanera. Así:

En materia de pensiones, la competencia de los órganos judiciales ha atravesado por una serie de modificaciones que han derivado en la creación, la supresión, el reemplazo y la reposición de juzgados y salas especializadas, lo que a su vez ha generado la demora en la tramitación de dichas causas y, en muchos casos, la declaración de improcedencia de cientos de demandas después de transcurrir varios años desde el inicio de su tramitación, tanto de los pensionistas como de las entidades del Estado (Abanto, 2010, p. 30).

Según el autor citado, tenemos primero los juzgados previsionales y la Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo de la Corte Superior (creados mediante el Decreto Legislativo n.º 817, vigente desde el 24 de abril hasta el 26 de abril de 1997); segundo, los juzgados y las salas corporativas especializadas en derecho público y en lo

contencioso administrativo del distrito judicial de Lima, encargadas de conocer las acciones de garantía y judiciales que se deriven de los procesos administrativos, respectivamente; tercero, los juzgados laborales (vigentes desde el 5 de julio de 1997 hasta el 24 de diciembre de 1999) y las salas laborales (vigentes desde el 24 de septiembre de 1996 hasta el 4 de julio de 1997, y desde el 25 de diciembre de 1999 hasta el 15 de abril de 2002); por último, los juzgados laborales ordinarios y contenciosos administrativos en los que la justicia laboral omnicomprendiva consolida la inclusión de materias de seguridad social (pensiones y salud) (Abanto, 2010, p. 30).

Tenemos, entonces, que las instancias judiciales encargadas de conocer los conflictos judiciales en materia de pensiones han sido varias y han estado bajo la regulación de diferentes procesos: básicamente, el contencioso administrativo y el laboral, pero no uno propio de la seguridad social⁹. Esta misma problemática de modificación de competencias también se presenta en la regulación establecida en la NLPT, al momento de dirimir conflictos de seguridad social (en salud y pensiones), inclusive cuando las partes de la relación procesal son las mismas de una relación laboral.

El literal j) del numeral 1 del artículo 2 de la NLPT establece que los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer las pretensiones relacionadas con el SPP, a través del proceso ordinario laboral. Sin embargo, no se precisa si dicha competencia comprende todos los temas conexos y vinculados a dicho régimen previsional, o solo algunos. Aún más cuando se trata de casos sobre libre desafiliación

9 Del mismo modo, «en cuanto a la competencia de los Tribunales Laborales [de España], [...] el ámbito de la jurisdicción social [que en el caso peruano se asemejaría a la jurisdicción en lo laboral y en lo contencioso administrativo] viene a ser *coextenso* con el correspondiente a las normas del derecho del trabajo y de la seguridad social: conoce de todas las pretensiones cuyo fundamento jurídico material se halle en la aplicación de las normas de esta rama del ordenamiento jurídico» (Cruz, 2001, p. 441, cursivas nuestras).

o reconocimiento de una pensión mínima, en los que se cuestionan actos administrativos emitidos por una entidad pública (SBS). Además, para poder acudir a la vía jurisdiccional ordinaria, previamente se debe agotar la correspondiente vía administrativa.

En la práctica judicial de estos casos vinculados al SPP, en algunos se ha establecido que son competentes los juzgados especializados que conocen el proceso ordinario laboral¹⁰; mientras que en otros, lo son los juzgados que conocen el proceso contencioso administrativo, en específico, los juzgados especializados de trabajo con subespecialidad previsional¹¹. Ello mismo se ha presentado en la resolución de los conflictos en materia de seguridad social en salud, principalmente en los casos que tienen como pretensión la declaración de nulidad del acto administrativo emitido por EsSalud, mediante el cual se deniega el reembolso de subsidios por maternidad o incapacidad temporal del trabajador, entre otras controversias¹².

A fin de no vulnerar la tutela jurisdiccional efectiva de los justiciables en materia de seguridad social, las salas laborales han tenido que dirimir el conflicto negativo de competencias en los casos relacionados con pretensiones vinculadas al SPP¹³ (libre desafiliación o nulidad de un acto administrativo emitido por la SBS) o a EsSalud¹⁴ (nulidad del

10 Procesos recaídos en los expedientes n.º 17049-2011-0-1801-JR-LA-26, n.º 7941-2013-01801-JP-LA-06, n.º 02196-2015-0-1801-JR-CI-03 y n.º 24311-2013-0-1801-JR-LA-68.

11 Procesos recaídos en los expedientes n.º 00754-2015-0-1801-JR-LA-48 y n.º 25492-2013-0-1801-JR-LA-68.

12 Procesos recaídos en los expedientes n.º 01706-2017-0-1801-JR-CA-06, n.º 1709-2017-0-1801-JR-CA-09, n.º 02077-2017-0-1801-JR-CA-06, n.º 06260-2017-0-1801-JR-LA-57 y n.º 08493-2017-0-1801-JR-LA-74.

13 Pronunciamiento de la Quinta Sala Laboral Permanente de Lima, del proceso recaído en el Expediente n.º 754-2015.

14 Pronunciamientos de la Sexta Sala Laboral de Lima, de los procesos recaídos en los expedientes n.º 06260-2017-0-1801-JR-LA-57 y n.º 08493-2017-0-1801-JR-LA-74.

acto administrativo en que se deniega el reembolso de subsidios), cuyos pronunciamientos, más que generar uniformidad y seguridad jurídica, han generado confusión, al punto de señalar que ningún juez laboral (del proceso ordinario o del proceso contencioso administrativo) es el competente para la resolución de dichas pretensiones, sino únicamente el juez del proceso contencioso administrativo puro, regulado por el TUO de la Ley n.º 27584, aprobado por Decreto Supremo n.º 013-2008-JUS, como en algún momento se encaminó por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (a través de la STC n.º 1417-2005-AA/TC).

¿Dónde queda la regulación y determinación de la competencia en materia de seguridad social establecida en la LOPJ y consolidada por la NLPT? ¿Cómo se entiende la especialidad de los órganos jurisdiccionales especializados por razón de materia, sobre todo cuando se trata del derecho de la seguridad social? Estas son solo dos de las interrogantes que surgen para ponernos a analizar y reflexionar, para las cuales indefectiblemente habrá diferentes respuestas y posiciones.

4. ¿ES MENESTER PROFERIR EL DERECHO PROCESAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL? JUSTICIA DE SEGURIDAD SOCIAL «ESPECIALIZADA»

La seguridad social ha venido adquiriendo autonomía e independencia frente al derecho laboral con la reafirmación de sus principios, doctrina y normatividad especial¹⁵, a tal punto de contar con una línea jurisprudencial trascendental (como doctrina y precedente vinculantes) en materia de pensiones y de salud. Esto ha generado que tanto el derecho de la seguridad social como el derecho laboral tengan un tratamiento diferenciado en lo sustantivo y en lo procesal, a fin de brindar una mejor y mayor garantía ante sus tutelas.

¹⁵ Esto es reconocido por algunos autores, como Ruiz (2008).

4.1. La autonomía sustantiva y procesal del derecho de la seguridad social y su deslaboralización

En el Perú, tanto en la Constitución de 1979 como en la de 1993, ocurre que

pese a que la autonomía de la seguridad social es hoy reconocida de modo prácticamente unánime por la legislación y la doctrina, hay un evidente campo de interacción entre esta disciplina y el derecho del trabajo, que está conformado por la porción de la seguridad social que [le] corresponde a los trabajadores (Neves, 1987, p. 182).

Esta situación genera hasta hoy cierto nivel de desconcierto, no solo en la emisión de normas sustantivas, sino también en las adjetivas, como ha ocurrido con la emisión de normas procesales laborales (LPT y NLPT), en las que claramente se advierte una resistencia a la deslaboralización del derecho de la seguridad social (sustantiva y adjetiva) como una disciplina autónoma respecto del derecho laboral. Desde la Carta de 1979 hasta la actualidad, con la de 1993, se tiene un derecho de la seguridad social laboralizado, lo que viene concretándose cada vez más con la emisión de normas de dicha índole.

Recordemos que la judicialización ordinaria de las prestaciones de seguridad social solo se puede efectivizar a través de los procesos laborales establecidos en la NLPT. Esto evidencia una clara situación procesal de dependencia del derecho de la seguridad social al derecho del trabajo en su aspecto procesal, lo que genera la misma problemática no superada ni solucionada desde la emisión del Decreto Legislativo n.º 817 (1997). En pleno siglo XXI, persiste dicha dependencia no solo en el plano sustantivo sino también en el procesal.

Un elemento clave para iniciar la deslaboralización de la seguridad social es que todos los justiciables, abogados y, principalmente, jueces y legisladores asimilen y entiendan lo siguiente:

Las prestaciones de la seguridad social no son dones gratuitos de la caridad pública, sino *derechos irrenunciables exigibles al Estado* derivados de la inscripción de los asegurados (no siempre trabajadores), de los pensionados (no necesariamente exempleados subordinados), o de sus beneficiarios derechohabientes dependientes económicos de aquellos, inscritos o incorporados todos a los seguros sociales [públicos y privados] (Ruiz, 2018, p. 23).

Para tener un proceso debido y pertinente que garantice una tutela como efecto del derecho a la seguridad social en salud y en pensiones, no debe resultar aberrante e inconcebible la deslaboralización de la seguridad social, puesto que al derecho procesal o adjetivo de la seguridad social le corresponde determinar cómo, cuándo y ante quién deben reclamarse los derechos que los seguros sociales, ya sea por error o por mala fe, se niegan a conceder a los beneficiarios de sus prestaciones en dinero (pensiones o subsidios) o especie (atención a la salud), previstos expresamente en la norma legal (Ruiz, 2018, pp. 23-24).

4.2. Necesidad de una revisión y reforma legislativa de la NLPT para contar con un proceso de seguridad social

¿Es necesario efectuar una revisión y posible reforma de la NLTP frente a la problemática en la estructura del proceso en materia de seguridad social regulado por esta ley? Es imprescindible revisar el modelo procesal, sobre todo en esta sociedad de cambios y este mundo globalizado en el que la clase trabajadora y los que sufren alguna contingencia merecen mayor atención y prioridad. Así, en la solución de los problemas judiciales en materia de pensiones y de salud se debe delimitar la competencia, acorde con la disciplina, a la que se debe avocar el juez para brindar una real y efectiva tutela de estos derechos sociales importantes de la sociedad.

Es imprescindible su revisión¹⁶ para que la reforma procesal laboral, iniciada en julio de 2010, tenga una verdadera eficacia y cumpla con ser el cambio radical de la dinámica del proceso pasado (procesos lentos, formalistas, escritos, etc.), que pretende volver al presente, originada por la excesiva carga procesal en materias de seguridad social¹⁷ —que no son laborales—, no solo por la magnitud, sino principalmente por la complejidad del tema de fondo.

Esta revisión de la NLTP de por sí debe implicar su reforma, y también la de la LOPJ, la cual debe empezar incorporando al proceso de seguridad social como una modalidad o un procedimiento especial que se regule en un capítulo diferente dentro de la NLPT, pero no como una subespecialidad totalmente dependiente del proceso laboral. Asimismo, se debe considerar el rediseño de un modelo procesal propio de la materia que se tutela: aspectos orgánicos referidos a reglas de competencia de los órganos que administran justicia de seguridad social y aspectos netamente procesales referidos al trámite ante dichos órganos.

Después, se deberá crear un debido y autónomo derecho procesal de la seguridad social en el Perú, sobre la base de los principios, la legislación y la jurisprudencia constitucional y ordinaria, elementos propios de la materia especializada en seguridad social, sin que ello implique desconocer otras disciplinas heterogéneas que lo pueden nutrir y complementar.

16 El Poder Ejecutivo, a través del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante Resolución Ministerial n.º 079-2017-TR, publicada el 7 de mayo de 2017, y modificada por Resolución Ministerial n.º 141-2017-TR, publicada el 11 de agosto de 2017, decidió la conformación de una comisión técnica para analizar y revisar la implementación de la NLPT.

17 La Defensoría del Pueblo, en el 2007, determinó que la materia con mayor recurrencia es la previsional. Abarca el 67% del total de demandas que ingresan a los juzgados contenciosos administrativos y, en gran parte, son procesos iniciados contra la Oficina de Normalización Previsional (ONP) (35%), EsSalud (36%), ministerios (7%) y municipalidades (6%) (Defensoría del Pueblo, 2007, p. 52).

Frente a los diferentes fenómenos sociales, y sobre todo a los actuales (envejecimiento acelerado de la población, creación de regímenes de pensiones y de salud no contributivos, trabajo a través de plataformas digitales y nuevas formas de protección social), es imprescindible contar con un derecho procesal de la seguridad social. Por otra parte, también se tendría que optar por la sustitución de la NLPT y considerar la Nueva Ley Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social (NLPTSS), para diferenciar a nivel formal el proceso de seguridad social del proceso laboral.

Sin perjuicio de lo señalado, esta propuesta también debe afrontar y superar tres obstáculos fundamentales que, a la vez, se constituyen en las principales causas de la crisis del acceso a la justicia (que ya se viene presentando en la justicia laboral). Según Cappelletti (1993), dichos obstáculos son 1) económico, referido fundamentalmente a la pobreza económica de las partes, pero también incide en la provisión de presupuesto para cualquier tipo de reforma estructural y paramétrica; 2) procesal, referente a la elevada carga procesal y la poca celeridad de los procesos; y 3) organizativo, ante la falta de autonomía jurisdiccional en materia de seguridad social, por lo que los juicios que se originan para el cumplimiento de una obligación en ese ámbito son resueltos por los juzgados laborales a modo de simple garantismo formal.

5. CONCLUSIONES

1. La defensa del derecho humano y fundamental a la seguridad social «debe ser materia de una protección no solo sustantiva sino también procesal» (Baylos, 2001, p. 419), y no debe ser tratada como un mero postulado o simple entelequia, al no entenderse la trascendencia de lo que significa e implica en la sociedad y el Estado.
2. La tutela efectiva del derecho a la seguridad social y sus prestaciones «se convierte en un instrumento esencial para la garantía de las

condiciones de existencia de los individuos, y por ello es el núcleo o corazón del Estado social y democrático de derecho» (Aparicio, 2008, p. 19). De este modo, en la particular y especial manera de atender los problemas que devienen del derecho a la seguridad social y sus prestaciones (salud y pensiones), debemos superar el garantismo netamente formal establecido en la NLPT (justicia laboral «omnicomprensiva») y en la LOPJ, para pasar a su tutela jurisdiccional efectiva con un modelo de justicia de seguridad social «especializada» y «deslaboralizada».

3. Como indica una de las frases acuñadas por el Centro Interamericano de Estudios de Seguridad Social (CIESS), con sede en el Distrito Federal de México, «no hay paz verdadera sin justicia social, y no hay justicia social sin seguridad social [ni proceso de seguridad social]». Entonces, urge la necesidad de contar con un derecho procesal de seguridad social: una reforma pendiente e impostergable que todavía resulta difícil de hablar o escribir, como lo señala el segurólogo Ángel Ruiz (2018), por lo que justamente debe ser materia de discusión y reflexión, con el pleno respeto de las diferentes opiniones que se puedan asumir.

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2010). La evolución de la competencia en materia previsional y su (in)compatibilidad con la Nueva Ley Procesal de Trabajo. En Academia de la Magistratura del Perú (ed.), *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 25-42). Academia de la Magistratura del Perú.
- Abanto, C. (2014). *Manual del Sistema Nacional de Pensiones*. Gaceta Jurídica.

- Abramovich, V. y Courtis, Ch. (2010). Apuntes sobre la exigibilidad judicial de los derechos sociales. En Gargarella, R. (coord.), *Teoría y crítica del derecho constitucional. Tomo II* (pp. 973-997). Abeledo-Perrot.
- Alvarado, C. (2008). *Teoría y práctica de la tutela jurisdiccional*. Communitas.
- Aparicio, J. (2008). La seguridad social, pieza esencial de la democracia. En Monereo, J., Molina, C. y Moreno, M. (coords.), *La seguridad social a la luz de las reformas pasadas, presentes y futuras: homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación* (pp. 117-137). Comares.
- Arévalo, J. (2010). Antecedentes de la reforma del proceso laboral en el Perú. En Academia de la Magistratura del Perú (ed.), *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 15-24). Academia de la Magistratura del Perú.
- Baylos, A. (2001). Medios de prueba y derechos fundamentales. Especial referencia a la tutela de estos derechos en el sistema español. *Revista Peruana de Derecho Procesal*, (4), 419-432.
- Buen, N. de (1980). *La reforma del proceso laboral*. Porrúa.
- Cappelletti, M. (1993). *Dimensiones de la justicia en el mundo contemporáneo*. Porrúa.
- Cipolleta, G. (2009). La seguridad social en la República Argentina. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (8), 3-51.
- Cruz, J. (2001). Caracterización general del proceso laboral en el derecho del español. *Revista Peruana de Derecho Procesal*, (4), 433-450.
- Defensoría del Pueblo (2007). Informe Defensorial n.º 121. Lima: 7 de junio de 2007.

- Gonzales, C. y Paitán, J. (2017). *El derecho a la seguridad social*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Heros, A. de los (2005). *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Huamán, E. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo y el proceso contencioso-administrativo laboral. En Huamán, E. (coord.), *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 247-264). Gaceta Jurídica.
- Márquez, A., Martínez, J. y Romero, M. (2008). El proceso de seguridad social: balance y perspectivas. En Monereo, J., Molina, C. y Moreno, M. (coords.), *La seguridad social a la luz de las reformas pasadas, presentes y futuras: homenaje al profesor José Vida Soria con motivo de su jubilación* (pp. 1479-1491). Comares.
- Morello, A. (1994). *El proceso justo. Del garantismo formal a la tutela efectiva de los derechos*. Abeledo-Perrot.
- Neves, J. (1987). La seguridad social en la Constitución. En Eguiguren, F. (dir.), *La Constitución peruana de 1979 y sus problemas de aplicación* (pp. 97-168). Cultural Cusco.
- Paredes, P. (2010). Principales innovaciones contenidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, (25), 69-72.
- Pasco, M. (2010). Oralidad, el nuevo paradigma. *Soluciones Laborales*, (25), 54-60.
- Ruiz, Á. (2008). La deslaboralización del derecho de la seguridad social y su autonomía del derecho laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (7), 211-247.
- Ruiz, Á. (2018). Los principios procesales en los asuntos de seguridad social. <https://www.tfja.gob.mx/investigaciones/historico/pdf/los-principiosprocesales.pdf>

- Vidal, M. (2013). El ámbito del orden jurisdiccional laboral y su tratamiento en el ordenamiento peruano. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *Homenaje Aniversario de la SPDTSS. 25 años de las bodas de plata de la sociedad* (pp. 515-534). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis normativo*. Gaceta Jurídica.

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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.4>

ESTRÉS LABORAL. A PROPÓSITO DEL SÍNDROME DEL TRABAJADOR QUEMADO (SÍNDROME DE *BURNOUT*) DURANTE LA PANDEMIA

THE OCCUPATIONAL STRESS. ON THE BURNOUT SYNDROME DURING THE PANDEMIC

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Corte Superior de Justicia del Santa
(Chimbote, Perú)

Contacto: rtorresc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9484-7119>

RESUMEN

La crisis global propiciada por la pandemia de la COVID-19 es un evento sin precedentes, en el que todos los países se vieron obligados a adoptar diferentes medidas de restricción que permitieran neutralizar y frenar el avance de la pandemia. Dentro de estas encontramos el trabajo remoto, teletrabajo o trabajo en casa. En efecto, esta nueva modalidad laboral asociada al encierro en casa determinó que los trabajadores se vean obligados a adaptarse a una nueva forma de trabajar. Este escenario ha provocado el crecimiento desmedido del

estrés, conocido como agotamiento laboral (profesional), esto es, el síndrome de trabajador quemado o síndrome de *burnout*. Condición que resulta un problema importante de salud mental pública, puesto que representa una potencial dificultad tanto para el empleador como para el trabajador.

Palabras clave: estrés laboral; síndrome de *burnout*; pandemia.

ABSTRACT

The global crisis caused by the COVID-19 pandemic is an unprecedented event, in which all countries were forced to adopt different restrictive measures to neutralize and slow the advance of the pandemic. Among these, we find remote work, telework, or work at home. This new work modality associated with confinement at home has forced workers to adapt to a new way of working. This scenario has led to the excessive growth of stress, known as (professional) burnout, i.e., the burned-out worker syndrome or burnout syndrome. This condition is an important public mental health problem since it represents a potential difficulty for both the employer and the worker.

Key words: occupational stress; burnout syndrome; pandemic.

Recibido: 10/11/2021 Aceptado: 21/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

Si bien las TIC facilitaron el teletrabajo, los últimos estudios sobre este revelan que su principal efecto negativo es el estrés; empero, existe una crítica a este indicador, la cual reside en las bondades del teletrabajo, entre las que destacan la vida familiar-laboral, la flexibilidad, la mayor confianza y el equilibrio. Es necesario señalar que el estrés generado por el teletrabajo se debe al aislamiento social y la sobrecarga

laboral. Además, debemos tener en cuenta que el estrés no solo es perjudicial para la salud del trabajador, sino también para los intereses del empleador, puesto que los trabajadores sufren de irritabilidad, se tornan más distraídos y manifiestan serios problemas de concentración y falta de relajación.

Asimismo, con la pandemia se multiplicó el trabajo, situación que afectó más a los varones que a las mujeres, puesto que a su labor se le adicionaron las actividades domésticas, las cuales no son remuneradas (Chuco, 2021, p. 82).

La Organización Mundial de la Salud (OMS) sostiene que la COVID-19 trajo consigo mayores problemas a la salud pública, como el desarrollo de síntomas de estrés, malestar emocional y dificultades para adaptarse, además de insatisfacción, problemas de sueño, ansiedad, miedo, preocupación, entre otros (Celio, 2021, pp. 187-188).

Del mismo modo, Noroña, Quilumba y Vega (2021) refieren que la pandemia de la COVID-19 propició serias consecuencias en el ámbito laboral, como el estrés, la ansiedad, la depresión, el agotamiento y un alto riesgo de contagio (p. 83). En ese contexto, el estado de tensión psíquica que provoca el estrés genera cambios fisiológicos que perjudican la salud y la calidad de vida de la persona.

En esta situación, la peor parte del agotamiento laboral afecta al personal de salud (médicos, enfermeras, intensivistas, terapeutas y psicólogos clínicos). En efecto, al peligro del contagio y el cansancio se le adiciona la falta de insumos de protección de bioseguridad y las largas jornadas laborales.

En conjunto, todo vaticina un estrés severo y prolongado que ocasiona ansiedad y depresión. En ese sentido, resulta urgente la necesidad de establecer estrategias efectivas para optimizar la salud mental (Perrone, 2021, pp. 3-4). El estrés debe ser abordado oportunamente, puesto que las complicaciones se producen a largo plazo (Monterrosa, Dávila, Mejía, Contreras, Mercado y Flores, 2020, pp. 197-198).

2. IMPORTANCIA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

2.1. Salud mental y bienestar

La salud mental implica la capacidad para resolver problemas y relaciones plenas, es decir, la capacidad de sentirse bien. Esta condición influye en el modo de comunicarse, aprender, pensar y crecer. En dicho ámbito, la fortaleza de la autoestima es característica de un bienestar y una plena satisfacción en las relaciones sociales, familiares, personales y profesionales de la persona. Por ello, se tiene bienestar cuando la salud mental es óptima (Wynne, De Broeck, Vandebroek, Leka, Jain, Houtman, McDaid y Park, 2014, p. 8).

2.2. Riesgos para la salud mental

Según Wynne et al. (2014), los riesgos para la salud mental se pueden catalogar como se demuestra en el siguiente cuadro:

Cuadro 1

Ejemplos de riesgo para la salud mental tanto dentro como fuera del puesto de trabajo

Fuente del riesgo	Factor de riesgo
Factores personales y sociales	<ul style="list-style-type: none">• Genética• Experiencias personales• Sucesos vitales• Incidentes traumáticos• Apoyo social• Capacidad de gestión de los problemas• Recursos• Comportamientos personales relacionados con la salud, como el alcohol y la droga
Puestos de trabajo	<ul style="list-style-type: none">• Contenido del trabajo• Carga laboral y ritmo de trabajo• Horarios de trabajo• Control• Entorno y equipo• Cultura organizativa y función• Relaciones interpersonales en el trabajo• Función en la organización• Desarrollo profesional• Violencia y acoso

Factores socioeconómicos	<ul style="list-style-type: none"> • Economía y mercado laboral <ul style="list-style-type: none"> – Desempleo o amenaza de desempleo – Tipo de contrato de trabajo – Seguridad laboral – Menos disponibilidad de servicios – Ingresos • Geografía • Legislación <ul style="list-style-type: none"> – Laboral – Bienestar – Salud y seguridad en el trabajo
--------------------------	--

Fuente: Wynne et al. (2014, p. 10).

2.3. Repercusiones de la salud mental en el trabajo

Las repercusiones de la salud mental en el trabajo, según Wynne et al. (2014), se detallan en el siguiente cuadro:

Cuadro 2

Ejemplos de repercusiones de la salud mental en el individuo y en el lugar de trabajo

	Causas	Efectos
Individuo	<ul style="list-style-type: none"> • Genética • Experiencias personales • Sucesos vitales • Incidentes traumáticos • Apoyo social • Capacidad de gestión de los problemas • Recursos 	<ul style="list-style-type: none"> • Estado de ánimo • Ansiedad • Estrés • Mala capacidad para gestionar los problemas • Agotamiento • Enfermedades mentales
Lugar de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Mala comunicación • Acoso • Violencia • Toxinas • Mala organización del trabajo • Mal diseño del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> • Productividad • Absentismo • Presentismo • Estado de ánimo • Reputación

Fuente: Wynne et al. (2014, p. 11).

2.4. Razones por las que los empleadores deben gestionar la salud mental

En el siguiente cuadro se enlistan las razones, según Wynne et al. (2014), por las que los empleadores deben gestionar la salud mental:

Cuadro 3

Diez motivos para gestionar la salud mental y el bienestar: justificación económica
<ul style="list-style-type: none">• Los problemas y las enfermedades de salud mental están aumentando en toda Europa, y constituyen una causa cada vez más importante de absentismo entre los trabajadores de ese continente.• Los costes de salud mental relacionados con el absentismo superan a los derivados de cualquier otro tipo de enfermedad.• Las ausencias provocadas por las enfermedades mentales son más prolongadas que las motivadas por otras enfermedades.• Los cambios en la naturaleza del trabajo están conllevando un aumento de estrés y de problemas relacionados con la salud mental.• El centro de trabajo es un lugar especialmente útil en donde intervenir para promover una buena salud mental.• Un trabajo de calidad fomenta una buena salud mental y el bienestar.• La legislación requiere la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo.• En muchos países, la gestión del retorno al trabajo recae cada vez más sobre los empleadores y también les beneficia.• Las intervenciones destinadas a mejorar la salud mental y el bienestar en el trabajo ayudan a los empleadores a cumplir los principios del contrato social.• Las intervenciones centradas en el individuo y destinadas a mejorar la salud mental y el bienestar resultan rentables.

Fuente: Wynne et al. (2014, p. 16).

3. ESTRÉS LABORAL

Al estrés se le atribuye la denominación de la enfermedad del siglo xx. Este fenómeno se fortaleció en el siglo xxi con el estrés laboral. Ello es el resultado de la aparición de factores psicosociales de riesgo, condición que tiene una alta probabilidad de afectar severamente la salud de los trabajadores y el funcionamiento empresarial a mediano y largo plazo (Osorio y Cárdenas, 2017, p. 82).

El fenómeno del estrés está asociado a múltiples factores, entre ellos, el ámbito laboral, cuyo daño es relevante no solo en el trabajador (salud y capacidades laborales), sino también en el empleador (productividad). Cabe considerar que durante los últimos años el estrés se ha incrementado y ocasionado serios problemas a la salud psicosomática del trabajador (Chiang, Riquelme y Rivas, 2018, p. 179).

3.1. Desgaste ocupacional

Fuster, Jara, Ramírez, Maldonado, Norabuena y García (2019) proponen dos perspectivas para referirse al desgaste ocupacional: la teórica clínica y la psicosocial.

3.1.1. Perspectiva clínica

El *burnout* es la consecuencia de un fenómeno intrapsíquico procedente de una predisposición de la personalidad, y también del estrés en el trabajo, donde el desgaste laboral es tan radical que reemplaza la vida social de los trabajadores, quienes evalúan su autoestima y su autoaceptación en función de cuán importante se sienten en su centro de labores. Pues bien, el desgaste ocupacional se manifiesta con cambios psicológicos que incrementan su intensidad, desde el descontento y la irritabilidad hasta los estallidos emocionales, en especial en profesionales que tienen una relación de dependencia (Fuster et al., 2019, p. 201).

3.1.2. Perspectiva psicosocial

El estrés laboral crónico se caracteriza porque el profesional se siente fracasado y muy agotado. A esto se le adicionan las actitudes pesimistas hacia sus compañeros de trabajo. Con ello se produce un clima laboral negativo entre sus superiores, colegas y demás trabajadores, cuya repercusión se traslada al ámbito familiar, social y personal (Fuster et al., 2019, pp. 201-202).

3.2. Aspectos generales por considerar en la situación de pandemia de la COVID-19

La pandemia de la COVID-19 propició un incremento del estrés en todos los niveles de la población. Las personas vienen experimentando un estrés intenso, en especial el personal de salud por la propia naturaleza de su trabajo (Ministerio de Salud, 2020, p. 8). Todos ellos han experimentado distintos tipos de crisis: a) emocionales: ansiedad, frustración, impotencia, culpa, miedo, tristeza, irritabilidad, distanciamiento emocional, entre otras; b) conductuales: aislamiento, hiperactividad, lenguaje acelerado, llanto, evasión de conflictos o de situaciones con personas, dificultades para el autocuidado y el descanso, o para desconectarse del trabajo, entre otras; c) cognitivas: dificultades de concentración, confusión, pensamientos contradictorios, dificultades de memoria, pensamientos obsesivos y dudas, pesadillas, imágenes intrusivas, negación, entre otras; y d) físicas: presión en el pecho, sudoración excesiva, temblores, dificultad respiratoria, cefaleas, mareos, hiperventilación, molestias gastrointestinales, taquicardias, contracturas musculares, parestesias, insomnio, agotamiento físico, alteraciones del apetito, entre otras (Ministerio de Salud, 2020, p. 9).

4. SÍNDROME DE *BURNOUT*

4.1. Noción

El doctor Herbert Freudenberg, en la década de los setenta, acuñó el término *burnout*, con el que explica detalladamente el cansancio de los trabajadores del centro de salud. Existen tres modelos que lo abordan teóricamente: a) teoría sociocognitiva del yo, en la que los pensamientos (ideas) influyen en las emociones y las conductas de las personas; b) teoría del intercambio social, en la que el trabajador siente que su esfuerzo es desvalorado o recibe un trato desigual; y c) teoría organizacional, la cual considera los elementos que generan

estrés dentro y fuera del centro de trabajo (Celio, 2021, pp. 189-190). Por otro lado, desde un plano académico, su concepción contiene tres elementos: a) agotamiento emocional, donde la persona se sobreexige sin contar con recursos emocionales; b) despersonalización, donde la persona se muestra indiferente, insensible y con reacción negativa; y c) realización personal (Celio, 2021, p. 190).

El *burnout* influye negativamente en la salud de los trabajadores, considerando su agotamiento emocional y eficacia profesional, lo que configura un factor crítico (Fernández, Soler y Meseguer, 2020, p. 186). Este fenómeno psicológico contiene tres tipos de síntomas: a) cognitivos, los cuales abarcan la decepción profesional y la frustración; b) emocionales, que implican el desgaste emocional y la culpa; y c) actitudinales, que se vinculan con la indolencia e indiferencia frente a la organización o los clientes (Barral, German y López, 2021, pp. 2-3). En ese sentido, los síntomas más notables del síndrome de *burnout* son el agotamiento emocional, la despersonalización, el colapso de la capacidad de comunicarse con los compañeros de labor y demás personas a su alrededor, y la pérdida de sentido del trabajo e incluso de la vida (crisis existencial). Por estos motivos, al síndrome de *burnout*, o «quemado» en español, se le conoce mayormente por la denominación «quemado por el trabajo».

Cabe recordar que el cansancio y la frustración aniquilan las capacidades básicas de la persona, convirtiéndola en incapaz de asumir responsabilidades y aislándola de todo. Ahora bien, debido a la pandemia, esta enfermedad se ha tornado en un fenómeno epidémico (Gurumendi, Panunzio, Calle y Borja, 2021, p. 207). Por esta razón, es asertivo sostener que esta nueva modalidad de trabajo en casa (teletrabajo) está generando problemas de salud y problemas mentales, los cuales van en aumento con el confinamiento (Arco y Castillo, 2020, p. 119).

4.2. El concepto de «estar quemado»

Según Perrone (2021), el síndrome de *burnout* es el fracaso y el agotamiento de respuesta ante situaciones de estrés crónico, los cuales generan una conducta reprochable hacia los clientes, pacientes, alumnos, usuarios, e incluso hacia uno mismo. Esta situación requiere de soluciones inmediatas, puesto que la pandemia ha multiplicado el problema de la salud mental de todos, en especial del personal de salud, educación, entre otros. Por ello, es indispensable adoptar todas las estrategias posibles que puedan afrontar este problema externo, considerando todas las disciplinas posibles (Perrone, 2021, pp. 5-6).

4.3. Factores de riesgo

Según Fuster et al. (2019), los factores de riesgo son los siguientes:

1. Factores de riesgo individuales: Aquí se ubican las características personales y los sentimientos altruistas e idealistas, siendo el más notable concebirse culpable de los errores, tanto propios como ajenos. Esto aumenta el agotamiento emocional, y provoca la exteriorización de la irritabilidad y la pérdida de motivación en el trabajo.
2. Factores de riesgo de relaciones interpersonales: Aquí ubicamos las relaciones interpersonales tensas, complicadas y extensas. Esto es conocido como el deterioro del clima laboral organizacional por los problemas con los compañeros de trabajo y las constantes relaciones tensas y de conflicto.
3. Factores de riesgo organizacional: Consisten en conflictos organizacionales, incapacidad de los profesionales, respuestas disfuncionales, exceso de burocracia y falta de desarrollo profesional.

4.4. El personal sanitario expuesto al *burnout*

El *burnout* afecta a trabajadores de todo tipo y en variados entornos laborales, por tanto, no es exclusivo de una actividad o profesión.

No obstante, algunas profesiones tienen más tendencia a padecer el síndrome del trabajador quemado por la propia naturaleza de su trabajo, el cual demanda un alto grado de autoexigencia y elevadas expectativas. Esto configura un gran desgaste emocional, sobre todo por el alto nivel de compromiso profesional y personal que se requiere de los trabajadores como sujetos de ayuda. Esto, desde luego, favorece al desarrollo del *burnout*.

Entre los grupos de mayor afectación tenemos al personal del sector salud, puesto que sus expectativas se ven defraudadas por la imposibilidad de modificar la realidad laboral. Esto es conocido como el estrés laboral asistencial, que implica estar en estrecha vinculación con el sufrimiento humano, en especial con aquellos pacientes de la COVID-19 (García, 2021, pp. 9-10).

El exceso de trabajo que el personal sanitario ha soportado durante la crisis sanitaria de la COVID-19, en sus dimensiones cuantitativa y cualitativa, acrecienta el síndrome de *burnout*. Esto debido a las tareas complejas y la escasez de recursos, infraestructura y logística, lo que propicia la degradación del personal de salud. A esto se le adicionan las denuncias que reciben por parte de los familiares de los pacientes. Ello origina un incremento exponencial de agresiones y faltas de respeto a los profesionales de la salud, e incluso amenazas por parte de los pacientes y los familiares (García, 2021, pp. 10-11).

4.5. El *burnout* y su calificación como contingencia profesional

En principio, por el carácter progresivo del *burnout*, este debe ser considerado como parte de las enfermedades profesionales. Se entiende por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado, aunque ello resulte un poco ambiguo. Por ello, el *burnout* debe ser incluido en esta categoría, en mérito de su propia denominación y la estrecha relación entre el trabajador y la existencia de riesgos psicosociales (García, 2021, pp. 12-13).

La calificación del *burnout* como enfermedad profesional dotaría al sistema de seguridad social de mayor certeza jurídica, lo que descartaría cualquier artimaña o vicio que impida la concepción del *burnout* como accidente de trabajo. Esta postura coincide con la reciente incorporación del *burnout* como una problemática o un fenómeno asociado al trabajo por la OMS, tras la revisión decimoprimer de la Clasificación Internacional de Enfermedades (que fue aprobada en 2019 y que ha fijado como fecha de entrada en vigor el 1 de enero de 2022). Esto constituye el punto de partida para reformular el cuadro de enfermedades profesionales, lo que permitiría incorporar al *burnout* como una patología. En este sentido, si bien la legislación no contempla de forma taxativa los daños psíquicos, como el *burnout* en el listado de enfermedades profesionales, dificulta la calificación del síndrome como contingencia profesional. Dado el contexto de la pandemia y sus efectos, resulta imperativa su incorporación (García, 2021, pp. 14-15).

4.6. El *burnout* como enfermedad del trabajo

Por lo general, es causal la determinación de las relaciones entre trabajo y lesión. Por ello, resulta difícil establecer criterios generales sobre supuestos donde concurre dicha conexión y otros en que se rechaza. En efecto, en la relación entre trabajo y psicopatología debe ser suficientemente probada la existencia de una identificación y un diagnóstico previo del *burnout* en el trabajador. Recordemos que a las psicopatologías derivadas del *burnout* les asiste una íntima conexión del síndrome del trabajador quemado con el medio laboral. No obstante, no se le debe confundir con otros síndromes ni con el acoso laboral (García, 2021, pp. 19-20).

4.7. Prevención y tratamiento

La complejidad del síndrome de *burnout* dificulta su abordaje, puesto que las intervenciones han sido individualizadas, centrándose en la

persona, mas no se han enfocado en el plano organizacional. Por ello, son recomendables las intervenciones organizacionales, como estructuras más horizontales, jerarquía descentralizada y con mayor grado de independencia, promociones internas justas, flexibilidad horaria, apoyo a la formación y fortalecimiento de las relaciones interpersonales. Entre algunas medidas se tiene: a) instrumental, esto es, los recursos adecuados, materiales de trabajo e incentivos económicos; b) emocional, como la confianza, el afecto y la preocupación por las personas que laboran; c) informativa, que otorga mayor conocimiento sobre el síndrome y la manera de contrarrestarlo; y d) evaluativa, es decir, una retroalimentación del profesional sobre sus propias actividades y la forma de optimizarlas.

En consecuencia, los métodos de prevención contra el *burnout* deben contener: a) equilibrio de áreas vitales: familia, amigos, aficiones, descanso y trabajo; b) fomento de buena atmósfera de equipo: espacios comunes y objetivos comunes; c) simplificación de la burocracia; d) formación continua dentro de la jornada laboral; e) diálogo efectivo con los superiores; y f) limitación de la agenda laboral (Lovo, 2020, p. 116).

Según Paine (citado en Lovo, 2020), un modelo de manejo del *burnout* considera la siguiente secuencia: 1) identificar el síndrome; 2) prevenir mediante estrategias de afrontamiento y facilitar toda la información del problema a los trabajadores; 3) ejecutar actividades de mediación para reducir la evolución del síndrome o invertir el avance negativo presentado; y 4) aplicar un tratamiento a los trabajadores que han sido diagnosticados con el síndrome. Para que las actividades laborales sean óptimas, se debe contar con un buen clima laboral y una redistribución económica; asimismo, es primordial velar por la salud integral de sus trabajadores (Lovo, 2020, p. 117).

5. CONCLUSIONES

1. La nueva realidad del teletrabajo a causa de la pandemia trajo consigo ventajas y desventajas propias de todo fenómeno de este tipo. Las ventajas más visibles son el uso de las TIC, la flexibilidad, el acercamiento con la familia y la ausencia de agentes distractores. Sin embargo, entre las desventajas más resaltantes se tiene la ausencia del equilibrio entre los tiempos laboral y familiar, la sobrecarga laboral, la falta de capacidad de decisión, el bajo rendimiento, la ausencia de relaciones sociales por el confinamiento y, lo más importante, el desarrollo de una enfermedad como el estrés laboral severo, el cual conlleva al síndrome de *burnout*.
2. El *burnout* representa uno de los riesgos psicosociales de mayor trascendencia en la sociedad, condición que se multiplicó con la llegada de la pandemia de la COVID-19 y generó un grave problema a la salud psicosomática de los trabajadores. La salud mental está en grave peligro por el estrés severo causado por el agotamiento laboral, lo cual se entiende como un síntoma de dolencia del síndrome del *burnout*. Por ello, resulta imprescindible que este se incorpore a la lista de enfermedades laborales profesionales, a efectos de evitar cualquier artimaña o ardid que impida el uso de esta figura jurídica. Con ello, buscamos la protección eficaz del trabajador que adolece de *burnout*, a través de su incorporación normativa de forma expresa. Consideramos, además, que los trabajadores del sector salud son los más afectados por esta enfermedad tras la llegada de la pandemia.
3. La insuficiente importancia hacia la pronta atención que requiere el síndrome de *burnout* implica que no se ha tomado conciencia real de los costos que genera la presencia de esta condición, lo cual no solo perjudica gravemente a la calidad de vida de los trabajadores y su entorno, sino también al empleador, por la pérdida de productividad. A pesar de que el síndrome de *burnout* ha sido reconocido por la OMS como una enfermedad derivada del trabajo con

graves consecuencias económicas, organizacionales y de salud para el mercado laboral, aún no ha sido abordado con la importancia que amerita, considerando principalmente el estado mental, emocional y físico que requiere el trabajador.

6. RECOMENDACIONES

1. Incorporar al síndrome del *burnout* dentro de la esquila (tabla) de enfermedades laborales.
2. Implementar, con la autorización de los superiores, espacios de encuentro donde se pueda realizar ejercicios de meditación, relajación y respiración. Esto implica incorporar una agenda de trabajo y otra de descanso, la cual incluya períodos cortos de relajación.
3. Implementar información de salud psicológica, a efectos de determinar el nivel de proclividad al *burnout* y realizar un seguimiento al estado psicosomático de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Arco, L. de y Castillo, J. (2020). Síndrome de *burnout* en época de pandemia: caso colombiano. *Interconectando Saberes*, 5(10), 115-123.
- Barral, S., German, G. y López, D. (2021). Estudio comparativo del síndrome de *burnout* en una muestra multiocupacional ecuatoriana. *Revista Científica Retos de la Ciencia*, 5(11), 1-12.
- Celio, J. (2021). *Burnout* y satisfacción con la vida en docentes que realizan clases virtuales en un contexto de pandemia por COVID-19. *PURIQ*, 3(1), 185-212.
- Chiang, M., Riquelme, G. y Rivas, P. (2018). Relación entre satisfacción laboral, estrés laboral y sus resultados en trabajadores de una institución de beneficencia de la provincia de Concepción. *Ciencia & Trabajo*, 20(63), 178-186.

- Chuco, V. (2021). El teletrabajo y su impacto en el estrés de los trabajadores. *Neumann Business Review*, 7(1), 81-98.
- Fernández, M., Soler, M. y Meseguer, M. (2020). *Burnout*, salud y capital psicológico. Un acercamiento desde la teoría de la conservación de recursos. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(3), 181-188.
- Fuster, D., Jara, N., Ramírez, E., Maldonado, H., Norabuena, R. y García, A. (2019). Desgaste ocupacional en docentes universitarios mediante el modelo factorial confirmatorio. *Propósitos y Representaciones. Revista de Psicología Educativa*, 7(3), 198-214.
- García, G. (2021). Pandemia, personal sanitario y *burnout*: el síndrome de estar quemado como enfermedad del trabajo. *Lex Social. Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, 11(2), 3-27.
- Gurumendi, I., Panunzio, A., Calle, M. y Borja, M. (2021). Síndrome *burnout* en docentes universitarios. *Recimundo: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 5(3), 205-219.
- Lovo, J. (2020). Síndrome de *burnout*: un problema moderno. *Entorno*, (70), 110-120.
- Ministerio de Salud (2020). Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (Resolución Ministerial n.º 180-2020-MINSA). Ministerio de Salud. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Monterrosa, Á., Dávila, R., Mejía, A., Contreras, J., Mercado, M. y Flores, C. (2020). Estrés laboral, ansiedad y miedo al COVID-19 en médicos generales colombianos. *MedUNAB*, 23(2), 195-213.
- Noroña, D., Quilumba, V. y Vega, V. (2021). Estrés laboral y salud general en trabajadores administrativos del área bancaria. *Revista Scientific*, 6(21), 81-100.

- Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(1), 81-90.
- Perrone, M. (2021). *Burnout*, pandemia COVID-19 y abordaje asistido con equinos, modelo IPAE. *Revista de Psicología*, 1-13.
- Wynne, R., De Broeck, V., Vandebroek, K., Leka, S., Jain, A., Houtman, I., McDaid, D. y Park, A. (2014). *Promover la salud mental en el puesto de trabajo. Guía para la aplicación de un enfoque integral*. Unión Europea.



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.5>

LA EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN Y UNA NUEVA MIRADA PARA EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ACORDE CON LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL¹

FOLLOWING THE PRINCIPLES OF THE LABOR PROCESS. THE EFFECTIVENESS OF CONCILIATION AND A NEW APPROACH TO THE SETTLEMENT OF THE CONCILIATION HEARING

MILENY YLLAKORY YUPANQUI ESQUIVEL

Corte Superior de Justicia de La Libertad
(La Libertad, Perú)

Contacto: myupanquie@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-7537-0407>

JOSESAÚL CASAS CHUSHO

Corte Superior de Justicia de La Libertad
(La Libertad, Perú)

Contacto: jcasasc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9894-0249>

- 1 El presente artículo se elaboró en grado de auditoría y surge como un proyecto de investigación que analiza la problemática de la efectividad de la audiencia de conciliación en el proceso laboral. Asimismo, brinda una propuesta para un desarrollo acorde con los principios del proceso laboral. La investigación se financió con recursos propios.

RESUMEN

En el presente estudio se realiza un análisis de la efectividad de la conciliación en el proceso laboral tramitado en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, y se aborda la necesidad de aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la audiencia de tramitación del proceso laboral. Para ello, se tiene en cuenta los principios de concentración, celeridad y economía procesal. Asimismo, a modo de propuesta, se postulan aspectos procesales que podrían desplegarse o resolverse en la mencionada audiencia.

Palabras clave: efectividad de la conciliación; principios de concentración; celeridad; economía procesal; audiencia de conciliación.

ABSTRACT

This study analyzes the effectiveness of conciliation in labor proceedings at the Superior Court of Justice at La Libertad, and it addresses the need to take advantage of the scheduling and development of the conciliation hearing to implement mechanisms to optimize the hearing of labor proceedings. To this end, the principles of concentration, celerity, and procedural economy are taken into account. Likewise, as a proposal, procedural aspects that could be deployed or resolved in the aforementioned hearing are postulated.

Key words: effectiveness of conciliation; principles of concentration; speed; procedural economy; conciliation hearing.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 19/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

La Ley n.º 29497 fue publicada el 15 de enero de 2010; no obstante, su implementación y vigencia ha sido progresiva en los diferentes distritos judiciales de la nación peruana. Su promulgación se generó en un escenario que buscaba una reforma acorde con las necesidades de los justiciables, modernizar la administración de justicia laboral y frenar la constante sobrecarga procesal de los órganos jurisdiccionales.

La elaboración de la Ley n.º 29497 tuvo como visión la aplicación intensiva de la conciliación, con el fin de brindar una solución pronta y equitativa a los conflictos sociolaborales. Así, se instauró una audiencia independiente en la cual se fomenta a las partes una plena disposición de arribar a una solución que se ajuste a sus intereses. Esto con el direccionamiento del juez, quien deberá velar por el acuerdo conciliatorio para que no transgreda el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, conforme lo establece nuestra Carta Magna en su artículo 26, numeral 2.

Recordemos que la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos que pone fin al proceso, y su materialización en el acta tiene carácter de título ejecutivo, conforme con lo establecido en el artículo 57 de la Ley n.º 29497. De igual manera, la audiencia de su propósito se encuentra regulada en los artículos 42 y 43 del mismo cuerpo normativo, y su calificación como forma especial de conclusión del proceso se aborda en el artículo 30 de la mencionada norma.

En ese sentido, nadie podría desconocer las ventajas de la conciliación ni su importancia como mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Sin embargo, desde la implementación de la norma procesal, su aplicación no ha tenido la repercusión esperada, pues diversos factores han logrado que una regla se convierta en una excepción y que, además, se cuestione la efectividad de la audiencia de conciliación.

2. FACTORES QUE DETERMINAN LA EFECTIVIDAD DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Cumplidos once años de vigencia de la norma procesal en la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL) se puede colegir que la conciliación no ha logrado empoderarse como mecanismo heterónimo de resolución de conflictos ni ha tenido la acogida esperada. Esto debido a que no ha sido aplicada eficientemente y tampoco ha resultado ser el mecanismo que las partes eligen para concluir un proceso, lo cual tiene una repercusión directa en la programación de audiencias de juzgamiento. Esto genera un aumento progresivo y latente de la carga procesal.

Para efectos del presente estudio, nuestro análisis incidirá en la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, pues en estos existe una programación independiente, según la estructura del proceso laboral regulado por la Ley n.º 29497.

Como indica un primer análisis estadístico, en el 2012, el 19 % de los procesos fueron resueltos mediante conciliación en los juzgados laborales de Trujillo; no obstante, en el 2013 (de enero a julio), el porcentaje disminuyó al 14 %, y, posteriormente, en el 2014 (de enero a julio) se presentó un leve aumento al 16 % (Casas y Olivares, 2015, p. 3).

Durante los años 2014 y 2015, el 12 % de causas tramitadas en un proceso ordinario laboral se conciliaron, lo cual conformó un total de 45 causas judiciales; mientras que el 88 % restante no concilió, lo que correspondió a 317 causas judiciales, las mismas que pasaron a audiencia de juzgamiento. De la comparación del período analizado, los procesos conciliados aumentaron de 21 en el 2014 a 24 en el 2015 (Díaz y Diestra, 2017, p. 120).

Ahora bien, del registro actualizado del período 2019-2021 se advierte que la solución de causas, a través de conciliación en los

juzgados de trabajo de Trujillo, no presenta cifras alentadoras: en el 2019, los casos resueltos mediante conciliación fueron 341, en el 2020 se concretizaron 125 causas, y en el primer semestre del 2021 se celebraron 143 conciliaciones. No obstante, sería discutible que se pretenda comparar con rigurosidad lo acaecido en el 2020, debido a que las audiencias se vieron suspendidas por el estado de emergencia sanitaria.

Cuadro 1

Casos resueltos mediante conciliación en los procesos ordinarios laborales de los juzgados de trabajo de Trujillo

Juzgados laborales de Trujillo	Procesos conciliados									
	2019	2020	2021							
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Total
Tercer Juzgado de Trabajo	46	11	2	2	2	5	2	3	5	21
Cuarto Juzgado de Trabajo	50	17	5	3	5	4	2	4	2	25
Sexto Juzgado de Trabajo	35	10	2	2	2	2	2	7	3	20
Séptimo Juzgado de Trabajo	36	11	0	4	5	2	2	3	1	17
Octavo Juzgado de Trabajo	34	9	0	0	2	2	0	5	3	12
Noveno Juzgado de Trabajo	50	25	2	1	0	2	2	3	4	14
Décimo Juzgado de Trabajo	33	11	2	2	1	2	2	9	3	21
Primer Juzgado de Trabajo Transitorio	26	21	2	0	0	0	0	-	-	2
Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio	31	10	2	2	2	3	0	2	0	11
Total por año	341	125	143							

Fuente: Formulario Estadístico Electrónico de la CSJLL.

Si realizamos una comparación de la totalidad de los casos resueltos frente a los casos en los que se arribó a un acuerdo conciliatorio, se evidencia que la conciliación fue aplicada en el 5 % aproximadamente, pues en el 2019, de las 6149 causas resueltas, 341 casos concluyeron

por conciliación. La misma situación se aprecia en el primer semestre del presente año, ya que, de los 2667 procesos resueltos, 143 casos se resolvieron mediante conciliación.

Para mayor referencia se adjunta un cuadro en el que se detalla la información acerca de los procesos resueltos por los juzgados laborales de Trujillo, en los que se precisa los casos resueltos con conciliación y sin ella, respectivamente. Asimismo, con una intención didáctica se presenta los gráficos con respecto a los porcentajes de la aplicación de la conciliación.

Cuadro 2

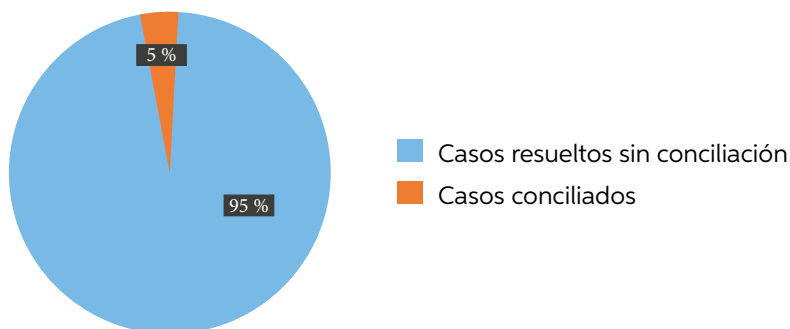
Procesos resueltos por los juzgados especializados de trabajo de Trujillo

Procesos resueltos por los juzgados especializados de trabajo de Trujillo	2019	2020	2021
Casos resueltos sin conciliación	6149	2671	2524
Casos conciliados	341	125	143
Total	6490	2796	2667

Fuente: Formulario Estadístico Electrónico de la CSJLL.

Gráfico 1

Procesos resueltos por los juzgados de trabajo de Trujillo (2019 y 2021)



Fuente: Elaboración propia.

El marco estadístico evidencia claramente que la conciliación no está cumpliendo su propósito, lo cual ha generado la interrogante sobre su efectividad. Por ello, consideramos oportuno sistematizar los principales factores que han conllevado a dicha situación.

2.1. La sobrecarga procesal

La sobrecarga procesal conlleva que los órganos jurisdiccionales prioricen la programación de audiencias, frente a la búsqueda de una resolución armoniosa del conflicto. Ello se advierte cuando se programan varias audiencias de conciliación en un día, y con solo diez o quince minutos de duración, lo cual, además, podría suponer que el juzgador dejó por agotado su rol proactivo de fomentar los acuerdos conciliatorios.

De igual manera, según la información de los juzgados laborales, la citación y la programación para las audiencias de conciliación y juzgamiento se determina en un lapso de entre tres a seis meses, lo cual no se condice con los plazos establecidos de veinte y treinta días hábiles regulados en el literal b) del artículo 42 y el numeral 3 del artículo 43 de la Ley n.º 29497.

Cabe anotar que la latente carga procesal es un problema estructural de antigua data. Inclusive se ha visto en aumento por los efectos de la suspensión de labores del Poder Judicial a causa de la crisis sanitaria mundial, y se agrava, aún más, si le adicionamos la falta de logística y recursos humanos, y la limitación presupuestaria.

2.2. La falta de cultura conciliatoria por parte de los justiciables

Si bien las partes deberían ser las primeras en colaborar y coadyuvar en la resolución de conflictos, demostrando una predisposición para concretizar un acuerdo, la realidad judicial nos demuestra que ello no sucede, ya sea por una falta de cultura conciliatoria, la desconfianza en el cumplimiento de los acuerdos, las falsas expectativas

generadas por los abogados patrocinantes o una «discutible» estrategia de defensa al dilatar el proceso lo máximo posible.

2.3. La audiencia de conciliación es concebida como un mero acto formal

Ante la falta de eficacia de la audiencia de conciliación, la comunidad jurídica percibe erróneamente que lo único que importa en aquella es presentar el escrito de contestación de demanda, pues el juzgador recepcionará dicho escrito, correrá traslado a la parte demandante, consignará las pretensiones materia de juicio y fijará la fecha y hora de la audiencia de juzgamiento.

De esta manera, la audiencia de conciliación se ha convertido en un acto meramente formal en el que, una vez frustrada la conciliación, el juzgador se limita a fijar las pretensiones materia de juicio, recepcionar el escrito de contestación de demanda y proceder a indicar la fecha de la audiencia de juzgamiento (Chacón y Mattos, 2015, p. 291).

3. UNA NUEVA VISIÓN EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Frente a la problemática expuesta, consideramos oportuno advertir —a modo de propuesta— que se podría aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la tramitación del proceso laboral.

Así, en el decurso de la audiencia de conciliación tenemos el escenario perfecto para resolver los procesos a través de un juzgamiento anticipado, pues la mencionada institución es una importante herramienta de simplificación procesal que conlleva a la obtención de una resolución célere, eficaz y oportuna, lo cual se ajusta a los principios y fundamentos del proceso laboral; inclusive, su aplicación resulta

perfectamente compatible con el desarrollo de las audiencias virtuales que se vienen programando durante el estado de emergencia².

Cabe mencionar que su aplicación no se agotaría ante la negativa de las partes para resolver el conflicto mediante la conciliación, sino que también podría implementarse en los supuestos de conciliación parcial, pues las pretensiones no sujetas al acuerdo conciliatorio pueden ser analizadas inmediatamente por el juzgador, quien luego de identificar si las pretensiones pendientes de solución se enmarcan como una cuestión de puro derecho, o si al ser de hecho no se requiere de actuación probatoria, se encuentra plenamente facultado para determinar la aplicación del juzgamiento anticipado.

Por otro lado, podría aprovecharse la presencia de las partes y sus abogados para resolver cuestiones de forma o aspectos probatorios de atención inmediata. Nos referimos a implementar una suerte de audiencia preliminar que sea un filtro idóneo para que la audiencia de juzgamiento se realice de manera concreta y la etapa probatoria se desarrolle sin ningún tipo de dilaciones, lo cual no solo permitirá optimizar la ejecución de la audiencia de juzgamiento, sino que tendrá incidencia directa en la obtención de un fallo inmediato.

Frustrada la etapa de conciliación, la audiencia no debería limitarse a consignar las pretensiones de la demanda, sino que debería aprovecharse la participación de las partes y reestructurar el desarrollo de la audiencia de conciliación, teniendo en cuenta una visión objetiva y garantista de los principios del proceso laboral, principalmente de la concentración, celeridad y economía procesal (reguladas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley n.º 29497). Esto bajo un correcto direccionamiento y un análisis objetivo de los jueces, quienes poseen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del

2 Para mayor referencia de los alcances, la reevaluación y los aspectos operativos del juzgamiento anticipado, consultar Casas (2020).

proceso (de conformidad con lo prescrito en el artículo III del Título Preliminar de la Ley n.º 29497).

Tener una visión restringida de los principios del proceso laboral desproporcionaría su contenido, pues no permitiría ahondar en soluciones innovadoras que procuren la búsqueda de una justicia pronta, así como una real y concreta tutela judicial efectiva.

Si retomamos los alcances y la importancia de los principios mencionados, consideramos que mediante la concentración se pretende congrega la mayor cantidad de actos procesales en el menor número de diligencias, con el ánimo de propiciar la continuidad y la unidad de las actuaciones procesales. Esto permitirá que el proceso no se vea afectado por dilaciones innecesarias en perjuicio de los justiciables.

Adolfo Ciudad (2008) señala que a través de este principio

se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios (p. 568).

El artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil considera que el principio de celeridad conlleva a que la actividad procesal se realice diligentemente y dentro de los plazos establecidos. Con ello, el juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, debe tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica.

Desde la perspectiva de los justiciables, la celeridad implica que el proceso no debe extenderse más de lo razonable; y, desde la óptica de los administradores de justicia, que no solo se eviten cuestiones no esenciales, sino también se prioricen pretensiones que por su naturaleza son más urgentes e inmediatas (Ávalos, 2016, p. 54).

El principio de «economía procesal» demanda que tanto la estructura del proceso como los deberes, las facultades y las actuaciones de las partes y del órgano jurisdiccional deben realizarse bajo una lógica de eficiencia, lo cual permitirá reducir costos directos e indirectos. Asimismo, cabe diferenciar la «economía del gasto», referente a los costos patrimoniales cuantificables que se generan de forma directa en un proceso; la «economía del esfuerzo», concerniente al número de actos procesales por celebrarse; y la «economía del tiempo», alusiva a la duración del proceso (Monroy, 2010).

Debe tenerse en cuenta que la «economía» del procedimiento tiene como premisa fundamental que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigidos, de modo que la prontitud del proceso sea «su bandera a exhibir». El juzgador, como organizador y administrador del proceso, sabrá aquilatar en qué momento podrá emplear la «tijera» de la abreviación para evitar absurdas y farragosas tramitaciones (Gómez, 2010, p. 49).

En efecto, los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Tutelan y evitan que la desigualdad de las partes afecte al desarrollo o el resultado del proceso. De igual manera, dentro de este protagonismo ostentan la enorme responsabilidad de impulsar y promover un proceso célere y eficaz al que sería posible acceder a través de la promoción y la ejecución efectiva de las audiencias de conciliación. Lamentablemente, pareciera que a la fecha se ha renunciado a esta noble labor para dar paso al agotamiento del proceso en audiencia de juzgamiento, la misma que podría llevarse a cabo en una o más audiencias reprogramables.

Resultan ilustrativas las propuestas desarrolladas en el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ, de fecha 24 de junio de 2015. Dicho documento fue elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que acertadamente indicó lo siguiente:

La audiencia de conciliación debe entenderse como una audiencia preparatoria o preliminar, no limitándose únicamente a la etapa conciliatoria [...]. La audiencia de conciliación permite también verificar los presupuestos procesales y las condiciones de la acción con la participación oral y directa de las partes, promover la conciliación entre ellas, efectuar un juzgamiento anticipado y un diligenciamiento probatorio [cursivas nuestras].

La concepción de una audiencia preliminar en la cual se realice un saneamiento procesal y probatorio ha sido abordada con gran ingenio en el Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, el mismo que ha sido aprobado en la Resolución Administrativa n.º 015-2020-P-CE-PJ, del 4 de febrero de 2020, la cual aborda técnicas procedimentales encaminadas a instaurar una audiencia preliminar que permita elaborar un saneamiento procesal.

En el artículo 36 del mencionado reglamento se precisa que

la audiencia preliminar o de esclarecimiento de hechos es la diligencia convocada al amparo del artículo 51, inciso 3, del Código Procesal Civil, que permite: 1) el contacto inicial con los justiciables, escuchando los hechos contenidos en los escritos de demanda y contestación (alegatos de apertura), y con ello, la identificación del fondo de la controversia; 2) la posibilidad de solucionar el conflicto por medio de la conciliación; 3) depurar los defectos impeditivos de una decisión sobre el fondo de la controversia, ya sea propuesto por las partes o identificado por el juez (saneamiento procesal); 4) la propuesta de puntos controvertidos por las partes y la fijación definitiva del juez; 5) la evaluación del material probatorio ofrecido por las partes, determinando su admisión o rechazo; y la oportunidad para ejercer la facultad de iniciativa probatoria del juez (saneamiento probatorio); y, 6) la convocatoria de pruebas o disposición de juzgamiento anticipado.

El saneamiento procesal es la actividad del juez para purificar el proceso de todo vicio, defecto, omisión o nulidad que pueda impedir posteriormente la solución del conflicto o de la incertidumbre jurídica; o para dar por concluido el proceso si constata la presencia de un

defecto insubsanable. Confiere al juzgador una serie de deberes y facultades a fin de que sean resueltas *in limine* las cuestiones que entorpezcan el pronunciamiento sobre el fondo de la causa.

Siendo así, consideramos que podrían realizarse en la audiencia de conciliación los siguientes actos.

3.1. Absolución de defensas previas y cuestiones probatorias

Consideramos que la participación de las partes propicia la atención de aspectos procesales que podrían entorpecer el curso normal del proceso. Por ello, se debería resolver en el acto las excepciones formuladas por la demandada, verificar la concurrencia de las condiciones de la acción y solicitar aclaraciones con respecto a las pretensiones materia de juicio. No existirían limitantes para avanzar con la absolución de las cuestiones probatorias, principalmente, la oposición de exhibicionales o las tachas a los testigos o a ciertos documentos. Todo ello con la finalidad de expurgar al proceso de todo defecto formal y encaminar correctamente la etapa de actuación probatoria.

3.2. Fijar los hechos que no requieren actuación probatoria

En los casos en que ambas partes concurren a la audiencia de conciliación es posible avanzar con la enunciación de hechos que no requieren actuación probatoria, lo cual puede advertirse en la revisión de los actos postulatorios. Recuérdese que el escrito de demanda se encuentra incorporado en el expediente y que el escrito de contestación de demanda se presenta en dicho acto. Consecuentemente, no existe ningún limitante procesal a fin de que el juzgador establezca el primer filtro de verificar y enunciar los hechos que no formarían parte del debate probatorio. Es más, una delimitación previa de dicha etapa permitiría sistematizar el conflicto y evitaría actuaciones innecesarias o repetitivas.

3.3. Diligenciamiento probatorio y pertinencia de pruebas de oficio

Dada la naturaleza del proceso, y evaluando los medios probatorios ofrecidos por partes, el juzgador podría realizar un filtro probatorio y señalar la admisión de las pruebas conducentes, idóneas y pertinentes para la resolución del proceso. Asimismo, puede advertir la necesidad de requerir prueba de oficio.

Con respecto al diligenciamiento probatorio, de manera apropiada el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado señala que

el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencie algunos actos previos, que viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentren en poder de terceros y del propio demandado, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de juzgamiento; tales como:

1. Remisión de oficios a entidades públicas y/o privadas para la elaboración de los respectivos informes.
2. Desarchivamiento y remisión de expedientes judiciales y administrativos fenecidos; o en su defecto copias certificadas o fedateadas.
3. Remisión de historias clínicas.
4. Designación de peritos y las facilidades para su función.
5. Cualquier otro acto que ayude a la prosecución del proceso.

En el mismo sentido, el artículo 44 del Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral sostiene lo siguiente:

- a) En cuanto a la admisibilidad de medios probatorios y fuentes de prueba, el juez/a debe efectuar un control riguroso a fin de evitar la producción de prueba superflua, innecesaria o inconducente al objeto controvertido. Asimismo, podrá requerir a las partes aclaraciones o explicaciones sobre cualquier fuente o medio de prueba propuesto o producido.

- b) En cuanto a la iniciativa probatoria de oficio, el juez/a concederá previamente el uso de la palabra a los abogados de las partes, a efectos que se pronuncien al respecto.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el requerimiento de prueba de oficio tiene un carácter excepcional y no debe suponer la suplencia de las deficiencias probatorias de las partes, pues la mala práctica de esta medida puede afectar los principios de concentración y celeridad procesal. Cabe anotar que solo excepcionalmente debiera el juez laboral desplegar esta actividad oficiosa, en casos de reserva tributaria, bancaria, médica o similares (Castillo, 2019, p. 50).

3.4. Exigir la sistematización de la información remunerativa

La verificación del ofertorio probatorio permitirá que el juzgador requiera de las partes que la información remunerativa deba ser sistematizada; y, de ser el caso, solicite la elaboración de informes periciales en un plazo prudencial, previa programación de la audiencia de juzgamiento. Ello atendiendo que a la fecha algunas partes (en su mayoría las demandadas) adjuntan ampulosa información remunerativa, ya sean documentos que acreditan el cumplimiento de pagos o registros de control de asistencia, sin implementar un marco metodológico que facilite su análisis y su posterior debate probatorio.

Así, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del 2016, de manera ilustrativa y correcta, indica que

la prueba documental de contenido económico o sobre registros diversos vinculados a pretensiones sobre pago de beneficios sociales, sea como prueba ofrecida por la propia parte o en relación a la exhibicional ofrecida por la contraparte, se presenta por la parte demandada al contestar la demanda en formato digital y debidamente sistematizada y organizada en carpetas (formatos PDF y/o Excel).

Debe tenerse en cuenta que las ventajas de la digitalización y la sistematización no se agotan en la solución de problemas operativos

del proceso laboral. También optimizan la calidad de la actuación probatoria oral y la sentencia. La sistematización de la prueba compleja facilita el debate probatorio, evitando largas e improductivas sesiones de audiencia, que muchas veces originan su suspensión (Castillo, 2019, p. 52). Es más, facilitaría la labor de los peritos judiciales al momento de contrarrestar períodos, pagos realizados, conceptos considerados como base de cálculo, entre otros.

Finalmente, bajo el esquema propuesto, consideramos que una nueva metodología en el desarrollo de la audiencia de conciliación y aplicación tendría los siguientes beneficios o ventajas:

1. Aminorar plazos y evitar dilaciones innecesarias.
2. Brindar una mejor metodología en el análisis de los casos.
3. Preparar adecuadamente la etapa de actuación probatoria.
4. Generar un escenario idóneo para la emisión de una sentencia inmediata, lo cual repercutirá en la producción de los órganos jurisdiccionales.
5. Fomentar en los justiciables una reestructuración de su tesis defensiva.

4. CONCLUSIONES

1. La Ley n.º 29497 pregona la aplicación intensiva de la conciliación, con la finalidad de brindar una solución pronta y equitativa a los conflictos sociolaborales. Así, se instauró una audiencia independiente en la cual se conmina a las partes a arribar a una solución pacífica que se ajuste a sus intereses, bajo el direccionamiento del juez, quien deberá cuidar que el acuerdo conciliatorio no transgreda el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

2. El marco estadístico con respecto a la aplicación de la conciliación en los juzgados laborales de Trujillo de los períodos 2012-2015 y 2019-2021 evidencia que la conciliación no está cumpliendo el propósito anhelado. Esto ha generado la interrogante sobre su efectividad, considerando que los principales factores de dicha problemática son la latente sobrecarga procesal, la falta de cultura conciliatoria por parte de los justiciables y la concepción indebida de que la audiencia de conciliación resulta ser únicamente un acto formal.
3. Una vez frustrada la etapa de conciliación, la audiencia no debería limitarse a consignar las pretensiones de la demanda, sino que debería aprovecharse la participación de las partes y reestructurar su desarrollo, considerando una visión objetiva y garantista de los principios del proceso laboral. Se debe tener en cuenta, principalmente, la concentración, celeridad y economía procesal. Claro está que esta debe contar con la participación activa de los señores magistrados, a través del rol protagónico que ostentan.
4. Se debería aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la tramitación del proceso laboral. Para ello, resultan ilustrativos y acertados los alcances abordados tanto en el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ, como en el Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, aprobado a través de la Resolución Administrativa n.º 015-2020-P-CE-PJ.
5. Consideramos que podrían realizarse en la audiencia de conciliación los siguientes actos: 1) absolver las defensas previas y cuestiones probatorias, resolver en el acto las excepciones formuladas por la demandada, verificar la concurrencia de las condiciones de la acción, solicitar aclaraciones con respecto a las pretensiones materia

- de juicio; inclusive, si no existirían limitantes, absolver cuestiones probatorias; 2) fijar los hechos que no requieren actuación probatoria, lo cual puede advertirse en la revisión de los actos postulatorios; 3) diligenciamiento probatorio y pertinencia de pruebas de oficio: el juzgador podría realizar un filtro probatorio y señalar la admisión de las pruebas conducentes, idóneas y pertinentes para la resolución del proceso; asimismo, se puede advertir la necesidad de requerir prueba de oficio, la misma que presenta un carácter excepcional y no debe suponer la suplencia de las deficiencias probatorias de las partes; y 4) exigir la sistematización de la información remunerativa.
6. La propuesta de una nueva metodología en el desarrollo de la audiencia de conciliación apunta a tener los siguientes beneficios: aminorar plazos y evitar dilaciones innecesarias; brindar una mejor metodología en el análisis de los casos; preparar adecuadamente la etapa de actuación probatoria; y generar un escenario adecuado para la emisión de una sentencia inmediata, lo cual repercutirá en la producción de los órganos jurisdiccionales y fomentará en los justiciables una reestructuración de su tesis defensiva.

REFERENCIAS

- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores.
- Casas, J. (2020). Reevaluación del juzgamiento anticipado como mecanismo efectivo para la resolución de conflictos frente al nuevo escenario de los procesos judiciales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 89-108. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.6>
- Casas, J. y Olivares, C. (2015). *Vulneración del derecho a la prueba en el juzgamiento anticipado laboral* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.

- Castillo, V. (2019). Criterios jurisdiccionales que afectan a la celeridad procesal. *Revista Especializada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, (1), 44-59.
- Chacón, F. y Mattos, E. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley n.º 29497* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Ciudad, A. (2008). Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (pp. 553-590). Grijley.
- Díaz, N. y Diestra, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Gómez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 29497). Análisis secuencial, doctrinario y jurisprudencial*. Editorial San Marcos.
- Monroy, J. (2010). Comentarios a la ley procesal de trabajo. *THEMIS. Revista de Derecho*, (58), 165-184. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126>



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.6>

¿*QUO VADIS* LA JUSTICIA LABORAL EN CUBA? REFLEXIONES EN CLAVE *DE LEGE FERENDA*

QUO VADIS LABOR JUSTICE IN CUBA? CONSIDERATIONS IN KEY *OF LEGE FERENDA*

SANDYS MENOYA ZAYAS

Universidad de Pinar del Río
(Pinar del Río, Cuba)

Contacto: sandys@upr.edu.cu

<https://orcid.org/0000-0002-3249-7248>

RESUMEN

El trabajo revisita un tema recurrente en materia de derecho del trabajo y de la seguridad social en Cuba: la impartición de justicia en la solución de conflictos. Tiene como objetivo fundamentar un conjunto de propuestas que contribuyan con el perfeccionamiento del sistema de justicia laboral cubano, a tono con las tendencias internacionales en la materia, y que conserve los principios y los rasgos que lo definen. En la investigación fueron empleados métodos teóricos, como el histórico-jurídico, el jurídico-doctrinal y el exegético-analítico; y métodos empíricos, como el análisis de documentos. Como resultado de los análisis de la doctrina y la legislación, se identifican los principales

problemas y retos que enfrentan la justicia laboral en Cuba y, en general, el derecho procesal del trabajo y la seguridad social, lo que permitió proponer algunas pautas requeridas para su futuro perfeccionamiento de cara a una reforma de la ley laboral.

Palabras clave: conflicto laboral; justicia laboral; derecho procesal del trabajo; medios alternativos.

ABSTRACT

The work reviews a recurrent topic in labor and social security law in Cuba: the administration of justice in the solution of conflicts. Its objective is to support a set of proposals that contribute to the improvement of the Cuban labor justice system, in line with international trends in the matter, and that preserves the principles and features that define it. The research employed theoretical methods, such as historical-legal, legal-doctrinal, and exegetical-analytical; and empirical methods, such as document review. As a result of the analysis of doctrine and legislation, the main problems and challenges facing labor justice in Cuba and, in general, labor and social security procedural law are identified, which made it possible to propose some guidelines required for its future improvement given a labor law reform.

Key words: labor dispute; labor justice; procedural labor law; alternative means.

Recibido: 12/08/2021 Aceptado: 17/08/2021

1. INTRODUCCIÓN

Hablar de justicia laboral es acercarse a uno de los debates más actuales en torno a cómo establecer y aplicar convenientemente los derechos reconocidos para un sector amplio de la sociedad, como son los trabajadores. Así, la expresión «justicia laboral» alude tanto al sentido filosófico que debe tener todo sistema jurídico como a la manera en que se desahoga alguna fase específica en un procedimiento ante los tribunales de trabajo (Reynoso, 2012).

La judicialización de la justicia laboral implica tomar en cuenta tres cuestiones clave para el análisis de sus pros y sus contras, de su necesidad y también de sus riesgos: 1) la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, por cuanto los derechos laborales han pasado a formar el catálogo de derechos humanos o sociales constitucionalizados; 2) el asentamiento de la condición de agotamiento de la vía administrativa como presupuesto para el acceso a la justicia en esta sede; y 3) la sobrecarga de trabajo y la consiguiente pérdida de eficiencia y eficacia de los tribunales por el incremento de la judicialización.

En el debate entre la judicialización y la «administrativización» de la justicia laboral, se consideran cuestiones que van más allá del sistema económico, político y social, e incluso, del sistema de derecho del país en cuestión. La esencia del problema está precisamente en las estructuras de los modelos o sistemas; el equilibrio que se logre entre entes administrativos y el sistema judicial para la solución de controversias en materia de trabajo y seguridad social; la eficacia con que cada nivel del sistema administre la justicia en apego a los principios procesales que lo determinan; o el papel de los sindicatos y la negociación colectiva en esta sede.

Merece particular importancia este debate para el caso cubano, signado por problemas tanto técnico-organizativos como propiamente jurídicos, los cuales han lastrado la efectividad del sistema de justicia laboral (en adelante SJJL) que ha venido configurándose en el país con

el paso del tiempo y las transformaciones socioeconómicas y políticas. Se trata de problemas que han sido identificados por estudiosos del tema, cuyos consensos y sistematizaciones han aconsejado al legislador la necesidad y la pertinencia de una reforma de dicho sistema, de tal manera que se consiga transitar de un modelo reactivo al conflicto laboral, cuya base la constituyen los denominados órganos de justicia laboral (en adelante OJL), hacia un modelo más preventivo, equitativo y expedito.

En ese sentido, varias son las razones que han motivado este estudio. En primer lugar, la recurrencia del tema en los espacios académicos e investigativos sobre la materia jurídica laboral. Pero sobre todo, cuestiones objetivas y subjetivas, como la sorprendente realidad de la falta de completamiento de los OJL en las entidades que lo requieren, sin manifestar una respuesta enérgica desde el punto de vista administrativo, gubernamental o legislativo; la ausencia de una declarada proyección de perfeccionamiento del derecho procesal del trabajo (en adelante DPT) en Cuba, a pesar de las disímiles propuestas que se han realizado, tanto desde la academia como desde la praxis jurídica; la falta de consenso existente con respecto a cuáles son los mejores remedios para dicho DPT en sede de solución de conflictos laborales; y el uso y abuso del procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular (en adelante TSP) de la República de Cuba en materia de derechos laborales, cuyos fallos revelan falencias en las instancias previas, incluida la instancia prejudicial de los OJL y, por tanto, de las administraciones.

En los materiales revisados se ha podido determinar que en torno al asunto se presentan tres posturas muy bien delimitadas (el orden que se ofrece es meramente indicativo y no supone prelación): 1) una que prefiere mantener la estructura del sistema tal como está en la actualidad, pero sujeta a requisitos como la profesionalización de los órganos primarios de las entidades y la implantación de un modelo de capacitación formal por parte de las direcciones municipales de

trabajo a partir de un fortalecimiento necesario de sus estructuras de control; 2) una postura que opta por dismantelar la base del sistema y dejar como única variante la vía judicial, con participación, por supuesto, de todas las instancias, y la habilitación de los recursos que hasta hoy no son posibles utilizar, sobre todo en la instancia provincial; y 3) una posición que se decanta por realizar modificaciones hacia uno u otro lado de los componentes del sistema.

Hay que decir que, sobre la base de los análisis realizados por los representantes de cada postura —siempre en función de los estudios casuísticos o los diagnósticos de una determinada realidad social o contexto en el cual se desenvuelven profesionalmente—, a ninguna de ellas le falta razón. No obstante, ya sea conciliadora o extremista la propuesta, lo que sí parece estar claro y genera acuerdo entre los especialistas es que este sistema está urgido de reformas que lo conduzcan a una mayor operatividad, objetividad y, en definitiva, a una mayor cuota de justicia. Ello obviamente es parte de la necesidad de reformulación y desarrollo —por no decir de autonomía— del DPT en predios cubanos. De ahí que, a nuestro juicio, aun cuando el tema parezca recurrente y hasta trillado, no está en modo alguno agotado.

Se debe partir de una idea inicial: el escenario laboral cubano actual ya no es el mismo que contextualizó la entrada en vigor de la Ley n.º 116, Código de Trabajo (en adelante CT), del 20 de diciembre de 2013, y el Decreto n.º 326, Reglamento del Código de Trabajo (en adelante RCT), del 12 de junio de 2014. El reordenamiento estructural y funcional operado en prácticamente todos los sectores y las actividades del país han impactado, sin duda alguna, en la reestructuración y el reacomodo de la fuerza de trabajo. Esto ha variado la naturaleza de los conflictos en materia de derechos del trabajo e impregnado nuevos matices a la conflictividad laboral, considerando, además, el consiguiente incremento de la complejidad de los asuntos radicados.

El pasado 14 de mayo, el TSP, en el ejercicio de la iniciativa legislativa que le otorga la Carta Magna cubana a través de su Consejo de Gobierno, a tenor del artículo 148 y en respuesta al mandato establecido en la disposición transitoria décima del propio texto constitucional, presentó a la Asamblea Nacional del Poder Popular un proyecto de Código de Procesos que implica la casi total derogación de la Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico (en adelante LPCALE) y, por ende, una transformación sustancial desde el punto de vista procesal¹. Esta propuesta de norma con rango de ley comprende, además de los procedimientos para la tramitación de los asuntos de las materias civil, familiar y mercantil, los relativos a los procesos del trabajo y la seguridad social; por tanto, estas materias y su complicada conflictividad asociada seguirán sin encontrar autonomía en una ley ritual propia, lo que a nuestro modo de ver mantendrá la dispersión procesal y procedimental al contarse con esta ley y además con un RCT que contiene cuestiones de esta índole².

En función de la situación problemática previamente esbozada, el presente trabajo tiene como objetivo fundamentar un conjunto de propuestas que contribuyan al perfeccionamiento del SJL cubano, a tono con las tendencias internacionales en la materia y conservando los principios y rasgos que lo definen.

-
- 1 El nuevo Código de Procesos entrará en vigor transcurridos 180 días desde su publicación en la *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. Su debate, modificación y sanción como ley estaban previstos para julio de 2021, en sesión ordinaria de la Asamblea Nacional del Poder Popular, pero esta fue suspendida hasta nueva convocatoria, dada la compleja situación epidemiológica causada por la COVID-19 en el país.
 - 2 No es común que las leyes laborales (básicamente las categorizadas como «códigos») cuenten con un reglamento, sino que deberían contar con una ley complementaria para la regulación del proceso. En el caso cubano, como se puede apreciar, se insiste en mantener una norma con pluralidad de procesos con mucho en común, que, sin embargo, por sí mismas merecerían leyes particulares.

Para lograr el cumplimiento del objetivo se utilizaron y desarrollaron procedimientos de análisis, síntesis, abstracción y generalización, que posibilitan descomponer el objeto de investigación en sus partes. Asimismo, se ha trazado una metodología que supone la combinación de métodos de las ciencias jurídicas. Entre los métodos teóricos empleados se encuentran los siguientes:

1. El histórico-jurídico: permitió indagar en los antecedentes y la evolución histórica de los sistemas de justicia laboral en el mundo y, de manera especial, en Cuba. Asimismo, posibilitó el acercamiento a los conceptos clave y su comprensión en diferentes contextos histórico-concretos, y su situación actual en Cuba.
2. El jurídico-doctrinal: posibilitó determinar las concepciones jurídicas sobre la justicia laboral, sus principios y sus rasgos, su regulación jurídica en los diferentes ordenamientos jurídicos nacionales y las principales dificultades legales que se presentan en la práctica judicial.
3. El exegético-analítico: posibilitó el análisis literal y la interpretación de las normas jurídicas cubanas sobre la materia para valorar su sentido y alcance a partir de lo preceptuado por el legislador.

Dentro de los métodos del nivel empírico se empleó como técnica la revisión documental, enfocada en examinar, en diversos formatos, legislaciones de otros países, artículos relacionados con el tema, artículos de revistas y periódicos, entre otros.

2. ASPECTOS TEÓRICO-JURÍDICOS SOBRE LA JUSTICIA LABORAL

Históricamente, las expresiones «justicia laboral» o «justicia del trabajo» siempre estuvieron asociadas a un intento de los legisladores para referirse a las instancias encargadas de dirimir conflictos entre patrones y trabajadores con motivo de una relación laboral, los cuales eran de naturaleza diferente de aquellos del mundo privado, que no solo exigían la existencia de una normatividad especial, sino también de una

institucionalidad diferente. De ahí que la justicia laboral se incluya dentro del concepto de «justicia cotidiana», la cual «se refiere a las instituciones, procedimientos e instrumentos orientados a dar solución a los conflictos que genera la convivencia diaria en una sociedad democrática» (Martínez, 2015, p. 144).

Según Reynoso (2012), existe cierto consenso en la doctrina especializada por aceptar que entre las características esenciales del DPT están el ser autónomo, instrumental y público. El carácter autónomo le viene dado por diversas vías: su legislación especial, su desarrollo doctrinal, etc. Su carácter instrumental tiene que ver con su naturaleza adjetiva y vehicular de las normas sustantivas. Finalmente, el carácter público es una consecuencia de la función jurisdiccional de impartir justicia, que realizan, en este caso, los tribunales laborales. Visto así, se afirma que los tribunales laborales constituyen una jurisdicción especial.

Desde sus orígenes, la denominada «justicia laboral» planteó la necesidad de contar con instancias especializadas para dirimir las diferencias obrero-patronales. Dichas instancias surgirían bajo la premisa de que, dadas las características de los conflictos a resolver, no solo en su dimensión estrictamente jurídica, sino también considerando sus implicaciones económicas y sociales para las partes en conflicto, resultaba necesario alejarse de los procedimientos, las instancias y los formalismos propios del derecho común, para tratar de diseñar instituciones que, conscientes de los particularismos del mundo del trabajo, resultaran eficientes, eficaces y expeditas en su labor de impartir justicia (Reynoso, 2019). De esta manera, hacia fines del siglo XIX, en algunos países europeos, y a lo largo del siglo XX, fueron surgiendo tribunales especializados en materia de trabajo, adscritos al Poder Judicial en su mayoría, o fuera del mismo, pero a los que se reconocía la naturaleza de órganos jurisdiccionales.

En América Latina, el camino hacia la institucionalización de la impartición de justicia en materia laboral no ha sido homogénea, ya que se pueden advertir por lo menos dos vertientes: por un lado, están aquellos países que formaron un sistema extrajudicial, como México, Bolivia, Panamá y Brasil; y por otro lado, aquellos que desarrollaron una jurisdicción especializada, pero al interior mismo del Poder Judicial, como Argentina, Venezuela, República Dominicana, Uruguay, Colombia, Ecuador, Costa Rica, Cuba, entre otros (Reynoso, 2012). De modo que, en el entorno regional latinoamericano y caribeño, los sistemas de justicia laboral se caracterizan fundamentalmente por su judicialización (Cavazos, citado en Martín, 2008, p. 75).

2.1. En torno a la jurisdicción de la justicia laboral

Ferriol (2018) señala lo siguiente:

La jurisdicción laboral se encuentra generalmente reglamentada por los Estados, que según su estructuración tiene diferentes niveles. Como se encuentran diferenciados los diferentes tipos de procedimientos, unos son los ordinarios, otros los especiales, estos pueden ser por la materia, por el personal involucrado, por seguridad social (p. 326).

La judicialización de la justicia laboral implica tomar en cuenta tres cuestiones clave para el análisis de sus pros y sus contras, de su necesidad y también de sus riesgos: 1) la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, por cuanto los derechos laborales han pasado a formar el catálogo de derechos humanos o sociales constitucionalizados; 2) el asentamiento de la condición de agotamiento de la vía administrativa como presupuesto para el acceso a la justicia en esta sede; y 3) la sobrecarga de trabajo y consiguiente pérdida de eficiencia y eficacia de los tribunales por el incremento de la judicialización.

Sobre todas ellas descansa una preocupación: ¿dónde será más efectiva la justicia laboral: en la base cercana a los trabajadores y los conflictos, o fuera del entorno conflictivo laboral? Ello dependerá de

cada país, sistema, idiosincrasia, construcción social, calidad y confianza en las instituciones, que es la seguridad jurídica, por solo mencionar algunos aspectos. Pero, sobre todo, dependerá de la conflictividad laboral, es decir, de lo armoniosas o tensas que puedan ser las relaciones laborales. En el caso cubano, cabría preguntarse: ¿son tan frecuentes y numerosos los conflictos laborales?, ¿por qué habrían de serlo en un sistema económico, político y social que tiende a la armonía, la unidad y la articulación de actores, agentes y sujetos?

Aunque en materia de justicia laboral algunas propuestas plantean la necesidad de sustraer la disciplina laboral de la solución de conflictos laborales y dotarlas de normas independientes (Orozco y Echerri, 2005), en las legislaciones del trabajo —por ejemplo, la cubana— se deja claro que la imposición de una medida disciplinaria responde a una violación de la disciplina laboral y constituye, a su vez, causa de conflicto laboral entre la autoridad que la impuso y el trabajador inconforme con su aplicación.

Sin embargo, se coincide con Reynoso (2012) en que el análisis integral de la justicia laboral va más allá del examen de los mecanismos, las instituciones y las normas laborales, o de elementos clave, como los tribunales del trabajo y la inspección del trabajo, y que es necesario adentrarse en el estudio de las sanciones y su operatividad para el cumplimiento de la legislación laboral y la consecución de los fines del derecho del trabajo.

Reynoso (2012) también señala que un SJL debe incluir básicamente tres aspectos: el acceso a la justicia, la administración de la justicia y la impartición de la justicia. Cada uno de estos debe ser visto por separado pero al mismo tiempo como parte de un todo integral que tiene relaciones entre sí, cuyo funcionamiento adecuado incidirá en la manera como se concreta la justicia, en este caso laboral, en un país determinado.

No obstante, el reconocimiento sustantivo de una serie de derechos no es suficiente para alcanzar un sistema adecuado de relaciones laborales. Se requiere, además, contar con los mecanismos adecuados de tutela y protección jurisdiccional. En este aspecto es decisivo el sistema de garantías procesales que deben existir. De acuerdo con la sistematización hecha por Ferriol (2018), para que el DPT sea efectivo debe cumplir, entre otros, los siguientes aspectos: a) brindar un mejor o adecuado acceso a la justicia; b) posibilitar la efectividad del derecho sustantivo; c) agilizar los juicios del trabajo; d) potenciar el carácter diferenciado del procedimiento laboral; y e) diseñar un modelo concreto de tutela de los derechos fundamentales en el seno de las relaciones laborales (p. 348).

2.2. Sobre el proceso y el procedimiento laborales

De acuerdo con Ferriol (2018), con el desarrollo del derecho procesal laboral se crea el fuero laboral para otorgarle eficacia a la solución de los conflictos de trabajo, bajo el principio de que dicha respuesta debe ser la más pronta posible.

En relación con los tipos de conflictos de trabajo, «atendiendo a la norma jurídica, se clasifican en: a) por violación de un derecho; b) por violación de una norma; y c) por incumplimiento de lo pactado» (Ferriol, 2018, p. 325).

En varios países, la posibilidad de acudir a los tribunales está precedida por la obligación (como en Argentina y Canadá) y, en ocasiones, por la facultad (como en Brasil y Costa Rica) de acudir a organismos administrativos para intervenir en ciertas controversias laborales, con la finalidad de alcanzar un acuerdo conciliatorio (Reynoso, 2012). Por su importancia histórica, jurídica y metodológica a nivel regional, consideramos oportuno detenernos con más detalle en el modelo de justicia laboral mexicano.

La evolución del caso *sui generis* de México permite llegar a la conclusión de que se tiene un sistema híbrido y mixto. Por una parte híbrido porque, aunque históricamente las Juntas de Conciliación y Arbitraje³ nacieron con una vocación administrativa y conciliatoria, al paso de los años su carácter jurisdiccional se ha fortalecido para convertirse en verdaderos tribunales en materia laboral. Por otra parte, se trata de un sistema mixto, ya que el trabajo de las juntas culmina con una resolución o un laudo que puede ser recurrido y atacado ante lo que sería una segunda instancia, el Poder Judicial, por la vía del juicio de amparo. De esta manera, tenemos un «primer piso» con las juntas, que forman parte del Poder Ejecutivo, y un «segundo piso» en el Poder Judicial.

Al decir de Reynoso (2019), en México siempre se privilegió la búsqueda de soluciones conciliatorias y, excepcionalmente, las soluciones ofrecidas por un tercero, como un tribunal. Esta separación histórica entre la conciliación y el arbitraje en materia laboral tiene especial relevancia, ya que en el diseño institucional de los tribunales del trabajo siempre se buscaron las soluciones acordadas y negociadas, y no las contenciosas.

De acuerdo con Reynoso (2019), la idea de fomentar y reconocer legalmente los medios alternativos de solución de controversias (en adelante MASC)⁴ forma parte de una tendencia internacional que ha recibido un importante impulso al ser incorporada en muchos

3 Las Juntas de Conciliación y Arbitraje son instancias creadas desde 1917 como consecuencia lógica del surgimiento vigoroso y la constitucionalización de los derechos laborales. Los tribunales laborales fueron creados como parte del Poder Ejecutivo, tanto federal como estatal, y fueron reconocidos por la Suprema Corte de Justicia como «tribunal administrativo con funciones jurisdiccionales», además de ser considerados como un «tribunal de conciencia» (Trueba, 1965, p. 98).

4 Los medios alternativos/alternos de solución de conflictos/controversias son procedimientos distintos a los jurisdiccionales, y su objetivo es resolver conflictos de intereses entre dos partes. Dentro de este tipo de medios se encuentran la mediación, la negociación, la conciliación y el arbitraje. Al respecto, revisar Martínez (2020, p. 183).

países como parte de sus políticas públicas, que han incluido sendas reformas constitucionales que las invocan. En el caso de Cuba, la nueva Constitución de la República, promulgada el 24 de febrero de 2019, es receptora de este espíritu al reconocer en su artículo 93 que «el Estado reconoce el derecho de las personas a resolver sus controversias utilizando métodos alternos de solución de conflictos, de conformidad con la Constitución y las normas jurídicas que se establezcan a tales efectos».

En materia laboral, desde sus orígenes se consideró que un mecanismo conveniente para alcanzar estos objetivos era precisamente la oralidad y, con ella, la conciliación. Desde este punto de vista, la conciliación se presenta como un mecanismo de solución de controversias en el cual se prioriza la búsqueda de acuerdos a partir del acercamiento de las partes y la coherencia entre las pretensiones de cada una de ellas. Con ello, la conciliación aspira a traducirse en un acuerdo de voluntades consensuado y sancionado, primero por las partes y en un segundo momento por una autoridad que lo convalide.

Si bien la conciliación no siempre es oponible al arbitraje en el que abierta y formalmente interviene un tercero, sí intenta evitar su intervención a partir de una composición entre las partes. En ese sentido, cuenta con la oralidad como su principal aliada, entre otras razones porque es a partir de la expresión oral directa entre las partes que se aspira a superar las diferencias.

En la práctica jurídica cubana en la materia, los MASC no han sido parte integrante del SJL. No existe la conciliación entre las partes en conflicto, y la naturaleza de este es por supuesto contenciosa. Solo aflora el medio del arbitraje en relación con los conflictos relativos a los convenios colectivos de trabajo, donde el rol de árbitro lo asume la Oficina Nacional de Inspección del Trabajo (ONIT), ente administrativo que forma parte de la estructura organizativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) como organismo de la Administración Central del Estado.

Según el citado Reynoso (2019), si bien es imprescindible definir qué se va a entender por conciliación en materia laboral, cómo se llevaría a cabo y qué efectos traería consigo, resulta imperioso acotar si esta se constreñirá a todo el proceso o pudiera tener lugar en un determinado momento procesal, esto es, si la oportunidad de conciliar será en la etapa prejudicial o se dejará abierta la posibilidad para que posteriormente, ya en la etapa judicial, también se pueda conciliar cómo, cuándo y por qué.

Por otra parte, Ruiz y Ruiz (2018) son del criterio de que es la conciliación un medio ideal para disolver conflictos laborales, y que «si no funciona a cabalidad el procedimiento conciliatorio en los asuntos laborales, sencillamente no se conseguirá el objetivo trazado» (p. 148). Este objetivo busca reducir los costos de los procesos judiciales, descargar a los tribunales de instancias y en definitiva hacer más ágil y expedita la justicia laboral.

De manera general, la doctrina ha admitido «que la conciliación, como método de autocomposición de los intereses de las partes en un litigio laboral, resulta —a todas luces— la más justa, porque ella es la querida por ellas» (Vitantonio, citado en Dahlgren, 2016, p. 139).

2.3. Sobre la estructuración de los sistemas o modelos de justicia laboral

Importante referente deviene en el nuevo modelo mexicano de justicia laboral descrito exhaustivamente por Reynoso (2019), en el cual se suprimieron las Juntas de Conciliación y Arbitraje de integración tripartita y se dio paso a la creación de tribunales laborales adscritos al Poder Judicial de la Federación o de las entidades federativas; así como a la fundación de organismos públicos, uno a nivel federal y otros a nivel de cada uno de los Estados de la República, que tienen facultades para conciliar los asuntos laborales, y a los que de manera obligatoria las partes en conflicto tendrán que acudir antes de ir al tribunal.

De acuerdo con Ruiz y Ruiz (2018), este cambio de operador en materia de justicia laboral quita «todo tinte político en la resolución de los conflictos laborales» (p. 127), y da respuesta a un llamado de la propia Organización Internacional del Trabajo (OIT) —en palabras de los autores— a «cambiar radicalmente usos y costumbres ya obsoletos para el mundo actual, con el objetivo claro de que la función de justicia quedara en manos del Poder Judicial, a quien le corresponde en la clásica división de Poderes administrar justicia» (p. 131), enfoque que obviamente no ha sido compartido por el Estado cubano.

Sin embargo, se trata de un cambio de paradigma que brinda lecciones enriquecedoras sobre el papel de la conciliación, las estructuras de los sistemas de administración de justicia laboral y, sobre todo, la subordinación a un poder público determinado. México demuestra con esto que los tribunales administrativos de clásica integración tripartita, integrados con representantes de los sectores gubernamental, patronal y de los trabajadores, en las denominadas Juntas de Conciliación y Arbitraje, son inoperantes y que la justicia laboral debe estar en manos del Poder Judicial. ¿Pudiera suponer esto también un réquiem por los OJL en Cuba? Está por estudiarse.

La reforma constitucional laboral mexicana de 2017, que dio paso al nuevo modelo de justicia laboral *in commento*, estuvo «inspirada en el modelo argentino que estableció un régimen de conciliación obligatoria en los reclamos individuales como condición para el acceso a la justicia» (Martínez, 2020, p. 183). La legislación procesal administrativa argentina se ha preocupado por brindar una solución rápida a los reclamos del trabajador, mediante la instrumentación de una instancia conciliatoria previa al reclamo judicial, concretamente en la sección relativa a los conflictos individuales del trabajo, y mediante un breve procedimiento oral, cuyo trámite, una vez iniciado, resulta de cumplimiento obligatorio en cuanto a su sustanciación como medio alternativo para la resolución de conflictos (Dahlgren, 2016).

Se trata de un procedimiento sencillo que se inicia optativamente a través de un reclamo informal, y puede concluir mediando una homologación con eficacia de cosa juzgada administrativa. La competencia específica dentro de la Dirección Provincial del Trabajo, como autoridad administrativa, corresponde al Departamento de Relaciones Laborales, previéndose la asistencia de dos o más conciliadores para destrabar la situación conflictiva y estimular el acuerdo, siempre protegiendo activamente los derechos irrenunciables del trabajador. Sin embargo, según Dahlgren (2016), los lineamientos trazados por la ley administrativa vigente no han dado los frutos esperados, ya que se observa un creciente nivel de judicialización de conflictos laborales que han llevado a la modificación del trámite de los procesos judiciales.

Este caso, sin dudas, ofrece otra arista del problema y plantea la necesidad de lograr un equilibrio entre medios y mecanismos de solución de conflictos laborales, y entre entes administrativos y Poder Judicial; sin embargo, como se ve, no existen recetas.

2.4. El rol de la Inspección del Trabajo en la administración de justicia laboral

Finalmente, resulta pertinente hacer alusión a la Inspección del Trabajo, dada su estrecha relación con la función sancionadora del Estado. Para Reynoso (2012), la administración de justicia laboral no solo contempla los tribunales del trabajo, sino que abarca también otras instancias administrativas encargadas de vigilar y hacer cumplir el derecho del trabajo, incluso antes de que una eventual inobservancia de una norma laboral sea planteada como litigio ante los tribunales, y es este el caso de la Inspección del Trabajo. En este sentido, se reconoce el importante rol que juega esta función por su carácter preventivo en cualquier modelo de relaciones laborales.

En el caso de Cuba, esta función sancionadora del Estado extiende la influencia de la Inspección del Trabajo incluso hasta el derecho penal, ya que, como se puede constatar en el Código Penal cubano

vigente, los delitos contra los derechos laborales tipificados responden a la protección de dos bienes jurídicos fundamentales: de una parte, la seguridad y la salud en el trabajo (artículo 296 del Código Penal) como correlato de los derechos a la vida, la salud y la integridad física y mental; y de otra, el respeto a la legalidad y a la justicia como principios para la imposición de medidas disciplinarias a los trabajadores (artículo 297 del Código Penal).

3. LA JUSTICIA LABORAL CUBANA: BREVE RECORRIDO HISTÓRICO

Rojas y Acosta (2015) han documentado históricamente la legislación anterior al triunfo de la Revolución de enero de 1959, que reguló la solución de los conflictos surgidos de las relaciones laborales en el país. Se trata, sin duda alguna, de una interesante periodización correspondiente a un período republicano capitalista que usualmente resulta preterido en los estudios jurídicos cubanos, y que comprende los siguientes elementos:

1. Comisiones de Inteligencia de los Puertos, creadas por la Ley del 9 de junio de 1924: órganos especiales del sector portuario.
2. Comisiones de cooperación social, creadas por el Decreto del 3 de febrero de 1934: debían intervenir en los conflictos para evitar las huelgas y los paros patronales; es decir, eran en realidad comisiones de carácter conciliatorio.
3. Ley n.º 91, de abril de 1935: establecía las vías administrativas para la reclamación de los derechos laborales; agotadas estas, se podía acudir al Tribunal de Garantías Constitucionales y Sociales, creado posteriormente por la Ley n.º 7, de mayo de 1949.
4. Constitución de 1940: fue en sí un gran paso en lo referente a los derechos de los trabajadores, pero se convirtió en letra muerta, ya que no se promulgaron las normas jurídicas complementarias que debían poner en vigor sus preceptos.

5. Comisión Nacional de Conciliación, creada por el Decreto n.º 1187, de 1950: facultada para conocer y solucionar los conflictos obrero-patronales que se produjeran en los sectores marítimo y portuario.

Según Mendoza (2015), en la materia laboral en Cuba se ha producido un gradual proceso de inhibición de la jurisdicción judicial a favor de la solución de conflictos en el propio ámbito del trabajo. Sobre la base de esa realidad, Rojas y Acosta (2015) identifican en su periodización, ya situados en el período que se abre con el triunfo revolucionario de enero de 1959, otros hitos legislativos importantes en la materia:

6. Ley n.º 10, del 13 de enero de 1959: reconocía el derecho de presentar recursos de revisión ante las resoluciones dictadas por el ministro de Trabajo en materia laboral y de seguro social.
7. Ley n.º 34, del 29 de enero de 1959: declaró nulos los despidos y las renunciaciones que obedecieran a causales políticas, y ordenó la reposición e indemnización a los afectados.
8. Ley n.º 696 de 1960, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo: estructuró la Oficina de Crisis y Conflictos, a la que asignó la función de resolver los conflictos laborales.
9. Ley n.º 759, del 11 de marzo de 1960: confería al Ministerio de Trabajo la competencia para solucionar los conflictos que se produjeran como consecuencia de las relaciones laborales entre trabajadores y patronos, o sus organizaciones. Enunció los principios generales del procedimiento, clasificó los conflictos y reguló las reclamaciones. El procedimiento conciliatorio permitió por primera vez la participación de los trabajadores en la solución de los conflictos. Sin dudas, esta norma jurídica puede ser considerada el primer intento de concebir un SJL integral.

De ahí en adelante los cambios estructurales operados en la economía y la sociedad cubanas condujeron a la promulgación de legislaciones que establecieron comisiones mixtas compuestas por la administración y los trabajadores.

Apunta Viamontes (2007) que la administración de justicia laboral en el período revolucionario cubano nació apegada a las relaciones jurídicas laborales colectivas, teniendo como primera expresión normativa a la Ley n.º 1022, del 27 de abril de 1962, mediante la cual se crearon los órganos de administración de justicia laboral y se reguló lo referente a la concertación de los contratos colectivos de trabajo y los pasos a seguir cuando existía contradicción entre lo establecido en el convenio y lo previsto en la legislación. Dicha disposición jurídica fue derogada de manera tácita por la Ley n.º 1166 de Justicia Laboral, del 23 de septiembre de 1964, la cual derogó también la aplicación de los convenios colectivos de trabajo.

La Disposición Sexta del artículo 1 de la Ley de Tránsito Constitucional dispuso que la administración de la justicia laboral, con competencia y jurisdicción para conocer las controversias que se originen en las relaciones laborales, continúe a cargo del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social (CETSS) hasta tanto fuera determinada por ley su integración al sistema judicial vigente. Por ello, en 1977 la Ley n.º 4, del 10 de agosto, organizó el sistema judicial teniendo en cuenta la Ley de Tránsito Constitucional, en lo relativo a incorporar la justicia laboral a la justicia ordinaria; y quedó establecida la Ley n.º 7 de 1977, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral (en adelante LPCAL) como ley ritual del proceso laboral (Capote y Gómez, s. f.; Viamontes, 2007).

La LPCAL constituyó un antecedente normativo preliminar en materia procesal laboral, considerando varias experiencias y prácticas precedentes que comprendían el ejercicio de la justicia laboral en los lugares de trabajo. En su título III incluyó normas relativas al ejercicio del procedimiento laboral en los tribunales populares, que a partir de

ese momento comenzaron a conocer de los conflictos que se suscitan en los centros laborales entre los trabajadores y las administraciones, por aplicación de medidas de orden disciplinario o por afectaciones de sus derechos laborales o de contenido económico. Todo ello en correspondencia con lo expuesto en su tercer «Por cuanto», que refiere: «La atribución a los tribunales populares del conocimientos de los asuntos referidos a la justicia laboral exige adoptar las correspondientes normas procesales».

Según el doctor Juan Mendoza Díaz (2015), destacado procesalista cubano, la incorporación del «nombrado impropriamente como Procedimiento Laboral [...] permitió la judicialización de la actividad jurisdiccional en este ámbito» (pp. 114-115).

La Ley n.º 8, Ley de Organización y funcionamiento de los Consejos de Trabajo, de 1977, llevó la solución de los conflictos laborales al colectivo laboral; sin embargo, en 1980, el Decreto Ley n.º 32, del 16 de febrero, dio marcha atrás y sustrajo del conocimiento y la influencia del colectivo laboral el conflicto disciplinario, y lo trasladó íntegramente a la vía judicial (Capote y Gómez, s. f.).

Es de observar que la LPCAL, para la justicia y el procedimiento laborales, se aplicaba de conjunto con la Ley n.º 70, Ley de los Tribunales Populares, del 12 de julio de 1990, y la Ley n.º 8, Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo, del 22 de agosto de 1977, así como con la Ley n.º 49, Código de Trabajo, del 28 de diciembre de 1984⁵. En este Código de Trabajo, en su artículo 245, se disponía que en la solución de los conflictos laborales rigieran los principios de celeridad, sencillez, oralidad e impulso de oficio. Este enunciado ya tenía su asiento en el artículo 696 de la LPCAL, que disponía los mismos principios y que aún no ha sido derogado.

5 Código laboral que no contó con su correlativo reglamento y derivó en sucesivas y variadas disposiciones complementarias que poco a poco contribuyeron a la dispersión normativa en esta materia.

En este período, como reconocía el artículo 250 de la Ley n.º 49, los conflictos laborales se sometían a los siguientes órganos:

1. Los consejos de trabajo, que son los antecedentes de los órganos de justicia laboral de base (OJLB) y luego de los órganos de justicia laboral.
2. Los tribunales populares del Sistema Judicial.

Como desde entonces existían algunos segmentos de trabajo privado, esta ley disponía que los empleadores y los trabajadores de este sector de la economía debieran acudir directamente al tribunal municipal popular (en adelante TMP) correspondiente.

En 1992, el Decreto Ley n.º 132, publicado en la *Gaceta Oficial* n.º 3, edición extraordinaria, de fecha 9 de abril de ese año, dispuso la realización en todo el territorio nacional (generalización) de una experiencia basada en la efectuada en la provincia de Villa Clara, sobre la constitución, la competencia y el funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base en los centros de trabajo, sobre la aplicación de las medidas disciplinarias a los trabajadores y la solución de conflictos laborales, así como la simplificación del uso de la vía judicial. En el afán de descongestionar los tribunales, se inicia así «el proceso de desmontaje de la administración de justicia laboral en sede judicial» (Mendoza, 2015, p. 114).

A partir de ese momento, los OJLB sustituyen a los consejos de trabajo. En el orden normativo se suspende la aplicación del marco legal relativo al procedimiento laboral, ahora sujeto a lo dispuesto en el Decreto Ley n.º 132, unido a la aplicación de la Resolución Conjunta n.º 1 del entonces CETSS, el Ministerio de Justicia (Minjus) y el TSP⁶.

6 Resolución Conjunta n.º 1 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, el Ministerio de Justicia y el Tribunal Supremo Popular, de fecha 11 de abril de 1992, por la que se establecen las bases y normas procesales para los órganos de justicia laboral de base.

En este período también, por diferentes motivos, proliferan los procedimientos especiales de solución de conflictos en correspondencia con nuevos regímenes especiales de trabajo aprobados⁷.

Con estos procedimientos, para los trabajadores de estos sectores o con determinadas categorías ocupacionales, en algunos casos el órgano de solución de conflictos era diferente al de la generalidad ya expresada, y se presentaban para una parte de ellos la solución a su reclamación solo en vía administrativa⁸.

En agosto de 1997, una vez validada la experiencia de lo dispuesto en el Decreto Ley n.º 132, se aplicó un SJL que abarcó a la casi totalidad de las actividades y trabajadores del país, a tenor del Decreto Ley n.º 176, en el cual se corporificó definitivamente el modelo de justicia laboral que prevalece en la actualidad en el país y que fue ratificado en el vigente CT (Mendoza, 2015).

Dicho Decreto Ley n.º 176, que fue complementado por la Resolución Conjunta del MTSS y el TSP, del 4 de diciembre, y la Instrucción n.º 157 del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular (CGTSP), del 8 de diciembre, ratificó principios dispuestos en su norma precedente y aplicó a la solución de los litigios que

7 Por ejemplo, el procedimiento relativo a la disciplina laboral de los trabajadores que laboran en centros educacionales o personal técnico vinculado a la docencia en virtud del Decreto Ley n.º 34/80; el Decreto Ley n.º 36/83, sobre la disciplina del personal dirigente y de los funcionarios administrativos estatales; el Decreto Ley n.º 57/82, sobre los trabajadores de las unidades de ciencia y técnica; el Decreto Ley n.º 113/89, referido al régimen disciplinario de los trabajadores de la salud; el Decreto Ley n.º 122/90 del sistema del turismo internacional; el Decreto Ley n.º 123/90 de los trabajadores del sector ferroviario; y el Decreto Ley n.º 131/91 del sistema de órganos aduaneros.

8 Todo apunta a que aquí nació la comisión que actualmente conoce de las reclamaciones por aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad. Estos sectores o actividades son precisamente los contemplados en el actual CT como aplicación de dicha medida.

—con motivo de la imposición de medidas disciplinarias o el reconocimiento— la concesión y la reclamación de las obligaciones y de los derechos emanados de la legislación laboral (y de la Constitución) se susciten entre los trabajadores, o entre estos y las administraciones de las entidades laborales que fijan la norma.

Se derogan también los decretos leyes referidos en la nota al pie número 7. No obstante, se mantuvo la vía administrativa para la solución de conflictos relativos a la imposición de la medida de separación definitiva del sector o actividad. La forma de solución de conflictos para el sector privado quedó inamovible, y así trascendió al CT vigente y su reglamento, que constituyen actualmente los fundamentos legales del procedimiento laboral (se obvia la LPCAL).

La promulgación del Decreto Ley n.º 176 validó la implementación de los OJLB en las entidades estatales; y garantizó la pretendida representatividad de todos los elementos intervinientes en los conflictos de trabajo y el acercamiento de la solución a la base. Estos órganos serían primarios y obligatorios en la solución de los conflictos; en los casos de algunas medidas, como instancia definitiva; y en aquellas modificativas del estatus laboral del trabajador, como instancia prejudicial. Esto cambió sustancialmente su valor cualitativo y la solución de importancia para oponerse a una corriente administrativa que pretendía seguir proliferando con procedimientos especiales ajenos al conocimiento de los OJLB (Capote y Gómez, s. f.).

El SJJ cubano aprobado se puede considerar como uno de vanguardia, teniendo en cuenta las garantías procesales que preveía, como el tripartismo (compuesto por un representante de la administración designado por esta, un representante de la organización sindical y por trabajadores de reconocido prestigio elegidos en asamblea general), que el presidente del OJLB sea elegido por dicha asamblea y no designado, entre otros aspectos garantes de la democracia laboral socialista (Rojas y Acosta, 2015).

Se identificaron y definieron ocho principios procesales que regirían la solución de los conflictos laborales en el SJL cubano diseñado, a saber, según el Decreto Ley n.º 176, artículo 2: a) inmediatez: el órgano primario al que corresponde la solución del conflicto está próximo al lugar donde este se origina; b) comparecencia de las partes: los que resuelven el conflicto obtienen directamente mayor claridad de los hechos mediante el conocimiento en un mismo acto de los relatos y los argumentos de las partes; c) celeridad: las controversias deben ser resueltas con la mayor rapidez posible, sin que ello implique menoscabo de las garantías procesales debidas a las partes; d) sencillez: despoja al procedimiento de formalismo y solemnidades innecesarios; e) impulso de oficio: la conducción del proceso hasta su término se lleva a cabo sin necesidad de instancia de las partes; f) oralidad: predominio en el proceso de la forma oral; g) publicidad: las comparecencias y otros actos procesales pueden ser presenciados por los trabajadores y, en su caso, por otras personas que no son partes en el conflicto; y h) respeto a la legalidad: los integrantes de los órganos que resuelven los conflictos deben obediencia a la ley, así como el cumplimiento por las partes de las decisiones firmes dictadas por ellos.

Con la promulgación de la Ley n.º 116, del 20 de diciembre de 2013, que aprobó el CT en vigor, fue derogado el Decreto Ley n.º 176 y se incorporó a la ley laboral sustantiva la solución de conflictos laborales. Así, se agregó, a tenor de lo preceptuado por el artículo 168, un nuevo principio procesal, el de «inmediación», por el cual los integrantes del órgano de solución del conflicto que participan en la comparecencia y en la práctica de pruebas serán también quienes acuerden el fallo y dicten la solución del asunto.

La Ley n.º 116/13, en consonancia con la tradición que se había impuesto desde la década de los noventa, estableció el SJL para los trabajadores vinculados laboralmente a entidades estatales, que descansa en órganos colegiados, integrados por representantes de la administración, el movimiento sindical y los trabajadores electos. Este sistema

cuenta con facultades para resolver las reclamaciones que presenten los trabajadores contra las medidas disciplinarias impuestas por la administración, así como las solicitudes que formulen los trabajadores sobre derechos laborales. La lógica remisión de la ley a su reglamento, el Decreto n.º 326, de 12 junio de 2014, nos adentra en el Capítulo XII, solución de los conflictos de trabajo.

Para un gran porcentaje de las medidas disciplinarias impuestas, los órganos de justicia se convirtieron en el único nivel jurisdiccional de conocimiento, pues solo se admitió el acceso a la vía judicial en los casos de las medidas más graves, como la separación definitiva de la entidad o el traslado para otra plaza con pérdida de la que ocupaba el trabajador.

En criterio de Mendoza (2015),

este modelo de administración de justicia, que en un gran número de casos se agota en su mismo nivel y en los restantes, es un presupuesto previo para acudir en demanda a los tribunales y condiciona la existencia de la denominada jurisdicción laboral (p. 115).

Al respecto, Ferriol (2018) planteó que, dadas las condiciones del contexto nacional cubano,

si en el período inmediato se valorara establecer alguna modificación procesal en el orden laboral o alguna legislación procesal de trabajo, esta debe ser independiente de cualquier otra materia, dada la naturaleza y las características del procedimiento laboral, las condiciones y las características de los sujetos intervinientes, así como por la especificidad de los principios del procedimiento laboral (p. 327).

Si en algunos casos (como el mexicano) la judicialización de la justicia laboral se ha visto como «el principal antídoto para abatir la corrupción, los anacrónicos procedimientos y el rezago en la resolución de los conflictos» (Martínez, 2015, p. 146), cabe afirmar que la realidad

cubana no es tan grave en este sentido. Como se verá más adelante, sus requerimientos son otros, dadas las carencias existentes, a saber: falta de profesionalización, ausencia de MASC, cierre de procesos sin ulteriores recursos que colisionen con la Constitución, excesivos procedimientos especiales y administrativización de los mismos, incluidos los conflictos de seguridad social, ente otros. Como se verá, unas serán remediadas con la aplicación del nuevo Código de Procesos; otras no están a su alcance; y algunas, sin duda alguna, quedarán en el tintero de la incertidumbre.

4. EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL CUBANO EN LA ACTUALIDAD: ALGUNAS CONSIDERACIONES CRÍTICAS

El CT y su reglamento precisan que los trabajadores, según el sector donde laboran, deben reclamar sus derechos de trabajo y seguridad social al

- a) Sistema de Justicia Laboral en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el Código.
- b) Sistema judicial, para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca (artículo 166 del Código de Trabajo).

Sobre esta distinción pueden surgir varios criterios, considerando que los órganos que forman parte del sistema judicial son también, para esta rama del derecho, órganos de justicia laboral. En esencia, la diferencia radica en el sector, como expresa este precepto en su primera parte.

A juzgar por lo que sucede en la práctica cotidiana, no parece que la constitución de los OJL sea obligatoria o imperativa por ley. A nuestro juicio, el carácter imperativo de una norma o un precepto significa que su inobservancia o incumplimiento deberá traer consecuencias jurídicas o efectos contrarios a los queridos por el legislador. Sin embargo, actualmente existe un gran número de entidades —que, por consiguiente, abarcan a un extenso número de trabajadores— en las cuales no está constituido el órgano y no ocurre nada al respecto. A veces se desvela la situación real cuando se da la necesidad de su actuación.

Sobre este aspecto, la destacada laboralista cubana Eulalia Viamontes (2007) recalca que

[se] admite que, con carácter excepcional y por determinación de la Dirección de Trabajo Municipal, un órgano de justicia laboral de base, preferentemente del mismo Sindicato Nacional, puede conocer de las reclamaciones de trabajadores de otro centro laboral que, debido a fuerza mayor y otras causas justificadas, su órgano de justicia laboral de base no esté constituido o no se encuentra eventualmente funcionando (p. 339).

Es esto precisamente lo que plantea el vigente CT; sin embargo, hay cuestiones clave que quedan sin una respuesta jurídica precisa y necesaria. Por ejemplo, ¿qué causas pueden justificar la no constitución o funcionamiento de dicho órgano?, ¿qué consecuencias puede acarrear este incumplimiento para la administración de la entidad para el sindicato y, sobre todo, para los trabajadores afectados?

Si hubiera que caracterizar el modelo cubano de justicia laboral, pudiera afirmarse con Reynoso (2012) que es un modelo reactivo y encausador del conflicto obrero-patronal, integrado por un conjunto de instituciones que están en espera de que las partes en disputa acudan a ellas para solicitarle que digan quién tiene un mejor derecho, y no precisamente para resolver definitivamente la controversia. Por lo que

se precisa avanzar hacia una concepción más amplia del modelo, que lo haga a su vez más preventivo, equitativo y expedito.

Y esto es así, pues en el caso cubano, hasta este momento, el sistema judicial solo se activa ante las medidas que modifican el estatus laboral del trabajador. Esto hace de los tribunales populares instancias reactivas y más bien estáticas; y justifica un redimensionamiento de las secciones y salas de lo laboral, y la apertura al recurso de apelación en el proceso laboral ordinario. Obviamente ello requiere más infraestructura y especialización.

Esto coincide con Capote y Gómez (s. f.), quienes plantean que el trabajador

debería tener siempre el derecho procedimental de la acción; la posibilidad de apelar en aras de obtener completa y verdadera justicia, más apropiada y equitativa en el proceso judicial de los tribunales y no solo cuando la medida modifique permanentemente su estatus («Sobre los órganos de justicia laboral», párr. 25).

En la misma línea de análisis se sitúa Viamontes (2007), quien considera que, con independencia de la gravedad de la medida aplicada, ninguna razón puede justificar la limitación del derecho de los trabajadores a acudir a otras vías, como la judicial, para intentar que se les satisfaga su pretensión. De ahí que la referida experta sea partidaria de retomar el diseño de justicia laboral ordinaria que previó la Ley n.º 7/77 para mejor salud de nuestro sistema de derecho laboral, a contrapelo de quienes han pretendido justificar dicha supresión con cuestiones como la reducción de la excesiva carga de trabajo de los tribunales o el desconocimiento de la dinámica de las relaciones laborales en una entidad laboral específica.

A nuestro criterio, cerrar el proceso (esto es, no dar cabida a la interposición de ulterior demanda o recurso), tanto en lo administrativo como en lo judicial para las medidas que no modifiquen dicho

estatus laboral, no solo contradice lo preceptuado con carácter abierto por el artículo 165 del CT⁹, sino que limita la aplicación directa e inmediata de la Constitución de la República para el reconocimiento o la denegación de un derecho (Morales y Fernández, 2014). Esta cuestión, en materia laboral, motivó varios pronunciamientos de la Sala de lo Laboral del TSP en procedimiento de revisión, apegados al artículo 26 (actual artículo 98) de la Constitución, en el que se reconoce el derecho de todo aquel que sufriera daño o perjuicio causado indebidamente por funcionarios o agentes del Estado, con motivo del ejercicio de las funciones propias de su cargo, a obtener la correspondiente reparación o indemnización.

No se trata entonces de eliminar el derecho a demandar justicia, sino de crear los mecanismos necesarios e idóneos para concederla. Consideramos que dicha restricción fue puesta en vigor por el Decreto Ley n.º 132, a partir de la experiencia de los OJLB en la provincia de Villa Clara, y así se ha mantenido hasta el presente.

Precisamente, Orozco y Echerri (2005) plantearon que la competencia de los TMP para conocer las reclamaciones de los trabajadores debía extenderse a todas las medidas que modifican el estatus del trabajador, criterio con el cual estamos de acuerdo rotundamente, al presentar un ejemplo verídico, real y normalizado: la suspensión del vínculo con la entidad sin retribución por un término de hasta treinta días naturales, que es una de las medidas disciplinarias referidas por el CT cubano en su artículo 175. Dicha medida no modifica el estatus del trabajador; sin embargo, lo priva de percibir su salario durante un período de treinta días hábiles, lo que le constituye una privación económica, ya que su salario devengado posiblemente sea el único o más

9 Artículo 165 del CT. Los trabajadores tienen derecho a reclamar contra las medidas disciplinarias que les son impuestas, así como a promover acciones para el reconocimiento, restablecimiento y cumplimiento de los derechos de trabajo y de seguridad social, consagrados en la legislación, ante los órganos, las autoridades y las instancias competentes.

significativo sustento para su núcleo familiar. Pese a ello, este aspecto no fue tenido en cuenta ocho años después con la aprobación del CT.

Analicemos, a continuación, otras cuestiones poco claras o no resueltas en el CT, y su reglamento en materia de solución de conflictos de trabajo y seguridad social, las cuales consideramos van más allá de lo formal.

En cuanto al CT:

1. La letra del artículo 166, inciso a), da a entender que el SJL es distinto y, por tanto, no está integrado en un mismo sistema con el Sistema Judicial para el trabajador estatal o del sector mixto de la economía. Sin embargo, el artículo 167 parece contradecirlo, al referirse a la primera y la segunda instancias de reclamación, dando la noción de un mismo sistema.

Mientras que el propio artículo 166, inciso b), sí revela dos pisos para los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas y para los asalariados de las formas asociativas y cooperativas. El primero de ellos sirve para la realización de un procedimiento administrativo previo y requisito para reclamar ante el Sistema Judicial¹⁰.

10 Artículo 166 del CT. Los trabajadores, según el sector donde laboran, reclaman sus derechos de trabajo y seguridad social al: a) Sistema de Justicia Laboral en los órganos, organismos de la Administración Central del Estado y entidades nacionales, en ambos casos su sistema empresarial y presupuestado; empresas y dependencias de las organizaciones políticas y de masas, entidades empleadoras de las inversiones extranjeras y aquellas que contratan directamente la fuerza de trabajo, con las excepciones reguladas en el presente Código; b) Sistema judicial, para los contratados por personas naturales autorizadas para ello y para los trabajadores asalariados de las formas asociativas y de las cooperativas, una vez agotado el procedimiento específico cuando así se establezca.

Artículo 167 del CT. En las entidades estatales en que se aplica el Sistema de Justicia Laboral, la solución de los conflictos de trabajo que se suscitan entre los trabajadores o entre estos y las administraciones, se realiza por el Órgano de Justicia Laboral, como primera instancia de reclamación para las medidas disciplinarias y los derechos de trabajo.

2. El artículo 167 no se pronuncia sobre los derechos de seguridad social, como sí lo hace el artículo 165.
3. Consideramos que el precepto legal n.º 169, según la forma como está redactado, no le confiere carácter vinculante o de obligatoriedad a la constitución del OJL en las entidades¹¹.
4. Con respecto al artículo 172, se plantea un término para presentar la reclamación, tomando como referencia el momento en que se produjo la supuesta violación, pero no con respecto al momento de la desvinculación del trabajador con la entidad¹².
5. Consideramos que lo planteado por el artículo 174¹³ puede ser integrado con el artículo 167, pues ambos se refieren a las medidas disciplinarias en que proceda instar al OJL como primera instancia.

En los casos de las medidas disciplinarias en que proceda y en los derechos de trabajo, las partes pueden reclamar en segunda instancia al tribunal municipal popular correspondiente.

- 11 Artículo 169 del CT. Los órganos de Justicia Laboral se constituyen en las entidades, integrados por miembros electos y designados.

Los procedimientos para la constitución de los órganos de Justicia Laboral, integración, sustitución de los miembros, período de designación o elección y la solución de los conflictos de trabajo, se regulan en el Reglamento de este Código.

- 12 Artículo 172 del CT. Los órganos de Justicia Laboral conocen también de las reclamaciones sobre los derechos de trabajadores que se encuentran desvinculados de la entidad de que se trate, cuando son presentadas dentro del término de ciento ochenta días naturales posteriores a aquel en que se haya producido la supuesta violación de los derechos.

- 13 Artículo 174 del CT. El Órgano de Justicia Laboral es la primera y única instancia de reclamación, por lo que su decisión es firme y de inmediato cumplimiento, cuando las medidas disciplinarias consisten en: a) amonestación pública ante el colectivo del trabajador; b) multa de hasta el importe del veinticinco por ciento del salario básico de un mes, mediante descuentos de hasta un diez por ciento del salario mensual; c) suspensión del vínculo con la entidad sin retribución, por un término de hasta treinta días naturales; y d) traslado temporal a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas por el término de hasta un año con derecho a reintegrarse a su plaza.

6. Con respecto a la posibilidad de interponer recurso o procedimiento por inconformidad con la aplicación de la medida disciplinaria de separación definitiva del sector o actividad, en el artículo 178 se constata un «cierre» del proceso en relación con el artículo 175 (párrafo primero)¹⁴, referido a la incoación del TMP por inconformidad con las medidas disciplinarias modificativas del estatus del trabajador¹⁵. La creación de la comisión *ad hoc* que conoce las reclamaciones de los trabajadores inconformes, a tenor del artículo 175 (primer párrafo) en relación con el artículo 182¹⁶, ambos del RCT, administrativiza el proceso y desmarca el tratamiento legal de la medida del SJL, restándole integralidad. ¿Acaso ello significa que el trabajador se queda sin más posibilidades? Desde el punto de vista judicial, sí. Pero la buena noticia es que el proyecto de Código de Procesos se encamina a suprimir

14 Artículo 175 del CT. Cuando las medidas disciplinarias aplicadas inicialmente son las de traslado a otra plaza de menor remuneración o calificación o en condiciones laborales distintas con pérdida de la que ocupaba, separación definitiva de la entidad y en los casos de reclamaciones de derechos de trabajo, si el trabajador o la administración están inconformes con la decisión del Órgano de Justicia Laboral, pueden reclamar ante el tribunal municipal popular correspondiente.

15 Artículo 178 del CT. Las partes pueden solicitar procedimiento de revisión ante el Tribunal Supremo Popular contra las sentencias firmes dictadas por los tribunales municipales populares, en las materias de derecho de trabajo y si la medida disciplinaria inicial impuesta es la de separación definitiva de la entidad, cuando: a) se evidencia su ilegalidad, arbitrariedad, improcedencia o injusticia notoria; b) se conozcan nuevos hechos de los que no se tuvo noticias antes o aparezcan nuevas pruebas.

16 Artículo 175 del RCT. Para conocer las reclamaciones de los trabajadores inconformes con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, se constituyen comisiones en los niveles superiores a las entidades que resulten pertinentes, con la aprobación de la organización sindical correspondiente.

Artículo 182 del RCT. Los órganos de Justicia Laboral se abstienen de conocer reclamaciones por inconformidad con la medida disciplinaria de separación del sector o actividad inicialmente impuesta o contra cualquier otra modificada por la Comisión o en revisión por el jefe del órgano, organismo, entidad nacional u organización superior de dirección o el cuadro en quien estos deleguen.

esta evidente limitación de las garantías procesales, que hasta el momento no ha tenido sustento doctrinal que lo respalde ni se ha discutido teóricamente en predios cubanos.

En cuanto al RCT:

1. Sobre la constitución y el funcionamiento del OJL, de lo preceptuado en el artículo 187¹⁷ se colige que el rol de las direcciones municipales de trabajo comprende el control formal o seguimiento del funcionamiento de los OJL. No obstante, ¿qué sucede y sobre quién recae la responsabilidad si ante la ocurrencia de un conflicto el OJL no está constituido o está desactualizado en su composición? No se sabe.
2. Asimismo, a nuestro parecer, el artículo 189 es poco claro¹⁸. ¿Qué se consideraría en estos casos como «fuerza mayor»? ¿Cuáles serían esas «otras causas justificadas» para que no exista o no funcione el OJL? La norma es omisa y refuerza lo planteado en relación con el artículo 169 del CT.

17 Artículo 187 del RCT. En correspondencia con lo establecido en el artículo 169 del Código de Trabajo, el Órgano de Justicia Laboral se constituye en las entidades que cuentan con cincuenta (50) o más trabajadores, en consulta con la organización sindical a ese nivel, teniendo en cuenta la cantidad de trabajadores promedio, turnos de trabajo y la ubicación territorial de las estructuras organizativas en el municipio.

Cuando en un municipio existen centros de trabajo con menos de cincuenta (50) trabajadores que dependen de una misma entidad, puede constituirse entre ellos un Órgano de Justicia Laboral territorial, con la misma integración consignada en esta sección.

Los directores de Trabajo controlan la constitución y capacitación de los órganos de Justicia Laboral, de conjunto con la organización sindical a su nivel.

18 Artículo 189 del RCT. Excepcionalmente en las entidades que debido a fuerza mayor y otras causas justificadas no esté constituido el Órgano de Justicia Laboral o no pueda funcionar, el director de Trabajo Municipal designa un órgano preferentemente del mismo organismo para conocer las reclamaciones de los trabajadores.

3. A esas ambigüedades se suma lo establecido en el cuarto párrafo del artículo 196¹⁹, que traslada responsabilidades también al jefe de la entidad cuando el OJL esté incompleto. ¿Se consideraría también el supuesto de no constitución en estos casos?
4. En atención a lo apuntado en el punto anterior, consideramos que el rol de la organización sindical debería estar mejor regulado en el artículo 192, en el cual, por cierto, tampoco se observan visos de carácter vinculante del precepto²⁰.

5. PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DEL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL CUBANO: REFLEXIONES Y PROPUESTAS A MODO DE *LEGE FERENDA*

Los precitados Orozco y Echerri (2005) también son del criterio de que debe restablecerse el recurso de apelación ante la Sala de lo Laboral del Tribunal Provincial Popular (en adelante TPP) por inconformidades de las partes contra las sentencias dictadas por los TMP en materia laboral. Actualmente, la actuación de los TPP se contrae al conocimiento, en primera instancia judicial, de los conflictos de seguridad social a largo plazo, luego de agotarse la vía administrativa ante el Instituto Nacional de Seguridad Social (INASS) del MTSS. A nuestro juicio, tal como está diseñado el sistema hoy, en este supuesto no podría hablarse de recurso de apelación, pues ya la función de segunda instancia hubiere correspondido al TMP. Esto sería posible solo si se trasladara nuevamente, y de manera íntegra, la justicia laboral al sistema judicial en todos sus niveles, comenzado, como es lógico, por la instancia municipal, como fue en un principio.

19 Artículo 196 del RCT. El completamiento del Órgano de Justicia Laboral por baja de alguno de sus integrantes se realiza en un término de hasta treinta (30) días naturales por la organización sindical correspondiente o el jefe de la entidad, según corresponda.

20 Artículo 192 del RCT. La organización sindical correspondiente asume el proceso de elección de los trabajadores que integran cada Órgano de Justicia Laboral y libra la convocatoria a esos fines, para lo que dicta las indicaciones metodológicas con el objetivo de llevar a cabo los procesos antes descritos.

No decimos con esto que los OJL deben desaparecer del mapa organizativo de la justicia laboral en Cuba. Es algo poco probable, toda vez que han sido catalogados como una expresión de la democracia socialista en el ámbito laboral (Capote y Gómez, s. f.), a tono con nuestro sistema económico, político y social, es decir, como una conquista a la cual difícilmente se renunciaría.

A criterio de Orozco y Echerri (2005), fue precisamente con la implementación del OJL como órgano primario de solución absoluta de conflictos laborales que el SJL cubano demostró su eficacia, ya que se convirtieron en reales administradores de justicia en los centros de trabajo y propiciaron con su actuar el cumplimiento de uno de los principios fundamentales que debe sustentar la administración de justicia laboral: la celeridad. Sin embargo, el sistema parece estar agotado en sus posibilidades de dar respuesta a las transformaciones operadas en el paisaje laboral cubano en los últimos diez años, además de acusar falencias y vacíos legislativos en la aplicación de la justicia.

En su propuesta, los autores plantearon lo siguiente:

1. La necesidad de deslindar la institución de disciplina laboral de la institución de solución de conflictos, no solo en la letra de la norma, sino también de los aparatos administrativos y jurisdiccionales. Para ello, el MTSS debe regular la disciplina del trabajo; y el Sistema Judicial, la justicia laboral, incluida la regulación prejudicial.

Sobre esta propuesta, consideramos que perderían sentido todas las demás, así como la naturaleza y esencia del SJL en el ámbito laboral cubano, al desmantelarlo completamente.

2. Dejar expedita solamente la vía del procedimiento de revisión para casos excepcionales a instancia de parte o de oficio, en casos extraordinarios solicitados por las máximas autoridades de la Fiscalía General de la República, la Central de Trabajadores de Cuba o el MTSS, donde se demuestre que existió injusticia notoria,

ilegalidad y arbitrariedad, o se conozcan nuevos hechos o pruebas de las que no se pudo disponer a tiempo, por fuerza mayor o por obra de la contraparte.

En realidad, es esa la concepción y, digamos, la intención del legislador. No obstante, lo que ha sucedido en la práctica jurídica es que se ha abusado del procedimiento, por tanto, se ha sacrificado la seguridad jurídica en función del derecho.

Un aparte en este análisis merece el abigarrado procedimiento laboral en todas sus manifestaciones. Al respecto, el laboralista cubano Ferriol (2018, pp. 331 y ss.) los identifica y enumera en la legislación cubana vigente para la solución de conflictos de trabajo y de seguridad social, a saber:

1. Procedimiento ordinario de solución de conflictos de trabajo.
2. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por imposición de la medida disciplinaria de separación del sector o actividad.
3. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en materia de disciplina de los trabajadores que posean una categoría laboral de cuadro o de funcionario, el cual se tramita por vía administrativa.
4. Procedimiento de reclamación en materia de responsabilidad material, que también se tramita por cauces administrativos.
5. Procedimiento de solución de conflictos en materia de seguridad social. En este caso, según la naturaleza de la reclamación, pueden intervenir instancias administrativas, los OJL o el sistema de tribunales.
6. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo en las denominadas formas asociativas²¹.

21 Según Ferriol (2018), «las reclamaciones en materia laboral de los trabajadores asalariados que estas formas económicas contratan se resuelven por el procedimiento

7. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo entre personas naturales.
8. Procedimiento de solución de conflictos colectivos de trabajo.
9. Procedimiento de solución de conflictos de trabajo por inconformidades con los resultados de la evaluación realizada por los consejos técnico-artísticos de las instituciones culturales, y cuando se estime que se ha infringido la metodología establecida para el procedimiento de evaluación, cualquiera que fuese el órgano que la realiza.
10. Procedimiento para la anulación de las decisiones no ajustadas a la ley que han sido adoptadas por los OJL.
11. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación.
12. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados de la evaluación del personal de la docencia del Ministerio de Educación Superior.
13. Procedimiento para la solución de las inconformidades con los resultados descritos en el dictamen emitido por el médico especialista a cargo de las consultas sobre enfermedades profesionales.

Sobre la base de esta diversidad de procedimientos, y en correspondencia con la heterogeneidad de escenarios laborales presentes hoy en el país, se han planteado una serie de retos de cara al perfeccionamiento y la profundización del desarrollo del DPT en Cuba, con base en Ferriol (2018) y la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social (2019), a saber:

específico y, una vez agotado este, cuando así se establezca, pueden acudir a la vía judicial. Las reclamaciones de los socios o miembros se resuelven por los documentos constitutivos o sus estatutos o reglamentos» (p. 341).

1. Establecer o aprobar una ley procesal del trabajo y la seguridad social que permita regular en un solo texto todos los procedimientos o incluso la posibilidad de integrar algunos. Esto, a su vez, implicaría la sustracción de la materia procesal del CT y su reglamento, y dejar en ellos solo lo sustantivo. Sin embargo, cabe apuntar que esta propuesta no tuvo oídos receptivos de cara a la reforma en marcha de la LPCALE, ya que el Proyecto de Código de Procesos no recoge tales cuestiones ni se anticipa a la pretendida actualización de la Ley laboral y su reglamento²².
2. Continuar conociendo cuáles son los conflictos de trabajo que surgen entre empleadores y trabajadores en el sector privado, y analizar cómo se resuelven internamente.
3. Valorar la necesaria especialización de los jueces de trabajo e incrementar la preparación de los OJL.
4. Considerar si la medida disciplinaria de separación del sector o actividad, dado su carácter extremo, puede tener solución por el procedimiento ordinario. Sobre este particular, Orozco y Echerri (2005) son del criterio de que esta medida debe desaparecer de la norma sustantiva, ya que con ella se está administrativizando el proceso laboral, debiendo ganar conciencia y confianza el legislador y los empresarios en las actuaciones de nuestros tribunales de justicia. Por nuestra parte, somos del criterio de que sí debería mantenerse, pero contando con la posibilidad de transitar por los mismos cauces que las demás, como la separación de la entidad, es decir, que sea menos administrativo su tratamiento.

22 Para la materia de trabajo y seguridad social implicaría la derogación de la tercera parte de la LPCALE, dedicada al procedimiento laboral y de seguridad social (artículos 696 al 738); de los artículos 174, 175 (primer párrafo), 176, 178 y 179 del CT; y el primer apartado de los artículos 213 y 215 del RCT. Asimismo, provocaría modificaciones al párrafo segundo del artículo 167 del CT, y los precitados artículos 213 (segundo párrafo) y 215 del RCT.

5. Considerar si sería factible o no reactivar la instancia provincial en el sistema judicial para solucionar los conflictos individuales de trabajo dentro del procedimiento ordinario.

En este sentido, estos dos últimos puntos sí se han tenido en cuenta en la reforma procesal en marcha. En definitiva, se busca simplificar y hacer más ágil y eficaz el proceso laboral y de seguridad social en materia de conflictos, a partir de la eliminación, en la medida de lo posible, de procedimientos especiales no necesarios o sin tutela judicial, y de mecanismos administrativos de solución de conflictos, o de la regulación y la aplicación de los MASC que existen y no han sido practicados.

Los principales impactos que generaría la nueva ley para el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social en Cuba son los siguientes:

1. Se modifica la denominación de la materia «laboral» por «del trabajo y de la seguridad social», a tono con la doctrina, las leyes y la jurisprudencia internacional actual, y con la amplitud y la complejidad de las materias integradas.
2. Se acerca la justicia al lugar del conflicto, pues se atribuye el conocimiento del mayor número de asuntos a la instancia municipal. Así se propone en el proyecto de Código de Procesos, a tenor del artículo 32 relativo a la competencia de los tribunales de justicia por razón del territorio. Se deja en claro que cuando la causa del conflicto radique en infracciones disciplinarias o violaciones de los derechos del trabajo y de la seguridad social a corto plazo, es competente el tribunal del lugar donde radique el centro o establecimiento en el que se ejecuten habitualmente las actividades de trabajo; mientras que para la solución de las controversias sobre seguridad social a largo plazo, es competente el tribunal del lugar de residencia del demandante.
3. Vinculado con el aspecto anterior, se perfeccionarían las facultades y competencias de los tribunales en función de lograr una

tutela judicial efectiva. En este sentido, el proyecto de nueva ley procesal, en lo referido a la competencia por razón de la materia en sede del trabajo y de la seguridad social, plantea dos novedades para los tribunales de instancia: por una parte, abre el acceso a la vía judicial a instancia municipal para demandas con causa en todo tipo de medidas disciplinarias, excepto la de separación del sector o actividad, es decir, ninguna medida agotaría su conflictividad en el propio OJL, como sucede hasta el momento; y por otra parte, abre —finalmente— la posibilidad de recurrir al sistema judicial, agotada la vía administrativa, ante la instancia provincial, por inconformidades con la aplicación de la medida disciplinaria de separación del sector o de la actividad. Como resultado, nacería el hasta ahora inexistente recurso de apelación en la justicia laboral ordinaria contra las resoluciones definitivas adoptadas por los tribunales municipales y, por consiguiente, ante el TSP cuando la primera instancia recaiga en los TPP²³.

4. Se reconoce como fuente de derecho a la jurisprudencia y a los principios generales del derecho, aunque como se sabe cada materia posee principios informadores específicos.
5. Se incorporan los principios procesales, es decir, los generales del proceso común (aunque no taxativamente), ya que igualmente la materia del trabajo y la seguridad social tiene los suyos propios, que en rigor deberían aparecer en dicha nueva ley procesal como

23 Al respecto, al párrafo segundo del artículo 167 del CT se le propone la siguiente redacción: «Las partes pueden reclamar al tribunal municipal popular correspondiente contra lo resuelto por el Órgano de Justicia Laboral»; mientras que el segundo apartado del artículo 213 del RCT quedaría redactado como sigue: «Cuando la demanda se presente ante el Órgano de Justicia Laboral, este la recibe y la traslada al tribunal municipal popular competente, de conjunto con el expediente que haya sustanciado, en el plazo de cinco días hábiles»; y el artículo 215 del RCT, en el sentido de que «contra la sentencia que dicte el tribunal municipal popular puede interponerse el recurso de apelación ante la sala correspondiente del tribunal provincial popular».

lo hacía la LPCALE en su precepto n.º 696, pero que seguirán explícitos en el artículo 168 del CT, que —como se vio en el análisis del trayecto histórico— amplió el catálogo de principios, pero no dejó sin efecto aquel.

En relación con este aspecto, es oportuno considerar que, en materia del trabajo y de la seguridad en predios cubanos, la oralidad de los procedimientos no está asociada explícitamente al empleo de los MASC, sino a la forma predominante en el proceso, aun cuando en la ley que será sometida a aprobación *in commento* se plantea que para la presentación de las demandas en esta sede en proceso sumario «es necesario agotar las vías previas de solución de conflictos establecidas en la ley» (TSP, 2021, art. 535, inc. 3). En su letra, el precepto parece del todo correcto, pero a nuestro criterio puede resultar también ambiguo. ¿A qué ley hace referencia? Si es a las leyes laborales y de seguridad social, ya hemos analizado previamente cuáles son las posibilidades para el empleo de los MASC que estas ofrecen: muy escasas o casi nulas. De lo contrario, ¿cabría pensar en una remisión directa al artículo 93 constitucional? Sin dudas, se trata de un aspecto que debe suscitar un debate que aconseje la reformulación del precepto en cuestión, teniendo en cuenta que en esta sede algunas cuestiones discurren por el cauce prejudicial-judicial y otras por la vía administrativa.

Resulta necesario tener en cuenta los elementos anteriores para la implementación de las nuevas normas laborales en cumplimiento de la recién proclamada Constitución de la República, no solo por su aplicación directa e inmediata ante la inexistencia de una norma específica, sino también por los aspectos novedosos que se han introducido en lo relativo al debido proceso, los cuales consideramos deberán tocar aspectos del proceso laboral, como su inicio, la intervención de las partes y la representación letrada. Este último se considera si hay la necesidad de profesionalización de los presidentes y miembros de los OJL. Por tanto, se aprecian cuestiones pendientes

o no resueltas que ameritan un perfeccionamiento de *lege ferenda* en materia de trabajo y seguridad social.

A partir del análisis, la síntesis y la integración de los aspectos abordados previamente para el contexto cubano, unido a las valoraciones en torno a lo que ha sentado la doctrina y la práctica jurídica internacionales, se propone las siguientes pautas:

1. Judicializar y promover los MASC previos a la interposición de demandas a las secciones de lo laboral de los TMP. Ello no implica la desaparición de los OJL como conquista del sistema de derecho socialista cubano, pero sí su reconversión en instrumentos de conciliación prejudicial para todo tipo de medidas. Una vez incorporados los MASC al proceso laboral, se podrá garantizar que los OJL funcionen como tal, de manera obligatoria y como requisito previo *sine qua non* para activar el poder judicial. Por ejemplo, si los conflictos de los trabajadores contratados por personas naturales autorizadas para ello se conocen de igual manera por las direcciones municipales de trabajo, y de no resolverse por estas vías se recurre al sistema judicial, se equipararía con respecto al trabajo estatal. Judicializar la impartición de la justicia laboral implica, por tanto, que los TMP conozcan las reclamaciones ante todas las medidas disciplinarias existentes en la norma, y da cabida al recurso de apelación para esa instancia.

El reto estaría fundamentalmente en garantizar la celeridad del proceso para que el trabajador se vea lo menos afectado posible desde el punto de vista económico. En ese sentido, este podría transitar por las siguientes fases: a) conciliación, b) fase prejudicial (ante el OJL) y c) fase judicial (TMP para todo tipo de medidas y derechos).

2. Reformar la ley laboral sustantiva, haciendo imperativa la constitución, el impulso de oficio, la capacitación, la supervisión y el control de la actuación de los OJL, lo cual conllevaría la profesionalización de los miembros de los OJL.

Otros estudios tendrán que orientarse a dilucidar lo que denominamos «eslabones perdidos del proceso», por ejemplo:

- ¿Qué sucederá con los centros donde no se constituye el OJL o no se actualiza?
 - ¿Cómo detectar que un fallo del OJL no fue ajustado a derecho? ¿Dónde queda regulado el actuar de las direcciones de Trabajo y la Fiscalía en estos casos?
 - ¿Qué sucede cuando el órgano primario (OJL) se abstiene de conocer el fondo del asunto, alegando incompetencia para ello, cuando en realidad sí la tiene? ¿Se aceptaría tácitamente el traslado de la carga procesal al TMP, considerando que esta falla en la actualidad casi siempre conduce a la solicitud de un procedimiento de revisión ante el TSP, que muchas veces termina revelando su falta de excepcionalidad? ¿Cómo se logrará el equilibrio de recursos ante estas situaciones a partir de lo proyectado en el nuevo Código de Procesos?
3. Asumir con claridad en la nueva ley procesal que lo relativo al debido proceso, de acuerdo con la nueva Constitución de la República (artículo 94 del texto constitucional cubano), se extiende también a lo laboral.
 4. Separar el DPT del CT y su reglamento e independizar el derecho procesal de seguridad social. Esto implicaría transitar hacia la más posible «desadministrativización» de ambas materias. Probablemente deba repensarse también el rol y las posibilidades del INASS en el conocimiento de los conflictos, ya que actualmente los TPP solo conocen de los conflictos de seguridad social a largo plazo, pero a futuro se pretende que no sea así.
 5. Sobre la base del postulado anterior se debe independizar la materia de seguridad social de la laboral y su presencia en todas las instancias, con idéntico *iter* que la laboral, y con una adecuada profesionalización de la judicatura, dada su complejidad

técnico-jurídica. Una reforma a fondo del DPT comprende la sustracción del proceso laboral de la LPCALE y la creación de una norma procesal laboral independiente —lo cual, como ya vimos, no va a suceder a tenor del proyectado Código de Procesos—, así como eliminar, integrar o definir los procedimientos especiales a tramitar.

6. Rescatar o redimensionar el papel de la Inspección del Trabajo como mecanismo preventivo de los conflictos de trabajo y seguridad social, y no como ente destinado a la solución de conflictos colectivos.

En la actualidad, el estudio de la justicia laboral no puede limitarse a criticar o reconocer las falencias de la legislación laboral o de los tribunales de trabajo —desde la base hasta los escalones superiores—, sino que requiere identificar las soluciones que mejor se adecúen a las características y condiciones del escenario laboral y al contexto nacional, como resultado de los estudios doctrinales, las experiencias de otros países con similares sistemas de derecho y el análisis del tracto histórico en el funcionamiento del sistema en el país. Es urgente, pues, que el derecho procesal del trabajo y de la seguridad social se reformule y desarrolle a tono con el nuevo contexto socioeconómico, político y jurídico cubano. Hacia ahí apunta esta modesta contribución.

6. CONCLUSIONES

1. La justicia laboral constituye uno de los aspectos más complejos y polémicos para las ciencias jurídicas, por lo que representa su alcance en las relaciones jurídicas laborales, tanto individuales como colectivas, en función de establecer y aplicar adecuadamente los derechos reconocidos a los trabajadores en cualquier sociedad.
2. Si bien el SJL cubano desde sus inicios contó con un gran consenso y jugó un papel fundamental en la solución de los conflictos laborales, las transformaciones económicas ocurridas en la sociedad

y sus nuevas necesidades han conllevado un inevitable cambio de criterio al respecto, advirtiéndose ya algunas críticas en cuanto a su eficacia, cuyas causas se asocian unas veces al vacío legislativo y otras a la improcedencia del tratamiento hasta hoy previsto.

3. La legislación laboral vigente en materia de solución de conflictos se encuentra envejecida y necesita urgentemente de nuevas formulaciones normativas que independicen lo sustantivo de lo procesal. De ahí que la judicialización de la defensa de los derechos constitucionales en sede laboral, a partir del acceso a la justicia como resultado de procesos disciplinarios o vulneraciones a los derechos de los trabajadores, impone repensar el rol de los OJL, a tenor de la letra de la reciente Constitución de la República de 2019.
4. Aun cuando el nuevo Código de Procesos en desarrollo tiene como propósito el fortalecimiento de la oralidad en todos los procesos que regulará, así como de la actividad conciliadora con derivación a la mediación y a otras formas de solución de controversias, a nuestro modo de ver se aprecia un mayor apego al uso de los MASC en los asuntos civiles-familiares y los relativos al arbitraje comercial internacional. No sucede así en materia del trabajo y de la seguridad social, donde por la naturaleza de los conflictos debe primar la oralidad, y esta debe asociarse mucho más con las formas autocompositivas de los conflictos.

REFERENCIAS

- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977). Ley n.º 4, Ley de Organización del Sistema Judicial. La Habana: 10 de agosto de 1977.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977). Ley n.º 7, Ley de Procedimiento Civil, Administrativo y Laboral. La Habana: 19 de agosto de 1977.

- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1977).
Ley n.º 8, Ley de Organización y Funcionamiento de los Consejos de Trabajo. La Habana: 22 de agosto de 1977.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1984).
Ley n.º 49. Código de Trabajo. La Habana: 28 de diciembre de 1984.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1987).
Ley n.º 62. Código Penal. La Habana: 29 de diciembre de 1987.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (1990).
Ley n.º 70, Ley de los Tribunales Populares. La Habana: 12 de julio de 1990.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2006). Ley de Procedimiento Civil, Administrativo, Laboral y Económico, a partir de la aprobación del Decreto Ley n.º 241, modificativo de la Ley n.º 7/77. La Habana: 26 de septiembre de 2006.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2013).
Ley n.º 116. Código de Trabajo. La Habana: 20 de diciembre de 2013.
- Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba (2019).
Constitución de la República de Cuba. La Habana: 10 de abril de 2019.
- Capote, A. y Gómez, C. (s. f.). Reflexiones críticas al procedimiento de justicia laboral ante reclamación por medida disciplinaria aplicada. <https://www.monografias.com/trabajos94/reflexiones-criticas-al-procedimiento-justicia-laboral-medida-disciplinaria-aplicada/reflexiones-criticas-al-procedimiento-justicia-laboral-medida-disciplinaria-aplicada.shtml>

- Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Justicia y Tribunal Supremo Popular (1992). Resolución Conjunta n.º 1 MTSS-MINJUS-TSP. Normas para la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales y la adecuación del uso de la vía judicial. La Habana: 11 de abril de 1992.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (1992). Decreto Ley n.º 132. Por la que se dispone la generalización del experimento de Villa Clara, sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base en los centros de trabajo. La Habana: 9 de abril de 1992.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (1997). Decreto Ley n.º 176. Ley del Sistema de Justicia Laboral. La Habana: 15 de agosto de 1997.
- Consejo de Estado de la República de Cuba (2014). Decreto n.º 326. Reglamento del Código de Trabajo. La Habana: 12 de junio de 2014.
- Dahlgren, J. (2016). La justicia laboral en la provincia del Chaco. Innovaciones en el procedimiento. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, (17), 131-147. <https://revistas.unne.edu.ar/index.php/rfce/article/view/1565>
- Ferriol, G. (2018). *Derecho del trabajo. Su actualización. ¿Renovación, modernización o refundación?* Organización Nacional de Bufetes Colectivos.
- Martín, A. (2008). Los retos de la justicia laboral en la globalización. En Cavazos, B. (ed.), *El derecho del trabajo en Iberoamérica* (pp. 74-82). Trillas.

- Martínez, V. (2015). Reforma al derecho procesal del trabajo. El exterminio de las Juntas de Conciliación y Arbitraje. *Letras Jurídicas*, (32), 143-162. <https://vlex.com.mx/vid/reforma-derecho-procesal-trabajo-680033857>
- Martínez, V. (2020). Reforma constitucional de la justicia en materia laboral: ejemplo de omisión legislativa. *IUS. Revista del Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla*, 14(45), 181-204. <http://www.scielo.org.mx/pdf/rius/v14n45/1870-2147-rius-14-45-181.pdf>
- Mendoza, J. (2015). *Derecho procesal. Parte general*. Editorial Universitaria Félix Varela.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Tribunal Supremo Popular (1997). Resolución Conjunta n.º 1 MTSS-TSP. Normas sobre la constitución, competencia y funcionamiento de los órganos de justicia laboral de base, así como el procedimiento para la solución de los conflictos laborales en los centros de trabajo y la adecuación del uso de la vía judicial. La Habana: 4 de diciembre de 1997.
- Morales, N. y Fernández, A. (2014). Antinomia y desregulación en el derecho laboral cubano: la función integradora del juez. *Justicia y Derecho*, (22), 87-104.
- Orozco, T. y Echerri, F. (2005). El sistema de justicia laboral cubano. Apuntes y reflexiones. *Revista Cubana de Derecho*, (25), 13-43. <https://cuba.vlex.com/vid/sistema-laboral-apuntes-reflexiones-50234756>
- Reynoso, C. (2012). La justicia laboral, retos y reflexiones. *Alegatos*, (82), 661-692. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r30567.pdf>
- Reynoso, C. (2019). Hacia una nueva justicia laboral en México. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 7(3), 99-125.

- Rojas, G. y Acosta, Y. (2015, diciembre). La capacitación de los órganos de justicia laboral de base y su incidencia en el Hospital 14 de Junio del Municipio de Jobabo, Las Tunas. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*. <http://www.eumed.net/rev/caribe/2015/12/jobabo.html>
- Ruiz, Á. y Ruiz, Á. (2018). La instrumentalización de la reforma constitucional de 2017 en materia de justicia laboral y de seguridad social en México. *Derecho Global. Estudios sobre Derecho y Justicia*, (10), 127-152. <http://www.scielo.org.mx/pdf/dgedj/v4n10/2448-5136-dgedj-4-10-127.pdf>
- Sociedad Cubana de Derecho Laboral y de Seguridad Social (2019). *De lo laboral, brevemente*, 26.
- Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba (1997). Instrucción n.º 157 del Consejo de Gobierno del Tribunal Supremo Popular. La Habana: 8 de diciembre de 1997.
- Tribunal Supremo Popular de la República de Cuba (2021). Proyecto de Código de Procesos. La Habana: 14 de mayo de 2021.
- Trueba, A. (1965). *Tratado teórico-práctico de derecho procesal del trabajo*. Porrúa.
- Viamontes, E. (2007). *Derecho laboral cubano. Teoría y legislación*. Félix Varela.



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.7>

TEORÍA DEL CASO: LITIGACIÓN ESTRATÉGICA ORAL EN TIEMPOS DE VIRTUALIDAD

CASE THEORY: STRATEGIC ORAL LITIGATION IN VIRTUAL TIMES

CÉSAR ABANTO REVILLA

Universidad de San Martín de Porres
(Lima, Perú)

Contacto: cabantor@usmp.pe

<https://orcid.org/0000-0002-0009-3521>

RESUMEN

En el presente ensayo se revisa la importancia de la teoría del caso en el desarrollo del nuevo proceso laboral. Se destaca la relevancia de la oralidad como técnica que busca reemplazar al modelo escritural, así como las complicaciones en el desarrollo de su aplicación, las cuales fueron provocadas por la acelerada virtualidad judicial a raíz de la pandemia de la COVID-19.

Palabras clave: teoría del caso; oralidad; virtualidad.

ABSTRACT

This essay reviews the importance of the case theory in the development of the new labor process. It highlights the relevance of orality as a technique that seeks to replace the written model. It also shows the complications in the development of its application, which were caused by the accelerated judicial virtuality as a result of the COVID-19 pandemic.

Key words: case theory; orality; virtuality.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 15/12/2021

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN

Todo proceso judicial se caracteriza por contener una discusión sobre ciertos hechos, debido a que cada parte presenta en el proceso su propia versión sobre lo acontecido. Con esto no indicamos que una parte tenga la verdad y la otra no, salvo en algunos casos en los que podría corroborarse esta posibilidad. En otros, la presentación de los hechos es el resultado del análisis de una misma situación desde dos o varias perspectivas. El objetivo del proceso, por tanto, es que las dos posiciones o perspectivas compitan entre sí y el juez pueda resolver la controversia tomando en cuenta la que le resulte más convincente (Vinatea, 2013, p. 142).

El litigio laboral es la herramienta para resolver conflictos. Es usado para analizar y asignar los derechos que corresponden a los trabajadores y los empleadores, en mérito del derecho a la tutela judicial efectiva previsto en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución de 1993. Adquiere gran importancia, pues si bien las leyes materiales laborales procuran estrechar las desigualdades entre trabajador y empleador, a través de reglas que las equiparen, estas divergencias se reducirán solo si la ley que establece dichas obligaciones es cumplida.

Si esto no se produce, las desigualdades se mantendrán y la finalidad tuitiva (protectora) de las disposiciones laborales no se cumplirá.

Para hacer efectivos estos derechos resulta indispensable que las normas procesales laborales sean las herramientas adecuadas con las que cuente el Poder Judicial. Para ello, se deberán integrar nuevas tendencias y herramientas que le permitan transformarse en un «vehículo» para la justicia y atender los reclamos de los trabajadores, empleadores y sindicatos.

Para Pasco (2010), la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo (en adelante LPT) de 1996, fue una norma bien estructurada en lo teórico, y correctamente analizada y debatida antes de su promulgación. Sin embargo, se trató de una herramienta que sufrió de una «senilidad precoz», no por problemas internos, sino porque se vio superada por dos fenómenos imprevisibles en ese entonces: una rápida evolución de las nuevas tecnologías y el resurgimiento doctrinario y legislativo del modelo de litigio oral en países cercanos al nuestro, como Chile, Venezuela, Colombia y Ecuador (Pasco, 2010, p. 54).

Vinatea (2013) considera que el proceso regulado por la LPT era uno de corte esencialmente escrito y de larga duración, similar en su estructura al proceso civil. Era de carácter casi epistolar, pues las partes comunicaban sus posiciones por escrito como si fueran cartas. El juez las resolvía y todo se notificaba a través de un servicio de mensajería (p. 140).

Como hemos señalado, era un proceso burocrático, formalista, no expeditivo y lento, diseñado para que demore no menos de cinco años, con una estructura fragmentada en varias actuaciones y diligencias, las cuales no eran adecuadas para la restauración de los hechos. Los actores del proceso eran específicos y las medidas cautelares, limitadas. Por su parte, los jueces tenían un papel casi secundario (Abanto, 2020, p. 20).

Por ello, en el 2010, apenas catorce años después de la dación de la LPT, se dictó la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), que establece otro paradigma en el cual se facilita la interpretación y el acatamiento de las leyes laborales cuando fueran soslayadas, para resolver todo reclamo. Esto mediante la implementación de un proceso basado en la oralidad, en el que la concentración en una audiencia le permita al magistrado juzgar y sentenciar en un solo acto, dejando de lado el antiguo modelo escritural y fragmentado de la norma anterior.

El nuevo proceso, prevalentemente oral, se sustenta en los principios de concentración, inmediación, veracidad, celeridad y economía procesal. Además, prioriza el fondo antes que la forma con procedimientos diseñados para durar, en teoría, un año. Se considera una menor presencia de actuaciones y diligencias; aumenta la legitimidad y las reglas para la comparecencia, y la obtención de toda especie de medidas cautelares; y prioriza el rol principal del juez, cuya competencia se ampliará a partir de su especialidad.

La reforma presenta tres características: 1) la primacía de la litigación oral; 2) el empoderamiento del juez, asumiendo un rol protagónico; y 3) el uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Como bien señala Higa (2009), es precisamente el carácter oral del proceso regulado por la NLPT el que habilitará la aplicación plena de la teoría del caso: relato de hechos del que se derivan proposiciones fácticas que, una vez confrontadas con la otra parte, determinarán los hechos que serán objeto de prueba (p. 6).

Así, la defensa de cada parte en el proceso se debe construir con hechos, pruebas y derechos, elementos cohesionados a partir de los pasos que exige la teoría del caso. Estamos, a fin de cuentas, ante el despliegue y la realización de una estrategia, es decir, ante la necesidad de trazar movimientos lógicos encaminados a obtener un solo resultado:

convencer al juez de que nuestra visión de los hechos —y no la de la contraparte— es la correcta y la que debería asumir al emitir su sentencia.

En este artículo, pretendemos revisar la importancia de la teoría del caso en el desarrollo del proceso laboral, destacando la relevancia que la oralidad le brinda, así como las complicaciones que para su aplicación ha provocado la acelerada virtualidad judicial derivada de la aparición imprevista de la COVID-19.

2. LITIGACIÓN ORAL: NUEVO PARADIGMA

El modelo implementado por la NLPT permite la consolidación de los principios de inmediación (la actuación, el análisis, la valoración y la interpretación directa de la prueba por el juez); la oralidad (la expresión de las partes en contacto comunicacional con el juez, quien las apreciará e interpelará de forma directa, generando un nexo de interacción con ellas, los hechos, las pruebas y el derecho invocado); la concentración y la unidad (se centralizan las actuaciones y diligencias en una sola unidad, grabada en audio y video); la contradicción (la actividad permanente de los sujetos procesales al exponer su caso a fin de generar convicción en el juez y la contraparte); la imparcialidad (el caso será definido por un tercero sin vínculos o nexos con los actores procesales); y la publicidad (todas las personas podrán acceder al contenido de la diligencia, al ser pública y abierta).

El nuevo modelo es distinto al proceso concebido por la LPT, la cual estableció una oralidad caricaturizada, pues las actuaciones orales luego se convertían, de acuerdo con la formalidad establecida, en escritos o actuaciones leídas a viva voz (Pasco, 2010, p. 55). En teoría, era un sistema mixto que conjugaba lo oral y lo escrito, pero en realidad era una esquema escritural, ya que la mayoría de los actos se realiza bajo esa forma, incluso los que se desenvolvían de forma oral, que luego eran transformados en escritos plasmados en actas.

El éxito de la aplicación de la oralidad estará condicionado al uso intensivo de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), herramientas indispensables de la modernidad que se espera coadyuven a brindar ventajas en términos de celeridad y eficiencia de los procesos laborales, especialmente a través de 1) la utilización de la notificación electrónica (salvo para el traslado de demanda), no solo para reducir los costos del papel y la mensajería al Poder Judicial, sino para acortar la morosidad del tiempo de envío de las resoluciones¹; 2) la filmación de las actuaciones (audiencias de conciliación, de juzgamiento y de vista de causa) para superar el engorroso acto de redacción de actas; 3) tener una jurisprudencia clasificada, por lo que el Poder Judicial colocará en sus portales informáticos las sentencias que constituyen jurisprudencia vinculante; 4) expandir la utilización del Expediente Judicial Electrónico (EJE), en sustitución integral del expediente físico, es decir en papel; entre otros aspectos.

El papel de actor principal del juez en la conducción del litigio es el rasgo central de la NLPT, sea en el manejo de las actuaciones probatorias como en su actuación en las diligencias de conciliación y juzgamiento. Se pretende lograr un equilibrio verdadero entre los actores para concretar otro de los aspectos centrales del nuevo proceso laboral: el principio protector, a fin de descartar que la desigualdad infecte al resultado de la litis. Además, la prevalencia del fondo a la forma, la aplicación de los requisitos y los presupuestos del proceso siempre hacia lo más favorable a su continuidad, respetando el debido proceso, la tutela efectiva y la sanción de inconductas de todo partícipe.

Se busca volver más simple y oportuna la justicia laboral, a través de la caracterización del nuevo litigio como un debate oral —conviviendo con lo escrito, pero con prevalencia del primero— para que en

1 Por ello, las partes deben contar obligatoriamente con una casilla electrónica, las mismas que son gestionadas y administradas a través del Sistema de Notificaciones Electrónicas del Poder Judicial (SINOE): <https://casillas.pj.gob.pe/sinoe/login.xhtml>.

un solo juzgamiento o audiencia, registrados en audio y video, el juez pueda escuchar las posiciones de las partes y posteriormente valore todas las pruebas, resolviendo así el conflicto con la mayor cercanía posible de la verdad material o real.

Como anota Toledo (2020), en el numeral 12.1 del artículo 12 de la NLPT, las audiencias son sustancialmente un debate de las partes, quienes buscan que su posición prevalezca. Estas son presididas por el juez, quien puede interrogar a los intervinientes, a sus abogados y a los terceros participantes en cualquier momento, quedando registradas dichas actuaciones en audio y video para garantizar la fidelidad, conservación y futura reproducción de su contenido (Toledo, 2020, p. 131).

Por su parte, Núñez (2019) precisa que si bien la NLPT establece que la oralidad es «un principio» (Título Preliminar, artículo I) (pp. 578-579), postura respaldada por autores como el colombiano Devis Echandía, en el plano nacional Pasco y De los Heros la consideran más bien como «un sistema». Otros tratadistas, como el uruguayo Santiago Pereira, la ven más como «una técnica», al ser un medio de expresión o comunicación, postura a la cual se adscribe Núñez (2019) al concluir que la oralidad no es transversal al desarrollo de todo el proceso laboral, sino una herramienta que va a desplegar sus virtudes y fortalezas únicamente en las audiencias (pp. 581-589).

Compartimos esta apreciación, pues la oralidad no reuniría las exigencias propias para ser considerada un principio: no encarna en sí ningún valor ético-jurídico específico. Sin embargo, es un mecanismo que facilita la materialización de principios o características que se esperan del proceso laboral. Es una manera de transmitir el conocimiento a través de la voz humana. Junto con la escritura, son dos especies del mismo género: la palabra.

Para Guillén (2011), el juicio verbal debe constituir un instrumento óptimo para conseguir las pretensiones procesales que afectan a las

relaciones laborales y de la seguridad social. Esto debe darse a través de un mecanismo ágil, rápido y flexible, que al mismo tiempo facilite el acceso a la prestación jurisdiccional, cuyo objetivo central es la búsqueda de la verdad material, un especial compromiso de la judicatura ante reclamos de esta naturaleza (p. 126).

En todo caso, queda claro que al trasladarse a la oralidad, el nuevo proceso laboral va a requerir que el abogado litigante extreme sus habilidades para la elaboración de la teoría del caso, la misma que se conforma de tres elementos vinculados e interdependientes: lo fáctico, lo probatorio y lo jurídico.

No obstante, una década después de iniciada la reforma procesal basada en la oralidad, la pandemia de la COVID-19 llegó de forma imprevista, confinando a las partes en sus domicilios. Esto obligó al Poder Judicial a implementar aceleradamente un modelo operativo que estaba siendo desarrollado de forma lenta y gradual: la virtualización. En el capítulo siguiente, veremos cómo se relaciona esta «nueva realidad» con la oralidad.

3. LA VIRTUALIZACIÓN DEL PROCESO LABORAL

Para Susskind (2020), la incorporación de la tecnología a la justicia debe partir de esta premisa: «concebir a los Tribunales no como un lugar, sino como un servicio» (p. 125). Este servicio, en todo caso, debe asegurar el cumplimiento de baremos, criterios y reglas que se apliquen y estén a la mano de todos los sujetos procesales durante el desarrollo de la litis. De no ser así, se generarían dudas y especulaciones que podrían ensombrecer la garantía de una tutela judicial igual para todos, lo que afectaría el derecho y acceso a un debido proceso legal.

Al inicio de la pandemia, Huerta (2020) formuló algunas preguntas válidas en relación con el futuro de la aplicación de la virtualidad a la NLPT:

¿El proceso laboral actual podría aplicarse sin más? *¿No será acaso necesario formular ajustes de emergencia al proceso?* ¿Puede afectarse algunos aspectos del proceso, relacionados con sus principios basilares? ¿Hasta qué punto podría atenuarse la inmediatez, la concentración y, sobre todo, la oralidad? (párr. 8, cursivas nuestras).

Desde esta perspectiva, las audiencias de conciliación y de juzgamiento, y la única, las cuales son orales y concentradas, además de tener una mayor mediación del juez con respecto a las partes y las pruebas, a través de la comunicación oral, en teoría serían incompatibles con el distanciamiento social; pero la justicia laboral no puede detenerse, pues responde a otro drama social.

En dicho escenario, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial emite diversas Resoluciones Administrativas, como la n.º 115-2020-CE-PJ, en la que dispone la suspensión de las labores de la entidad, así como los plazos procesales y administrativos. Posteriormente, al encontrarse en un régimen de trabajo remoto la mayor parte de su personal judicial y administrativo, se emite la Resolución Administrativa n.º 129-2020-CE-PJ que, entre otras acciones de reactivación gradual, habilita la realización de audiencias virtuales (literal b, numeral 5.8). Asimismo, consideramos la Resolución Administrativa n.º 190-2020-CE-PJ, mediante la cual fue aprobado el Protocolo de adecuación de los procedimientos del Módulo Corporativo Laboral (MCL) y Sala Superior, en la que se establecen las nuevas reglas procedimentales a ser aplicadas en la especialidad. Estas medidas implicaron una reforma forzada de algunas formalidades previstas por la NLPT, justificables en mérito del principio de flexibilidad.

En un inicio existió resistencia y cuestionamientos a la virtualidad, pero autores como Vergel y Cavani (2020) aclararon que la realización de audiencias no presenciales sí era compatible con la legislación procesal, específicamente en los siguientes términos:

A pesar de que la Ley Orgánica del Poder Judicial y el Código Procesal Civil de 1993 se elaboraron en una era pretecnológica (al menos en el Perú), en un contexto como el actual, en que sencillamente no se puede salir de casa para asistir a las clásicas audiencias e informes orales, creemos que **ninguna de sus normas otorga derecho a una audiencia presencial o, lo que es lo mismo, no hay norma que prohíba o sea incompatible con la posibilidad de llevar a cabo audiencias virtuales.**

De hecho, desde el ámbito constitucional, la realización de audiencias virtuales no se encuentra prohibida, dado que estas ya se realizan en el ámbito penal así como en procedimientos ante la OCMA. Asimismo, el hecho que las audiencias y la actuación de medios probatorios deba realizarse ante el juez (art. V, CPC) y que este deba dirigirla personalmente (art. 202, CPC) no quiere decir que no pueda realizarse a través de un computador.

[...]

En suma, **si bien las partes tienen derecho a una audiencia porque así lo prevé la ley, no tienen derecho a una *audiencia presencial*** (párrs. 13-19, negritas nuestras).

Sobre este tema, Lama (2020) indica que el principio de inmediación, que inspira a la oralidad, aplica si las partes y el juez están uno frente al otro y en el mismo lugar con el objetivo de garantizar una interacción personal (pp. 11-12). Por tanto, la virtualidad vulneraría los derechos de defensa y a un debido proceso, pero —en realidad— estos argumentos no son válidos, pues lo que interesa en la oralidad es el diálogo: la comunicación simultánea o en tiempo real. Existe oralidad e intermediación si uno habla y el otro escucha, a saber, cuando el diálogo unilateral se convierte en bilateral, es decir, que cada uno participe escuchando y hablando. Por ello, puede afirmarse que si la audiencia virtual asegura comunicación directa y en tiempo real, de modo que el diálogo y la interacción entre los sujetos del proceso no se afecte, quedarán resguardados los derechos de defensa, al debido proceso y al principio de intermediación.

Puede que algunas de las medidas que se tomaron, como la presentación previa de las contestaciones o la notificación de las sentencias a las casillas electrónicas, en teoría, hubieran requerido la reforma de los artículos 43 y 47 de la NLPT, pero la realidad es que haber esperado dichas modificaciones no solo hubiera contravenido al principio de celeridad, sino especialmente al principio protector. Por ello, de forma excepcional y en virtud al citado principio de flexibilidad, resultan admisibles estas acciones temporales.

Corrales (2020) agrega que el Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, en su 32.º Período de Sesiones del 27 de junio de 2016, adoptó el «derecho humano de acceso a internet» (numeral 5), fundamentado en los principios generales de acceso, pluralismo, no discriminación y privacidad, que han derivado en la aparición de la «e-justicia». En tal sentido, el «e-proceso» se cimentará sobre los principios de la conectividad, la concentración procesal digital, la economía y la celeridad en el uso del internet, la intermedialidad, la autenticidad, la instantaneidad, la ciberseguridad, la transparencia tecnológica, la extraterritorialidad y la interoperabilidad (Corrales, 2020, pp. 3-4).

A su entender, el impacto de la desmaterialización de los procesos laborales regidos por la NLPT, acorde con los principios anunciados, así como el ingreso acelerado de la justicia a la era digital con las audiencias virtuales, el trabajo remoto (teledespacho judicial) y los estudios jurídicos virtuales, modificarán actuaciones procesales transitoriamente durante la pandemia. Sin embargo, al ser un eje central de la optimización del derecho a la tutela efectiva y al debido proceso, deberían implementarse de forma definitiva (Corrales, 2020, p. 24).

Una vez verificado que la virtualización del proceso judicial laboral no afecta en la teoría ni en la práctica al desarrollo pleno de la oralidad prevista en la NLPT es el turno de revisar las características de la teoría del caso en esta materia.

4. EL DESARROLLO DE LA TEORÍA DEL CASO

Como nos recuerda Benavente (2011), encontramos el origen de esta teoría en la literatura anglosajona, en la que se representa la idea eje que propició el despliegue de las energías y las estrategias que diseñan los eslabones argumentativos a ser presentados en las distintas audiencias del proceso. Por tanto, no se trata solamente de una historia, versión o explicación narrada, pues tiene un significado mayor: dotar a las partes de un análisis planificado del proceso, ordenando y clasificando la información, adecuando los hechos al marco legal y obteniendo los argumentos básicos para tomar decisiones importantes. No se le puede reducir a su fase expositiva, pues es un mapa o una guía que se construye desde el momento que se conocen los hechos materia de la litis, e implica la articulación de los elementos fáctico, probatorio y jurídico (Benavente, 2011, pp. 42-43).

En tal sentido, para que podamos afirmar que estamos frente a un caso será necesario 1) contar con un cuadro de los hechos principales y secundarios (elemento fáctico); 2) contrastar estos hechos con la prueba, de modo tal que cada uno de ellos —o al menos los principales— cuenten con un medio de convicción (elemento probatorio); y 3) constatar que estos hechos tienen relevancia jurídica, al ser subsumibles dentro de alguna norma laboral vigente y aplicable.

En suma, es la herramienta metodológica por excelencia que tienen las partes para poder construir, recolectar, depurar y exponer su posición estratégica ante los hechos materia de proceso. Por otro lado, es un sistema o aparato conceptual que permite articular los tres niveles o elementos mencionados, lo cual no solamente beneficiará a las partes, sino también al juez, pues se le brindará una carga informativa que le permitirá contar con los elementos de juicio y la decisión para resolver el conflicto de intereses.

Por ello, Baytelman y Duce (2004) señalan que para un juez la teoría del caso es «un sillón cómodo y mullido desde el cual apreciar la información que el juicio arroja, en términos tales que si el tribunal contempla el juicio desde ese sillón, llegará a las conclusiones que le estamos ofreciendo» (p. 90). Esto en la medida de que esta teoría es el camino que debemos seguir y mantener con el objetivo principal de convencer al juez de que nuestra perspectiva de los hechos, sustentada en pruebas y derecho, es la que debe tener en cuenta, descartando así la de nuestra contraparte.

En la misma línea, Hidalgo (2013) precisa que se admite a la teoría del caso como recurso pedagógico que se utiliza para las distintas etapas del proceso que guiará toda la investigación, se someterá al contradictorio en el juicio oral y, finalmente, se validará o rechazará en la sentencia (p. 32). Desde la perspectiva del proceso penal, agrega que esta puede cambiar e ir evolucionando hasta la acusación fiscal, a partir de la cual será inamovible porque en el juicio oral ya no se puede generar nueva evidencia (Hidalgo, 2013, p. 41).

Higa (2009) sostiene que la teoría del caso es una historia lógica y persuasiva sobre la ocurrencia de determinado evento y sus consecuencias legales. El caso es un relato lógico, ordenado, claro y persuasivo que realizan las partes sobre los hechos que sustentan su pretensión: no es una simple descripción de hechos, sino un relato que tiene como objetivo convencer al juez con respecto a lo que sucedió en la realidad. Este relato se construye con base en la evidencia disponible (Higa, 2009, pp. 6-7). Además, el autor sostiene que, siguiendo las ideas de Sun Tzu en *El arte de la guerra*, el diseño de la estrategia debe respetar los siguientes principios:

1. Conócete a ti mismo: conoce las fortalezas y las debilidades tanto de tu caso como de ti mismo. Hay que identificar los puntos fuertes y débiles de las hipótesis que se maneja, a efectos de concentrar toda la argumentación en los aspectos sólidos y prever los

ataques a nuestro flanco menor; asimismo, priorizar los intereses del cliente: hasta dónde puede llegar y cuáles son los riesgos que aceptará.

2. Conoce a tu contraparte: conoce las fortalezas y las debilidades de tu contraparte, indagando —hasta donde sea posible— los intereses subyacentes de su pretensión, a fin de anticipar sus movidas, y explorando las diversas posibles soluciones alternas al caso: negociación, conciliación, transacción, etc.
3. Conoce y, si puedes, elige el campo en el cual se resolverá la disputa: conoce el foro en el que se desarrollará el conflicto y, en tanto sea posible, busca la manera de derivarlo —de forma válida— a una sede competencial judicial en la que puedan tener una mayor receptividad con respecto a tu propuesta (Higa, 2009, pp. 3-4).

Asimismo, para dicho autor, la hipótesis está compuesta por elementos que pueden desagregarse en partes mínimas, lo que permitiría organizar los hechos que tienen que ser probados. Esta actividad permitiría determinar si todos estos elementos están dentro del supuesto de hecho de la norma a invocar. Para lograr esto resulta necesario desagregar en partes mínimas la norma cuya aplicación se solicita. A partir de ello, el abogado visualizará la estrategia a aplicar y las proposiciones fácticas que formulará, según cada uno de los elementos establecidos en la norma. Estas, a su vez, servirían como imanes que atraerán a las proposiciones probatorias relevantes (Higa, 2009, p. 12).

Para Navarrete (2020, pp. 25-29), demandante y demandado son dueños de una verdad fáctica y jurídica —generalmente opuesta entre sí— en relación con la ocurrencia de los hechos, y el rol del juez dentro del proceso será determinar cuál de estas versiones constituye o se aproxima lo más cercano a la verdad material. Por eso, la teoría del caso constituye una suerte de mirilla o un lente por el cual las partes invitan al juez a mirar la realidad sobre una lectura intencionada y

direccionada que les permita explicar lo sucedido. En tal sentido, para que dicha propuesta sea exitosa debe cumplir ciertas características:

1. Ser uniforme: la propuesta debe ser única, evitando variaciones en lo fáctico o jurídico a lo largo del proceso. Si bien puede aceptar ciertos ajustes menores o superficiales, que atiendan a lo planteado por la contraparte, estos no pueden ser cambios sustanciales, ya que cuando el litigante expone distintas versiones resta fiabilidad a su declaración, y su teoría no resultará creíble para el juez. En esa línea se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República en el considerando décimo cuarto de la Casación Laboral n.º 0007-2012, La Libertad, al señalar que

para la construcción de la teoría del caso se exige [...] seguir el orden de lo jurídico, lo fáctico y lo probatorio, culminando con la fórmula de una historia con sentido [...] relevante [...], y además mantener la misma orientación a lo largo del proceso con la finalidad de que los hechos —sustentada en la prueba indicada— y expuestos ante el juez ganador resulten creíbles, añadiendo que una alegación variante desde el escrito postulatorio hasta los alegatos en audiencia de juzgamiento o audiencia única, según se trate de un proceso ordinario o abreviado laboral, respectivamente, no puede sino conllevar a la convicción del órgano jurisdiccional acerca de la no veracidad de los hechos expuestos como defensa.

Las reglas de oralidad permiten que se realicen aclaraciones sobre aspectos que no se profundizaron en la demanda o la contestación, siempre que de los hechos o la prueba ofrecida pueda desprenderse ello. Sin embargo, se debe tener el cuidado para que esta adecuación no se convierta en un discurso contradictorio, alternativo o distinto.

En el tema 4 del Pleno Jurisdiccional Distrital Laboral de Lima del 2017 se abordó un aspecto relacionado con la prevalencia de

la oralidad reconocida en el artículo 12 de la NLPT, y se concluyó que ello «no implica la permisión de la alegación de hechos nuevos y distintos a los alegados en la demanda o contestación de la demanda».

2. Ser autosuficiente: la propuesta debe dar cuenta de los hechos de tal manera que sea lo más perfecta posible. Es recomendable dejar de lado todos aquellos hechos accesorios intrascendentes que no van a sumar para acreditar las circunstancias de la hipótesis jurídica que se desea aplicar. A su vez, debe ser capaz de responder a cualquier hecho que se pueda discutir en el proceso. Por eso, al formular nuestra teoría debemos pensar desde distintos ángulos: el nuestro y el de la contraparte, e inclusive desde la perspectiva del juez.

No se puede permitir que existan «cabos sueltos» o circunstancias relevantes que no puedan ser explicadas por nuestra versión. Esto implica dotar de lógica y sentido al conjunto de hechos que rodean un caso, permitiendo presentar la idea con alto nivel de consistencia y evitando que la contraparte dañe esa coherencia interna con hechos que no seamos capaces de explicar. La autosuficiencia no es solo a nivel de hechos, sino también en lo jurídico.

3. Ser verosímil: esto implica que la historia que la compone sea creíble. Para ello, los hechos narrados deben ser contrastados en la realidad, a través de pruebas que los acrediten, dejando de lado aquellos argumentos que, por contradicción o falta de pruebas, puedan ser calificados como falsos. Los acontecimientos deben ser materialmente realizables. Mentir con respecto a ellos no es aconsejable, ni ética ni estratégicamente, pues la historia podría perder credibilidad y la teoría se vendría abajo. La verdad tiene un valor fundamental: es una regla superior que ha sido elevada a la calidad de principio (NLPT, Título Preliminar, artículo I).

Si bien alguna de las partes puede considerar que aceptar determinados hechos implicaría el reconocimiento de derechos a favor de la otra, y tal vez sería mejor ocultar información, negar los hechos o contar una historia distinta, esto más bien podría perjudicar nuestra teoría, pues el artículo 29 de la NLPT permite al juez extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes, de acuerdo con la conducta que asumieron en el proceso.

4. Ser clara: la sencillez o la complejidad dependerán de las características fácticas y jurídicas que apoyan la pretensión. La claridad implica que la forma de transmitir la teoría permita que la contraparte y especialmente el juez comprendan lo que se quiere y por qué se quiere. Un caso puede ser sencillo, pero el litigante sin formación sólida puede complicar su comprensión al no comunicarlo de forma coherente; otro puede ser complejo, al estar rodeado de múltiples hechos o pruebas, pero la capacidad del abogado debe generar que el mensaje sea eficiente. El mensaje del litigante en el proceso deberá ser conciso, preciso y macizo. No puede ni debe ser confuso, difuso ni profuso.

Sobre este punto, Estalella (2014) sostiene que los argumentos o silogismos deben construirse para fundamentar el objetivo fijado central y los objetivos colaterales, partiendo siempre de la premisa «un argumento-una evidencia». Además, si bien en ciertas oportunidades nos vamos a ver ante casos en los cuales contemos con una escasez de hechos o pruebas, el abogado debe construir los mejores argumentos posibles con las herramientas que tenga a la mano, e incluso las que pueda recabar de la contraparte o los terceros, sea de forma directa o a través de requerimientos judiciales impulsados mediante pruebas de oficio (Estalella, 2014, p. 207).

Ya entrando en el terreno laboral, Vinatea (2013) reconoce que cualquiera que se encuentre litigando bajo las reglas de la NLPT sabe que la audiencia de juzgamiento —pública y registrada en video—

constituye el eje del proceso y, en la práctica, es la única oportunidad para convencer al juez de que los hechos ocurrieron como uno afirma (p. 139). Estos, sin embargo, responden a versiones diferentes entre sí: heterogéneas y fragmentadas por cada una de las partes. El proceso judicial servirá para reconstruir los hechos: es un juego en el que interactúan dos partes haciendo exactamente «lo mismo», pero pretendiendo satisfacer un interés concreto «distinto». Ganará el juego quien alcance su objetivo y evite que el otro logre el suyo.

Ello nos ubica frente al problema de la verdad de los hechos en el proceso. Si bien alcanzar la verdad material es una expectativa legítima de la sociedad —y en el proceso laboral se aspira a ello—, lo cierto es que encontrarla dependerá de muchos factores que no necesariamente concurren con ella y pueden conducir a una verdad «formada» en el proceso. No a una verdad meramente formal, sino a una que será elaborada en un escenario en el cual la verdad material actúa como un ideal que permite diseñar las reglas de un proceso justo y eficaz, en el cual se producirá esta verdad «formada»; es decir, un resultado al cual podríamos llamar la verdad «oficial» (Vinatea, 2013, p. 143).

Como añade el propio Vinatea (2013), todo abogado litigante hace uso de la estrategia, y lo esencial es saber que esta responde a un método común para todos los procesos planificados: analizar el entorno (sede judicial en la cual se actuará), nuestras capacidades o recursos, y, sobre todo, la estrategia de la contraparte (pp. 144-145). El conocimiento de la jurisdicción es fundamental, pues nos permitirá saber de las decisiones que ha tomado, así como las tendencias, las costumbres y las tradiciones en relación con la materia bajo controversia. Debemos ser capaces de responder cuestiones elementales como ¿qué casos ha resuelto el juez? ¿Qué posición tiene en tal o cual materia? ¿Cómo actúa en las audiencias?

En resumen, el rol de los abogados en la implementación de la estrategia que se va a aplicar en cada teoría del caso es fundamental.

Además, vendrá impregnada con un sello particular y característico que lo distinguirá en el foro. Esto implica que el litigante se debe enfocar en desarrollar una adecuada preparación teórica, fortalecer su capacidad de argumentación y trabajar en una organización estructurada de su discurso, siguiendo un orden lógico y cronológico que «blinde» a su discurso de credibilidad.

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2020). Litigación en materia laboral: de la oralidad y la virtualización del proceso. *Soluciones Laborales*, (155), 18-34.
- Baytelman, A. y Duce, M. (2004). *Litigación penal: juicio oral y prueba*. Universidad Diego Portales.
- Benavente, H. (2011). *La aplicación de la teoría del caso y la teoría del delito en el proceso penal acusatorio*. J. M. Bosch Editor.
- Corrales, R. (2020). El advenimiento de la e-justicia laboral 2.0. *Derecho y Cambio Social*, (61), 1-25. https://www.derechoycambiosocial.com/revista061/El_advenimiento_de_la_e_justicia_laboral.pdf
- Estalella, J. (2014). *El abogado eficaz. Cómo convencer, persuadir e influir en los juicios*. Wolters Kluwer.
- Guillén, J. (2011). Notas sobre el proceso laboral oral. En *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. 125-146). Jurista Editores.
- Hidalgo, J. (2013). *Hacia una teoría del caso mexicana*. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Higa, C. (2009). *El arte de la guerra y los tres principios para diseñar la estrategia del caso*. Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Huerta, H. (2020, 25 de marzo). Proceso oral y pandemia. *Actualidad laboral*. <https://actualidadlaboral.com/proceso-oral-y-pandemia/>

- Lama, H. (2020). Oralidad, intermediación y audiencias virtuales. En *Comentarios sobre la Oralidad Civil* (pp. 5-12). Gaceta Jurídica.
- Navarrete, A. (2020). *Manual de litigación oral en materia laboral*. Gaceta Jurídica.
- Núñez, S. (2019). Transversalidad de la oralidad en el nuevo proceso laboral. En Arce, E. et al. (eds.), *Los desafíos actuales del derecho del trabajo. Libro homenaje al Dr. Omar Toledo Toribio* (pp. 577-590). Gaceta Jurídica.
- Pasco, M. (2010). Oralidad, un nuevo paradigma. *Soluciones Laborales*, (25), 54-60.
- Susskind, R. (2020). *Tribunales online y la justicia del futuro*. Wolters Kluwer España.
- Toledo, O. (2020). *Instituciones de Derecho Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.
- Vergel, A. y Cavani, R. (2020, 12 de abril). ¿Audiencias judiciales virtuales? *La Ley*. <https://laley.pe/art/9543/audiencias-judiciales-virtuales>
- Vinatea, L. (2013). Litigación, estrategia y proceso laboral. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 139-165). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.8>

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE ARMAS EN LA NOTIFICACIÓN DE LA CONTESTACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

THE PRINCIPLE OF EQUALITY OF ARMS IN THE NOTIFICATION OF THE RESPONSE IN THE ABBREVIATED LABOR PROCEEDINGS OF THE NEW LABOR PROCEDURE LAW

LIZ MENDOZA MEZA

Universidad Peruana Los Andes
(Huancayo, Perú)

Contacto: a72658e@upla.edu.pe

<https://orcid.org/0000-0003-3987-439X>

RESUMEN

El presente artículo tiene por objeto analizar la disposición contenida en el artículo 49, inciso 1), de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sobre el momento en que el juez entrega al demandante la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios, y la posible afectación al principio de igualdad de armas. A partir de este planteamiento, pretendemos

discurrir sobre los alcances del principio de igualdad procesal y el rol del juez en el proceso laboral.

Palabras clave: proceso como sistema de garantías; principio de igualdad de armas; objeto de la notificación; rol del juez; proceso laboral.

ABSTRACT

The purpose of this article is to analyze the provision contained in article 49, paragraph 1), of the New Labor Procedure Law, regarding the moment in which the judge delivers the copy of the answer and its annexes to the plaintiff, granting him/her a prudential time to review the evidence, and also regarding the possible affectation to the principle of equality of arms. Based on this approach, we intend to discuss the scope of the principle of procedural equality and the role of the judge in the labor process.

Key words: process as a system of guarantees; principle of equality of arms; object of the notification; role of the judge; labor process.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 23/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

La notificación de las resoluciones judiciales permite a la parte procesal ejercer el derecho de contradicción. Sin embargo, cuando el legislador diseña la norma, de tal manera que una de las partes procesales se ubica en una posición de desventaja procesal, ¿cuál sería el papel del juez frente a esta situación jurídica que afecta a una garantía procesal?

El presente trabajo tiene por objeto analizar la disposición contenida en el inciso 1) del artículo 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 (en adelante NLPT), en relación con lo dispuesto en la notificación de la contestación y los anexos a la parte procesal demandante. Asimismo, se considerará el tiempo prudencial que

otorga el juez para el derecho de defensa en la audiencia única, de qué manera esta disposición afecta al principio de igualdad de armas y cuál sería finalmente el papel del juez en el proceso laboral en la NLPT.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La audiencia única en el proceso abreviado laboral, a diferencia de la audiencia de juzgamiento del proceso ordinario laboral, concentra en un solo acto procesal las siguientes etapas: 1) conciliación, 2) confrontación de posiciones, 3) actuación probatoria, 4) alegatos y 5) sentencia. En lo que concierne al momento de la notificación de la contestación a la parte demandante en la audiencia única, el inciso 1 del artículo 49 de la NLPT dice textualmente:

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos (Congreso de la República del Perú, 2010).

Como es de notarse, la notificación de la contestación a la parte procesal demandante se realiza luego de concluida la etapa de conciliación. Es justo en aquel momento cuando el juez hace entrega al demandante de la contestación con sus respectivos anexos. Es decir, recién en el acto de la audiencia única se notifica personalmente a este último con la contestación. Nótese que su defensa tendrá que preparar su estrategia, evaluar los medios probatorios y responder a la fórmula conciliatoria en el tiempo que fijará el juez atendiendo a la naturaleza del caso.

En la práctica judicial, los juzgados laborales vienen otorgando un tiempo de entre diez y treinta minutos, con lo que atienden a la

naturaleza de la pretensión. Para tal efecto, disponen la suspensión del audio y el video de la audiencia única, salvo los supuestos de prueba de oficio, que son casos en los cuales se suspenderá la audiencia y se citará a una nueva fecha para su continuación. Como es de apreciarse, existe un desequilibrio procesal entre las partes, circunstancia que no podría desatender el juez laboral.

En esa línea, sostenemos que una interpretación formal del inciso 1) del artículo 49 de la NLPT colocará a la parte demandante en una circunstancia de desventaja frente a la parte procesal demandada en su derecho a preparar su defensa. Esto es, preparar la estrategia de defensa, ofrecer los medios probatorios destinados a sustentar una cuestión probatoria, elaborar adecuadamente la fórmula conciliatoria y otros. Todo ello dentro del tiempo prudencial que concederá el juez.

Cabe recordar que el inciso 2) del artículo 50 del Código Procesal Civil señala que los jueces tienen el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes en el proceso¹. Asimismo, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT establece como fundamento del proceso laboral la observancia del debido proceso².

A partir de esta problemática, cabe preguntarse lo siguiente: ¿el tiempo prudencial que otorga el juez laboral al demandante para revisar la contestación y sus anexos en la audiencia única del proceso abreviado laboral afecta al principio de igualdad de armas? ¿Cuál es el papel del juez en el proceso laboral frente a la afectación del principio de igualdad de armas? A partir de estas cuestiones, abordaremos los

1 En relación con la igualdad de las partes en el proceso, el Código Procesal Civil peruano establece en el inciso 2) de su artículo 50 que el juez tiene el deber de hacer efectiva la igualdad de las partes en todo el proceso; sin embargo, esta facultad debe estar permitida por la norma.

2 La NLPT, en lo concerniente a la igualdad de armas, establece que el juez debe observar el debido proceso. Esto implicará observar la igualdad de armas durante el proceso.

alcances del principio de igualdad de armas y el papel del juez en el proceso laboral desde una perspectiva del proceso como garantía.

3. EL PROCESO COMO SISTEMA DE GARANTÍAS

En la doctrina procesal se han discutido dos tipos de sistemas de proceso. Los más conocidos son el sistema privatístico y el sistema publicístico. En el primer sistema se define al proceso por el monopolio de las reglas que tienen las partes en el proceso. Así, estamos frente a un procedimiento en el cual las partes tienen el control de iniciar o concluir con el proceso sin ningún tipo de restricción. Por eso, eran derechos de naturaleza privada (Monroy, 2007). En el segundo, a través del proceso no solo se somete el conflicto de las partes, sino se resuelve el derecho objetivo creado por el propio Estado, de tal manera que se tutelen los bienes y los intereses protegidos, y, con ello, se logre la paz social en justicia (Monroy, 2007, p. 72).

El sistema publicístico ha sido objeto de cuestionamiento por procesalistas como Cipriani y Monteleone en Italia, Montero Aroca en España o Alvarado Velloso en Argentina, centralmente por el rol del juez en el proceso, al que califican de régimen autoritario; y sobre la base de esta idea, sostienen la exclusión de cualquier tipo de dirección material del juez (Picó i Junoy, 2006, p. 111). En una posición contraria a los procesalistas referidos, y con la intención de defender el papel del juez en el proceso, Picó i Junoy (2006) expone que la institución procesal será válida en la medida de que logra buscar la mejor justicia sin sacrificar ninguna garantía procesal, pues así se alcanzará la mayor eficacia posible del sistema procesal (p. 127). Es decir, el papel del juez tendrá como límite la no afectación de la garantía procesal.

En el caso peruano, por el Código Procesal Civil de 1993, en relación con la actividad de calificación de la demanda, el legislador habría importado un juez director según Eugenia Ariano (2006). Esto implicaría la facultad del juez de concluir el proceso en cualquier

momento, sin declaración sobre el fondo de la controversia y, con ello, la imposibilidad de accionar por parte del acreedor del resarcimiento frente a una demanda temeraria (p. 367).

Como bien explica Picó i Junoy (2006), el fin del proceso es obtener la mejor justicia sin sacrificar ninguna garantía procesal (p. 127). A partir de ahí se justifica el papel del juez en el proceso, pues los objetivos de la norma objetiva son de naturaleza pública. Sin embargo, el poder del juez, desde una perspectiva social, tendrá límites que el derecho objetivo impondrá, como es el principio de razonabilidad. Aquello significará que el discurso del juez deberá estar ajustado a las exigencias de la garantía de la motivación, la fuerza normativa de la Constitución, los tratados y los convenios internacionales que se integran al derecho interno (Gozaíni, 2020).

En esta línea, concluimos que el proceso se basa y argumenta desde la Constitución. Así como un sistema de garantías desde una perspectiva del Estado constitucional, la identifica como un conjunto de derechos fundamentales al servicio del individuo para que este acuda al órgano jurisdiccional a exponer sus razones y acreditarlas. Sin embargo, el poder del juez estará limitado por el principio de razonabilidad: racionalidad que proviene del saber y no del poder (Gozaíni, 2020 y Priori, 2019)

4. EL JUEZ DIRECTOR DEL PROCESO LABORAL

Los conflictos nacidos en el seno de la relación jurídico laboral o sociolaboral, de naturaleza laboral, convencional o de seguridad social, son conocidos por los juzgados laborales. Pero ¿qué caracteriza al proceso laboral o al proceso social? Olea (2008) explica que se trataría de una institución jurídica procesal para declarar o resolver conflictos intersubjetivos que nacen en la relación sociolaboral, lo cual es conocido por el juez laboral, a quien le corresponderá resolver con

el fin de pacificar y conseguir lo justo de la vida en la comunidad. Esto se realizará a través del estudio del juez de las actuaciones relativas a la pretensión plantada en juicio.

Una revista del artículo III del Título Preliminar de la NLPT avizora la consagración de principios que fundamentan al proceso laboral, tales como la igualdad procesal, el privilegio del fondo sobre la forma, el principio *pro actione*, el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad (Congreso de la República del Perú, 2010).

Este carácter social de los procesos laborales, en cuanto al deber del juez laboral, tiene un matiz del sistema inquisitivo del proceso, a diferencia del sistema dispositivo. En el primero encontramos reglas procesales que promueven un rol activo del juez en el proceso, en la medida de que se resuelvan los problemas de la justicia civil (Ariano, 2006). En cuanto al segundo, para la doctrina mayoritaria estamos en un proceso de sistema dispositivo cuando las partes determinan los puntos exactos del litigio, los que deciden cuándo iniciar o concluir la secuencia del proceso y aportan el material que conformará su afirmación (Alvarado, 2006).

Así, el papel del juez como director del proceso laboral también deberá garantizar la imparcialidad en el proceso por prejuicios de cualquier índole³. Este principio exigirá a la función jurisdiccional independencia de cualquier opinión, no identificación con ideologías,

3 Sobre la imparcialidad, el Código Procesal Civil, en su artículo 289, establece lo siguiente: «Son irrecusables el juez y el secretario de juzgado de conformidad con el artículo 761». Es decir, la imparcialidad que se le impone al juez actúa como garantía inherente al ejercicio de la función judicial. Véase Ledesma (2008, p. 1011). El Tribunal Constitucional, en la Sentencia n.º 04375-2015-HC/TC, ha dicho sobre el principio de imparcialidad que posee dos acepciones. La imparcialidad subjetiva entendida como la independencia del juez frente a las partes procesales o al resultado de la controversia. Y la imparcialidad objetiva, de carácter negativo, referida a la estructura propia del proceso. Esto es, que el procedimiento no establezca suficientes garantías para desterrar duda razonable.

ajenidad, sentimiento caritativo, deseos de lucimiento personal y de figuración periodística, y fallar según el conocimiento privado (Alvarado, 2006).

En el problema planteado hemos advertido que el inciso 1) del artículo 41 de la NLPT habría establecido una regla procesal de desventaja para el caso del demandante, en cuanto a la notificación de la contestación en relación con el demandado. En efecto, Priori (2019) explica que en el diseño legislativo, dada su generalidad, puede suceder que para algunos supuestos de hechos se determine que el procedimiento transgrede derechos fundamentales. Precisamente es el artículo en cuestión el que establece reglas diferentes en el momento de la notificación de la contestación para la parte procesal demandante.

Considerando lo señalado, ahora nos abocaremos a analizar si esta situación de desventaja de la parte procesal demandante afecta al principio de igualdad de armas, y a explorar cuál debería ser el papel del juez en el proceso laboral, frente a esta transgresión del referido derecho fundamental.

5. LA NOTIFICACIÓN DE LA CONTESTACIÓN EN EL PROCESO ABREVIADO LABORAL EN LA NLPT Y LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE ARMAS

En el proceso abreviado laboral, según el artículo 49 de la NLPT, la audiencia única, a diferencia del proceso ordinario laboral, concentra las siguientes etapas procesales: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. Es importante notar la estructuración de la audiencia única, a saber, concentración de las citadas etapas del proceso en una sola audiencia para ventilar los procesos laborales urgentes, como las acciones referidas a obligaciones de dar, que no superen las cincuenta Unidades de Referencia Procesal (URP), y otras que establece la norma procesal laboral.

Para el tema que nos ocupa, la etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral. La diferencia radica en que la contestación de la demanda no se presenta en la audiencia, sino en un plazo de diez días hábiles de haber sido notificada la demanda, bajo apercibimiento de declararlo rebelde. Luego de concluida la audiencia de conciliación que se desarrolla en la audiencia única, según el artículo 49 de la NLPT, el juez entrega al demandante la contestación y sus anexos, y le otorga un tiempo prudencial para su revisión.

Debe notarse la situación de desventaja con respecto al conocimiento de la contestación y de las pruebas por parte del demandante, en relación con la parte procesal demandada, quien tiene el plazo de diez días para contestar, ejercitar su derecho de defensa, ofrecer medios probatorios y diseñar una fórmula conciliatoria adecuada a sus intereses⁴. En este punto advertimos un tratamiento injustificado de desventaja de la notificación de la contestación a la parte procesal demandante, el cual afecta al principio de igualdad de armas, puesto que esta parte procesal tiene un tiempo reducido para preparar la defensa, ofrecer pruebas y proponer una adecuada fórmula conciliatoria.

Como se sabe, el objeto de la notificación, de acuerdo con el artículo 155 del Código Procesal Civil, es poner en conocimiento de las partes procesales el contenido de las providencias judiciales con el objetivo de observar el respeto del derecho a la defensa y, con ello, garantizar la exigencia del contradictorio (Ledesma, 2008)⁵.

Considerando que el juez es el director del proceso, este será quien deberá observar, en estricto, el respeto al debido proceso, conforme

4 Según el artículo 49 de la NLPT, el demandado tiene diez días para contestar la demanda.

5 En relación con el objeto de notificación, el artículo 155 del Código Procesal Civil peruano establece textualmente lo siguiente: «El acto de la notificación tiene por objeto poner en conocimiento de los interesados el contenido de las resoluciones judiciales».

dispone el artículo III del Título Preliminar de la NLPT⁶. En virtud de este poder-deber, deberá observar la afectación al principio de igualdad de armas, interpretar el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT y el principio de igualdad de armas, de modo que permita optimizar la garantía vulnerada.

En este orden de ideas, advertimos la afectación al principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante. Entonces, cabe preguntarse: ¿cuál será el papel del juez laboral frente a la afectación del principio de igualdad de armas? Sumándonos a la idea de Priori (2019), frente a este supuesto de hecho será el juez, en ejercicio de la función jurisdiccional, quien evalúe la validez de la norma e interprete las reglas del procedimiento previstas por el legislador, conforme con las garantías del debido proceso (p. 49).

Carbone (2011) explica que la noción del principio de igualdad de armas es un medio de la búsqueda del equilibrio prudente entre las razones de las partes procesales durante el proceso, lo que implicará establecer reglas por las cuales las partes deben tener iguales derechos y posibilidades. Así, este principio está formado por las siguientes aristas:

1. Las partes se presentan ante el juez en iguales condiciones,
2. Protegidas por la ley de un modo igual, cualquiera sea el órgano,
3. Igualdad de situación procesal parcial,
4. Cuando el legislador crea privilegios procesales carentes de fundamentación constitucional alguna (Carbone, 2011, p. 118).

Por su parte, Alvarado (2006) explica que la igualdad en el desarrollo del proceso implica paridad de oportunidades en dos aspectos. El primero implica que las reglas procesales regulen la actividad de las partes procesales, de modo que ninguna parte procesal tenga una situación de ventaja o privilegio frente a la otra. El segundo se entiende como

6 La NLPT, en su artículo III, consagra el principio de igualdad de armas.

regla dirigida al juez, lo que implica que los supuestos de tratamiento de ventaja deberán corregirse a fin de otorgar un tratamiento procesal similar a las partes procesales (Alvarado, 2006, p. 228).

En ese entender, el inciso 1) del artículo 49 es incompatible con el principio de igualdad de partes. Como bien explica Barbosa (1986), «sería totalmente incompatible con la exigencia de igualdad, por ejemplo, reservar para uno de ellos, con exclusividad, la utilización de determinados medios de prueba o la interposición de recursos» (p. 58).

En el caso del inciso 1) del artículo 49 de la NLPT, se coloca en una situación de desventaja al demandante, toda vez que esta parte procesal recién toma conocimiento de la contestación en la audiencia única. En ese sentido, su defensa se deberá preparar en el tiempo prudencial que le otorgará el juez, a diferencia de la parte procesal demandada, a quien la regla procesal establece el plazo de diez días para preparar su defensa legal.

En ese orden de ideas, el juez como director del proceso, en ejercicio de su facultad de observador del respeto irrestricto al debido proceso, justificará que determinada regla procesal no es válida por contravención a las garantías constitucionales y porque su aplicación afecta a los derechos fundamentales. En este contexto, es preciso identificar el derecho vulnerado para luego corregir la norma procesal, sin que ello implique la afectación del derecho procesal de la contraparte, y así finalmente disponer las medidas adecuadas para su corrección (Priori, 2019). Esta exigencia permitirá controlar una decisión acorde con el principio de razonabilidad.

Cabe concluir que sería el juez quien, en observancia del debido proceso, desde una perspectiva del proceso como garantía, deberá disponer en virtud del principio de concentración procesal tener por contestada la demanda. Además, en el mismo acto procesal, disponer la notificación de la contestación con sus anexos al demandante y no

esperar hasta la realización de la audiencia única, puesto que como se advirtió es evidente la afectación al principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante.

6. CONCLUSIONES

1. La disposición contenida en el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT establece que el conocimiento de la contestación en el acto de la audiencia única del proceso abreviado laboral es incompatible con el principio de igualdad de armas.
2. Se afecta el principio de igualdad de armas de la parte procesal demandante cuando el inciso 1) del artículo 49 de la NLPT dispone poner en conocimiento de la contestación y sus anexos en la audiencia única del proceso abreviado laboral. Esto debido a que se coloca en desventaja a la parte demandante con respecto al derecho que tiene de preparar su defensa dentro del tiempo prudencial que le otorgará el juez; mientras que la parte demandada cuenta con diez días hábiles para preparar su defensa.
3. Desde una perspectiva del proceso como garantía, será el juez quien deberá observar la garantía vulnerada y corregirla otorgando las medidas adecuadas para garantizar el derecho de defensa, sin que se afecte el derecho de la contraparte.

7. RECOMENDACIONES

1. Resulta conveniente que se modifique el artículo 41 de la NLPT y se establezca que la notificación de la contestación se produzca antes de la audiencia única.
2. Resultará conveniente que los jueces, en virtud del principio de igualdad de armas, notifiquen la contestación con la resolución que tiene por contestada la demanda, de tal manera que no se afecte la estructura de la audiencia única en el proceso abreviado laboral.

REFERENCIAS

- Alvarado, A. (2006). La imparcialidad judicial y el sistema inquisitivo de juzgamiento. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 217-246). Tirant lo Blanch.
- Ariano, E. (2006). En los abismos de la cultura del proceso autoritario. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 357-379). Tirant lo Blanch.
- Barbosa, J. (1986). La Igualdad en las partes en el Proceso Civil. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 5(5), 55-67.
- Carbone, C. (2011). Tutela judicial efectiva y nuevos principios procesales: la razón del actor y la igualdad de armas. En Peyrano, J. (dir.), *Principios Procesales* (pp. 105-130). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Congreso de la República (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010.
- Gozáini, O. (2020). *Tratado General del Derecho Procesal*. Jusbaire.
- Ledesma, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Gaceta Jurídica.
- Monroy, J. (2007). *Teoría General del Proceso*. Palestra Editores.
- Olea, M. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo*. Thomson Reuters.
- Picó i Junoy, J. (2006). El derecho procesal entre el garantismo y la eficacia: un debate mal planteado. En Montero, J. (coord.), *Proceso Civil e Ideología* (pp. 109-127). Tirant lo Blanch.
- Priori, G. (2019). *El proceso y la tutela de los derechos*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tribunal Constitucional (2017). Expediente n.º 04375-2015-HC/TC. Lima: 19 de abril de 2017.

INSTRUCCIONES A LOS AUTORES

Los trabajos presentados a la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial* deben adecuarse a las siguientes indicaciones:

1. Tratar asuntos relacionados con el derecho procesal laboral para la protección de los derechos e intereses de los ciudadanos, con predominio de la Ley n.º 29497, para la resolución de conflictos del ámbito laboral en las instancias judiciales correspondientes.
2. Ser originales.
3. Ser inéditos.
4. No deberán postular simultáneamente a otras revistas u órganos editoriales.
5. Los *artículos* deberán presentar el título tanto en castellano como en inglés, además de un resumen/*abstract* (diez líneas como máximo) y un mínimo de tres palabras clave, todo en ambos idiomas. Debajo del título se debe indicar el nombre del autor, el nombre de la institución a la que pertenece y su dirección de correo electrónico institucional. Deberán precisar, además, en una nota a pie de página, el contexto de investigación en el cual se inserta el artículo (título del proyecto global, fondo con el que se financia, número

de proyecto, si se trata de un fragmento de una tesis, si se trata de una ponencia presentada en un congreso, etc.). Los artículos deberán tener una extensión mínima de ocho páginas y máxima de quince. Deberán estar compuestos en tipo Arial de 12 pts., con interlínea a espacio y medio.

6. Si los artículos incluyen gráficos, fotografías, figuras o portadas de libros, las imágenes deben tener una resolución mayor de 500 dpi y deben tener su leyenda respectiva.
7. Para las *reseñas*, la extensión máxima será de cuatro páginas y deberán tener los datos bibliográficos completos del material reseñado (autor, título, ciudad, editorial, año y número de páginas).
8. Las palabras o frases extranjeras deberán ir solo en cursivas, sin comillas, ni en negrita, ni subrayadas.
9. La *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* considera un proceso editorial de dos a tres meses, tomando en cuenta las etapas de recepción, evaluación y confirmación de publicación electrónica.
10. Los autores de los textos son responsables del contenido y los comentarios expresados, los cuales no coinciden necesariamente con la dirección de la revista.
11. Los interesados en publicar en la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo* deben enviar su artículo haciendo clic en la pestaña «Enviar un artículo» de la página web de la revista, para que de este modo sean evaluados por el sistema de revisión anónima por pares.

NORMAS PARA LAS REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Los trabajos presentados deben cumplir con las siguientes normas de referencias conforme con el *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (APA, 2010):

1. CITACIÓN DE REFERENCIAS

Todas las citas, ya sean textuales o mediante paráfrasis, deben tener al final una referencia bibliográfica, que es la información que servirá al lector para conocer la fuente de donde se ha tomado la cita. Esta referencia bibliográfica será indicada al final de la cita, anotando entre paréntesis el apellido del autor, seguido del año de publicación y del número de página:

«no debe olvidarse que en el proceso laboral, cuando se trate de procesos entre [el] trabajador y un empleador, no existe una igualdad real y que el juez de trabajo, debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver» (Arévalo, 2011, p. 32).

Sin embargo, cuando el nombre del autor se menciona antes de insertar la cita, ya no será necesario incluir su apellido en la referencia parentética:

Precisa el juez supremo Javier Arévalo Vela (2011) que «no debe olvidarse que en el proceso laboral, cuando se trate de procesos entre [el] trabajador y un empleador, no existe una igualdad real y que el juez de trabajo, debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver» (p. 32).

Si el autor citado tiene más de un texto en la bibliografía final, el año de la publicación identifica el texto citado. Y si se presenta coincidencia de autor y año, se identifica la referencia mediante una letra minúscula (a, b, etc.):

«Según el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical. Esta garantía se manifiesta no solo en la protección de los dirigentes frente a los actos antisindicales, sino también en el reconocimiento

de ciertas prerrogativas para que dichos dirigentes puedan ejercer de modo eficaz su actividad de representación, así como en facilidades para el funcionamiento de la organización sindical. Entre estas facilidades están la licencia o permiso sindical y la cuota sindical» (Arévalo, 2019a, p. 94).

«En el derecho romano se distinguió entre el arrendamiento de cosas y el arrendamiento de servicios. Por el contrato de arrendamiento de cosas (*locatio conductio rei*) el locador se comprometía a otorgar al conductor el disfrute temporal de una cosa mueble (se incluía a los animales y a los esclavos) o inmueble, a cambio de lo cual percibía un ingreso de dinero llamado *merces*» (Arévalo, 2019b, p. 23).

Si el texto citado tiene dos autores, se colocarán los apellidos de los dos autores separados por la conjunción «y». En caso haya más de dos autores, solo se citará al primero, seguido por «et al.».

«A nivel internacional, se concede cada vez mayor importancia a la tutela de los intereses de los menores, anteponiendo estos a cualesquiera otros intereses (de los padres, familiares, Estado...) hasta el punto de haberse convertido en un principio de orden público en el ámbito del Derecho de familia» (Ruiz-Rico y Castaños, 2008, pp. 161-162).

Si el texto citado no consigna el nombre del autor, se colocará el nombre de la institución o la entidad responsable de la publicación:

En el caso de los nombramientos judiciales de primera y segunda instancia estos eran «ratificados por la Corte Suprema cada cinco años» (Congreso de la República, 1929, artículos 148 y 152).

«Si bien los plenos jurisdiccionales superiores se inician en la década de 1990, será a partir del presente siglo, que tendrán regularidad y vocación de permanencia en la práctica. Por primera vez se han organizado plenos exclusivamente en materia contencioso administrativa, comercial y abuso y explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes» (Poder Judicial, 2012, p. 19).

«Declaran Patrimonio Cultural de la Nación al manuscrito autógrafa “Rusia ante el Segundo Plan Quinquenal (1932-1933)”, del escritor peruano César Abraham Vallejo Mendoza» (El Peruano, 2019, p. 17).

Si los textos citados no presentan el año de publicación, se colocará la abreviatura s. f. («sin fecha de impresión o de edición») en lugar del año:

«La Tierra o el mundo en que habitamos es uno solo y uno mismo para todos, parece decirnos Vallejo» (Guevara s. f.).

Téngase en cuenta que cuando se utiliza la cita parentética, las notas a pie de página se usan solo para comentarios y explicaciones del autor del artículo.

1.1. Citas textuales

Si la cita textual tiene menos de cinco líneas de extensión, se señala con comillas y se incorpora como parte del texto:

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, anunció que «está en marcha un proyecto para área verde en la azotea de este Palacio de Justicia que antes era depósito de chatarra, así como la instalación del primer Panel Solar en el Poder Judicial» (Rodríguez, 2017, p. 26).

Si la cita textual excede las cinco líneas de extensión, deberá ir sin comillas y en un párrafo aparte, con sangría a la izquierda, con interlineado y tipografía menor (Arial 10):

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, anunció que:

está en marcha un proyecto para área verde en la azotea de este Palacio de Justicia que antes era depósito de chatarra, así como la instalación del primer Panel Solar en el Poder Judicial, que permitirá con energía limpia iluminar por lo menos la Presidencia de la Corte Suprema, siendo al mismo tiempo un mensaje a los jueces del Perú para que asuman la defensa del medio ambiente como bien jurídico y la salud de nuestro gran hogar que es el planeta Tierra (Rodríguez, 2017, pp. 26 y 29).

Cabe precisar que no es necesario el uso de los puntos suspensivos [...] ni al principio ni al final de la cita literal a menos que, con el fin de prevenir una interpretación errónea, se requiera enfatizar que la cita comienza o inicia en medio de la oración.

1.2. Parfraseo o resumen

Si la cita no es textual y se parafrasea o resume la idea, se debe anotar la referencia bibliográfica al final del texto parafraseado, anotando entre paréntesis el apellido del autor, seguido del año de publicación y del número de página:

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, afirmó que la defensa del medio ambiente es un bien jurídico que los jueces del Perú deben implementar en su gestión (Rodríguez, 2017, pp. 26-27).

2. REFERENCIAS

Al final del artículo se deberá incluir solo las referencias citadas y organizadas alfabéticamente. Si se citó dos o más textos de un mismo autor, se ordenará por antigüedad, empezando por el texto más antiguo. Y en caso de que se citaran dos o más textos de un autor publicados el mismo año, estos se diferenciarán con las letras a, b, c, etc., después del año de publicación:

Arévalo, J. (2019a). La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 9(11), 93-118. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v9i11.5

Arévalo, J. (2019b). La regulación jurídica del trabajo dependiente prestado por hombres libres en la antigua Roma. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 10(12), 17-26. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v10i12.26

2.1. Libro

- **Impreso**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). *Título*. Ciudad: Editorial.

Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N.º 29497*. Lima: Jurista Editores.

Nombre del autor institucional (año). *Título*. Ciudad: Editorial o imprenta.

Congreso de la República (1958). *Constitución Política del Perú promulgada el 9 de abril de 1933: concordada con las modificaciones contenidas en las leyes n.ºs 8237, 9166, 9178, 11874 y 12391*. Lima: Cámara de Diputados.

- **Versión electrónica de libro impreso**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). *Título*. Recuperado de dirección URL

Narváez, J. R. (2016). *Los jueces en el cine: la administración de justicia y la argumentación en el séptimo arte*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3fdd-98004f2f29918bd4abecaf96f216/Los+jueces+en+el+cine.pdf?MOD=AJPERES>

2.2. Capítulo de libro

- **Impreso**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). Título del artículo. En Apellido, iniciales de los nombres del editor (ed.), el compilador (comp.) o el coordinador (coord.), *Título del libro* (paginación del capítulo). Ciudad: Editorial.

Távora, F. (2014). La justicia en *Escalas*, de César Vallejo. En Flores, G. (ed.), *Vallejo 2014* (pp. 323-343). Lima: Editorial Cátedra Vallejo.

- **En línea**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). Título del artículo. En Apellido, nombres del editor (ed.), el compilador

(comp.) o el coordinador (coord.), *Título del libro* (paginación del artículo). Recuperado de dirección URL

Lama, H. E. (2018). Expediente judicial electrónico. En Poder Judicial (ed.), *X Congreso Nacional de Jueces del Poder Judicial* (pp. 63-81). Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/510d0d804ae29e3b9f87dfd1306a5ccd/X+Congreso+Jueces+%282%29.pdf?MOD=AJPERES>

2.3. Artículo de revista

- **Impreso**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (mes, año). Título del artículo. *Título de la revista, volumen*(número), paginación del artículo. Número doi

Arévalo, J. (julio, 2019a). La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 9(11), 93-118. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v9i11.5

- **En línea**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (mes, año). Título del artículo. *Título de la revista, volumen*(número), paginación del artículo. Recuperado de dirección URL

Lecaros, J. L. (2016). Libertad de culto e instituciones públicas. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 8(10), 63-98. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9ec7ab8042efe50c869db6d49215945d/2.+Libertad+de+culto.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9ec7ab8042efe50c869db6d49215945d>

2.4. Artículo de periódico

- **Impreso**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (día, mes y año). Título del artículo. *Nombre del periódico*, página.

Patrón, C. (4 de diciembre de 1999). Crisis adolescente del Código Civil. *El Comercio*, p. B-3.

- **En línea**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (día, mes y año). Título del artículo. *Nombre del periódico*. Recuperado de dirección URL

Encinas, A. (28 de diciembre de 2017). La ética en la práctica jurídica. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://elperuano.pe/noticia-la-etica-la-practica-juridica-62493.aspx>

2.5. Tesis

- **Impresa**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). *Título* (Tesis doctoral, tesis de maestría o tesis de licenciatura). Ciudad: Universidad.

Paredes, C. A. (2002). *La exigente de miedo insuperable en el Código Penal peruano de 1991, su aplicación por los juzgados y Salas penales de Junín* (Tesis doctoral). Lima: Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- **En línea**

Apellido, iniciales de los nombres del autor (año). *Título* (Tesis doctoral, tesis de maestría o tesis de licenciatura). Recuperada de dirección URL

Ugaz, J. D. (2009). *La eximente de «obediencia debida» en el Derecho Penal peruano* (Tesis para optar el título de abogado). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1381/UGAZ_HEUDEBERT_JUAN_DIEGO_EXIMENTE_OBEDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.6. Expediente

- **Impreso**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número del expediente-año-código del juzgado y cualquier información descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de sentencia.

Poder Judicial (2015). Expediente n.º 03671-2015-0-1801-JP-CI-08. Lima: 6 de mayo de 2015.

- **En línea**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número del expediente-año-código del juzgado y cualquier información descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de sentencia. Recuperado de dirección URL

Tribunal Constitucional (2015). Expediente n.º 08238-2013-PHD/TC-Lambayeque. Lima: 6 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/08238-2013-HD.pdf>

2.7. Resolución

- **Impresa**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número de la resolución-año-código del juzgado y cualquier información

descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de resolución.

Poder Judicial (2013). Resolución Administrativa n.º 120-2013-P-PJ. Lima: 12 de abril de 2013.

Ministerio de Justicia (1993). Resolución Ministerial n.º 010-93-JUS, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Lima: 23 de abril de 1993.

- **En línea**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número de la resolución-año-código del juzgado y cualquier información descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de resolución. Recuperado de dirección URL

Poder Judicial (2016). Resolución Judicial n.º 4-2016-JP-CI-08. Lima: 20 de julio de 2016. Recuperado de http://cej.pj.gob.pe/cej/forms/documento.html?numUnico=2015036711801252&numIncidente=0&fec=2016-07-20%2018:45:54.04&anio=2016&sec=40630&tipo=S&flg_ind_bd=S.

2.8. Casación, decreto, leyes y otros textos jurídicos

- **Impreso**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número de la casación, decreto o ley-año y cualquier información descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de la casación, del decreto o de la ley.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2014). Casación n.º 4413-2014-Callao. Corte Suprema de Justicia de la República: 24 de noviembre de 2014.

- **En línea**

Nombre del autor institucional (año). Nombre y número de la casación, decreto o ley y cualquier información descriptiva adicional. Corte Superior de Justicia o Distrito Judicial: fecha de la publicación de la ley. Recuperado de dirección URL

Congreso de la República (2017). Ley n.º 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Lima: 27 de diciembre de 2017. Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30709-LEY.pdf

2.9. Medios audiovisuales

- **Película**

Apellido, iniciales de los nombres del productor (productor) y Apellido, iniciales de los nombres del director (director). (año). *Título de la película* [Película]. País de origen: Estudio.

Kramer, J. y otros (productores) y Lumet, S. (director). (1996). *El lado oscuro de la justicia* [Película]. Estados Unidos: Paramount Pictures.

- **Documental**

Apellido, iniciales de los nombres del productor (productor) y Apellido, iniciales de los nombres del director (director). (año). *Título del documental* [Documental]. País de origen: Estudio.

De Ruitter, J. y otros (productores), Ramos, M. A. (directora). (2004). *Justiça* [Documental]. Brasil: Coproducción Brasil-Países Bajos (Holanda): Selfmade Films/ Limite Produções/NPS Television.

- **Entrevista**

Apellido, iniciales de los nombres del entrevistador (entrevistador). (día, mes y año). Título de la entrevista [Entrevista]. En *Título del programa*. País: Medio de difusión. Recuperado de dirección URL

RPP Noticias (entrevistador) (25 de julio de 2020). Pilar Mazzetti: Las cifras de COVID-19 «van a seguir incrementando». [Entrevista]. En *La Rotativa del Aire*. Perú: Radio Programas del Perú. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=7xK4YDbT-gc>

INSTRUCTIONS FOR AUTHORS

The articles submitted to the *Review of Labor Procedural Law Specialized Publication of the Institutional Technical Team for the Implementation of the New Labor Procedural Act of the Judiciary*, must be adapt to the following indications:

1. It must deal with matters related to labor procedural Act for the protection of the rights and interests of citizens, with the predominance of Act No. 29497, for the resolution of labor conflicts in the corresponding judicial instances.
2. Original.
3. Unpublished.
4. The contribution will only be required to apply for this review and not for another publication.
5. The articles must have a main title, as well as a summary (ten lines maximum) and a minimum of three keywords, all in Spanish and English. The author's name, the name of the institution to which he/she belongs and his/her institutional email address must be indicated below the title. They must also specify, in a footnote, the research context in which the article is inserted (title of the global project, fund with which it is financed, project

number, if it is a fragment of a thesis, if it is a paper presented at a congress, etc.). Articles must have a minimum length of eight pages and a maximum of fifteen. They must be composed in Arial type of 12 points, with 1,5 spacing.

6. When the articles include graphics, photographs, figures or book covers, these images must have a resolution greater than 500 dpi and they must have their respective caption.
7. The Preliminaries should have the complete bibliographic data of the reviewed material (author, title, city, publisher, year and number of pages) and this maximum length will be four pages.
8. Foreign words or phrases should only be in italics, without quotation marks, or in bold, or underlined.
9. The *Review of Labor Procedural Law* considers a publishing process of two to three months, that includes the receipt, assessment and confirmation of electronic publication.
10. The authors of the articles are responsible for the content and comments expressed in it, which do not necessarily share with the Board of Directors and the committees of the review.
11. Any contribution to the *Review of Labor Procedural Law* must be sent by clicking on the «Submit an Article» tab on the website of the review, for continuous evaluation by anonymous peer review process.

RULES FOR BIBLIOGRAPHICAL REFERENCES

Contribution must comply with the following rules for bibliographic references:

1. CITATION OF REFERENCES

All citations, either textual or paraphrased, must have a bibliographical reference at the end, this information is used so that the readers know the source of the citation.

The bibliographical reference shall be consigned at the end of the citation, it will be mentioning the surnames of the author followed by the year of publication and the number of pages in parentheses:

«no debe olvidarse que en el proceso laboral, cuando se trate de procesos entre [el] trabajador y un empleador, no existe una igualdad real y que el juez de trabajo, debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver» (Arévalo, 2011, p. 32).

However, when the name of the author is mentioned prior to inserting the citation, the inclusion of his surnames in parentheses in the reference will no longer be necessary:

Precisa el juez supremo Javier Arévalo Vela (2011) que «no debe olvidarse que en el proceso laboral, cuando se trate de procesos entre [el] trabajador y un empleador, no existe una igualdad real y que el juez de trabajo, debe tener en cuenta esta situación al momento de resolver» (p. 32).

The year of publication identifies the citation when the cited author has more than one text in the final bibliography. The reference is identified in small letters (a, b, etc.), when the name of the author and the year coincide:

«Según el inciso 1 del artículo 28 de la Constitución Política del Perú, el Estado garantiza el derecho a la libertad sindical. Esta garantía se manifiesta no solo en la protección de los dirigentes frente a los actos antisindicales, sino también en el reconocimiento

de ciertas prerrogativas para que dichos dirigentes puedan ejercer de modo eficaz su actividad de representación, así como en facilidades para el funcionamiento de la organización sindical. Entre estas facilidades están la licencia o permiso sindical y la cuota sindical» (Arévalo, 2019a, p. 94).

«En el derecho romano se distinguió entre el arrendamiento de cosas y el arrendamiento de servicios. Por el contrato de arrendamiento de cosas (*locatio conductio rei*) el locador se comprometía a otorgar al conductor el disfrute temporal de una cosa mueble (se incluía a los animales y a los esclavos) o inmueble, a cambio de lo cual percibía un ingreso de dinero llamado *merces*» (Arévalo, 2019b, p. 23).

The last names of the two authors will be separated by the conjunction «and», when the cited text has two authors. If you have more than two authors, only the first one will be cited, followed by «et al».

«A nivel internacional, se concede cada vez mayor importancia a la tutela de los intereses de los menores, anteponiendo estos a cualesquiera otros intereses (de los padres, familiares, Estado...) hasta el punto de haberse convertido en un principio de orden público en el ámbito del Derecho de familia» (Ruiz-Rico y Castaños, 2008, pp. 161-162).

If the quoted text does not include the author's name, the name of the institution or entity responsible for the publication will be registered.

En el caso de los nombramientos judiciales de primera y segunda instancia estos eran «ratificados por la Corte Suprema cada cinco años» (Congreso de la República, 1929, artículos 148 y 152).

«Si bien los plenos jurisdiccionales superiores se inician en la década de 1990, será a partir del presente siglo, que tendrán regularidad y vocación de permanencia en la práctica. Por primera vez se han organizado plenos exclusivamente en materia contencioso administrativa, comercial y abuso y explotación sexual comercial de niños, niñas y adolescentes» (Poder Judicial, 2012, p. 19).

«Declaran Patrimonio Cultural de la Nación al manuscrito autógrafo “Rusia ante el Segundo Plan Quinquenal (1932-1933)”, del escritor peruano César Abraham Vallejo Mendoza» (El Peruano, 2019, p. 17).

You should enter the abbreviation «n.d.» («No edition or publication date») instead of the year in those texts cited that do not include a year of publication.

«La Tierra o el mundo en que habitamos es uno solo y uno mismo para todos, parece decirnos Vallejo» (Guevara s. f.).

Please, bear in mind that when quoting in parentheses, the footnotes shall only be used for the author’s comments on and explanations of the article.

1.1. Textual citation

If the textual citation is less than five lines long, it will be indicated with quotation marks and will be incorporated as part of the text.

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, anunció que «está en marcha un proyecto para área verde en la azotea de este Palacio de Justicia que antes era depósito de chatarra, así como la instalación del primer Panel Solar en el Poder Judicial» (Rodríguez, 2017, p. 26).

If the textual quote exceeds five lines in length, it should be without quotation marks and in a separate paragraph, indented to the left, with line spacing and minor typography (Arial 10).

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, anunció que:

está en marcha un proyecto para área verde en la azotea de este Palacio de Justicia que antes era depósito de chatarra, así como la instalación del primer Panel Solar en el Poder Judicial, que permitirá con energía limpia iluminar por lo menos la Presidencia de la Corte Suprema, siendo al mismo tiempo un mensaje a los jueces del Perú para que asuman la defensa del medio ambiente como bien jurídico y la salud de nuestro gran hogar que es el planeta Tierra (Rodríguez, 2017, pp. 26 y 29).

It is not necessary to use the ellipsis [...] neither at the beginning nor at the end of the literal citation unless, in order to prevent a misinterpretation, it is required to emphasize that the quotation begins or begins in the middle of the sentence.

1.2. Paraphrasing or summarizing

If the citation is not textual and the general idea is paraphrased or summarized, the page number does not have to be included and it will only be necessary to mention the author and the year.

El presidente del Poder Judicial, en su Mensaje al Perú, afirmó que la defensa del medio ambiente es un bien jurídico que los jueces del Perú deben implementar en su gestión (Rodríguez, 2017, pp. 26-27).

2. REFERENCES

Only the references cited and alphabetically organized should be included at the end of the article. If two or more texts by the same author were cited, they will be included according to their age, starting with the oldest text. If two or more texts by an author published in the same year are cited, they will be differentiated with the letters a, b, c, etc., after the year of publication.

Arévalo, J. (2019a). La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 9(11), 93-118. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v9i11.5

Arévalo, J. (2019b). La regulación jurídica del trabajo dependiente prestado por hombres libres en la antigua Roma. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 10(12), 17-26. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v10i12.26

2.1. Book

- **Printed**

Surname, initials of the names of the author (year). *Title*. City: Publishing House.

Arévalo, J. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N.º 29497*. Lima: Jurista Editores.

Name of the institutional author (year). *Title*. City: Publishing House or printer.

Congreso de la República (1958). *Constitución Política del Perú promulgada el 9 de abril de 1933: concordada con las modificaciones contenidas en las leyes n.ºs 8237, 9166, 9178, 11874 y 12391*. Lima: Cámara de Diputados.

- **Electronic version**

Surname, initials of the names of the author (year). *Title*. Retrieved from URL address

Narváez, J. R. (2016). *Los jueces en el cine: la administración de justicia y la argumentación en el séptimo arte*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/3fdd-98004f2f29918bd4abecaf96f216/Los+jueces+en+el+cine.pdf?MOD=AJPERES>

2.2. Book chapter

- **Printed**

Surname, initials of the names of the author (year). Article Heading. In Surname, initials of the names of the editor (ed.), compiler (comp.) or coordinator (coord.), *Book Title* (pages of the chapter). City: Publishing House.

Távora, F. (2014). La justicia en *Escalas*, de César Vallejo. En Flores, G. (ed.), *Vallejo 2014* (pp. 323-343). Lima: Editorial Cátedra Vallejo.

- **Electronic version**

Surname, initials of the names of the author (year). Article Heading. In Surname, initials of the names of the editor (ed.), compiler

(comp.) or coordinator (coord.), *Book Title* (pages of the chapter).
Retrieved from URL address

Lama, H. E. (2018). Expediente judicial electrónico. En Poder Judicial (ed.), *X Congreso Nacional de Jueces del Poder Judicial* (pp. 63-81). Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/510d0d804ae29e3b9f87dfd1306a5ccd/X+Congreso+Jueces+%282%29.pdf?MOD=AJPERES>

2.3. Article in the review

- **Printed**

Surname, initials of the names of the author (month, year). Article Heading. *Name of the review, volume*(number), pages of the article.
DOI number

Arévalo, J. (julio, 2019a). La licencia y la cuota sindicales en la legislación peruana. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 9(11), 93-118. doi: 10.35292/revista_oficial_poder_judicial.v9i11.5

- **Electronic version**

Surname, initials of the names of the author (month, year). Article Heading. *Name of the review, volume*(number), pages of the article.
Retrieved from URL address

Lecaros, J. L. (2016). Libertad de culto e instituciones públicas. *Revista Oficial del Poder Judicial. Órgano de Investigación de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú*, 8(10), 63-98. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/9ec7ab8042efe50c869db6d49215945d/2.+Libertad+de+culto.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=9ec7ab8042efe50c869db6d49215945d>

2.4. Article in the newspaper

- **Printed**

Surname, initials of the names of the author (day, month and year).
Article Heading. *Name of the newspaper*, page.

Patrón, C. (4 de diciembre de 1999). Crisis adolescente del Código Civil. *El Comercio*, p. B-3.

- **Electronic version**

Surname, initials of the names of the author (day, month and year). Article Heading. *Name of the newspaper*. Retrieved from URL address

Encinas, A. (28 de diciembre de 2017). La ética en la práctica jurídica. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado de <http://elperuano.pe/noticia-la-etica-la-practica-juridica-62493.aspx>

2.5. Thesis

- **Printed**

Surname, initials of the names of the author (year). *Title* (Doctoral thesis, Master's thesis or Bachelor's thesis). City: University.

Paredes, C. A. (2002). *La exigente de miedo insuperable en el Código Penal peruano de 1991, su aplicación por los juzgados y Salas penales de Junín* (Tesis doctoral). Lima: Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

- **Electronic version**

Surname, initials of the names of the author (year). *Title* (Doctoral thesis, Master's thesis or Bachelor's thesis, name of the university). Retrieved from URL address

Ugaz, J. D. (2009). *La eximente de «obediencia debida» en el Derecho Penal peruano* (Tesis para optar el título de abogado). Recuperada de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/1381/UGAZ_HEUDEBERT_JUAN_DIEGO_EXIMENTE_OBEDIENCIA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

2.6. Dockets

- **Printed**

Name of the institutional author (year). Name and number of docket-year-court code and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of judgment.

Poder Judicial (2015). Expediente n.º 03671-2015-0-1801-JP-CI-08. Lima: 6 de mayo de 2015.

- **Electronic version**

Name of the institutional author (year). Name and number of docket-year-court code and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of judgment. Retrieved from URL address

Tribunal Constitucional (2015). Expediente n.º 08238-2013-PHD/TC-Lambayeque. Lima: 6 de mayo de 2015. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/08238-2013-HD.pdf>

2.7. Resolution

- **Printed**

Name of the institutional author (year). Name and number of resolution-year-court code and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of judgment.

Poder Judicial (2013). Resolución Administrativa n.º 120-2013-P-PJ. Lima: 12 de abril de 2013.

Ministerio de Justicia (1993). Resolución Ministerial n.º 010-93-JUS, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil. Lima: 23 de abril de 1993.

- **Electronic version**

Name of the institutional author (year). Title and number of resolution-year-court code and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of judgment. Retrieved from URL address

Poder Judicial (2016). Resolución Judicial n.º 4-2016-JP-CI-08. Lima: 20 de julio de 2016. Recuperado de http://cej.pj.gob.pe/cej/forms/documento.html?numUnico=2015036711801252&numIncidente=0&fec=2016-07-20%2018:45:54.04&xanio=2016&xsec=40630&xtipo=S&xflg_ind_bd=S.

2.8. Cassation, decrees, acts and other legal texts

- **Printed**

Name of the institutional author (year). Title and number of cassation-year and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of cassation/ or decree/ or act.

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria (2014). Casación n.º 4413-2014-Callao. Corte Suprema de Justicia de la República: 24 de noviembre de 2014.

- **Electronic version**

Name of the institutional author (year). Title and number of the law and any additional descriptive information. Court of Appeals or Judicial District: date of publication of the law. Retrieved from URL address

Congreso de la República (2017). Ley n.º 30709. Ley que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres. Lima: 27 de diciembre de 2017. Recuperado de http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/ADLP/Normas_Legales/30709-LEY.pdf

2.9. Audiovisual means

- **Film**

Surname, initials of the names of the producer (producer) and Surname, initials of the names of the director (director). (year). *Title of the film* [Film]. Country of origin: Film Studio.

Kramer, J. y otros (productores) y Lumet, S. (director). (1996). *El lado oscuro de la justicia* [Película]. Estados Unidos: Paramount Pictures.

- **Documentary**

Surname, initials of the names of the producer (producer) and Surname, initials of the names of the director (director). (year). *Title of the documentary* [Documentary]. Country of origin: Film Studio.

De Ruiter, J. y otros (productores), Ramos, M. A. (directora). (2004). *Justiça* [Documental]. Brasil: Coproducción Brasil-Países Bajos (Holanda): Selfmade Films/ Limite Produções/NPS Television.

- **Interview**

Surname, initials of the names of the interviewer (interviewer). (day, month and year). Title of the interview [Interview]. In *Name of the Program*. Country: Broadcasting means. Retrieved from URL address

RPP Noticias (entrevistador) (25 de julio de 2020). Pilar Mazzetti: Las cifras de COVID-19 «van a seguir incrementando». [Entrevista]. En *La Rotativa del Aire*. Perú: Radio Programas del Perú. Recuperado de <https://www.youtube.com/watch?v=7xK4YDbT-gc>

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. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (*online*)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4>

La edición de este cuarto número
de la revista estuvo a cargo de Gladys Flores Heredia;
el diseño lo realizó Rodolfo Loyola Mejía;
la maquetación, Miguel Condori Mamani;
la corrección de textos, Jayro Jurado Urbina;
y la traducción de textos, Yuri Alekandrov Tornero Cruzatt.

La Revista de Derecho Procesal del Trabajo.
Publicación Especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación
de la Nueva Ley Procesal del Trabajo del Poder Judicial n.º 4
se terminó de producir digitalmente en diciembre de 2021
en el Fondo Editorial del Poder Judicial.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



PRESENTACIÓN

Jessica Vanessa Medina Jiménez

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

Javier Arévalo Vela

La prueba de oficio en el proceso laboral peruano

Javier Paitán Martínez

La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la problemática delimitación de seguridad social: ¿por una justicia laboral omnicompreensiva o por una justicia de seguridad social especializada?

Rosa Isabel Torres Cadillo

Estrés laboral. A propósito del síndrome del trabajador quemado (síndrome de *burnout*) durante la pandemia

Mileny Yllakory Yupanqui Esquivel y Josesaúl Casas Chusho

La efectividad de la conciliación y una nueva mirada para el desarrollo de la audiencia de conciliación acorde con los principios del proceso laboral

Sandys Menoya Zayas

¿*Quo vadis* la justicia laboral en Cuba? Reflexiones en clave *de lege ferenda*

César Abanto Revilla

Teoría del caso: litigación estratégica oral en tiempos de virtualidad

Liz Mendoza Meza

El principio de igualdad de armas en la notificación de la contestación en el proceso abreviado laboral de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

INSTRUCCIONES A LOS AUTORES

INSTRUCTIONS FOR AUTHORS