

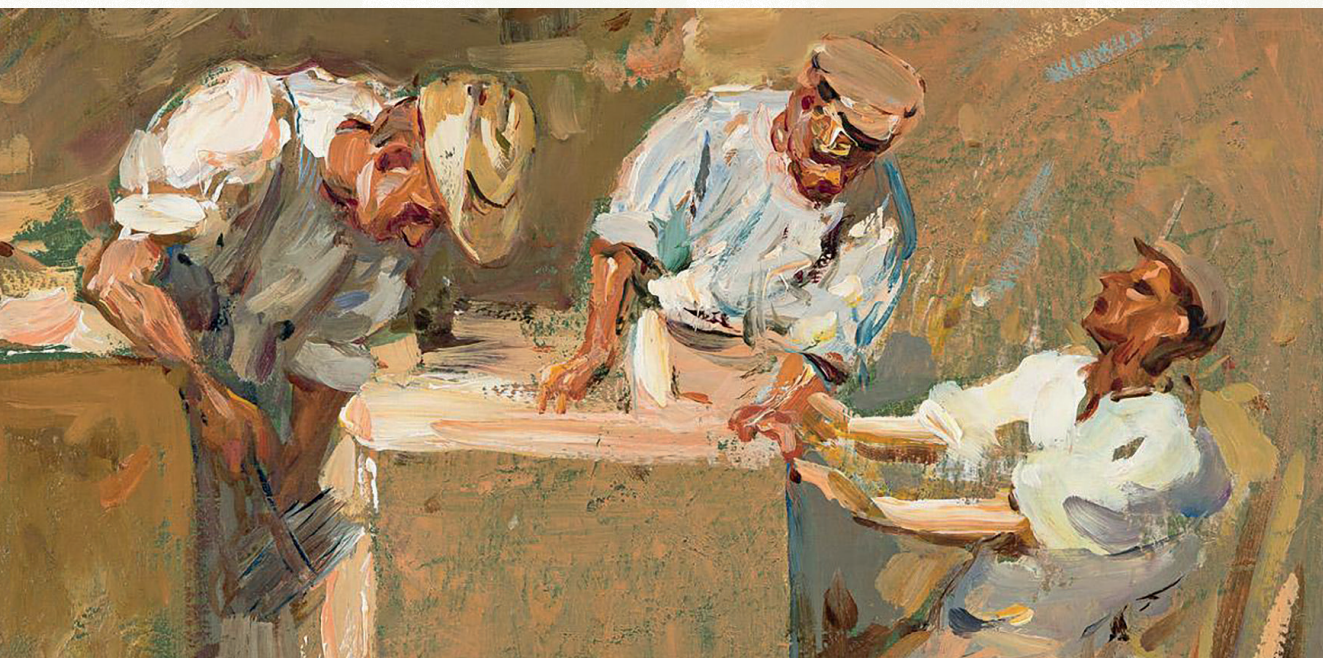


PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



Revista de Derecho Procesal del Trabajo

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



ISSN: 2708-9274 (En línea) | DOI: 10.47308/rdpt.v6i7
Vol. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, Lima, Perú

7



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023
Publicación semestral. Lima, Perú

DIRECTOR

JAVIER ARÉVALO VELA
Presidencia del Poder Judicial, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-3827-8740>
E-mail: jarevalo@pj.gob.pe

COEDITORAS

GIOVANA IRIS HURTADO MAGÁN
Dirección del Centro de Investigaciones Judiciales, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-3556-1847>
E-mail: ghurtadom@pj.gob.pe

GLADYS FLORES HEREDIA^{*1}
Fondo Editorial del Poder Judicial, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-7515-6905>
E-mail: gfloreshe@pj.gob.pe

COMITÉ EDITORIAL

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

EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO
Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0009-0008-3983-9889>
E-mail: ecorrales@pj.gob.pe

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

1 Hasta el 23 de mayo de 2023.

ROSE MARY PARRA RIVERA DE GONZÁLEZ
Corte Superior de Justicia de Lima Este, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-2683-6960>
E-mail: rparra@pj.gob.pe

EDMAN RODRÍGUEZ VÁSQUEZ
Programa Presupuestal 0099 “Celeridad en los
Procesos Judiciales Laborales”, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-9907-4365>
E-mail: erodriguezva@pj.gob.pe

CONSEJO CONSULTIVO

STEFANO BINI
Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, **España**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-2268-3335>
E-mail: stefano.bini@ulpgc.es

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

ROSA RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO
Universidad de Vigo, **España**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0001-8935-0688>
E-mail: rosa2434@gmail.com

PATROCINIO TERESA RODRÍGUEZ RAMOS
Universidad de Sevilla, **España**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-4305-1065>
E-mail: patroci@us.es

CÉSAR ABANTO REVILLA
Universidad San Martín de Porres, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-3980-2460>
E-mail: cabantor@usmp.pe

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

CÉSAR JOSÉ GONZÁLES HUNT
Pontificia Universidad Católica del Perú, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-0447-6199>
E-mail: cgonzalezh@pucp.edu.pe

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

ROBERTO MATA LLANA RUIZ
Pontificia Universidad Católica del Perú, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0003-3590-2058>
E-mail: matallana.rg@pucp.pe

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

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

CÉSAR ALFREDO PUNTRIANO ROSAS
Universidad San Martín de Porres, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-4814-0112>
E-mail: cesarpuntriano@hotmail.com

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

JORGE LUIS TOYAMA MIYAGUSUKU
Pontificia Universidad Católica del Perú, **Perú**
Orcid iD: <https://orcid.org/0000-0002-9034-600X>
E-mail: jtoyama@vinateatoyama.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

EQUIPO TÉCNICO

Jessica Natalí Ramírez Cárdenas (asistente de edición), Luis Abraham Garrido Huamán (asistente de edición), Mabel Aleli Castro Yauri (corrección de textos), Ruth Elizabeth Espinoza Torrejón (diagramación), Joel Jonathan Alhuay Quispe y Erik Almonte Ruiz (gestión electrónica).

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v6i7

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.
revistaprocesaldetrabajo@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.
revistaprocesaldetrabajo@pj.gob.pe

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

INDIZACIONES

Latindex 2.0
LatinRev
Base
Scilit
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, *Drei Steinmetzen am Block* (1909).



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.

A Revista de Derecho Procesal del Trabajo. Publicação Especializada da Equipa Técnica Institucional para a Implementação do Novo Direito Processual do Trabalho do Poder Judiciário é uma publicação semestral que tem como principal objetivo divulgar artigos inéditos de investigação relacionados com o direito processual do trabalho para a proteção dos direitos e interesses dos cidadãos, com predominância da Lei n.º 29497, bem como outra documentação relevante em matéria laboral. Os artigos da revista são avaliados anonimamente por especialistas externos à instituição, que têm em conta os seguintes critérios de avaliação: originalidade, contribuição do trabalho, atualidade e contribuição para o conhecimento jurídico. A revista reserva-se o direito de publicação e, caso o artigo submetido seja aceite, pode proceder às correcções estilísticas e outros ajustamentos necessários para cumprir os requisitos da publicação.

A Revista de Derecho Procesal del Trabajo recebe as contribuições dos juízes do Supremo Tribunal de Justiça da República, bem como os trabalhos de juízes nacionais e estrangeiros em geral, e de investigadores em matéria de direito do trabalho. Esta publicação destina-se a magistrados, investigadores, professores universitários, docentes, estudantes e a um público interessado na investigação jurídica sobre o direito do trabalho.



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023
Publicación semestral. Lima, Perú
ISSN: 2708-9274 (En línea)
DOI: 10.47308/rdpt.v6i7

CONTENIDOS

PRESENTACIÓN

15 JAVIER ARÉVALO VELA

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

- 21 ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ
Medidas de eficiencia procesal. La implementación del pleito
testigo en el enjuiciamiento laboral
- 51 JOSÉ ANTONIO VIRGINIS
El magistrado laboral del futuro
- 77 JAVIER ARÉVALO VELA
La reforma por la Ley n.º 31699 del recurso de casación
regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo
- 109 JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO
Las nuevas causales de casación en materia laboral
- 155 SHERLY TANIA BUSTAMANTE MAITA
La importancia de la evaluación psicológica forense en los
accidentes de trabajo

- 175 JOSÉ DANIEL CADILLO PONCE
El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación
- 193 EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO
¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?
- 229 CECILIA LEONOR ESPINOZA MONTOYA
Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo
- 261 JENNIFER JANE SEGUIL MUÑOZ
El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión
- 289 ROSA ISABEL TORRES CADILLO
Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo
- 315 THALIA TORRES FALCÓN
Una nueva óptica de análisis en el proceso laboral. La conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias y la reanudación del plazo de prescripción
- 339 CARLOS ARTURO TRELLES GARRIDO LECCA
Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema
- 369 KAROL VÁSQUEZ ROSALES
El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía



Esta presentación 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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 15-17

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.796>

PRESENTACIÓN

En esta oportunidad, nos complace presentar el sétimo número de la *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, publicación especializada del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo del Poder Judicial. Este número constituye una muestra de nuestro permanente compromiso por promover la divulgación periódica de artículos de investigación inéditos en materia laboral sustantiva y procesal, para contribuir con el análisis, la interpretación y el debate jurídico nacional e internacional sobre la materia, en beneficio de nuestra sociedad.

Los artículos que conforman el presente número desarrollan temas relevantes, responden a criterios rigurosos de selección, y fueron arbitrados por destacados juristas nacionales y extranjeros, especializados en derecho laboral. Asimismo, los autores que han hecho posible la presente compilación con su aporte intelectual son destacados miembros de nuestra comunidad jurídica y judicatura, nacional e internacional.

Entre los trabajos procedentes del extranjero, este número presenta el artículo referido al Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia para la implementación del

denominado *pleito testigo* en la jurisdicción social española. Este proyecto busca celeridad en la respuesta judicial, y constituye —a consideración de su autora— una interesante figura al combinar la litigación individual con una solución colectiva, aunque debe señalarse también que, en su regulación legal, se habrían omitido aspectos procesales trascendentes conectados con el derecho de acceso a la jurisdicción. También, en este número, encontramos la propuesta del modelo de juez laboral del futuro, cuyo autor postula una serie de cualidades que los magistrados deben cumplir para un mejor posicionamiento en el ejercicio de su función.

Dentro de los artículos de autores nacionales, encontramos disertaciones importantes y novedosas. El lector, por ejemplo, en este volumen, puede consultar el artículo sobre el desarrollo de los riesgos y desafíos en el uso de la inteligencia artificial que enfrentan los trabajadores, donde se abordan las implicancias en las relaciones laborales por el empleo de la inteligencia artificial y el *big data*. Se puede consultar, asimismo, el artículo en el que se emplean métodos de interpretación por defecto de las normas para verificar si queda sin efecto la interrupción de la prescripción ante la interposición de una demanda por inasistencia de las partes a las audiencias programadas en primera instancia. Además, se incluye un artículo a través del cual se analizan hermenéuticamente los fines del recurso de casación a la luz de las reformas introducidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo por la Ley n.º 31669, precisando las facultades que posee la Corte Suprema de Justicia de la República. También, podemos encontrar otras proposiciones desarrolladas a lo largo de la presente edición, como la propuesta de modificación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo a través de la adición de un capítulo sobre el desarrollo de la audiencia de ejecución para garantizar la no vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva, así como la propuesta de que los procesos labores de menor cuantía sean adaptados o sometidos al proceso monitorio. Con estos y otros interesantes aportes contenidos en la presente edición,

pretendemos contribuir a la reflexión respecto de aquellos aspectos jurídicos controversiales en el campo laboral.

Finalmente, quiero manifestar mi profundo agradecimiento a los autores de los presentes artículos, a los miembros del Consejo Consultivo de la Revista, por su importante contribución en la revisión de los artículos que presentamos, así como al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo del Poder Judicial y al Centro de Investigaciones Judiciales, por su labor de apoyo técnico.

JAVIER ARÉVALO VELA
Presidente del Poder Judicial

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. 6, n.º 7, enero–junio, 2023
Publicación semestral. Lima, Perú
ISSN: 2708-9274 (En línea)
DOI: 10.47308/rdpt.v6i7



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 21-50

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.759>

Medidas de eficiencia procesal. La implementación del pleito testigo en el enjuiciamiento laboral

**Procedural efficiency measures. The implementation of
witness litigation in labor litigation**

**Medidas de eficiência processual. A implementação do
litígio de testemunhas em litígios trabalhistas**

ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ

Universidad de Sevilla

(Sevilla, España)

Contacto: anach@us.es

<https://orcid.org/0000-0002-3227-3957>

RESUMEN

El colapso del sistema judicial en España ha provocado la búsqueda incesante de instrumentos procesales que favorezcan la capacidad resolutoria de jueces y magistrados. A estos efectos, el Proyecto de Ley

de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia contempla, entre otros aspectos, la implementación en la jurisdicción social del denominado pleito testigo. Se trata de una figura destinada a agilizar los procedimientos que guarden identidad objetiva, de manera que se tramita solo uno de ellos. El resto de los procedimientos se suspende hasta la resolución del pleito que ha servido de testigo o guía. El presente trabajo analiza la configuración legal de este mecanismo que se relaciona con aspectos esenciales del proceso laboral y del derecho a la tutela judicial efectiva.

Palabras clave: economía procesal; proceso laboral; acumulación de acciones; suspensión de procedimientos; extensión de efectos.

Términos de indización: procedimiento legal; conflicto laboral; derecho laboral (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

The collapse of the judicial system in Spain has led to an incessant search for procedural instruments that favor the resolution capacity of judges and magistrates. To this end, the Draft Law on Procedural Efficiency Measures of the Public Justice Service contemplates, among other aspects, the implementation in the social jurisdiction of the so-called witness lawsuit. This is a figure designed to expedite proceedings that are objectively identical, so that only one of them is processed. The rest of the proceedings are suspended until the resolution of the lawsuit that has served as a witness or guide. This paper analyzes the legal configuration of this mechanism, which is related to essential aspects of the labor process and the right to effective judicial protection.

Key words: procedural economy; labor process; accumulation of actions; suspension of proceedings; extension of effects.

Indexing terms: legal procedure; labour disputes; labour law (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O colapso do sistema judicial na Espanha levou a uma busca incessante por instrumentos processuais que favoreçam a capacidade de tomada de decisão de juízes e magistrados. Para tanto, o Projeto de Lei de Medidas de Eficiência Processual para o Serviço Público de Justiça contempla, entre outros aspectos, a implementação na jurisdição social do chamado processo testemunhal. Trata-se de uma figura destinada a agilizar processos objetivamente idênticos, de modo que apenas um deles seja processado. Os demais processos ficam suspensos até a solução do processo que serviu de testemunha ou guia. Este artigo analisa a configuração jurídica desse mecanismo, que está relacionado a aspectos essenciais do processo trabalhista e ao direito à tutela jurisdicional efetiva.

Palavras-chave: economia processual; processo do trabalho; cumulação de ações; suspensão do processo; extensão de efeitos.

Termos de indexação: processo judicial; litígio laboral; direito do trabalho (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 31/01/2023

Revisado: 23/05/2023

Aceptado: 29/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

La congestión que padecen los tribunales españoles, año tras año, evidencia que todos los esfuerzos realizados hasta ahora por la Administración han resultado baldíos y que, incluso, las continuas reformas legislativas no han hecho sino incrementar exponencialmente las funciones de los jueces y magistrados. La Justicia no es capaz de dar una respuesta ágil y eficaz a los problemas que acucian a la

ciudadanía, que percibe un servicio público cada vez más deteriorado y que corre el riesgo de acabar ocasionando un grave quebranto del Estado de derecho. Los motivos o causas que se aducen para explicar esta situación son muy variados: desde la escasez de medios (humanos y materiales) hasta la falta de modernización, las crisis económica y sanitaria o un exceso de litigación.

En la necesidad acuciante de abordar nuevas estrategias, hay que situar el Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia (en adelante, PLEP), propuesto por el Congreso de los Diputados (2022) y actualmente en tramitación parlamentaria. Su propia Exposición de Motivos (EM) constituye toda una declaración de principios:

El sistema de Justicia de nuestro país, que da soporte al ejercicio de la potestad jurisdiccional, padece desde hace décadas de insuficiencias estructurales, algunas de las cuales, sin justificación, que han dificultado que ocupe plenamente el lugar que merece en una sociedad avanzada. No hay duda de que en algunos puntos del sistema puede haber déficit de recursos que haya que corregir, pero no parece que esta sea la causa principal de nuestros problemas crónicos, derivados más bien de la escasa eficiencia de las soluciones que sucesivamente se han ido implantando para reforzar la Administración de Justicia como servicio público. (p. 2)

La propuesta de reforma pone especial empeño en promover figuras jurídicas que incrementen la capacidad resolutoria de los tribunales. Entre ellas, se encuentra el denominado pleito testigo, entendido en el PLEP como una vía para “dar respuesta a demandas con identidad sustancial de objeto sin necesidad de tramitar todas ellas” (Congreso de los Diputados, 2022, p. 12).

En realidad, no se trata de un instrumento nuevo, ya que nuestro ordenamiento jurídico contempla esta solución en la jurisdicción contencioso-administrativa. Concretamente, la Jefatura del Estado (1998) establece en el artículo 37.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa (en adelante, LJCA) que, cuando el objeto de varios recursos sea el mismo, el juez o tribunal tramite uno de ellos con carácter preferente y suspenda los demás hasta dictar sentencia en el primero. Posteriormente, notificará a las partes de los pleitos suspendidos por si interesa la extensión de efectos de la sentencia dictada¹.

Ahora, el PLEP recurre a este mismo mecanismo con el objetivo declarado de combatir la litigación en masa, un fenómeno que ha adquirido especial virulencia en los últimos años en materia de condiciones generales de la contratación y que viene colapsando la jurisdicción civil.

En lo que respecta a la jurisdicción social, sin un objetivo claramente marcado más allá de la economía procesal y de la más que evidente saturación de los Juzgados de lo Social, el PLEP introduce el pleito testigo también en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS), como se aprecia a continuación:

Artículo 86 bis. Procedimiento testigo

1. Cuando ante un juez, una jueza o un tribunal estuviera pendiente una pluralidad de procesos con idéntico objeto y misma parte demandada, el órgano jurisdiccional, siempre que conforme a la presente ley no fueran susceptibles de acumulación, deberá tramitar preceptivamente uno o varios con carácter preferente, atendiendo al orden de presentación

¹ Sobre las particularidades del pleito testigo en la jurisdicción contencioso-administrativa, puede verse a Gascón (2001, p. 69).

de las respectivas demandas, previa audiencia de las partes por plazo común de cinco días y suspendiendo el curso de los demás hasta que se dicte sentencia en los primeros. 2. Una vez firme la sentencia, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de cinco días, puedan interesar los demandantes la extensión de sus efectos en los términos previstos en el artículo 247 ter. de esta ley, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda. (Congreso de los Diputados, 2022, p. 106)

Así pues, en aras de la descongestión del sistema judicial, se impulsan reformas procesales que conectan los ámbitos civil, contencioso-administrativo y social. Sin embargo, se echa en falta una mayor implicación del legislador a la hora de justificar la implementación del pleito testigo en el enjuiciamiento laboral. Las cuestiones litigiosas que se suscitan en esta jurisdicción tienen sus propias particularidades que no se asemejan a las controversias que se ventilan ante la jurisdicción contencioso-administrativa. De otro lado, el motivo central del recurso al pleito testigo es tratar de dar una salida a la ingente cantidad de reclamaciones en materia bancaria pendientes de tramitar ante los juzgados de primera instancia.

Al final, se observa que la incorporación del pleito testigo en el proceso laboral es prácticamente una mera añadidura del legislador que no genera demasiada confianza en su operatividad. La pluralidad de reclamaciones individuales en el orden social encuentra respuesta legal en el instituto de la acumulación e incluso en la atribución de legitimación activa de los sindicatos para la defensa de los intereses que le son propios y que se relacionan con la representación colectiva o individual de los trabajadores, como se menciona en los artículos 17.2 y 20.2 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, pp. 26, 28).

Finalmente, la ubicación sistemática del nuevo artículo 86 bis del PLEP, dentro del Capítulo II, del Título I, del Libro II, relativo al

proceso ordinario, también parece cuestionable. Hubiera podido ser incluido en otro lugar más conveniente de la LRJS, como, por ejemplo, después de la regulación de la acumulación objetiva y subjetiva de acciones, siguiendo el modelo de la LJCA.

2. ASPECTOS CONCEPTUALES Y DIFERENCIA CON OTRAS FIGURAS

De acuerdo con lo previsto en el PLEP, el propósito del legislador a la hora de introducir el mecanismo del pleito testigo en los órdenes jurisdiccionales civil y laboral es establecer una “vía que se articula para dar respuesta a demandas con identidad sustancial de objeto sin necesidad de tramitar todas ellas” (Congreso de los Diputados, 2022, p. 12). Sin perjuicio de analizar más adelante los presupuestos o condiciones que permiten la aplicación de esta técnica procesal, se debe atender la intención de dar respuesta a una pluralidad de pretensiones, canalizándolas a un solo procedimiento como solución para descongestionar los tribunales, sobre todo, los laborales.

Como antes se apuntó, la LRJS ya contempla otras figuras destinadas también a procurar la economía procesal, definida como la “razón o ciencia que procura ahorrar el mayor esfuerzo o gasto posible en la actuación procesal para conseguir el fin propio del proceso” (Valle, 1998, p. 39). Por consiguiente, es necesario, siquiera brevemente, comentar los perfiles de estos otros instrumentos jurídicos con los que se relaciona el pleito testigo, atendiendo a la finalidad que, con su implantación, se pretende alcanzar.

2.1. Acumulación y pleito testigo

En efecto, entre las prácticas procesales destinadas a reducir las actuaciones judiciales, la acumulación ocupa, sin duda, un lugar destacado en la legislación procesal. Se trata, en esencia, de aprovechar un mismo procedimiento para tramitar más de una acción (una pluralidad de objetos procesales), que después serán resueltas en

una única sentencia. En este sentido, a través del artículo 24 de la Constitución española, se establece que el ordenamiento jurídico del país parte de un principio general de admisibilidad de acumulación como derivación, a su vez, de la libertad del ciudadano de iniciar un proceso judicial (Cortes Generales, 1978, p. 7).

Hay que distinguir entre acumulación de acciones y acumulación de procesos.

a. Acumulación de acciones

La acumulación inicial se subordina a la voluntad del actor y será siempre objetiva por cuanto no cabe prescindir de la reunión de varios objetos procesales como característica conceptual (Montero, 1999, p. 31). Ello no ha impedido, sin embargo, diferenciar entre una acumulación de acciones propiamente objetiva, que resulta de la reunión por el actor en su demanda de “cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal”, siguiendo el artículo 26 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 6), y una acumulación subjetiva dado que la Ley permite ejercitar simultáneamente las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir estamos ante un supuesto de acumulación subjetiva, como se precisa en la LRJS.

Ahora bien, a diferencia del pleito testigo, que no deja de ser un litigio individual al que se le reconoce carácter preferente, la acumulación de acciones implica la sustanciación conjunta de todas las pretensiones acumuladas y, respecto de todas ellas, se desplegarán las garantías procesales derivadas de la actividad alegatoria y probatoria de las partes. Por tanto, las acciones acumuladas no pierden individualidad, sino que se

asiste a una utilización de los trámites con “doble sentido” (Montero, 1999, p. 35).

b. Acumulación de procesos

Supone la reunión de varios procesos pendientes (de oficio o a instancia de parte) contra un mismo demandado con el fin de que sean sustanciados conjuntamente en un solo procedimiento, aunque los actores sean distintos y siempre que la pretensión deducida en ellos sea idéntica. También, en consideración del artículo 30 de la LRJS, procede cuando, entre los objetos de los procesos, cuya acumulación se pretende, existe tal grado de conexión que, de seguirse por separado, podrían dictarse sentencias con pronunciamientos o fundamentos contradictorios, incompatibles o mutuamente excluyentes (Jefatura del Estado, 2011, p. 33).

Como se ha apuntado desde el principio, el espíritu del proceso testigo responde a otras necesidades, aunque comparte con la acumulación de procesos algunos presupuestos para su admisibilidad, además, las dos figuras procuran economía procesal. Sin embargo, la LRJS contempla la posibilidad de que los procesos pendientes se tramiten en distintos tribunales y, con la acumulación, lo que se busca es precisamente reunirlos en uno solo. Esta eventualidad no se plantea en el procedimiento testigo, en el que solo participa un tribunal y solo se puede aplicar de oficio.

2.2. Proceso de conflicto colectivo y pleito testigo

Siguiendo los alcances del artículo 153.1 de la LRJS, el esquema de la tutela colectiva en la jurisdicción social entronca con la modalidad procesal prevista para el enjuiciamiento de aquellas demandas que

afecten a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual y que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo. (Jefatura del Estado, 2011, p. 84)

Es decir, lo que pretende es “resolver en un solo juicio de carácter colectivo lo que obligaría a múltiples litigios individuales suscritos por cada trabajador afectado” (Ron, 2015, p. 327).

Consiguientemente, ambas figuras están pensadas para evitar una avalancha de demandas individuales, pero el procedimiento testigo no persigue discutir en juicio cuestiones de carácter colectivo, sino aplicar el resultado obtenido en un proceso previo, el testigo, a litigios que puedan ser resueltos en el mismo sentido. Luego, la técnica empleada para alcanzar el objetivo propuesto es distinta.

Igualmente, tanto el proceso de conflicto colectivo como el procedimiento testigo tienen señalada en la Ley una tramitación preferente, pero esta especialidad no responde a las mismas necesidades. En el conflicto colectivo, lo que se pretende es alcanzar una solución urgente y homogénea para el conjunto de trabajadores afectados, mientras que, en el testigo, se sugiere examinar el carácter preferente, desde los procesos que van a quedar suspendidos y dependientes de lo que se resuelva en el pleito identificado como guía. La preferencia responde, en estos casos, a una manera de salvaguardar el derecho de acceso al proceso de la parte que ha visto suspendida la tramitación de su reclamación, ya que una demora *sine die* terminaría por conculcar un derecho fundamental.

3. ÓRGANO COMPETENTE Y DETERMINACIÓN DEL PLEITO TESTIGO

En materia de competencia, la regla general en el orden laboral es que la práctica totalidad de las cuestiones litigiosas se atribuyan al conocimiento de órganos unipersonales, en este caso, los Juzgados de lo Social, con excepción de las materias que expresamente vengán atribuidas a otros órganos colegiados, es decir, a los Tribunales Superiores de Justicia o a la Audiencia Nacional. Esta distribución orgánica justifica que, a la hora de regular el pleito testigo, el legislador se refiera, en el artículo 86 bis.1 del PLEP, al órgano competente como “un juez, una jueza o un tribunal” ante el que se han formulado una pluralidad de objetos procesales, al que se le atribuye competencia objetiva, según los artículos del 6 al 8 de la Jefatura del Estado (2011, pp. 20-22) y competencia territorial, según los artículos 10 y 11 de la Jefatura del Estado (2011, pp. 22-24), presentes en la LRJS. Es decir, el órgano jurisdiccional llamado a conocer del pleito testigo debe tener jurisdicción y competencia para conocer de los procedimientos suspendidos separadamente.

La existencia de distintos tipos de órganos y, al mismo tiempo, la diversidad de órganos dentro del mismo tipo exige que se establezcan unos criterios determinadores de la competencia de cada uno de ellos en las leyes procesales. Esta exigencia viene motivada no solo desde un punto de vista práctico, sino también porque el artículo 24.2 de la Constitución española (Cortes Generales, 1978, p. 7) consagra el derecho al juez ordinario predeterminado legalmente como competente para conocer el asunto de que se trate. En consecuencia, se puede señalar que, con las reglas de la competencia, se garantiza a los ciudadanos conocer antes del inicio del pleito qué órgano va a decidir sobre el mismo.

Ahora bien, si la determinación del órgano jurisdiccional competente no debe presentar dificultades más allá de las derivadas

por aplicar las reglas generales, no se puede afirmar lo mismo de la facultad de determinación del pleito testigo. En la situación actual, las demandas en los pleitos laborales son admitidas por el Letrado de la Administración de Justicia y, en su caso, inadmitidas por el Juez, de acuerdo con el artículo 81 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 50)². Este planteamiento se justifica en que la Ley solo exige, para admitir la demanda, la comprobación de ciertos requisitos de carácter formal, tales como la falta de presentación de poderes de representación procesal o la falta de presentación de documentos que fueren necesarios (certificación del acto de conciliación o mediación previa, o de la papeleta de conciliación o de la solicitud de mediación, de no haberse celebrado en plazo legal)³. Cuestión distinta es la inadmisión de la demanda, ya que el acceso a la justicia integra el derecho a la tutela judicial efectiva. Por consiguiente, solo los jueces y los tribunales, en cuanto titulares de la potestad jurisdiccional, pueden decidir, mediante auto, sobre la inadmisión de la demanda.

Sentado lo anterior, no parece acertado atribuir al órgano jurisdiccional competente la elección del procedimiento que vaya a servir de guía con suspensión del resto de los asuntos sometidos a su consideración hasta la resolución del pleito testigo. Realmente, el artículo 86 bis del PLEP (Congreso de los Diputados, 2022, p. 106) solo atribuye al juzgador la tramitación preceptiva de uno o varios procedimientos con carácter preferente, pero no se dice nada sobre la elección del pleito testigo. Por ello, para profundizar más en este

2 Esta distribución de funciones fue establecida por la Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial (Jefatura del Estado, 2009), lo que incrementó de manera notable las atribuciones encomendadas hasta ese momento a los Letrados de la Administración de Justicia (Tascón, 2012, p. 151).

3 Esto significa que, apreciada por el Letrado de la Administración de Justicia, la falta de alguno de los requisitos o presupuestos de la demanda, siguiendo lo declarado en el artículo 80 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, pp. 49-50), deberá dar cuenta al juez para que este se pronuncie definitivamente sobre su admisión.

punto, hay que consultar la Exposición de Motivos del PLEP, en la que se indica expresamente que “se permite al juez o jueza elegir un procedimiento”. Su encaje en la regulación legal del trámite de admisión de demandas laborales, como se señala en el artículo 81 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 50), hace pensar que, verdaderamente, la labor de identificación del objeto de los distintos procedimientos, en orden a la determinación del pleito modelo, recaerá en los ya de por sí sobrepasados Letrados de la Administración de Justicia. Es decir, la potestad judicial de elección del pleito guía a la que alude la propuesta normativa vendrá precedida de una dación de cuenta del Letrado de la Administración de Justicia acerca de la concurrencia de demandas con identidad sustancial de objeto.

Existe, además, un precedente legal en la LJCA. Concretamente, su artículo 38.2 (Jefatura del Estado, 1998) establece que el Letrado de la Administración de Justicia “pondrá en conocimiento del Juez o Tribunal los procesos que se tramiten en la Oficina judicial en los que puedan concurrir los supuestos de acumulación que previene el presente Capítulo” (p. 28).

Por tanto, si bien la técnica que encierra el procedimiento testigo permitiendo que los trabajadores se beneficien de la estimación de pretensiones idénticas a las suyas supone una tutela judicial más ágil y acomodada al principio de celeridad propio del procedimiento laboral, como es entendido en el artículo 74 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 45)⁴, en la práctica va a suponer un incremento de las facultades atribuidas a los Letrados de la Administración de Justicia, lo que no apunta precisamente a la finalidad de reducir el colapso judicial.

4 “El proceso laboral se caracteriza por una especial celeridad en su tramitación, con objeto de otorgar una rápida tutela de los derechos ejercitados”, que “atienden con carácter general a necesidades vitales y urgentes para el trabajador” (Bellido, 2015, p. 132).

4. REQUISITOS PARA ACORDAR EL PLEITO TESTIGO

La puesta en marcha del pleito testigo conlleva la suspensión del resto de procedimientos concurrentes con los que se produce identidad objetiva y que pasarán a ser dependientes del testigo. El interés en este punto se desvía hacia la salvaguarda del derecho fundamental de acceso a la jurisdicción, garantizado en el artículo 24 de la Constitución española (Cortes Generales, 1978, p. 7), en particular de las partes cuyas reclamaciones hayan quedado suspendidas.

En relación con ello, se conectan dos cuestiones importantes. Por un lado, “el derecho a la tutela judicial efectiva de los justiciables a los que se les suspende el trámite de admisión de la demanda o el proceso ya en marcha. Por el otro, el interés público que existe en una buena administración de justicia y en la tramitación eficiente de una pluralidad de asuntos más o menos iguales” (Schumann, 2022, p. 344).

Precisamente, por estar en juego un derecho constitucional, el mecanismo del pleito testigo solo puede adoptarse cuando concurren determinados requisitos o condiciones legalmente establecidos.

4.1. Pluralidad de procesos pendientes con identidad objetiva

Para la aplicación del mecanismo del pleito testigo, es decisivo que existan varios procesos pendientes que no se pueden acumular. Lo que no indica la norma es un número concreto u orientativo de procedimientos. No obstante, dada la finalidad que el PLEP persigue con su instauración y dada la indicación expresa de “una pluralidad”, es necesario que concurren más de dos procedimientos, porque de otra manera resultará inviable. Asimismo, desde un punto de vista cuantitativo y siempre a criterio judicial, el artículo 86 bis.1 del PLEP permite tramitar, como testigo, “uno o varios” procedimientos. De esta forma, todo apunta a que el término pluralidad deba ser interpretado en su acepción común y, por tanto, referido a un conjunto de

procedimientos de entre los que se puede seleccionar uno o varios para que sean tramitados como testigo.

Otra cuestión que la norma no precisa son los criterios que hay que tener en cuenta a la hora de establecer la identidad de objetos procesales entre los procedimientos pendientes⁵. En relación con esta temática, se ha indicado que la expresión manejada en los trabajos preparatorios del PLEP, y que finalmente ha prosperado hasta integrarse en la regulación del pleito testigo, es equívoca. En ella, se concluye que se trata “en todo caso, de objetos que han de considerarse iguales, aunque los hechos que formen parte de cada uno de los mismos hayan acaecido en la realidad social de manera diferenciada” (Ortells, 2021, p. 26).

Muy distinto es el tratamiento que la LRJS dispensa a la acumulación subjetiva de acciones en el artículo 25.3:

También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos. (Jefatura del Estado, 2011, p. 31)

Así las cosas, sería aconsejable un examen conjunto de las condiciones para aplicar el pleito testigo de forma que la exigencia de una misma parte demandada, como se expondrá en el siguiente epígrafe, y la implicación subjetiva que eso conlleva, pudiera aminorar las dificultades inherentes a la comparación de los objetos procesales.

5 “Este componente es decisivo para determinar la eficacia de la sentencia del proceso testigo sobre los procesos dependientes y, según cual pueda o no llegar a ser la misma, también para evaluar si la regulación propuesta del proceso testigo sirve para la finalidad que se persigue” (Ortells, 2021, p. 26).

Piénsese, por ejemplo, en la impugnación de una misma decisión empresarial que afecta a un conjunto de trabajadores.

4.2. Identidad de parte demandada

El segundo de los requisitos señalados en el artículo 86 bis.1 del PLEP se refiere a que las demandas se hayan dirigido a una “misma parte demandada”, es decir, se establece una conexión subjetiva entre todos los procesos pendientes (Montero, 2000, p. 167).

La identificación de las partes del proceso —demandante y demandado— debe quedar clara y estar fijada desde el primer momento. El artículo 80.1 de la LRJS que regula el contenido de la demanda laboral no alude directamente al demandado, pero cabe reconocerlo en la mención de aquellos “interesados que deban ser llamados al proceso” (Jefatura del Estado, 2011, pp. 49-50).

En todo caso, es el demandante el que asume la carga de su identificación o, al menos, de aportar en la demanda datos suficientes para hacerlo identificable, ya que no puede exigirse una identificación rigurosa. Una obligación de ese tipo podría suponer un obstáculo para acceder a la justicia, más aún en unas relaciones como las laborales, caracterizadas por la desigualdad material de las partes. Consecuentemente, se hace preciso “conjuguar la correcta designación del demandado con la diligencia exigible al actor para obtener las señas de identidad de aquél” (Moreno y Cortés, 2021, p. 79).

En realidad, la naturaleza de las cuestiones litigiosas en la jurisdicción social hace que sea común la intervención de una pluralidad de interesados (empleador, Fondo de Garantía Salarial, Ministerio Fiscal, Mutuas aseguradoras, Entidades Gestoras, etc.), bien sea voluntariamente o con carácter preceptivo (litisconsorcio pasivo necesario). En ese sentido, el artículo 86 bis.1 del PLEP no exige, como condición para acordar el pleito testigo, identidad de demandados en la pluralidad de procedimientos pendientes, sino de “parte demandada”.

Por tanto, en rigor, podría referirse a cualquier interesado que puede englobar la posición demandada, lo que añadiría complejidad a una vía que trata de agilizar la tramitación de las controversias laborales.

4.3. Reclamaciones no acumulables

En contraste con el ámbito de aplicación del procedimiento testigo en el proceso civil, restringido a las acciones individuales en materia de condiciones generales de la contratación de acuerdo con el artículo 250.1.14º del PLEP⁶, el artículo 86 bis.1 adolece en este punto de una seria falta de concreción. En efecto, el ámbito material del pleito testigo en el proceso laboral se deriva a las cuestiones litigiosas que no sean susceptibles de acumulación. Esta imprecisión obliga a plantear, a nuestro parecer, tres cuestiones:

- a. La acumulación de acciones en el enjuiciamiento laboral resulta procedente con carácter general, salvo que la ley lo impida. La prohibición de acumular se justifica por la importancia cualitativa de las acciones entabladas, la incompatibilidad del contenido de unas acciones con otras o por la especificidad del tipo de juicio que se haya de seguir en cada caso (ordinario o especial).

Concretamente, a partir de la revisión del artículo 26.1 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 30), se define que no podrán acumularse entre sí ni a otras distintas en un mismo juicio, ni siquiera por vía de reconvencción, los siguientes elementos:

- Las acciones de despido y demás causas de extinción del contrato de trabajo

⁶ Sobre el concepto y ámbito de aplicación del pleito testigo en la jurisdicción civil, puede ser revisado Reynal (2022, p. 66).

- Las de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo
- Las de disfrute de vacaciones
- Las de materia electoral
- Las de impugnación de estatutos de los sindicatos o de su modificación
- Las de movilidad geográfica
- Las de derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral a las que se refiere el artículo 139
- Las de impugnación de convenios colectivos
- Las de impugnación de sanciones impuestas por los empresarios a los trabajadores
- Las de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas.

Además, una vez abierto el proceso laboral que tenga por objeto acciones acumuladas no podrá abrirse otro con el mismo objeto (litispendencia) e, igualmente, una vez dictada sentencia, no podrá abrirse otro proceso nuevo que tenga por objeto algunas de las acciones acumuladas (cosa juzgada).

- b. Precisamente, sobre las prohibiciones de acumulación previstas expresamente en la LRJS, se establece el ámbito material del pleito testigo. Esta circunstancia condiciona su aplicación y, de paso, le atribuye un carácter subsidiario, ya que solo procederá identificar al testigo si legalmente es imposible la acumulación.

El régimen jurídico previsto en el PLEP no prevé optar alternativamente por la vía del testigo o de la acumulación

cuando estén pendientes una pluralidad de objetos procesales con identidad objetiva. Si se dan los presupuestos que marca el artículo 86 bis.1 es obligatorio para el tribunal tramitar un litigio como guía. Y, por otro lado, hay ocasiones en que la acumulación, aunque legalmente admisible, puede desembocar en un litigio de difícil gestión práctica y creemos que en ese campo el pleito testigo podría encontrar justificación y utilidad. Por consiguiente, el legislador debería replantear el ámbito de aplicación tal y como está señalado en el actual artículo 86 bis.1 en la redacción dada por el PLEP y ampliarlo a los casos en los que no resulte aconsejable la acumulación para, de este modo, no tener que renunciar al objetivo de la economía procesal.

- c. En línea con lo anterior, el artículo 34.2 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 34) autoriza al tribunal a dejar sin efecto la acumulación de procesos previamente acordada si concurren causas que justifiquen su tramitación separada. En consecuencia, si algunos de los procesos acumulados tuvieran identidad objetiva podrían tramitarse por la vía del pleito testigo o, en su caso, beneficiarse de la extensión de efectos una vez firme la sentencia dictada en cualquiera de ellos.

5. TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO

De acuerdo con los artículos 85 y 87 de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, pp. 51-52), el esquema del proceso laboral responde, generalmente, al concepto de unidad de acto y, por esa vía, se establecen las tradicionales fases de alegaciones, prueba y conclusión, aunque concentradas y ordenadas en la vista. Este diseño contrasta, sin embargo, con la dispersión de los procedimientos conciliatorios

de solución de conflictos (conciliación y mediación previas de carácter extrajudicial, indicado en el artículo 63 de la LRJS, y siguientes, y la conciliación judicial, como se menciona en el artículo 84 de la misma norma) (Jefatura del Estado, 2011, pp. 41-43, 51-54).

Pues bien, de acuerdo con lo previsto en el artículo 82.1 de la LRJS, de ser admitida la demanda, una vez verificada la concurrencia de los requisitos exigidos, en la misma resolución de admisión a trámite, el Letrado de la Administración de Justicia señalará el día y la hora en que hayan de tener lugar sucesivamente los actos de conciliación y juicio, debiendo mediar un mínimo de diez días entre la citación y la efectiva celebración de dichos actos (Jefatura del Estado, 2011, p. 50).

5.1. Iniciación de oficio

Pese al carácter dispositivo y rogado del proceso de trabajo, de acuerdo con el carácter privado de las controversias laborales, el procedimiento testigo se acuerda de oficio por el órgano judicial. No trata de conferir una facultad potestativa al juzgador, sino de imponerle un modo de tramitar una cuestión litigiosa sometida a su consideración cuando concurren los requisitos legales para la identificación y la aplicación de uno o varios procedimientos como testigos.

Ahora bien, ello no impide que sean las partes las que, de acuerdo con el principio dispositivo, tengan la disposición sobre el proceso (de hecho, podrán desistir del procedimiento suspendido), ni las exime de tener que proporcionar al juez los hechos y proponer las pruebas que consideren oportunas para su acreditación (si deciden optar por continuar con el procedimiento cuando se alce la suspensión). En todo caso, conviene recordar el artículo 216 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (LEC), en el que se menciona que, con arreglo al principio de rogación, los tribunales decidirán los asuntos en virtud de las aportaciones de hechos, pruebas y pretensiones de las

partes, excepto cuando la ley disponga otra cosa en casos especiales (Jefatura del Estado, 2000, p. 104)⁷.

En definitiva, el proceder de oficio consiste en la atribución de mayores facultades al juez laboral. En ese sentido, cabe destacar que el juez laboral, si se compara con el civil, ya goza de una amplia intervención en la fase probatoria. Así, tras revisar la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 54), se reconoce que, en el momento de la práctica de la prueba admitida, el juez puede realizar las preguntas que considere oportunas, de acuerdo con el artículo 87.3; conceder a las partes el tiempo que estime necesario para que informen o den explicaciones sobre lo que se les pregunte, según el artículo 87.5; acordar la continuación de una prueba admitida a la que renuncia la parte que la propuso cuando ya ha comenzado a practicarse, como señala el artículo 87.2, entre otras facultades previstas en la Ley. Pero en el caso del artículo 86 bis.1 del PLEP, la intervención del juzgador no se orienta al esclarecimiento de los hechos, sino a agilizar la tramitación de las actuaciones judiciales.

Otra cuestión importante es el momento procesal en que puede acordarse, por el tribunal, la formación del pleito testigo. Pues bien, a pesar de la parquedad del PLEP en este aspecto, la propia dinámica del proceso laboral indica que es, en el trámite de admisión de demandas, cuando procede la iniciación del pleito testigo.

En efecto, como ha quedado expuesto con anterioridad, la admisión de la demanda es un acto procesal reglado que requiere la preceptiva intervención del Letrado de la Administración de Justicia. Por consiguiente, conforme al marco jurídico general del artículo 81

7 Sin embargo, el pleito testigo en el enjuiciamiento civil presenta marcadas diferencias respecto del laboral. El PLEP ha optado por impulsar este mecanismo en la jurisdicción civil a instancia de parte, consecuentemente con sus principios informadores. De esta forma, el PLEP incluye el artículo 438 terc, que menciona que “la parte actora y la parte demandada podrán solicitar en su escrito de demanda y contestación” que el procedimiento se someta al régimen del pleito testigo (Congreso de los Diputados, 2022, p. 70).

de la LRJS (Jefatura del Estado, 2011, p. 50), tras el examen de las demandas interpuestas, el Letrado de la Administración de Justicia, antes de resolver sobre su admisión, deberá dar cuenta al juez sobre la concurrencia de una pluralidad de objetos procesales idénticos. A partir de ahí, será el tribunal el que proceda a seleccionar uno o varios procesos e impulsar su tramitación preferente como pleito testigo.

Por último, es importante subrayar que el artículo 86 bis.1 del PLEP atiende al orden de presentación de las respectivas demandas como criterio de selección. Se trata de un criterio estrictamente temporal descartando otras posibilidades, como, por ejemplo, el interés jurídico o la perspectiva con la que se plantee la cuestión litigiosa, que pudieran resultar más acordes con el espíritu del pleito testigo que se configura como guía o modelo. En cierta medida el criterio temporal recuerda a la acumulación de procesos seguidos ante distintos juzgados, mencionado en el artículo 29 de la LRJS: si las demandas pendieran, en distintos procesos ante dos o más Juzgados de lo Social, de una misma circunscripción “se acordará la acumulación de todas ellas, de oficio o a petición de parte. Esta petición habrá de formularse ante el juzgado o tribunal que conociese de la demanda que hubiera tenido entrada antes en el Registro” (Jefatura del Estado, 2011, p. 33).

5.2. Audiencia de las partes y suspensión de procesos

El artículo 86 bis del PLEP se limita a recoger que la decisión del tribunal requerirá la previa audiencia de las partes del proceso, pero el trámite carece de una regulación específica y propia. Sobre dicha premisa, existe una cuestión de sumo interés: es la relación de este trámite obligatorio con la necesidad de instaurar un vehículo que permita a las partes poder realizar algún tipo de alegación acerca de una decisión que afecte su derecho a un proceso contradictorio.

En efecto, el principio de audiencia está previsto en el artículo 24 de la Constitución española (Cortes Generales, 1978, p. 7), integrando

el derecho fundamental a obtener la tutela judicial efectiva sin que en ningún caso pueda producirse indefensión. Con este derecho, se está posibilitando que las partes puedan efectuar sus alegaciones y proponer y practicar la prueba que consideren pertinente para la defensa de sus respectivos intereses. Desde otro ángulo, la vulneración o desconocimiento del derecho de audiencia se produce cuando se imposibilita a las partes el ejercicio de los medios legalmente previstos para su defensa.

Pues bien, desde el punto de vista procedimental, la audiencia de las partes prevista en el artículo 86 bis.1 del PLEP se concibe como un trámite sencillo y funcional, acorde con la celeridad que se persigue en los procedimientos laborales (obsérvese que el plazo previsto para verificar la audiencia es de cinco días común para ambas partes). Pero esta aparente sencillez no puede menoscabar las garantías procesales de las partes. En el caso del pleito testigo, la parquedad del precepto deja en el aire cuestiones muy vinculadas al principio de contradicción, y se corre el riesgo de que la audiencia se limite a poner en conocimiento de las partes la suspensión de sus demandas, con pocas referencias en cuanto a los hechos, circunstancias y presupuestos que concurren para la aplicación del pleito testigo. En ese sentido, el PLEP no ha previsto la posibilidad de oposición, pese al “sacrificio” procesal de las partes que no van a poder intervenir directamente en el pleito preferente, y, a diferencia de lo planeado en la jurisdicción civil, artículo 438 ter.2 del PLEP, tampoco se prevé la impugnación de la decisión judicial de suspender el resto de los procesos hasta que el pleito testigo sea resuelto. Y finalmente, debe recordarse que la reanudación de estos no se producirá hasta que se dicte una sentencia firme en el testigo. “Esto hace que la suspensión pueda prolongarse meses hasta que se resuelvan los eventuales recursos ordinarios y extraordinarios que se interpongan” (Schumann, 2022, p. 343).

5.3. Traslado de la sentencia testigo a las partes de los procedimientos suspendidos: posibles conductas de los demandantes afectados

Así las cosas, con arreglo a lo previsto en el artículo 86 bis.2 del PLEP, una vez firme la sentencia, se dejará constancia de ella en los procesos suspendidos y se notificará a las partes de los mismos a fin de que, en el plazo de cinco días, puedan interesar los demandantes la extensión de sus efectos, la continuación del procedimiento o bien desistir de la demanda. De este modo, la conducta procesal de los demandantes se articula en función del resultado del pleito testigo. En ese orden, el PLEP prevé la introducción de un nuevo precepto en la LRJS: el 247 ter., a fin de que el letrado de la Administración de Justicia requiera a los demandantes afectados para que manifiesten su postura.

De acuerdo con la citada norma, cabe adoptar tres posturas procesales:

a. Desistimiento

Señala el artículo 20.2 de la LEC que “el demandante podrá desistir unilateralmente del juicio antes de que el demandado sea emplazado para contestar a la demanda o citado para juicio” (Jefatura del Estado, 2000, p. 46). El nuevo artículo 247 ter., propuesto por el PLEP, exige que las partes “manifiesten si desisten del proceso” (Congreso de los Diputados, 2022, pp. 110-111), por lo que parece que debe materializarse en una declaración expresa de voluntad de los afectados por la suspensión, evitando cualquier fórmula no concluyente o que exija realizar algún tipo de deducción.

b. Reanudación del pleito suspendido

El demandante del procedimiento suspendido también podrá solicitar su continuación, de lo que se deduce que su

espera ha resultado en vano, por mucho que la tramitación del pleito testigo tenga carácter preferente. El PLEP establece un régimen jurídico diferente, según se inste la continuación en el seno de un proceso civil o en uno laboral. En el primero, artículo 438 ter., se exige que el demandante indique “las razones o pretensiones que deben ser, a su juicio, resueltas” (Congreso de los Diputados, 2022, p. 71), mientras que silencia todo lo relativo a una justificación cuando se trata de un proceso laboral.

Pero, en todo caso, se sitúa al trabajador, en cuanto demandante, ante la compleja decisión de solicitar la continuación del procedimiento cuando ya conoce el resultado del pleito guía con el parecer del Tribunal, pero puede desconocer el iter procedimental de su solución. No debe olvidarse que, al contrario de lo que sucede en otras jurisdicciones (como la civil), en la social las partes pueden comparecer en el pleito “por sí mismas”. El artículo 18.1 de la LRJS afirma que “las partes podrán comparecer por sí mismas o conferir su representación a abogado, procurador, graduado social colegiado o cualquier persona que se encuentre en el pleno ejercicio de sus derechos civiles” (Jefatura del Estado, 2011, p. 17). Sin embargo, en relación con el pleito testigo, parece más apropiada la fórmula empleada en los procesos laborales en los que demanden de forma conjunta más de diez actores. En estos casos, como señala el artículo 19.2 de la LRJS, las partes “deberán designar un representante común, con el que se entenderán las sucesivas diligencias del litigio. Este representante deberá ser necesariamente abogado, procurador, graduado social colegiado, uno de los demandantes o un sindicato” (Jefatura del Estado, 2011, p. 28).

c. Extensión de los efectos de la sentencia

Una vez firme la sentencia dictada en el procedimiento preferente, las partes pueden solicitar la extensión de efectos de aquella sentencia o, en otros términos, quedar vinculados por el resultado del pleito testigo, a pesar de no haber intervenido en el mismo. La Exposición de Motivos del PLEP califica de “vía rápida” esta posibilidad, ya que la extensión de efectos supone resolver la controversia sin la celebración de la vista judicial. A tal efecto, el juez la acordará y, aunque el artículo 247 ter. (Congreso de los Diputados, 2022, pp. 110-111) no lo recoja expresamente, la resolución del juez decidiendo la extensión abre la fase de ejecución, siendo la regla general que se inicie a instancia de parte, solicitando que el deudor haga efectiva su obligación en lo que el acreedor tiene reconocido. En tal circunstancia, la extensión de efectos constituye el ejemplo más claro de agilización de las actuaciones judiciales, permitiendo que una pluralidad de procesos con identidad objetiva pueda beneficiarse de la misma solución

No obstante, en relación con la extensión de efectos, se prevén algunas excepciones como las siguientes:

- i. Que concurran las circunstancias previstas en el artículo 247 bis.5 del PLEP:
 - a. Si existiera cosa juzgada.
 - b. Cuando la doctrina determinante del fallo cuya extensión se postule fuere contraria a la jurisprudencia del Tribunal Supremo o, en su defecto, a la doctrina reiterada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia territorialmente competente.

- c. Si para el interesado se hubiere dictado resolución que, habiendo causado estado en vía administrativa, fuere consentida y firme por no haberla impugnado jurisdiccionalmente. (Congreso de los Diputados, 2022, p. 110)
- ii. Que concurra alguna causa de inadmisibilidad propia del proceso suspendido que impida el reconocimiento de la situación jurídica individualizada.
- iii. Que se encuentre pendiente un recurso de casación para la unificación de doctrina, cuya resolución pueda resultar contraria a la doctrina determinante de la sentencia firme cuya extensión se pretenda.

6. CONSIDERACIONES FINALES

Durante años, el proceso laboral fue considerado como el paradigma del cumplimiento de las exigencias del artículo 24 de la Constitución española (Cortes Generales, 1978, p. 7). Pero cuando la situación cambia y la jurisdicción social tiene que hacer frente a un escenario inédito, tanto en aumento de litigios como en su mayor complejidad, surge la necesidad de buscar soluciones eficaces que agilicen la tutela judicial de los derechos ejercitados. La LRJS muestra una inequívoca voluntad de dotar de mayor celeridad al proceso laboral sin detrimento de la protección de los intereses de las partes.

Sin embargo, la continua conflictividad social provoca que los tiempos que transcurren, entre la petición de tutela judicial y los de resolución del litigio, se alarguen indefectiblemente; y la propia duración del proceso laboral se configura ya como una auténtica lesión para la parte trabajadora.

Consciente de esta situación y del quebranto que ello acarrea para el mantenimiento de la paz social, la proyectada Ley de Eficiencia

Procesal (PLEP) sitúa la descongestión del sistema judicial en España y, por ende, alcanzar la máxima agilización en las actuaciones judiciales es su objetivo principal. A tal fin, se adoptan medidas en todos los órdenes jurisdiccionales.

El procedimiento testigo es una de esas medidas. Como se ha visto, no es un mecanismo nuevo, pues ya cuenta con la experiencia de la jurisdicción contencioso-administrativa. En este trabajo, se ha procurado exponer sus aspectos más relevantes, así como las cuestiones concernientes a su adaptación al proceso laboral. Es pronto para hacer un pronóstico acerca de su operatividad en la resolución de controversias laborales. En todo caso, se trata, sin duda, de una figura interesante en cuanto combina la litigación individual con una solución colectiva. Con ese planteamiento, puede ofrecer celeridad en la respuesta judicial a litigios repetitivos de manera ágil y sencilla.

La cuestión que suscita mayores dudas es su regulación legal en cuanto omite aspectos procesales sumamente trascendentes y que conectan con el derecho de acceso a la jurisdicción.

La justicia es un pilar del Estado de derecho. Por eso, no hay que escatimar esfuerzos en buscar soluciones y optimizar recursos, pero agilidad no siempre es sinónimo de eficiencia.

REFERENCIAS

Bellido, M. (2015). Los principios del proceso y del procedimiento laboral. En F. Lousada y R. Ron (dirs.), *Sistema de Derecho Procesal Laboral* (pp. 125-135). Laborum.

Congreso de los Diputados (2022). Proyecto de Ley de Medidas de Eficiencia Procesal del Servicio Público de Justicia. Madrid: 22 de abril de 2022. https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-97-1.PDF

- Cortes Generales (1978). Constitución española. Madrid: 29 de septiembre de 1978. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1978/BOE-A-1978-31229-consolidado.pdf>
- Cortés, V. y Moreno, V. (2021). *Derecho procesal civil. Parte general*. Tirant Lo Blanch.
- Gascón, F. (2001). Suspensión del proceso, tramitación preferente y extensión de los efectos de la sentencia-testigo en el proceso administrativo. *Tribunales de Justicia*, (3), 69-77. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/26589/>
- Jefatura del Estado (1998). Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa. Madrid: 13 de julio de 1998. <https://www.boe.es/buscar/pdf/1998/BOE-A-1998-16718-consolidado.pdf>
- Jefatura del Estado (2000). Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil. Madrid: 7 de enero de 2000. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2000/BOE-A-2000-323-consolidado.pdf>
- Jefatura del Estado (2009). Ley 13/2009, de 3 de noviembre, de Reforma de la Legislación Procesal para la Implantación de la Nueva Oficina Judicial. Madrid: 2 de noviembre de 2009. <https://www.boe.es/boe/dias/2009/11/04/pdfs/BOE-A-2009-17493.pdf>
- Jefatura del Estado (2011). Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. Madrid: 9 de octubre de 2011. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2011/BOE-A-2011-15936-consolidado.pdf>
- Montero, J. (1999). *La acumulación en el proceso laboral (acciones, autos, recursos y ejecuciones)*. Doctrina, jurisprudencia y formularios. Tirant lo Blanch.
- Montero, J. (2000). *Introducción al proceso laboral*. Marcial Pons.
- Ortells, M. (2021). Proceso colectivo, procesos en serie y proceso testigo. Jueces y CGPJ ante los litigios civiles en masa. *Revista*

General de Derecho Procesal, (54), 1-51. https://www.iustel.com/v2/revistas/detalle_revista.asp?id_noticia=423756

- Reynal, N. (2022). El proceso testigo en el proyecto de ley de medidas de eficiencia procesal. *Justicia: Revista de Derecho Procesal*, (1), 65-122. <https://vlex.es/vid/proceso-testigo-proyecto-ley-911775321>
- Ron, R. (2015). El proceso de conflictos colectivos. En F. Lousada, y R. Ron (dirs.), *Sistema de Derecho Procesal Laboral* (pp. 327-338). Laborum.
- Schumann, G. (2022). Procedimiento testigo y derecho a la tutela judicial efectiva. La eficiencia y los límites negativos a la libertad del legislador procesal civil. En S. Pereira y M. J. Pesqueira (dirs.), *Modernización, eficiencia y aceleración del proceso* (pp. 329-350). Aranzadi.
- Tascón, R. (2012). *La renovación de la justicia social. El éxito del proceso social, su envejecimiento prematuro y la Nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Aranzadi.
- Valle, F. (1998). *La acumulación de acciones en el proceso laboral*. Aranzadi.



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 51-75

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.771>

El magistrado laboral del futuro

The labor magistrate of the future

O magistrado do trabalho do futuro

JOSÉ ANTONIO VIRGINIS

Universidad Austral

(Buenos Aires, Argentina)

Contacto: jvirginis@ius.austral.edu.ar

<https://orcid.org/0009-0002-6518-3744>

RESUMEN

El presente trabajo tiene por finalidad proponer un modelo del juez laboral del futuro para que lleve de la mejor manera las tareas de su oficina judicial en las diferentes etapas del proceso. Asimismo, se señalan las características salientes del juez del trabajo, los acontecimientos que han incidido en el ejercicio de sus funciones, los principios a los

cuales debe ajustarse, sus deberes y obligaciones, sus diferentes roles, las idoneidades requeridas para su función y la importancia de la ética judicial. También, se resaltan los principios centrales del derecho del trabajo que limitan la tarea del magistrado laboral en diferentes bloques temáticos. Por último, se delinearán los rasgos salientes del juez como director del proceso teniendo en consideración cuál es la clase de magistrado que reclama la sociedad, y se postula el modelo definitivo.

Palabras clave: juez laboral; idoneidades requeridas; ética judicial; la dirección del proceso.

Términos de indización: jurista; deontología; competencia profesional; prospectiva (Fuente: Tesoro Unesco).

ABSTRACT

The purpose of this paper is to propose a model of the labor judge of the future so that he can best carry out the tasks of his judicial office in the different stages of the process. It also indicates the salient characteristics of the labor judge, the events that have affected the exercise of his functions, the principles to which he must conform, his duties and obligations, his different roles, the suitability required for his function and the importance of judicial ethics. Also, the central principles of labor law that limit the work of the labor magistrate in different thematic blocks are highlighted. Finally, the salient features of the judge as director of the process are delineated, considering the type of magistrate that society demands, and the definitive model is postulated.

Key words: labor judge; required qualifications; judicial ethics; the direction of the process.

Indexing terms: lawyers; deontology; occupational qualifications; future studies (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O objetivo deste trabalho é propor um modelo do juiz do trabalho do futuro para que ele possa desempenhar melhor as tarefas de seu ofício judicial nas diferentes etapas do processo. Indica também as características marcantes do juiz do trabalho, os acontecimentos que afetaram o exercício de suas funções, os princípios aos quais ele deve se conformar, seus deveres e obrigações, seus diferentes papéis, a idoneidade exigida para sua função e a importância da ética judicial. Destacam-se, ainda, os princípios centrais do direito do trabalho que limitam a atuação do magistrado do trabalho em diferentes blocos temáticos. Por fim, delineiam-se as características marcantes do juiz como diretor do processo, levando-se em conta o tipo de magistrado que a sociedade exige, postulando-se o modelo definitivo.

Palavras-chave: juiz do trabalho; qualificações exigidas; ética judicial; a direção do processo.

Termos de indexação: jurista; deontologia; competência profissional; prospectiva (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 15/02/2023

Revisado: 26/05/2023

Aceptado: 31/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

El epicentro del presente trabajo es postular un conjunto de cualidades para conformar un modelo del juez laboral del futuro. La idea es posicionarlo de la mejor manera para llevar adelante su oficina judicial, participar en las diferentes etapas del proceso y dictar el fallo definitivo poniendo fin al litigio.

Asimismo, se señalan las características salientes del juez del trabajo, los acontecimientos que han incidido en el ejercicio de sus funciones como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, los avances tecnológicos, los principios a los cuales debe ajustarse, sus deberes y obligaciones y las idoneidades requeridas para su función.

Por último, se moldea un prototipo de un juez director del proceso con el agregado de otras cualidades que completan el perfil requerido para un magistrado laboral del futuro.

2. EL MAGISTRADO LABORAL

2.1. Características

Se entiende que la labor del juez es remediar una necesidad social para mantener la armonía de las relaciones sociales que se concreta cuando a los integrantes de una sociedad se les reconoce y respeta lo que es suyo y que les pertenece (Hervada, 1989, p. 96).

En los últimos cincuenta años ha cambiado radicalmente la forma de trabajo, la legislación laboral y el modelo productivo, hechos que incidieron en la labor diaria del juez en su despacho, en el análisis de los hechos y en el modo de resolver conforme a derecho.

Las grandes exigencias de la sociedad en general sobre la administración de justicia provocaron un incremento demográfico en los tribunales (Herrendorf, 1998, p. 68), lo que fue calificado como el aumento constante de expedientes en el fuero del trabajo a raíz de los diferentes y numerosos reclamos iniciados por trabajadores.

El magistrado del trabajo debe lidiar con diferentes frentes en forma simultánea, por ejemplo, con la alta litigiosidad en el fuero, la actualidad del Poder Judicial, la conducta de los litigantes, las reformas en la legislación laboral, la dificultad de las causas y la coyuntura económica.

Los jueces laborales y de otros fueros también deben batallar con las presiones tanto externas como internas de su independencia, la restricción del tiempo de trabajo en su juzgado o tribunal, el cúmulo de trabajo, el insuficiente presupuesto en infraestructura, la escasez de personal técnico competente en su juzgado o tribunal, los magros salarios y el descrédito social.

2.2. Otras notas que alcanzan a la labor del juez laboral

El magistrado del fuero del trabajo debe vincularse con las dificultosas demandas de la economía frente al derecho del trabajo, circunstancia que, por ejemplo, se visualiza en los momentos de crisis económica; la legislación laboral, entonces, debe adaptarse y flexibilizarse a la variable realidad económica (Palomeque, 2011, p. 35).

La diferencia existente entre el derecho y la economía están dados por sus medios y sus resultados. El primero se inclina a solucionar las disputas que se producen en la vida social y la segunda procura la eficacia, es decir, la utilidad de necesidades con insuficientes recursos. En cuanto a los medios, las reglas del derecho son reglas jurídicas y de justicia sobre el deber ser de la conducta humana en sus vínculos con los demás, mientras que las reglas económicas son reglas técnicas que se ocupan de la capacidad de explotación y la administración de los recursos (Toselli y Ulla, 2012, pp. 21-22).

Los magistrados laborales también deben lidiar con los siguientes fenómenos:

- a. La llamada *deslaborización de los conflictos* (Toselli y Ulla, 2012, p. 14) como consecuencia del advenimiento de nuevas formas de relaciones jurídicas, por ejemplo, la descentralización productiva o tercerización a secas, y el trabajo a distancia o teletrabajo. Todo ello ha derivado el inicio de reclamos judiciales a espacios ajenos al fuero del trabajo por la discrepancia en la calificación sobre dichas cuestiones.

- b. La dificultad de los reclamos judiciales evidenciados con los planteos de inconstitucionalidad de la legislación laboral y su alcance en las fuentes del derecho del trabajo (Ley de Contrato de Trabajo, convenios colectivos de trabajo, estatutos profesionales, etc.).
- c. Las garantías de igualdad, independencia y debido proceso reconocidas desde la Constitución nacional hacen necesario que, desde el reclamo hasta la resolución, el proceso se desarrolle en un espacio adecuado y que el tiempo no sea más que el necesario para terminarlo.

El juez participa en el proceso suscribiendo diferentes clases de resoluciones, desde simples trámites hasta resoluciones definitivas, así como desde las interlocutorias hasta sus correspondientes réplicas recursivas (Elfman, 2013, p. 149).

Asimismo, se destacan otros cambios que han transformado la realidad, a raíz de la aparición de nuevos fenómenos sociales y culturales, el desarrollo exponencial de las nuevas tecnologías, la proliferación del teletrabajo y la aparición de nuevos modelos organizacionales.

Y, por último, entendemos que el hecho desencadenante del cambio radical de la forma de trabajar en los tribunales fue la pandemia del COVID-19, que se inició en marzo de 2020. Tal evento produjo un cambio copernicano en la modalidad laboral al dejarse de lado el trabajo presencial por el virtual y combinar ambas modalidades, según los requerimientos particulares de la oficina judicial.

2.3. Un cuadro de principios

Las tareas del juez laboral están limitadas por diferentes principios del derecho del trabajo. Estos están divididos en cuatro clases: principio protector o cautelar, principio de primacía de la realidad, principio de indemnidad y principio de progresividad (Elfman, 2013, pp. 56-61).

2.3.1. Protector o cautelar

A partir de este principio, se derivan otros: a) la gratuidad de los gastos en el proceso a favor del trabajador; b) el proceso sumarísimo; c) las cargas dinámicas de la prueba; d) la inversión de la carga de la prueba para casos puntuales; e) *in dubio pro operario*; f) garantizar la eficiencia de los acuerdos extrajudiciales y prejudiciales.

2.3.2. Primacía de realidad

Emanan de este principio a) la dirección de oficio del proceso; b) la sencillez del proceso en aras de evitar formalismos innecesarios; c) la oralidad para que el magistrado escuche a las partes; d) la lealtad procesal con la finalidad de eliminar cualquier tipo de artilugios que demoren o dilaten el proceso.

2.3.3. Indemnidad

Derivan de este a) la precaución al momento de rechazar beneficios a favor del trabajador; b) la delimitación de las presunciones regladas, así como las denominadas *hominis* y de naturaleza indiciaria; y c) la celeridad como factor para disminuir los efectos perjudiciales del proceso integrado, asimismo, por (i) economía procesal, para evitar gastos innecesarios en prueba innecesaria, tiempo y dinero; (ii) concentración, con la finalidad de disminuir y concentrar en un solo acto la actividad procesal, por ejemplo, la audiencia de vista de causa donde se produce la totalidad de la prueba oral (absolución de posiciones y testigos); (iii) impulso de oficio que se identifica con el principio inquisitivo a cargo del magistrado; (iv) control riguroso de los acuerdos de conciliación o transacción, que evidencien y reflejen una justa composición de las cuestiones litigiosas; (v) ordenación especial de los llamados procesos urgentes (medidas de amparo y cautelares).

2.3.4. Progresividad

Dicho principio se vincula con el principio de no regresividad de los derechos adquiridos por los trabajadores, que ampara el reconocimiento de su contenido y eficacia al alcanzar un determinado estándar de protección para que el mismo no retroceda.

3. LA ACTIVIDAD DEL JUEZ

3.1. El juez como poder del Estado

En primer lugar, tenemos sabido que el juez integra uno de los poderes de cualquier Estado organizado como república. Así, el llamado Poder Judicial tiene como misión asegurar la supremacía de la Constitución; es, además, el intérprete final, y salvaguarda los derechos y garantías declarados en ella (Bidart, 1985, p. 727).

Los tribunales de justicia son los llamados jueces naturales concedidos a los habitantes de acuerdo con la Constitución de la República Argentina (Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales, 2015, pp. 5-28). En su parte pertinente señala que “ningún habitante de la Nación puede ser penado sin juicio previo fundado en ley anterior al hecho del proceso, ni juzgado por comisiones especiales, o sacado de los jueces designados por la ley antes del hecho de la causa” (art. 18). Cabe agregar que en la parte orgánica de la Constitución se regula la organización del gobierno de la República Argentina, y en la parte dogmática se describen los derechos y garantías de los habitantes (Bidart, 1985, p. 727).

3.2. El rol del juez en el estado constitucional

Todo juez requiere que su jurisdicción sea incitada. Su pronunciamiento recae en una causa judicial, o sea, sometida por las partes a su decisión. Ello significa que no actúa de oficio, no evacua consultas, no resuelve situaciones teóricas o abstractas; y que la forma normal de decidir es mediante el dictado de una sentencia.

Por lo dicho, se concluye que, salvo el caso de inconstitucionalidad manifiesta o ausencia de norma específica aplicable, al dictar sentencia, está limitado por los hechos probados y el texto normativo vigente, corriéndose el peligro de decidir sin conocimiento de los hechos tal y como ocurrieron realmente.

3.3. El rol del juez en la sociedad

Los jueces, especialmente los de primera instancia, son los primeros en receptar los problemas y las necesidades de la gente, como la bondad, la maldad o la insuficiencia de las normas para solucionar sus problemas.

El derecho es un medio para el mejor vivir de la comunidad toda, y el magistrado no puede desprenderse de las consecuencias derivadas de su determinación más allá de la causa que resuelve.

Las decisiones judiciales trascienden más allá de las partes y sus letrados, ya que van marcando pautas de conducta a toda la comunidad, en primer lugar, por la difusión persona a persona, o su publicación en lugares especializados; y se magnifica en el caso de su difusión por los medios masivos de comunicación.

En la actualidad, resulta dificultoso negar la presión mutua entre el derecho y la coyuntura social y económica, puesto que los cambios realizados en la sociedad se evidencian tarde o temprano sobre el ordenamiento jurídico. Este último suele servir de impulsor de nuevos patrones sociales (Nino, 1984, p. 303), los cuales inciden potencialmente en los pronunciamientos que deben dictar los jueces.

4. LAS IDONEIDADES REQUERIDAS PARA CUMPLIR LA FUNCIÓN JUDICIAL

4.1. Identificación

Los jueces, para llevar a cabo los roles asignados, requieren diferentes idoneidades para cumplir las distintas obligaciones que

se encuentran a su cargo. Dichas idoneidades son las siguientes: psíquico-física, moral o ética, técnico-jurídica y gerencial.

4.2. Idoneidad psíquico-física

El magistrado debe demostrar capacidad física, madurez y equilibrio emocional con la finalidad de emprender las obligaciones del puesto. Dicha idoneidad incluye la capacidad para razonar e inclinación conciliadora.

Debe contar con capacidad para trabajar bajo presión, manejar las situaciones de tensión y la agresividad, y contar con un nivel adecuado de tolerancia.

Dicha idoneidad se determina en forma periódica con los exámenes médicos y psicológicos.

4.3. Idoneidad moral o ética (deberes éticos del juez)

A fin de reflejar los valores y principios protegidos por la ética, el juez debe preservar una conducta prudente, decorosa y discreta tanto en el ámbito de su vida personal como pública, y frente a las partes, los letrados y la sociedad misma.

Los deberes éticos del juez se refieren a la conducta que debe llevar el magistrado en orden a generar confianza en su quehacer profesional, demostrando independencia interna y externa al momento de adoptar sus decisiones.

Así las cosas, a los jueces se les exige un comportamiento ejemplar para al resto de la comunidad, cuya autoridad se apoya en dicha idoneidad ética que la sociedad le reconoce y demandade ser y parecer, cuya imagen pública contribuye a reforzar el concepto de imparcialidad e independencia de la justicia (Ronsini, 2013, p. 840).

En la ética judicial se insiste en señalar que su objeto es el mismo juez. Como actor decisivo del derecho, entonces, es una persona a quien

la sociedad política le ha otorgado el poder de deducir racionalmente una solución justa para cada uno de los problemas jurídicos que se le asignen aplicando el derecho vigente por contar con idoneidades específicas (Vigo, 2012, p. 14).

4.4. Idoneidad técnico-jurídica (deber de resolución)

El magistrado debe demostrar aptitud para resolver problemas jurídicos determinados por medio de la práctica prudencial del derecho, capacidad crítica, inventiva en el abordaje de propuestas novedosas y congruencia en sus fallos.

También resulta imprescindible que, en la aplicación de la norma, el juez laboral demuestre ideas afines con el sistema democrático y republicano de gobierno, comprometidas con los valores constitucionalmente reconocidos y con respeto de los derechos humanos.

Administrar justicia implica resolver todas las cuestiones justiciables y precisas presentadas en la oficina judicial por la parte interesada, aplicando el derecho vigente. En otras palabras, debe sentenciar todos los casos mediante el dictado de un fallo, incluso ante la falta de norma jurídica.

El artículo 3 del Código Civil y Comercial de la Nación Argentina dispone expresamente que “el juez debe resolver los asuntos sometidos a su jurisdicción mediante una decisión razonablemente fundada” (Calvo, 2015, p. 2).

Para el cumplimiento de los deberes de resolución, se requiere indefectiblemente que el juez cuente con idoneidad técnico-jurídica, o sea, que debe poseer los conocimientos y las habilidades que resultan necesarios para el cargo.

Dicha idoneidad no debe ser interpretada como lo que es rigurosamente el derecho comprendido en normas jurídicas, puesto que, para entender y ejecutar adecuadamente el derecho, es indispensable

comprender otras áreas, como la cultural, la económica y la política, incluyendo los principios y valores sobre los cuales se constituye la sociedad, en la que el juez está inmerso, y de la que forman parte tanto él como los justiciables.

Resaltamos que el magistrado debe ser justo, considerando la equidad y el bien común, contar con cultura general y dominar apropiadamente las materias o campos del derecho constitucional, los derechos humanos, los principios generales del derecho y, fundamentalmente, la materia del tribunal o juzgado que dirige o al que proyecta. Asimismo, el juez debe contar con técnicas de argumentación, razonamiento, lenguaje (oral y escrito), doctrina y jurisprudencia.

4.5. La idoneidad gerencial (los deberes procesales del juez)

Es la aptitud del juez para que lleve adelante la organización metódica y la ejecución de las actividades que se desarrollan en la oficina judicial, mediante la administración, la dirección, la planificación, el control y la supervisión de las tareas, ejerciendo liderazgo en la dirección de sus subalternos.

Se requiere que el juez laboral demuestre capacidad para administrar los recursos materiales y humanos a su cargo, y para organizar el equipo de trabajo de modo tal que este pueda interpretar las necesidades de la institución. Además, debe demostrar destrezas para definir y delegar con responsabilidad las tareas de sus colaboradores, debiendo comunicar sus decisiones con prudencia y austeridad republicana.

Tales deberes se refieren a las distintas actividades que se llevan a cabo en la oficina judicial y que el juez, como la cabeza visible de dicha organización, debe administrar, organizar, planificar, controlar, supervisar, ejecutar y dirigir, actuando e interactuando con todo el personal.

Dichas tareas, que se desarrollan en el ámbito del juzgado o tribunal, deben ser cumplidas con eficacia, es decir, logrando el efecto que se desea o espera. Para ello, el magistrado debe delegarlas tareas con responsabilidad a sus subalternos, definiéndolas y distribuyéndolas en consonancia con las necesidades de su oficina.

4.6. Principios de la ética judicial

La ética judicial determina un conjunto de requerimientos tanto positivos como negativos destinados a un cierto magistrado con la finalidad de que se convierta en el mejor magistrado posible para su histórica sociedad y, por ende, elimine la opción de ser un mal, vulgar o mediocre juez (Vigo, 2012, p. 35).

A continuación, se brindarán una nómina de principios (Vigo, 2012, pp. 36-40), con la advertencia de que varios de ellos encajan y se vinculan con las idoneidades más arriba desarrolladas.

4.6.1. La conciencia funcional

Es el pleno conocimiento del magistrado de las funciones relacionadas con el ejercicio de su competencia cuyo fundamento estriba en el respeto a la dignidad del ser humano, debiendo resolver con prudencia los casos que están bajo su competencia aplicando el derecho vigente.

4.6.2. La independencia

El presente punto debe ser abordado desde diversas perspectivas, empezando por el conocido principio de separación de poderes como condición necesaria para volver a señalar que el Poder Judicial integra uno de los poderes del Estado organizado como república.

A fin de garantizar la independencia del juez como integrante del Poder Judicial, se cuenta con las siguientes medidas: a) los mecanismos instaurados de designación y remoción; b) el ejercicio de la potestad disciplinaria; c) la gestión de sus propios recursos; d) la inamovilidad en el cargo; e) la libertad de diferentes influencias: de los restantes

poderes y órganos del estado, de la opinión pública de los ciudadanos y de cualquier injerencia por parte de los órganos judiciales de instancias superiores.

4.6.3. La imparcialidad

Dicho principio se vincula con la equidistancia que debe conservar el juez con respecto a las partes implicadas en un proceso, al igual que con los abogados que los patrocinan o representan.

4.6.4. Capacitación permanente

La profesión del juez supone un cierto conocimiento vinculado al servicio que se presta, pero no solo al campo jurídico en que se desempeña, sino que debe ampliarse a otras ramas o conocimientos, por ejemplo, el constitucional, los derechos humanos, la argumentación jurídica, etc.

4.6.5. Prudencia

Es la virtud o cualidad que consiste en actuar con reflexión y precaución para evitar posibles daños. En el caso del juez, la prudencia va más allá del conocimiento y se la vincula con determinadas condiciones personales, por ejemplo, experiencia, capacidad de diálogo, circunspección, previsión, coherencia y tiempo.

4.6.6. Justicia

Es definida como la virtud que inclina a dar a cada uno lo que le pertenece o lo que le corresponde. Para un juez, supone aplicar el derecho dictando la sentencia, resolviendo las cuestiones debatidas por las partes en un juicio, y haciendo cumplir la sentencia.

4.6.7. Diligencia

La Real Academia Española (RAE, s. f-a) define la palabra *diligencia* como el “cuidado y actividad en ejecutar algo” (definición 1), y como sinónimo de “prontitud, agilidad, prisa” (definición 2).

En el caso del juez, su función le impone resolver de la mejor manera y en el menor tiempo posible el problema bajo su jurisdicción. Así las cosas, la mejor manera de satisfacer esta exigencia es consiguiendo que las decisiones judiciales se produzcan en tiempo y forma.

4.6.8. Decoro

Se refiere al comportamiento apropiado, correcto, adecuado y respetuoso que debe llevar adelante el magistrado respecto a su vida personal o no profesional. En ese sentido, se debe tener presente que al magistrado se le veda realizar o concurrir a determinados lugares, como así también actuar de determinada manera. La conducta indecorosa del juez sería, por ejemplo, que se emborrache, que vaya al casino o que forme parte de un elenco de un teatro de revistas.

4.6.9. Honestidad

Para la RAE (s. f.-b), la palabra *honestidad* significa “calidad de honesto” (definición 1), y la persona honesta refiere a alguien que es decoroso, recatado, pudoroso, razonable, probo, recto y honrado. En el caso del juez, solamente debe recibir aquellos beneficios que por derecho le corresponde, y debe ser muy cuidadoso en aquellas situaciones que traigan aparejada alguna sospecha de aprovechamiento indebido o irregular, personal o de sus familiares más cercanos.

4.6.10. El secreto profesional

El magistrado no debe dar a conocer las causas que se están tramitando en su oficina judicial, ya que puede afectar ilegítimamente los derechos de las partes. Esta prohibición se extiende a las personas ajenas que no están autorizadas a obtener información de las mismas.

4.6.11. Afabilidad

Se refiere a la amabilidad y atención de una persona en el trato con otras. Así, el juez debe mantener una actitud de respeto y cortesía con los restantes miembros del Poder Judicial, los auxiliares de justicia y los justiciables.

4.6.12. Responsabilidad institucional

El magistrado debe colaborar desinteresadamente en la mejora del Poder Judicial, ya sea contribuyendo en diferentes tareas fuera de las que habitualmente realiza en su oficina judicial, o promoviendo, por ejemplo, la defensa de los derechos humanos y la ética judicial.

4.6.13. Fortaleza

Es una de las cualidades, las actitudes y las habilidades deseables e indispensables del juez, para que tenga conciencia y cultive con firmeza sus legítimas convicciones y decisiones que deba adoptar. En dicha senda debe enfrentar y rechazar de plano todo intento de presiones y de actitudes que pretendan torcer su fortaleza.

4.6.14. Austeridad republicana

Se trata de una exigencia que se conecta íntimamente con las circunstancias de lugar y tiempo. En Argentina existe un contexto de dificultades económicas y sociales persistentes y permanentes desde hace más de 20 años. Así, resulta razonable y recomendable que los jueces eviten ostentar y exhibir bienes o lujos frente a la ciudadanía que padece limitaciones.

5. EL JUEZ COMO DIRECTOR DEL PROCESO

El fenómeno de la *publicización* o *socialización del proceso* representa el aumento de las facultades del órgano jurisdiccional, donde el juez ocupa una posición activa en el proceso frente al modelo de un juez pasivo (Picó I Junoy, 2011, p. 295).

El suceso de la *constitucionalización de las garantías procesales* significa asegurar un mínimo de garantías a favor de las partes que deben dirigir cualquier modelo de enjuiciamiento a través de las constituciones, tratados y convenios supraestatales de derechos humanos, en los contextos nacional e internacional (Picó I Junoy, 2011, p. 296).

Tales sucesos originaron en la doctrina dos posturas opuestas sobre cuál debe ser el arquetipo de juez. Por un lado, está aquella que concentra el foco en las partes, atribuyéndosele la totalidad del protagonismo en el debate procesal para evitar la concesión de facultades materiales de conducción al juez que puedan sospechar la ruptura del nombrado garantismo constitucional. Por otro lado, en la segunda postura, se busca la máxima eficacia de la tutela judicial, por lo que conceden al juez precisas facultades materiales de conducción del proceso (Picó I Junoy, 2011, p. 296).

El poder de cierta iniciativa probatoria al juez no lo transforma en un juez autoritario siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones: a) se limite a los hechos debatidos en el juicio, cuidándose el principio dispositivo; b) acote las fuentes probatorias que ya figuran en el expediente, evitándose de esa manera una actuación inquisitoria capaz de violar la debida imparcialidad judicial; y c) se autorice el ejercicio del derecho de defensa a las partes, incrementando las pruebas que al inicio han propuesto (Picó I Junoy, 2011, p. 304).

En resumen, los fundamentos señalados realzan que el concepto actual del proceso justo, exigible desde la Constitución y los tratados, demanda un magistrado activo, implicado y comprometido con el proceso en el que interviene para estabilizar la igualdad de las partes y conseguir un resultado socialmente eficaz, y se identifique con el valor justicia desde la óptica sustancial y no meramente formal.

El principio *neprocedatiudex ex officio* (no proceda el juzgador de oficio) limita el poder del juez como director del proceso; por tanto, debe ser revisado o redimensionado en el proceso laboral (Piña y Calvimonte, 2009, p. 342). De ser así, el juez podría concretar los objetivos de la justicia social, debiendo asumir el esfuerzo para equilibrar las asimetrías existentes entre las partes, y contando con diferentes herramientas como las siguientes:

- a. La jurisprudencia, las leyes, los principios rectores del derecho del trabajo y la aplicación de los tratados y convenios que forman nuestro derecho interno de conformidad a lo establecido en el artículo 75, inciso 22, de la Constitución Nacional Argentina.
- b. Un código de procedimiento laboral ágil y moderno que contemple los principios de la oralidad, la celeridad, la inmediatez y la concentración, a fin de poder dar una pronta respuesta a los reclamos iniciados por los trabajadores.
- c. Promover la simplicidad en la forma de demandar y eliminar todo tipo de artilugios procesales que provoquen la dilación del proceso.
- d. Conceder amplios poderes al juez para que dirija, vigile e impulse el proceso de oficio y fijar la perentoriedad de los plazos.
- e. Facultades para disponer las medidas de prueba que considere convenientes para el esclarecimiento de la verdad de los hechos y asegurar una justa decisión.
- f. Capacidad de apreciación de las pruebas libremente.
- g. Poder fijar el monto de la condena con prescindencia de la reclamación de las partes, ajustándose a lo que dispongan las leyes.
- h. Limitación de los recursos.
- i. Uso de las TIC (Tecnologías de la información y comunicación) para agilizar, simplificar y economizar el proceso en las notificaciones, los pedidos de informes, la realización de audiencias y digitalizar los expedientes a modo de ejemplo.

Para que el juez del trabajo pueda ejercer los roles asignados —cumpliendo con las obligaciones impuestas que se le han conferido

para solucionar la situación crítica de los trabajadores—, cuenta con las prerrogativas, o sea, los poderes que le confieren los códigos de procedimientos en las distintas instancias procesales. De esta forma puede dar solución a los conflictos existentes entre el trabajador y su empleador de la forma más eficaz, poniendo fin al litigio con carácter previo al dictado de la sentencia.

Los modos de ejercer las facultades apuntadas se materializan en las audiencias de conciliación, de carácter previo al dictado de la sentencia que los códigos de procedimientos determinan. Pueden, también, tener lugar una vez trabada la litis, previo a la apertura a prueba, o en cualquier estado del proceso, solicitada por las partes o el mismo juez, siempre antes del dictado de la sentencia.

Los códigos o leyes de procedimiento laborales prevén distintas medidas para que los jueces, en cualquier estado del proceso, procuren disminuir los tiempos necesarios para la resolución del litigio sin desmedro de la justicia. Entre ellos, quizás el más eficaz, es la posibilidad de que los jueces convoquen a las partes con la finalidad de lograr un acuerdo que ponga fin al litigio.

6. EL JUEZ LABORAL QUE LA SOCIEDAD RECLAMA

El juez del fuero del trabajo debe tener una especial sensibilidad por las cuestiones humanas y sociales que no puede desentenderse de la realidad. Asimismo, debe ser un juez ágil y dinámico con poder de decisión propia.

El arquetipo de magistrado apto para dirigir el proceso, fijar los hechos, llevar adelante la actividad probatoria y aplicar el derecho es el catalogado Hércules (Ost, 2007, p. 102). Es decir, un juez con capacidad de resolver los litigios complejos y hallar las respuestas correctas para todas las cuestiones (Dworkin, 1977/2010, p. 14). Dicho modelo cuenta con las siguientes características: habilidad

(*skill*), sabiduría (*learning*), paciencia (*patience*) y agudeza (*acumen*) (Grajales y Negri, 2013).

Es un juez filósofo hábil, erudito, paciente y agudo (Vigo, 1991, p. 174), en posición para hallar la única respuesta correcta. Le compete al juez real aproximarse a este ideal lo más posible (Alexy, 1988, p. 140).

Ante la existencia de lagunas, el juez no tiene discrecionalidad (Etala, 2016, p. 111), porque toda norma se fundamenta en un principio y no puede crear normas retroactivas, por lo que está obligado a aplicar los principios, por ser parte esencial del derecho (Dworkin, 1977/2010, p. 15).

Los jueces al igual que los demás funcionarios públicos deben aprobar solo aquellas decisiones que pueden justificar sobre la base de una teoría general que responda a aspiraciones elementales de coherencia que facilita la previsibilidad de las resoluciones judiciales (Nino, 1984, p. 434).

Por lo general, existen tres requerimientos que los jueces deben cumplir para resolver un caso: decidir todas las cuestiones que le son sometidas en la esfera de su competencia con la expresa prohibición de negarse a fallar; argumentar la decisión; y, fundamentar la decisión en el derecho vigente.

El modelo de juzgador que se postula es el que actúa inmediatamente en las disputas colectivas de trabajo, que resuelve en los procedimientos extremadamente urgentes y que se encuentra presente en todos los frentes (Ost, 2007, p. 109).

En el proceso civil alemán, se requiere de un juez activo que dirija del proceso, que instruye a las partes, que concentre el procedimiento, que regule la inmediatez en el recibimiento de la prueba y que promueva el deber de veracidad de los litigantes (Lösing, 2011, p. 422).

El robustecimiento de la postura del juez en el proceso se materializa en las siguientes acciones: conduce el procedimiento con las partes en forma conjunta para esclarecer los hechos; formula indicaciones dando su parecer a las partes sobre los argumentos o las pruebas; adelanta opiniones avisando a las partes en qué sentido piensa decidir (Lösing, 2011, p. 422).

De lo expuesto, señalamos que la posición activa y decidida de los jueces permitirá señalar los hechos relevantes a probar por los litigantes, descartar las pruebas redundantes o innecesarias, precisar los términos del litigio y las pretensiones de las partes, abreviar la materia litigiosa, facilitar el proceso, custodiar el derecho de defensa de las partes, favorecer la economía procesal, impedir los ritualismos exagerados, y promover una real y efectiva tutela de los derechos del justiciable.

7. EL MODELO DE MAGISTRADO LABORAL DEL FUTURO

Como conclusión se postula un modelo de magistrado laboral del futuro en sintonía con las características de un juez virtuoso (Peyrano, 2017, pp. 1-5). Estas cualidades se enumeran a continuación:

- a. “juez activista” para ser protagonista;
- b. “juez creativo” para crear nuevas utilidades procesales;
- c. “juez preventivo” para resolver de oficio mandas preventivas de daños;
- d. “juez teleólogo” para sopesar los factibles resultados de lo resuelto;
- e. “juez terapéutico” para perseguir el logro de una “victoria colectiva” en lugar de prevalecer un litigante sobre otro;

- f. “juez de protección” para intentar disminuir el desnivel de los sujetos “vulnerables”;
- g. “juez de acompañamiento” para aceptar que la relación con las partes se mantiene unida aún después de la finalización del proceso;
- h. “juez docente” para conocer su parecer sobre una cuestión jurídica que importaría una trascendental “lección”;
- i. “juez modulador” para cambiar en forma armoniosa algo que viene dado del proceso;
- j. “juez colaborador” para dirigir el proceso en forma conjunta con las partes;
- k. “juez previsor” para dar indicaciones y adelantar sus pareceres para avisar a las partes la dirección en que piensa decidir.
- l. “juez prodigioso” para hallar una única decisión con la única respuesta correcta para el caso. (Gozaini, 2017, p. 308)

Por último, los adelantos tecnológicos y el uso de las TIC, que conviven en los ámbitos de la familia, las relaciones y el trabajo, han incidido definitivamente en la forma de conectarnos, comunicarnos y relacionarnos. Así, las llamadas nuevas tecnologías son herramientas que el magistrado ha incorporado e implementado en las tareas normales y habituales de su oficina judicial para una administración de justicia idónea. Tales herramientas se usan para: notificar electrónicamente las resoluciones judiciales, realizar audiencias en forma virtual, video-grabar audiencias, digitalizar los expedientes, pedir informes por medio de correo electrónico, entre las más destacadas. Todo ello, contribuye a que las tareas del magistrado se agilicen, simplifiquen y economicen.

REFERENCIAS

- Alexy, R. (1988). Sistema jurídico, principios jurídicos y razón práctica. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, (5), 139-151. <https://doi.org/10.14198/DOXA1988.5.07>
- Bidart, G. J. (1985). *Manual de derecho constitucional argentino*. Ediar.
- Calvo, C. A. (dir.). (2015). *Código Civil y Comercial de la Nación. Concordado, comentado y comparado con los Códigos Civil de Vélez Sarsfield y de Comercio* (t. I). Thompson Reuters La Ley.
- Constitución de la Nación Argentina y Tratados Internacionales*. (2015). Errepar.
- Dworkin, R. (2010). *Los derechos en serio* (M. Guastavino, trad.). Ariel Derecho. (Obra original publicada en 1977)
- Elfman, M. (2013). *Cuestiones y cuestionamientos de la justicia del trabajo*. Rubinzal-Culzoni Editores.
- Etala, C. A. (2016). *Diccionario jurídico de interpretación y argumentación*. Marcial Pons. <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9789871775316.pdf>
- Gozaini, O. A. (2017). *El debido proceso. Estándares de la Corte Interamericana de Derechos Humanos* (t. I). Rubinzal-Culzoni Editores.
- Grajales, A. A. y Negri, N. J. (2013). *Ronald Myles Dworkin y la teoría de la argumentación jurídica* (in memoriam). Scribd.
- Herrendorf, D. E. (1998). *El poder de los jueces: cómo piensan los jueces que piensan* (3.ª ed.). Abeledo-Perrot.
- Hervada, J. (1989). *Lecciones de filosofía del derecho: Vol. 1. Teoría de la justicia y del derecho*. Ediciones Universidad de Navarra.

- Lösing, N. (2011). Independencia y función del Poder Judicial en el Estado democrático de derecho. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, (17), 413-427. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r27656.pdf>
- Nino, C. S. (1984). *Introducción al análisis del derecho* (2.^a ed.). Editorial Astrea.
- Ost, F. (2007). Júpiter, Hércules, Hermes, tres modelos de juez. *Academia, Revista de Enseñanza del Derecho*, (8), 101-130. http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/rev_academia/revistas/08/jupiter-hercules-hermes-tres-modelos-de-juez.pdf
- Palomeque, M. C. (2011). *Derecho del Trabajo e Ideología. Medio siglo de formación ideológica del derecho del trabajo en España (1873-1923)* (7.^a ed.). Editorial Tecnos.
- Peyrano, J. W. (2017). *Los roles actuales del juez civil argentino*. Scribd.
- Picó I Junoy, J. (2011). El Derecho Procesal entre el garantismo y la eficacia: un debate mal planteado. En P. Campos Santiago (coord.), *Modernización de la justicia civil* (pp. 295-309). Universidad de Montevideo.
- Piña, M. E. y Calvimonte, B. (2009). Régimen procesal en las provincias de Buenos Aires y Córdoba. En D. E. Tosca (coord.), *Tratado del Derecho del Trabajo: T. IX. Derecho Procesal del Trabajo* (pp. 308-352). Rubinzal Culzoni Editores.
- Real Academia Española (s. f.-a). Diligencia. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 27 de mayo de 2023, de <https://dle.rae.es/diligencia>
- Real Academia Española (s. f.-b). Honestidad. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 27 de mayo de 2023, de <https://dle.rae.es/honestidad?m=form>

- Ronsini, A. S. (2013). El liderazgo ético en la conducta pública del juez. En R. L. Vigo y M. Gattinoni de Mujia (dirs.), *Tratado de derecho judicial: teoría general* (t. I, pp. 833-846). Abeledo Perrot.
- Toselli, C. A. y Ulla, A. G. (2012). *Código Procesal del Trabajo, Ley 7987, comentado y anotado con jurisprudencia* (2.^a ed.). Alveroni Ediciones.
- Vigo, R. L. (1991). *Perspectivas iusfilosóficas contemporáneas: Ross-Hart-Bobbio-Dworkin-Villey*. Abeledo Perrot.
- Vigo, R. L. (2012). *Ética y responsabilidad judicial*. Rubinzal-Culzoni Editores.



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 77-108

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.791>

La reforma por la Ley n.º 31699 del recurso de casación regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

**The reform by Law No. 31699 of the appeal in cassation
regulated by New Labor Procedure Law**

**A reforma, pela Lei nº 3.699, do recurso de cassação
regulado pelo Novo Código de Processo do Trabalho**

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

El recurso de casación es una importante institución jurídica del derecho procesal, que en materia laboral es regulada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497 y por la Ley n.º 31699, Ley

que Optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Mediante el método hermenéutico, se realiza un análisis que reflexiona sobre los fines de la casación como institución del derecho procesal. Se precisa, además, que la Corte Suprema de Justicia de la República posee facultades que le permiten decidir los casos en los cuales se pronunciará.

Palabras clave: recurso de casación; ley procesal del trabajo; facultades de la Corte Suprema de Justicia.

Términos de indización: derecho laboral; legislación; tribunal (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

The appeal in cassation is an important legal institution of procedural law; in labor matters is regulated by the New Labor Procedure Law, Law No. 29497 and by Law No. 31699, Law that Optimizes the Appeal in Cassation. Using hermeneutic method, an analysis is made reflecting on the purposes of cassation as an institution of procedural law. It is also specified that the Supreme Court of Justice of the Republic has powers that allow it to decide the cases in which it will rule.

Key words: cassation recourse; labor procedural law; faculties of the Supreme Court of Justice.

Indexing terms: labour law; legislation; courts (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O recurso de cassação é um importante instituto jurídico de direito processual, que em matéria trabalhista é regulado pelo Novo Direito Processual do Trabalho, Lei n. o 29497 e pela Lei n.º 31699, Lei que Otimiza o Recurso de Cassação no Novo Direito Processual do Trabalho. Por meio do método hermenêutico, é realizada uma análise

que reflète sobre os objetivos da cassação como uma instituição de direito processual. Também é especificado que a Suprema Corte de Justiça da República tem poderes que lhe permitem decidir os casos em que irá se pronunciar.

Palavras-chave: recurso em cassação; direito processual do trabalho; poderes da Suprema Corte de Justiça.

Termos de indexação: direito do trabalho; legislação; tribunal (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 09/02/2023

Revisado: 22/05/2023

Aceptado: 30/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

La primera referencia al recurso de casación en materia laboral la encontramos en el artículo 35 del texto original de la Ley Orgánica del Poder Judicial, promulgada en 1991. En este artículo se otorgaba competencia a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República para conocer dicho recurso en casos relativos al derecho del trabajo.

No obstante, lo previsto en la Ley Orgánica antes mencionada, el recurso de casación en materia laboral recién se implementó con la promulgación de la Ley n.º 26636, vigente desde julio de 1996. Esta norma fue modificada en diciembre de 1998, por la Ley n.º 27021, la cual sustituyó la mayoría de los artículos relativos al recurso de casación.

Posteriormente, con la promulgación de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT), que entró en vigor de manera progresiva en los distintos distritos judiciales del Perú

a partir de julio del año 2010, se estableció una nueva regulación del recurso de casación en materia laboral.

Finalmente, debemos decir que, con la promulgación de la Ley n.º 31699, publicada en el diario oficial *El Peruano* el 1 de marzo de 2023, se han modificado los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 de la Ley n.º 29497; y, asimismo, se ha adicionado el artículo 37-A.

En las líneas siguientes analizaremos hermenéuticamente los fines del recurso de casación a la luz de las reformas introducidas en la NLPT por la Ley n.º 31669 precisando las facultades que posee la Corte Suprema de Justicia de la República.

2. DEFINICIÓN

Según la Real Academia Española (s. f.), el recurso de casación se interpone ante el tribunal supremo de manera extraordinaria frente a una infracción de la ley, de la doctrinaria legal o afectación a las garantías del debido proceso. Desde la perspectiva de la doctrina y del derecho comparado se presentan prolíficas definiciones, algunas de las cuales transcribimos a continuación, para, luego, presentar la nuestra.

Montero (1996) afirma que la casación “es un recurso por medio del cual se trata de tutelar los derechos subjetivos de las partes, pero también de unificar la jurisprudencia, de modo que los dos fines son inseparables” (p. 255).

Por su parte, Henríquez (2006) manifiesta que

el recurso de casación es un medio de impugnación extraordinario mediante el cual se persigue la nulidad de un fallo, en virtud que el mismo adolece de vicios que fueron determinantes en la sentencia dictada, los cuales han producido una insatisfacción e inseguridad jurídica tal que hacen necesaria la intervención de este Tribunal Supremo de Justicia con el fin de evitar la violación al marco jurídico establecido. (p. 605)

Como sabemos, las definiciones en el ámbito jurídico nunca son permanentes; están sujetas a variación, en conformidad con el desarrollo de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia. Por esta razón, consideramos pertinente establecer la definición siguiente: el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario mediante el cual se busca lograr la correcta aplicación e interpretación del derecho objetivo y la unificación de los criterios jurisprudenciales.

3. FINES

La NLPT no señala cuáles son los fines del recurso de casación, y la doctrina procesalista no es unánime en cuanto a los mismos. El punto de discrepancia gira en torno a la mayor o menor importancia que atribuyen a unos u otros fines; sin embargo, los más conocidos —y que reconocen autores del nivel de Piero Calamandrei— son el nomofiláctico, el uniformizador y el dikelógico.

El fin nomofiláctico refiere a la protección del ordenamiento jurídico, de la Constitución y la ley, pues no puede aceptarse que cada juez interprete las normas jurídicas de manera subjetiva, sino que este debe enmarcarse en el estado constitucional de derecho (Glave, 2012; Quiroga, 1989). Con este fin se evita que una disposición legal tenga diferentes sentidos para un mismo asunto.

Este fin no afecta en nada la independencia de los jueces de instancia al momento de resolver, pues, como bien nos dice Nieva (2003),

todos los órganos jurisdiccionales, en uso de su independencia, pueden interpretar las normas jurídicas como deseen. Pero, precisamente porque ello es así, la existencia de una jurisprudencia uniforme que oriente su labor posibilita que el ordenamiento jurídico no acabe siendo un galimatías de interpretaciones divergentes. Además, si los órganos inferiores

siguen la jurisprudencia del Tribunal Supremo evitarán con mayor probabilidad la casación de las resoluciones que dicten. (p. 78)

El fin uniformizador persigue que, en las decisiones de los jueces, exista unidad y coherencia, evitando la emisión de fallos contradictorios en causas similares; para ello, el Tribunal Supremo debe establecer criterios que unifiquen la jurisprudencia, garantizando la seguridad jurídica y la igualdad ante la ley.

La interpretación uniforme cobra especial importancia en la medida que evita desigualdades entre las personas a las que se les aplica una misma ley.

En cuanto al fin dikelógico, no existe uniformidad en la doctrina para aceptarlo como uno de los fines de la casación. Sin embargo, sus defensores consideran que siendo la finalidad de todo proceso la tutela jurisdiccional efectiva, tal como lo sostiene Loredó (2004, p. 198), todo recurrente tiene la potestad de solicitar y obtener la aplicación del derecho a un caso concreto. De lo contrario, no se restablecería la paz social en su totalidad, convirtiéndose el proceso solamente en un conjunto de trámites judiciales sin un contenido axiológico.

Por nuestra parte, a partir del texto del artículo 384 del Código Procesal Civil, modificado por la Ley n.º 29364, concordante con el artículo 34 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, nos inclinamos por considerar que los fines del recurso de casación son el nomofilático y el uniformizador.

4. CAUSALES

Son los supuestos contemplados en la ley como justificantes para la interposición del recurso de casación.

Tradicionalmente, la doctrina procesalista ha aceptado que las causales que pueden motivar la interposición del recurso de

casación pueden tener su origen en errores *in iudicando* o errores *in procedendo* (Taruffo, 2005).

El error *in iudicando* es el error material, que se presenta cuando el juzgador lesiona la norma sustantiva bajo cualquier forma. El error *in procedendo*, por su parte, es el error de procedimiento, que se presenta cuando se infringe las normas adjetivas.

Algunos ordenamientos reconocen también, como causal de casación, el error *in cogitando*, que se presenta cuando las resoluciones judiciales infringen las reglas del razonamiento lógico.

Sobre la existencia de otras causales de casación diferentes a las antes mencionadas, destacados tratadistas como Carrión (2003) consideran que “hay otros que tienen relación con determinados elementos que se producen dentro del proceso, como son las cuestiones de hecho y de prueba, cuya apreciación y valoración errónea pueden conducir a decisiones arbitrarias o absurdas, en donde algunos estudiosos encuentran motivaciones habilitantes del recurso de casación” (p. 93).

Las causales para interponer el recurso de casación están taxativamente previstas en el artículo 34 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, las que a continuación se detallan.

4.1. Los vicios respecto de normas constitucionales (numeral 1 del artículo 34)

Siendo la constitución la norma fundamental de todo Estado, la denuncia en casación de sus disposiciones resulta fundamental en cualquier ordenamiento jurídico, pues no es aceptable que existan órganos jurisdiccionales excluidos de su aplicación, menos aun cuando se trate de la inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal (*in procedendo*) o material (*in iudicando*) o de una indebida o errónea aplicación de dichas garantías.

Como quiera que la ley expresamente señala el término *garantías constitucionales*, debemos entender que la causal casatoria está referida,

principalmente, a la infracción de las normas contenidas en el artículo 139 de la Constitución y otras dispersas en nuestra carta magna que tengan tal naturaleza.

La NLPT, modificada por la Ley n.º 31699, también nos trae como causales casatorias la aplicación indebida y la errónea aplicación de las normas de carácter constitucional.

La aplicación indebida se presenta cuando la norma que contiene una garantía constitucional es aplicada a un caso para el que no está prevista. Hay una ausencia de conexión lógica entre la norma y el hecho al que se aplica.

En cuanto a la expresión *errónea aplicación*, refiere a un supuesto de hecho que no es subsumible en la norma, por lo que podemos decir que es sinónima con la causal de aplicación indebida, en la cual tampoco se puede aplicar la norma.

4.2. Vicios *in procedendo* (numeral 2 del artículo 34)

Esta causal, al hacer referencia a “normas legales de carácter procesal”, se está refiriendo a errores *in procedendo*, es decir, los relativos a normas procesales.

En este supuesto se trata de normas procesales con rango de ley, cuya inaplicación produce un efecto nulificante. Creemos que estas normas son a las que se refiere el artículo 171 del Código Procesal Civil.

4.3. Vicios *in iudicando* (numeral 3 del artículo 34)

Esta causal alude a la indebida aplicación, errónea interpretación o falta de aplicación de normas sustantivas como son las leyes, los tratados o los acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación.

Consideramos que, cuando la modificatoria usa la expresión *leyes*, en realidad, se está refiriendo a normas legales de distinta jerarquía, pero de naturaleza sustantiva, pues las de naturaleza adjetiva ya fueron señaladas en el numeral 2 del artículo 34.

En cuanto a los instrumentos internacionales en materia laboral y de seguridad social, entendemos que la causal es aplicable, puesto que, al haber sido aprobados y ratificados por el Perú, los tratados constituyen derecho nacional; por lo tanto, resulta denunciante su aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación. El mismo razonamiento es aplicable a las normas necesarias para la aplicación de dichos tratados y convenios internacionales.

Dentro de este grupo de normas no debe tenerse en cuenta las derivadas de los contratos de trabajo o los convenios colectivos, ni las provenientes de la voluntad unilateral del empleador, como son el Reglamento Interno de Trabajo o el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, pues, si bien constituyen normas propias del derecho laboral, no son normas legales.

En tal sentido, coincidimos con Egas (1999) cuando señala lo siguiente:

Por más que se sostenga que la contratación colectiva es fuente de derechos laborales, su violación no debería ser materia del recurso de casación; pues la finalidad de este, como lo hemos dicho, es velar por la observancia uniforme de la norma de derecho, generalmente considerada; y no para un caso particular o de aplicación limitada a un reducido grupo de personas, como lo son los comprendidos dentro de la contratación colectiva. (p. 33)

4.4. Vicios *in cogitando* (numeral 4 del artículo 34)

Esta causal refiere a la falta de motivación o la manifiesta falta de lógica en la motivación de las resoluciones judiciales (autos y sentencias).

La debida motivación de las resoluciones, como elemento integrante del derecho a un debido proceso y garantía de los justiciables frente a la arbitrariedad judicial, implica que los jueces, al emitir pronunciamiento, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevaron a adoptar su decisión, las cuales deberán estar fundamentadas en los hechos, las pruebas aportadas al proceso y las normas jurídicas aplicables al caso que se somete a su conocimiento.

Por lo tanto, nos encontraremos ante un supuesto de falta de motivación de una resolución judicial cuando los argumentos que sustentan la decisión contenida en ella no se encuentren sustentados en los hechos y pruebas actuadas y discutidas dentro del proceso, o cuando las normas aplicadas no resulten pertinentes para resolver el caso concreto.

El Tribunal Constitucional (2010), respecto del contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales, ha precisado que este queda delimitado, entre otros, en los siguientes supuestos: inexistencia de motivación o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento, deficiencias en la motivación externa, justificación de las premisas, la motivación insuficiente, la motivación sustancialmente incongruente, motivaciones cualificadas (fundamento 7).

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia de la República (2021) estableció como doctrina jurisprudencial sobre la infracción normativa del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, los supuestos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.

5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas. (p. 8)

Cabe resaltar que la ilogicidad en la motivación de las resoluciones judiciales refiere a aquella motivación basada en un razonamiento incoherente o con contradicciones, donde las premisas y la conclusión se encuentran indebidamente estructuradas.

4.5. El apartamiento de decisiones vinculantes (numeral 5 del artículo 34)

Esta causal refiere al apartamiento de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República.

4.5.1. Apartamiento del precedente constitucional (numeral 5 del artículo 34)

El Tribunal Constitucional (2005), en el Expediente 00024-2003-AI/TC, ha definido el precedente vinculante como una “regla jurídica expuesta en un caso particular y concreto que el Tribunal Constitucional decide establecer como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga” (párrafo 27).

Se desprende de la definición transcrita que el precedente constitucional, dado su carácter general, debe ser aceptado por los demás órganos del Estado como un criterio obligatorio de interpretación de la Constitución y de la ley.

En materia de derecho laboral y previsional, tanto sustantivo como adjetivo, los precedentes constitucionales vigentes al momento de la redacción de este artículo son los siguientes:

- a. STC n.º 2616-2004-AC: Caso Amado Nelson Santillán Tuesta, relativo a la aplicación del Decreto de Urgencia n.º 037-94.
- b. STC n.º 4635-2004-PA: Caso Sindicato de Trabajadores de Toquepala, relativo a la jornada laboral de los trabajadores mineros.
- c. STC n.º 0206-2005-PA: Caso César Baylón Flores, relativo a la procedencia del amparo en materia laboral y regulación de competencia para conflictos laborales de trabajadores sujetos al régimen laboral público o régimen laboral privado.
- d. STC n.º 1417-2005-PA: Caso Manuel Anicama Hernández, relativo a procedencia del amparo en materia pensionaria como medio de protección del derecho fundamental a la pensión.
- e. STC n.º 5189-2005-PA/TC: Caso Jacinto Gabriel Angulo, relativo a pensión mínima o inicial regulada por la Ley n.º 23908.
- f. STC n.º 6612-2005-AA: Caso Onofre Vilcarima Palomino, relativo a la pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional.
- g. STC n.º 10087-2005-AA: Caso Alipio Landa Herrera, relativo a la pensión vitalicia y pensión de invalidez por enfermedad profesional. Decreto Ley n.º 18846 y Ley n.º 26790.
- h. STC n.º 5430-2006-PA: Caso Alfredo de la Cruz Curasma, relativo a pago de devengados e intereses por pensiones de jubilación.
- i. STC n.º 7281-2006-PA: Caso Santiago Terrones Cubas, relativo a la libre desafiliación de las AFPs.

- j. STC n.º 9381-2006-PA: Caso Félix Vasi Zevallos, relativo al Bono de Reconocimiento otorgado por la ONP.
- k. STC n.º 02513-2007-AA/TC: Caso Ernesto Casimiro Hernández Hernández, unifica criterios contenidos en los precedentes vinculantes 10063-2006-PA, 6612-2005-PA, 10087-2005-PA y 00061-2008-PA.
- l. STC n.º 04650-2007-PA/TC: Caso Cooperativa de Ahorro y Crédito de Suboficiales de la Policía Nacional del Perú Santa Rosa de Lima, relativo al amparo contra amparo. Establece que es improcedente en forma liminar la demanda de amparo, si, al momento de interponerse la misma, el juez constata que no se ha cumplido con lo ordenado en el primer amparo.
- m. STC n.º 4762-2007-AA: Caso Alejandro Tarazona Valverde, relativo a la acreditación de aportaciones previsionales.
- n. STC n.º 0061-2008-PA: Caso Rímac Internacional, relativo a arbitraje voluntario y obligatorio del D.S. n.º 003-98-SA sobre Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- o. STC n.º 03052-2009-PA/TC: Caso de Yolanda Lara, relativo al cobro de beneficios sociales. Establece que el cobro de los beneficios sociales no impide al trabajador demandar la reposición en la vía de amparo.
- p. STC n.º 05057-2013-PA/TC: Caso Rosalía Huatuco Huatuco, relativo a la improcedencia de la reposición de trabajadores al servicio de la administración pública que no hayan ingresado a laborar por concurso.
- q. STC n.º 06681-2013-PA/TC: Caso Richard Nilton Cruz Llamas, relativo a que el precedente Huatuco no resulta aplicable a los obreros municipales entre otros servidores públicos.

- r. STC n.º 02383-2013-PA/TC: Caso Elgo Ríos Núñez, relativo a la procedencia del amparo laboral cuando existe una vía ordinaria igualmente satisfactoria.
- s. STC n.º 00799-2014-PA/TC: Caso Mauro Eulogio Flores Callo, relativo al valor probatorio de los informes médicos emitidos por comisiones calificadas de incapacidad del Ministerio de Salud y de EsSalud.
- t. STC n.º 02677-2016-PA/TC: Caso Lisdaslao Carrillo Espejo, relativo al pago en exceso de pensiones de jubilación o invalidez.

No podemos dejar de resaltar que, por mandato del último párrafo del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, los jueces están obligados a interpretar y aplicar las leyes, normas con jerarquía de ley, así como las disposiciones reglamentarias según los preceptos y principios constitucionales, conforme con la interpretación que resulte de las resoluciones dictadas por el Tribunal Constitucional.

4.5.2. Apartamiento del precedente vinculante de la Corte Suprema (numeral 5 del artículo 34)

En cuanto a los precedentes judiciales, estos están constituidos por los fallos de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República que, si bien resuelven un caso concreto. Tienen tal relevancia por su contenido y por su forma de aprobación, que gozan de autoridad para ser invocados en la solución de casos similares.

Actualmente, no existen, en nuestro ordenamiento jurídico, precedentes judiciales en materia de derecho del trabajo declarados como tales, pues los mismos solo pueden establecerse en un pleno casatorio con sujeción a las reglas contenidas en el artículo 40 de la NLPT, cosa que hasta la fecha no ha ocurrido.

5. REQUISITOS DE ADMISIBILIDAD

El artículo 35 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, consigna los requisitos formales exigidos al recurso de casación, los cuales se detallarán en este acápite.

5.1. Tipo de resoluciones (primera parte del numeral 1 del artículo 35)

El recurso de casación es procedente contra las sentencias o autos expedidos por las cortes superiores, las cuales, como órganos de segundo grado, ponen fin al proceso. Por lo tanto, es improcedente contra sentencias que declaran la nulidad de la sentencia de primera instancia; igualmente, es improcedente contra autos interpuestos en ejecución de sentencia.

5.2. Cuantía (segunda parte del numeral 1 del artículo 35)

La reforma introducida por la Ley n.º 31699 establece que, tratándose de sentencias que ordenen el pago de sumas líquidas, el monto ordenado a pagar debe ser superior a las quinientas (500) unidades de referencia procesal (URP) no importando, en este caso, que parte interponga el recurso.

5.3. Lugar de interposición (literal a del numeral 2 del artículo 35)

Este requisito exige que el recurso se interponga ante el órgano jurisdiccional competente según la ley, que, en el presente caso, resulta ser la sala laboral o la sala mixta que ha emitido el pronunciamiento materia del recurso.

5.4. Plazo (literal b del numeral 2 del artículo 35)

El recurso debe interponerse por escrito ante la mesa de partes de la sala laboral o la sala mixta que expidió la resolución impugnada, dentro del plazo de diez (10) días de notificada la misma, más el término de la distancia cuando corresponda.

Si no se interpone el recurso dentro del plazo antes indicado, la posibilidad de recurrir precluye y la resolución que se pretende impugnar queda firme.

Respecto de la forma de computar el plazo para interponer el recurso de casación, lo establecido por la Ley n.º 31699 resulta contradictorio con la notificación electrónica prevista por la Ley n.º 30239, más aún, si el Poder Judicial —mediante las Resoluciones Administrativas n.º 000137-2020-CE-PJ y n.º 000157-2023-CE-PJ, del 7 de mayo de 2020 y del 20 de abril de 2023, respectivamente— ha dispuesto que los jueces notifiquen todas las resoluciones judiciales sin excepción, cualquiera sea la especialidad o materia en las respectivas casillas electrónicas, sin perjuicio de la forma que expresamente señale la ley.

5.5. Tasa judicial (literal c del numeral 2 del artículo 35)

El recurso debe ir acompañado obligatoriamente del correspondiente arancel judicial cuando la persona lo interpone es el empleador. Si el recurrente fuera el trabajador, solo estará obligado a pagar dicha tasa en los casos que la cuantía de lo ordenado a pagar así lo determine. Se exceptúan los casos de pretensiones inapreciables en dinero, como sería, por ejemplo, una nulidad de despido o el cese de actos de hostilidad.

En el supuesto de no se acompañe la tasa correspondiente o, haciéndolo, esta sea diminuta, la sala superior está en la obligación de conceder a la parte que interpone el recurso el plazo de tres días para que subsane su omisión; si este se vence sin que se cumpla lo ordenado, el recurso debe ser declarado inadmisibile en forma definitiva (primera parte del numeral 4 del artículo 35).

En caso se declare la inadmisibilidat del recurso por falta de tasa, se aplicará una multa no menor de diez ni mayor de veinte unidades de referencia procesal a la parte que lo interpuso, si se advierte una

conducta maliciosa o temeraria (segunda parte del numeral 4 del artículo 35).

5.6. Admisibilidad del recurso (numeral 5 del artículo 35)

El recurso debe ser calificado en cuanto a su admisibilidad dentro de un plazo máximo de veinte (20) días hábiles, contados desde su interposición.

5.7. Elevación de los autos (numeral 6 del artículo 35)

En el caso que la sala superior admita el recurso de casación, eleva copia de los principales actuados del expediente a la Corte Suprema de Justicia de la República en un plazo máximo de cinco (5) días hábiles. Dentro del mismo plazo también notifica a las partes en sus respectivas casillas electrónicas con el auto admisorio del recurso y el recurso correspondiente.

La Resolución Administrativa n.º 000220-2023-CE-PJ, del 7 de junio de 2023, ha dispuesto las reglas a seguir para la remisión de los autos a la Corte Suprema de Justicia de la República cuando se admita el recurso de casación. De acuerdo con esta norma administrativa, se deben elevar copias certificadas digitales del expediente original, las que mínimamente deben contener la demanda, la subsanación, la contestación de la demanda, la sentencia de primera instancia, las apelaciones, la sentencia de vista y el recurso de casación.

6. REQUISITOS DE REDACCIÓN (NUMERAL 1 DEL ARTÍCULO 36)

Siendo el recurso de casación un recurso eminentemente formal, el numeral 1 del artículo 36 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, señala cómo debe redactarse dicho recurso casatorio, lo que será materia de comentario en esta sección.

6.1. Separación de causales (literal a del numeral 1 del artículo 36)

El letrado que prepare el recurso de casación deberá tener el cuidado de indicar separadamente cada causal invocada, pues, de lo contrario, su recurso devendrá en improcedente.

Somos de la opinión de que, por estar consignada esta exigencia en una ley que regula el proceso laboral, no existe la posibilidad de que la sala suprema que conoce del recurso, cuando este sea interpuesto por el trabajador, pretenda conceder el mismo, aun cuando esté mal redactado, invocando el carácter protector del derecho laboral.

6.2. Citas legales (literal b del numeral 1 del artículo 36)

La norma modificatoria exige que la parte recurrente cite, de manera concreta, los preceptos legales que considere erróneamente aplicados o inobservados, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende.

Debemos precisar que por la expresión *preceptos legales* no solo debe entenderse las normas legales de distintas jerarquías, sino también las disposiciones de los convenios e instrumentos internacionales que son materia de denuncia casatoria.

6.3. Fundamentos doctrinales o legales (literal b del numeral 1 del artículo 36)

El recurso debe precisar el fundamento o los fundamentos doctrinales o legales que sustenten su pretensión, expresando específicamente cuál es la aplicación que se pretende.

Entendemos que la expresión *fundamentos doctrinales* refiere a la doctrina jurisprudencial que pudiera existir, pues de ninguna manera puede pensarse en las citas de doctrina de los autores, ya que esta no puede ser denunciada en casación al no ser una norma jurídica.

En cuanto a la expresión *fundamento* o *los fundamentos legales*, creemos que debe entenderse como la explicación de la manera como

se deben interpretar las normas legales y los convenios internacionales que han sido citados, justificando la aplicación que se pretende.

7. CAUSALES DE IMPROCEDENCIA (NUMERAL 2 DEL ARTÍCULO 36)

La NLPT, modificada por la Ley n.º 31699, ha optado por señalar, de una manera general, que la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es la encargada de declarar la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplan con las causales (artículo 34) y con los requisitos de redacción (numeral 1 del artículo 36). Además, de una manera específica, enumera supuestos concretos de improcedencia del recurso, los que comentaremos brevemente a continuación.

7.1. Resoluciones no casables (literal a del numeral 2 del artículo 36)

Es improcedente el recurso de casación contra resoluciones no impugnables mediante el mismo; estas resoluciones son las siguientes:

- a. *Autos expedidos en primera instancia antes de la sentencia y que son materia de apelación:* Son aquellas resoluciones dictadas durante el trámite del proceso en la etapa inicial del mismo. A manera de ejemplo, cabe mencionar los autos que deniegan la admisión a trámite de una prueba; también, los que resuelven excepciones dilatorias, como es el caso de la excepción de oscuridad o ambigüedad en el modo de proponer la demanda.
- b. *Autos expedidos en ejecución de sentencia y que son materia de apelación:* Son aquellos que resuelven incidentes cuando el proceso se encuentra en estado de ejecución. A manera de ejemplo, cabe mencionar la resolución que declara infundada la observación de una liquidación de intereses, la cual puede ser apelada, pero sin recurrir al recurso de casación.

- c. *Las sentencias de segunda instancia que no emiten un pronunciamiento de fondo sino nulificante.*

7.2. Gravamen no consentido (literal b del numeral 2 del artículo 36)

El gravamen es el perjuicio que sufre una de las partes por efectos de la resolución que es materia del recurso de casación.

De acuerdo con esta causal, relacionada con la legitimidad para recurrir en casación, el recurso es improcedente si el recurrente hubiese consentido la resolución adversa de primera instancia que haya sido confirmada por la resolución objeto del recurso.

7.3. Fundamentos no expresados en la apelación (literal c del numeral 2 del artículo 36)

El recurso será improcedente si el recurrente invoca violaciones de la ley que no hubieran sido deducidas en los fundamentos de su recurso de apelación, salvo que estén referidas a fundamentos contenidos en la resolución de segunda instancia que no hubieran sido previstos en la de primera.

Esta causal está referida al no consentimiento de los fundamentos de derecho que debieron ser cuestionados por la parte recurrente al momento de interponer el recurso de apelación, y que, sin embargo, no lo hizo, es decir, los dejó consentir. Se admiten como excepción los casos de nuevos fundamentos legales.

7.4. Ausencia de fundamentos jurídicos (literal d del numeral 2 del artículo 36)

Esta causal se presenta cuando el recurso no tiene ningún fundamento de derecho que lo respalde.

Resulta razonable que, estando el recurso de casación relacionado con la denuncia de normas legales, nacionales o internacionales, donde se cuestiona su infracción, se exija que tenga respaldo jurídico.

7.5. Recursos similares infundados (literal e del numeral 2 del artículo 36)

Será improcedente también el recurso de casación en el caso de que se hubiera desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presente argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida.

7.6. Doble y conforme (literal f del numeral 2 del artículo 36)

Esta causal se presenta cuando la sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia.

No obstante lo señalado en el párrafo anterior, el legislador ha considerado que el recurso procederá si presenta interés casacional.

De acuerdo con el numeral materia de comentario, el interés casacional se presenta en los casos siguientes:

- a. cuando se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República; o
- b. cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

Entendemos que el primer supuesto de interés casacional está referido a la doctrina jurisprudencial producto de un pleno casatorio, celebrado conforme con el artículo 40 de la NLPT.

En cuanto al segundo supuesto, se presentará cuando la parte que interpone el recurso acompaña al mismo por lo menos dos sentencias de diferentes salas laborales que se pronuncian de manera contradictoria sobre los alcances de una norma legal, pues el recurso de casación solo se pronuncia sobre la aplicación, la inaplicación o la interpretación de normas legales o instrumentos internacionales. Nunca será posible invocar el interés casacional cuando la discrepancia esté referida a hechos.

7.7. Sentencias nulificantes (literal g del numeral 2 del artículo 36)

El recurso de casación solo puede interponerse contra resoluciones que, en forma definitiva, ponen fin a la controversia, no contra aquellas decisiones que, por su carácter anulatorio, ordenan un nuevo pronunciamiento a la primera instancia.

8. CERTIORARI (NUMERAL 3 DEL ARTÍCULO 36)

De manera general, el *certiorari* puede definirse como la facultad concedida por ley expresa a los tribunales supremos para que, en forma excepcional, dispongan discrecionalmente que se eleve a su conocimiento determinados procesos de especial interés casacional a efectos de ser resueltos.

El numeral 3 del artículo 36 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, introduce por primera vez la figura del *certiorari* en el proceso laboral al legislar que, excepcionalmente, es procedente el recurso de casación cuando la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República lo disponga discrecionalmente, por considerarlo necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.

Respecto de la figura del *certiorari* laboral cabe hacer las precisiones siguientes:

- a. Somos de la opinión de que la autorización para que la sala suprema disponga “discrecionalmente” la procedencia del recurso de casación contraviene el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución del Estado. Este dispone que, en todas las instancias, las resoluciones judiciales deben ser motivadas, excepto los decretos de mero trámite.

Es sabido que la procedencia del recurso de casación por la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema se declara

mediante una resolución que tiene la naturaleza jurídica de auto; por lo tanto, en acatamiento de la norma constitucional, esta resolución debe ser debidamente motivada.

- b. La facultad de *certiorari* solo podrá ser invocada por la sala suprema cuando pretenda resolver el caso seleccionado a través un pleno casatorio, celebrado conforme con el artículo 40 de la NLPT, pues la norma autoriza el uso del *certiorari* cuando “lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial”; como ya se ha explicado anteriormente, la doctrina jurisprudencial se establece, modifica o deja sin efecto como consecuencia de un pleno casatorio.

La sala suprema puede utilizar su facultad de *certiorari* aun cuando las causales que se invoquen no estén previstas en el artículo 34. Esta redacción es confusa, pues deja abierta, peligrosamente, la posibilidad de que los recursos, que técnicamente deberían ser declarados improcedentes por no invocar una causal prevista en la ley, por el contrario, sean calificados como procedentes.

9. RESOLUCIÓN CALIFICATORIA (NUMERAL 4 DEL ARTÍCULO 36)

Es la resolución que se pronuncia sobre la procedencia o la improcedencia del recurso de casación, la que debe expedirse dentro del plazo de treinta (30) días hábiles contados desde la recepción de las copias del expediente, con el voto conforme de tres (3) jueces supremos. De ser procedente la calificación, en la misma resolución se fija día y hora para la audiencia de casación.

10. ALCANCES DE LA IMPROCEDENCIA (NUMERAL 5 DEL ARTÍCULO 36)

En cuanto a los alcances de la declaratoria de improcedencia de un recurso, puede afectar a todas las causales invocadas o solo a algunas de ellas.

11. TRÁMITE ANTE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA (ARTÍCULO 37)

El trámite del recurso de casación, según la modificatoria introducida por la Ley n.º 31699, se explicará en las siguientes secciones.

11.1. Instalación de la audiencia (primera parte del numeral 1 del artículo 37)

La audiencia de casación se instala con la concurrencia de las partes que asistan, quienes pueden informar sin necesidad de que hubiesen pedido el uso de la palabra.

Esta disposición supera el texto anterior, donde se exigía que el informe oral fuera solicitado dentro de los tres días hábiles siguiente a la fecha de notificada la resolución que fijaba fecha para la vista de la causa.

11.2. Caso de inasistencia de abogados (segunda parte del numeral 1 del artículo 37)

La falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente da lugar a la improcedencia del recurso de casación.

En el texto original, la falta de concurrencia de los abogados a la audiencia de casación no perjudicaba a ninguna de las partes, pues la vista de la causa se realizaba sin ningún efecto negativo para la parte inconcurrente.

11.3. Orden para realizar los informes orales (numeral 2 del artículo 37)

Instalada la audiencia, en primer lugar, informa el abogado de la parte recurrente. Si existen varios recurrentes, la sala fija el orden de intervención; luego, informan los abogados de las partes recurridas.

11.4. Variación de representante procesal (numeral 3 del artículo 37)

En el caso de nombramiento o cambio de representación procesal, debe acreditarse tal situación.

11.5. Plazo para expedición de sentencia (numeral 4 del artículo 37)

La sentencia casatoria debe expedirse dentro del plazo de diez (10) días hábiles de finalizada la audiencia.

El texto anterior estableció que, concluidos los informes orales, la causa debía ser resuelta inmediatamente o después de sesenta (60) minutos, expresando el fallo. Excepcionalmente, se resolvía dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. En ambos casos, al concluir la vista de la causa, se debía señalar día y hora para que, también, dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, las partes comparecieran ante la sala para la notificación de la sentencia.

Con la reforma introducida por la Ley n.º 31699, se ha extendido el plazo para expedir la sentencia casatoria a diez (10) días, lo que consideramos que originará retraso en la solución de los procesos.

11.6. Número de votos (numeral 5 del artículo 37)

El recurso de casación se resuelve con el voto conforme de cuatro (4) jueces supremos.

En cuanto al número de votos para resolver la sentencia casatoria, se ha mantenido el criterio que existía anteriormente,

conforme con lo establecido por el artículo 144 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, modificada por la Ley n.º 31281.

12. EFECTOS DEL RECURSO DE CASACIÓN (ARTÍCULO 38)

El artículo 38 de la NLPT no ha sufrido modificación alguna, por lo que los efectos del recurso de casación siguen siendo los mismos previstos en la norma originaria. Los efectos se explicarán en los siguientes acápite.

12.1. Ausencia de efecto suspensivo (primer párrafo del artículo 38)

Carece de efecto suspensivo, pues su interposición no suspende la ejecución de las sentencias. Excepcionalmente, solo cuando se trate de obligaciones de dar suma de dinero, a pedido de parte y previo depósito a nombre del juzgado de origen o carta fianza renovable por el importe total reconocido, el juez de la demanda suspenderá la ejecución mediante resolución fundamentada e inimpugnable.

12.2. Caso del pago de sumas líquidas (segundo párrafo del artículo 38)

Tratándose del pago de sumas dinerarias, el total reconocido incluye el capital, los intereses a la fecha de interposición del recurso, los costos y las costas, así como los intereses estimados que, por dichos conceptos, se devengan hasta dentro de un año de interpuesto el recurso. La liquidación es efectuada por un perito contable.

12.3. Caso de existencia de medida cautelar (tercer párrafo del artículo 38)

En el caso de que el demandante tuviese trabada una medida cautelar, debe notificársele a fin de que, en el plazo de cinco (5) días hábiles, elija entre conservar la medida cautelar trabada o sustituirla por el depósito o la carta fianza ofrecidos. Si el demandante no señala su

elección en el plazo concedido, se entiende que sustituye la medida cautelar por el depósito o la carta fianza. En cualquiera de los casos, el juez de la demanda dispone la suspensión de la ejecución.

13. CONSECUENCIAS DEL RECURSO DE CASACIÓN DECLARADO FUNDADO (ARTÍCULO 39)

De conformidad con el artículo 39 de la NLPT, modificado por la Ley n.º 31699, al declararse fundado el recurso de casación, se producen determinados efectos. Estos se exponen en las siguientes secciones.

13.1. Sentencia fundada por causal de fondo, causal procesal o infracción jurisprudencial (numeral 1 del artículo 39)

La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara fundado el recurso de casación por infracción de una norma de derecho material o procesal, o por apartamiento inmotivado del precedente judicial o constitucional. La resolución debe revocarse íntegra o parcialmente.

En este caso, el colegiado supremo procede a anular la sentencia superior y, actuando como sede de instancia, resuelve el conflicto sometido a su consideración. Por ello, no efectúa reenvío a la instancia inferior.

Aunque la modificación introducida por la Ley n.º 31699 ya no precisa nada al respecto, creemos que el colegiado supremo, cuando emita sentencia sobre derechos que impliquen alguna liquidación de sumas dinerarias, no debe pronunciarse sobre el monto de las mismas, sino que debe ordenar que sean objeto de liquidación por el juzgado que originalmente conoció de la causa.

13.2. Sentencia fundada por afectación a la tutela jurisdiccional efectiva o al debido proceso (numeral 2 del artículo 39)

En los casos en que se determine que la infracción a una norma procesal produjo afectación al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva o al

debido proceso del recurrente, el Colegiado Supremo procede a anular la sentencia superior y, usando su facultad de reenvío, ordena que la sala superior emita un nuevo fallo siguiendo los criterios contenidos en la resolución casatoria. También puede ocurrir que la infracción recurrida sea de tal magnitud que amerite la declaración de la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió.

13.3. Vinculatoriedad

A efectos de evitar que lo dispuesto por la sentencia casatoria no sea cumplido por las instancias inferiores, la ley ha previsto expresamente que, cualquiera sea el supuesto por el que se declare fundado el recurso de casación, la sentencia emitida tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.

14. PRECEDENTE VINCULANTE DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA (ARTÍCULO 40)

Este artículo persigue garantizar la uniformidad de criterios en determinado tema, contribuyendo a la seguridad jurídica y la predictibilidad de los fallos.

De acuerdo con la norma en mención, la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República, encargada de conocer del recurso de casación, puede convocar a un pleno casatorio de los jueces supremos que conformen otras salas en materia constitucional y social, si las hubiese, a efectos de emitir sentencia que constituya o varíe un precedente judicial.

La decisión que se tome por mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial, y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República hasta que sea modificada por otro precedente.

Los abogados pueden informar oralmente en la vista de causa, ante el pleno casatorio.

15. PUBLICACIÓN DE SENTENCIAS (NUMERAL 4 DEL ARTÍCULO 39 Y ARTÍCULO 41)

Con la finalidad de que las decisiones en materia laboral de la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de la República sean de conocimiento público, de acuerdo con la modificatoria introducida por la Ley n.º 31699, las sentencias casatorias, incluso los precedentes judiciales, se publican obligatoriamente en el diario oficial *El Peruano* y en la página web del Poder Judicial.

Consideramos que la norma introducida por la Ley n.º 31699 modifica tácitamente el artículo 41 de la NLPT en el extremo que dispone publicar las resoluciones que declaran improcedente el recurso dentro del plazo de sesenta (60) días de expedida la sentencia, bajo responsabilidad. Queda claro, en consecuencia, que solo se publican las resoluciones que contienen un pronunciamiento de fondo y aquellas que constituyen precedente judicial.

16. CONCLUSIONES

- Los fines principales que, en el proceso laboral peruano, persigue el recurso de casación son el nomofiláctico, es decir, la correcta aplicación del derecho objetivo; y el fin uniformizador, es decir, que los criterios de la Corte Suprema de Justicia de la República sean similares en los casos que se sometan a su consideración.
- La legislación procesal no ha considerado el fin dikelógico de la casación, esto es, el que persigue la justicia del caso concreto; sin embargo, ello no significa que pueda ser invocado excepcionalmente cuando la naturaleza social del proceso laboral así lo exija.

- Las causales de casación introducidas por la Ley n.º 31699 tienen una redacción confusa; hacen difícil preparar el recurso de una manera adecuada.
- La modificatoria introducida por la Ley n.º 31699 resulta acertada en cuanto eleva la cuantía para acceder al recurso de casación de cien (100) unidades de referencia procesal a quinientas (500) unidades de referencia procesal, lo que contribuirá a disminuir la carga procesal en la Corte Suprema. Esto favorece la celeridad en la solución de los procesos laborales.
- La modificatoria del artículo 36 por la Ley n.º 31699 ha introducido la técnica del *certiorari*, entendida esta como la facultad de la Corte Suprema de la República de, discrecionalmente, conocer de alguna causa cuando así lo considere necesario para el desarrollo de la doctrina jurisprudencial.
- La facultad discrecional de la Corte Suprema de Justicia de la República, para seleccionar causas que conocerá excepcionalmente, infringe el numeral 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, el cual exige que todas las resoluciones judiciales deban ser motivadas en forma escrita, excepto las de mero trámite.

REFERENCIAS

Carrión, J. (2003). *El recurso de casación en el Perú* (vol. 1). Editorial Grijley.

Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 30 de diciembre de 1993. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

- Congreso de la República (2023). Ley n.º 31699, Ley que Optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 1 de marzo de 2023.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral n.º 15284-2018-Cajamarca. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n%20Laboral%20N%C2%BA15284-2018-%20CAJAMARCA_LALEY.pdf
- Egas, J. (1999). *Temas de derecho laboral* (t. II). Editorial Edino.
- Glave, C. (2012). El recurso de casación en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (38), 103-110. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13107>
- Henríquez, R. (2006). *Nuevo proceso laboral venezolano*. Ediciones Liber.
- Loredo, M. (2004). *La casación civil (doctrina y jurisprudencia)*. Tirant lo Blanch.
- Ministerio de Justicia (1991). Decreto Legislativo n.º 767, que Aprueba la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima: 4 de diciembre de 1991. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00767.pdf>
- Montero, J. (1996). *Introducción al proceso laboral*. J. M. Boch.
- Nieva, J. (2003). *El recurso de casación civil*. Editorial Ariel.
- Quiroga, A. (1989). La casación civil y la tutela jurídica de las personas en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español. *Themis. Revista de Derecho*, (15), 15-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10805>
- Real Academia Española (s. f.). Recurso de casación. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 12 de junio de 2023, de <https://dle.rae.es/recurso#5gXiQ2e>

- Taruffo, M. (2005). *El vértice ambiguo: ensayos sobre la casación civil* (J. Monroy Gálvez y J. Monroy Palacios). Palestra Editores. (Obra original publicada en 1991)
- Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 00024-2003-AI/TC. Lima: 10 de octubre de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2010). Expediente n.º 0896-2009-PHC/TC. Lima: 24 de mayo de 2010. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00896-2009-HC.html>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 109-153

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.742>

Las nuevas causales de casación en materia laboral

The new grounds for cassation in labour matters

Os novos fundamentos da cassação em matéria laboral

JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO

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

Contacto: jbonilladc@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0000-0002-9585-9971>

RESUMEN

En el presente artículo, se realiza un análisis de las modificatorias del recurso de casación en materia laboral, incorporadas por la Ley n.º 31699, norma que fue promulgada el pasado 14 de febrero de 2023 y publicada en el diario *El Peruano* el 1 de marzo del mismo año. El objetivo es determinar qué tanto aportan a la anhelada optimización de este recurso y al cumplimiento de sus fines, por lo cual centramos nuestra atención particularmente en sus nuevas causales. Para ello, abordaremos algunos tópicos de la redacción de la Ley Procesal del

Trabajo (Ley n.º 26636), de la derogada redacción de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley n.º 29497), de la exposición de motivos contenida en el Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ, y de los respectivos dictámenes emitidos por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República del Perú.

Palabras clave: recurso de casación; Nueva Ley Procesal de Trabajo; causales de casación.

Términos de indización: derecho laboral; legislación; sentencia judicial (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This article analyzes the amendments to the appeal in labor matters, incorporated by Law No. 31699, a rule that was promulgated on February 14, 2023 and published in the newspaper *El Peruano* on March 1 of the same year. The objective is to determine how much they contribute to the desired optimization of this resource and the fulfillment of its purposes, for which we focus our attention particularly on its new causes. To this end, we will address some topics of the drafting of the Labor Procedure Law (Law No. 26636), the repealed wording of the New Labor Procedure Law (Law No. 29497), the explanatory memorandum contained in Bill No. 930/2021-PJ, and the respective opinions issued by the Labor and Social Security Commission and the Justice and Human Rights Commission of the Congress of the Republic of the Peru.

Key words: appeal; New Labour Procedure Law; Grounds for appeal.

Indexing terms: labour law; legislation; courts; legal decisions (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artículo analiza las alteraciones al recurso en materia laboral, incorporadas por la Ley n° 31699, norma que fue promulgada el 14 de febrero de 2023 y publicada en el diario El Peruano el 1° de marzo del mismo año. El objetivo es determinar cuánto contribuyen para la optimización deseada de este recurso y el cumplimiento de sus finalidades, para las cuales concentramos nuestra atención particularmente en sus nuevas causas. Para tanto, abordaremos algunos temas de la elaboración de la Ley Procesal del Trabajo (Ley n° 26636), de la redacción revogada de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n° 29497), de la exposición de motivos constante del Proyecto de Ley n° 930/2021-PJ y de los respectivos pareceres emitidos por la Comisión del Trabajo y Previsión Social y por la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República del Estado de la República del Perú.

Palabras-clave: apelación; Nueva Ley Procesal del Trabajo; Fundamentos del recurso.

Termos de indexación: derecho del trabajo; legislación; decisión judicial (Fuente: Unesco Thesaurus).

Recibido: 24/02/2023

Aceptado: 31/05/2023

Revisado: 26/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

En principio, las decisiones que adoptan los jueces en el ejercicio de su función deberían ser acertadas, sin ningún atisbo de error y, en consecuencia, irrevisables (Arévalo, 2019b, p. 6), tal como sucedía en el derecho romano, durante la época republicana, donde era impensable que las resoluciones judiciales pudieran ser cuestionadas mediante

medios impugnatorios, salvo para cuestionar violaciones de carácter formal a través de la nulidad (Calamandrei, 1961, p. 29).

En la actualidad, asumir dicha postura implicaría desconocer el carácter humano de los operadores del derecho, pues en su condición de hombres, cualquier decisión que asuman es susceptible de error, de ahí que el derecho no sea una ciencia exacta como las matemáticas, donde uno más uno es dos y cuyo resultado no se discute, ni necesita ser fundamentado porque se tiene por cierto. Sin embargo, en el campo del derecho, sí resulta necesario que los jueces expresen los motivos de su decisión, es decir, que motiven acertadamente sus resoluciones a fin de que los justiciables conozcan los fundamentos o el razonamiento que empleó para llegar a una determinada decisión, disipando de esta manera cualquier indicio de arbitrariedad.

Ahora bien, considerando que las decisiones que adopta el juez constituyen actos de especial importancia por la repercusión que tiene en la vida de los justiciables y de terceros, sea en su patrimonio, su empleo, su libertad o en sus relaciones familiares, etc. (Arévalo, 2019b, p. 6), se justifica la existencia de medios impugnatorios, no para eliminar el error, pues dicha labor constituiría un imposible, sino para disminuir las posibilidades de que se dé. Finalmente, será el propio juez o el superior en grado quien resuelva el remedio o recurso interpuesto en su condición de hombres investidos de jurisdicción.

Con este propósito se fundamenta el principio de doble instancia o instancia plural, que, como expresa Hinostroza (como se citó en Jordán, 2005), “obedece a una concepción política encaminada a disminuir la posibilidad de error judicial” (p. 75). Jordán (2005), por su parte, señala que “a través de [él] se obtiene una mayor seguridad jurídica con el control que ejercen los diferentes órganos jurisdiccionales” (p. 75). De ahí que los juzgados, como regla general, cuenten con un solo juez, las salas superiores con tres magistrados y las salas supremas con cinco, pues bajo esta lógica, tres cabezas piensan mejor que una y cinco mejor que tres.

Al respecto, Monroy (1992) expresa:

Apesar de su importancia, su carácter relevante aparece constatado por el hecho que sólo es un acto humano y, por lo tanto, pasible de error. Siendo así, se hace necesario e imprescindible que tal acto pueda ser revisado por otros seres humanos, teóricamente en mejor aptitud para apreciar la bondad de la decisión, sea para ratificarla (confirmarla) o desvirtuarla (revocarla). (p. 21)

Sobre el particular corresponde cuestionarse ¿cuántas veces debe revisarse una decisión judicial para disminuir las posibilidades de injusticia por la existencia de errores? En ese aspecto, debe quedar claro que esta revisión no puede ni debe ser indefinida, pues, como afirma nuevamente Monroy (1992), “tal convicción no puede conducirnos a un reexamen permanente de la decisión, básicamente porque si así fuera, los fines del proceso (resolver conflictos de intereses y, a través de ello, lograr la paz social en justicia) serían irrealizables, meras utopías” (p. 21).

Dicho esto, es menester precisar que la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) con el fin de disminuir las posibilidades de error, ha regulado expresamente dos recursos impugnatorios, el recurso de apelación y el recurso de casación. En el presente artículo, trataremos sobre este último, pues, como ya es de conocimiento público, el pasado 1 de marzo de 2023 se publicó en el diario oficial *El Peruano* la Ley n.º 31699, Ley que Optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Esta modifica los artículos 34, 35, 36, 37 y 39 de la Ley n.º 29497 e incorpora el artículo 37-A al citado cuerpo normativo, que tiene por finalidad reducir la carga procesal de la Corte Suprema y, de ese modo, cumplir de mejor manera su función de unificar la jurisprudencia (Congreso de la República, 2022a).

Por tal razón, resulta necesario analizar estas modificatorias y determinar qué tanto aporta a la tan anhelada optimización de este recurso y sus fines. Nos centraremos particularmente en las nuevas

causales de casación en materia laboral, para lo cual abordaremos algunos tópicos de la redacción de la Ley Procesal de Trabajo, de la derogada redacción de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, de la exposición de motivos contenidos en la Ley n.º 31699, y de los respectivos dictámenes emitidos por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social y la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República.

2. EL RECURSO DE CASACIÓN

2.1. Antecedentes históricos

Si bien en la época del imperio romano no se conocía el recurso de casación como tal, se aportó significativamente al desarrollo de la teoría impugnatoria, pues desde entonces ya se clasificaba a los vicios de las sentencias en errores *in procedendo* y errores *in iudicando* (Calamandrei, 1961, p. 29). No obstante, muchos autores, siguiendo al maestro Calamandrei, situaron el origen de este recurso en la Revolución francesa, tal como expresa Puccio (1999):

Si bien es cierto que la mayoría de autores siguiendo al maestro Calamandrei establecen que el Recurso de Casación es una creación de la Revolución Francesa del siglo XVIII debe señalarse que el desarrollo de los elementos que configuran la naturaleza de este medio de impugnación la preceden y se remontan al derecho Romano. (p. 12)

Por lo expuesto, a fin de comprender mejor esta institución, y siguiendo la sugerencia de Monroy (2010b, pp. 637-638), corresponde hacer una parada obligatoria en Francia, al momento previo y posterior a la Revolución francesa.

Antes de la revolución francesa se pueden encontrar los orígenes de la casación porque en los últimos años del antiguo régimen los Parlamentos, que eran los órganos encargados de ejercer

la función jurisdiccional en el imperio en nombre del rey, muchas veces expresaban su oposición al rey en sus decisiones. Por lo que, con el afán de reafirmar su autoridad, el monarca concedió a las partes la demanda en casación con lo que el rey comenzó a tener la facultad de revisar y anular las sentencias que afectaran las normas expedidas por él. Por ello, antes de la revolución francesa, las bases de la casación ya estaban dadas: un mecanismo para concentrar el poder. La diferencia, luego de la revolución francesa, es que con la ruptura del antiguo régimen ese poder, en campo del derecho, ya no estaría concentrado en el rey. (Calamandrei, como se citó en Glave, 2012, p. 104)

A partir de lo expuesto, se propone el siguiente cuadro comparativo:

Tabla 1

Cuadro comparativo de los orígenes del recurso de casación antes y después de la Revolución francesa

Antes de la Revolución francesa	Después de la Revolución francesa
Los parlamentos administraban justicia, la misma que emanaba de la Ley.	Los tribunales administraban justicia, la misma que emanaba del pueblo.
El rey emitía las Leyes.	El Parlamento emitía las leyes.
Con el recurso de casación se pretendía concentrar el poder en la persona del rey.	Con el recurso de casación se pretende concentrar el poder de las leyes.
Campo político	Campo jurídico

Habiendo efectuado esta anotación, uno de los primeros intentos de regular el recurso de casación, tal como lo entendemos en la actualidad, se dio en España con la Ley de Enjuiciamiento Civil de 1852, que regulaba sistemáticamente este recurso. En este texto, se establecían como causales, entre otras, la infracción de las normas y de la jurisprudencia, y se establecía la facultad del órgano de casación para resolver el fondo del asunto en algunos de los casos donde se hubiese

casado la sentencia impugnada (Glave, 2012, p. 105). Al respecto, Martínez y Caballero (2009) precisan:

La palabra casación, es una expresión que por siglos se ha venido utilizando, en el lenguaje adjetivo, para referirse al acto de borrar o casar las resoluciones, recordando que fue la palabra que animó a los Reyes Católicos de España, para redactar la Ley I de las de Toro en 1501, que más tarde, en la Ley de Enjuiciamiento Civil española fue insertada en los artículos 1691 y 1692. (p. 151)

Siguiendo este breve recorrido histórico, Ciriaco (2020) documenta que la primera fuente normativa en el ámbito laboral fue la Ley de Accidentes de Trabajo en España del 30 de enero de 1900 (p. 91). Por su parte, complementando la idea anterior, Arévalo (2019a) expresa que esta norma estableció que, mientras se emitieran las normas relativas a los tribunales y jurados especiales con competencia para dirimir controversias en aplicación de la referida norma, serían de aplicación los procedimientos y los recursos previstos en la normatividad civil (normativa que regulaba los recurso de apelación y casación); no obstante, fue mediante la Ley del 23 de julio de 1912 que se legisló expresamente por primera vez sobre el recurso de casación en materia laboral (p. 2).

En lo que respecta al Perú, fue recién en diciembre de 1991, con la publicación de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Decreto Legislativo n.º 767), que por vez primera se hizo mención expresa al recurso de casación. En esta ley se establecía que dicho recurso procedería en los casos que la Ley expresamente previera, dejando a la legislación especial la forma de regularlo, lo que en materia laboral recién ocurrió el 21 de junio de 1996, al promulgarse la Ley Procesal de Trabajo (Arévalo, 2019a, p. 3).

Por tanto, hasta antes de la dación de la Ley Procesal del Trabajo (LPT), los procesos culminaban en las diferentes cortes superiores, sin

que se pudieran unificar las resoluciones contradictorias recaídas en procesos idénticos o similares, y sin que un órgano superior a estos, con competencia en todo el territorio de la república, pudiese controlar la recta aplicación del derecho objetivo, estos intentos se limitaban a los plenos jurisdiccionales (Toyama y Cuba, 2007, p. 159). Estos plenos, al no tener el carácter de vinculante, no obligaba a los magistrados en sus decisiones, ni existía la obligación legal de motivar los fundamentos de su apartamiento.

Al respecto, Arévalo (2019a) menciona: “En el Perú, debemos tener presente que las primeras normas dictadas para regular los procesos judiciales de trabajo ignoraron el recurso de casación, pues, el mismo históricamente se encontraba limitado a dos instancias” (p. 3). Comentario aparte, cabe resaltar que esta situación no es ajena en la actualidad, pues, en determinados procesos, como el de extinción de dominio, no se prevé el recurso de casación. El proceso culmina en las respectivas salas superiores, tal como se desprende del Decreto Legislativo n.º 1373.

Si la Sala [Superior] anula la sentencia, el expediente vuelve al Juez de primera instancia para que emita una nueva sentencia. Si confirma o revoca la sentencia o emite cualquier resolución en el cual se pronuncia sobre el fondo, **se entiende finalizado el proceso** [énfasis añadido] de extinción de dominio. (Presidencia de la República, 2018, art. 25, inciso 5)

No obstante, regresando a la materia laboral, para restringir el acceso a este recurso, dado su carácter de extraordinario, el texto original de la LPT fue modificado por la Ley n.º 27021 (Arévalo, 2019a, p. 3). Esta norma no solo limitó su acceso al control de la legalidad de normas materiales, sino que también excluyó a los autos de ser materia de impugnación, elevó la cuantía de la pretensión de 50 a 100 URP para el acceso a este recurso e incidió en la relevancia de los plenos casatorios en materia laboral y sus efectos vinculantes. Se creó, entonces, una

Sala Especializada en la Corte Suprema de la República que apreciaría exclusivamente los recursos de casación en materia laboral desde enero del año 2000 (Toyama y Cuba, 2007, p. 159).

Al elaborarse el anteproyecto de la NLPT, se consideró la necesidad de evitar la dilación del proceso laboral, por lo cual se estableció de manera taxativa las causales de infracción normativa que lo justificaran. No obstante, haciendo caso omiso a la recomendación, el legislador modificó el texto presentado, e introdujo una causal genérica. Con esta acción, prescindió de la enumeración de las causales casatorias que contenía el texto original. Ello, de acuerdo con Arévalo (2019a), “constituye un factor de demora y confusión en el trámite y resolución del mencionado recurso” (p. 3).

A partir del análisis de la redacción inicial de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, a propósito de su dación en el año 2010, Monroy (2010a) —uno de los más grandes procesalistas de nuestro país— catalogó esta ley en los siguientes términos: “Estamos ante una ley que es buena y original. Lamentablemente en aquello que es buena no es original y en aquello que es original no es buena” (p. 184).

2.2. Definición y clasificación

Dentro de la típica clasificación de medios impugnatorios que divide a estos en remedios y recursos, la casación constituye un recurso, pues está destinado a cuestionar actos procesales contenidos en resoluciones. Ahora bien, los recursos han sido clasificados de diversas formas; en el caso de la casación, este supone un recurso extraordinario, pues la legislación exige cierto número y tipo de requisitos de admisibilidad y, sobre todo, de procedencia, que determinan que su concesión sea una situación excepcional. Esto se contrapone a los recursos ordinarios, que se conceden bastando argumentar que la resolución impugnada ha sido expedida con vicio o error, por ejemplo, la reposición, la apelación y la queja por denegatoria de apelación.

Su clasificación como recurso extraordinario ha sido reconocido por varios autores. Por ejemplo, Toyama y Cuba (2007) señalan que

el recurso de casación es un medio impugnatorio de carácter extraordinario que no da lugar a una instancia adicional, por el cual el Estado busca controlar la adecuada aplicación de las normas jurídicas a los casos concretos y de esta forma, brindar seguridad jurídica a las partes, así como unificar criterios jurisprudenciales. (pp. 159-160)

La definición anterior no se aleja mucho de la definición que plantean Toyama y Vinatea (2019). Estos últimos también destacan este carácter extraordinario de la casación de la siguiente forma:

La Casación consiste, exclusiva y excluyentemente, en el examen de las cuestiones de derecho de la sentencia impugnada, no es una tercera instancia. No estamos, por consiguiente, frente a un recurso ordinario donde los magistrados aprecian las pretensiones procesales de las partes; por la casación se supervisa la adecuada aplicación e interpretación de las normas por parte de los jueces. (p. 225)

Por último, en Daza et al. (2017), encontramos esta misma línea argumentativa sobre el proceso de casación, como se observa en el siguiente fragmento:

El carácter extraordinario del recurso permite afirmar que este tiene lugar una vez se terminen las actuaciones procesales, las cuales culminan con sentencia de segunda instancia. Erróneamente ha querido entenderse que este recurso constituye una tercera instancia; sin embargo, debe recordarse que en casación la Corte se limita a revisar los asuntos discutidos en primera y segunda instancia, sin convertirlo en un escenario de nuevos debates procesales y probatorios. (p. 19)

A partir de lo expuesto, podemos concluir que, del carácter extraordinario del recurso de casación, se explica por qué este no da lugar a una instancia adicional. No se puede pretender en sede casatoria un reexamen de los hechos y de los medios probatorios aportados al proceso, porque las salas supremas no constituyen una tercera instancia. Por esa razón, se justifica que la legislación imponga ciertos requisitos de admisibilidad y procedencia que determinen que su concesión sea excepcional. Sobre este punto, Toyama (s. f.) agrega:

La Casación (...) es un recurso especial y complejo, que requiere de suma precisión y formalidad en el cumplimiento de los requisitos de procedencia y que exige la mayor atención de parte de quienes interpongan una casación. Además, exige el conocimiento profundo de los criterios jurisprudenciales de la Corte Suprema sobre los alcances e interpretación de las normas que regulan la casación, especialmente para determinar la procedencia del recurso (de hecho, la gran mayoría de las casaciones laborales son declaradas improcedentes). (pp. 273-274)

No obstante, a pesar de lo expuesto, en la actualidad, muchos litigantes consideran que este recurso supone una tercera instancia, un hecho que se mantienen en vigencia desde que fuera evidenciado por Toyama y Cuba (2007), cuando observaron lo siguiente:

El número de recursos de casación sigue en continuo incremento, de hecho, se ha requerido la permanencia de la Sala Transitoria de la Corte Suprema y, a la vez, las declaratorias de improcedencia siguen siendo muy altas, muchos litigantes lo siguen considerando como una instancia adicional ya sea por desconocimiento o por un intento de dilatar los procesos judiciales. (p. 159)

Ante esta situación, algunos autores han planteado soluciones, como es el caso de Doig (2004), quien se ha pronunciado de la siguiente forma:

Si el objetivo es que la casación sea un recurso extraordinario y no una tercera instancia, habrá que establecer legalmente los requisitos para interponerlo de forma clara y precisa, de modo que ni los recurrentes se vean tentados por una tercera instancia ni la Sala [Suprema] (...) posea un amplio margen de discrecionalidad en la fase de admisión del recurso, con el que pueda restringir o desbordar el acceso al recurso. (p. 211)

Para resumir este apartado, puede decirse que la casación es un recurso propio, porque es resuelto por el órgano jurisdiccional superior a aquel que expidió la resolución impugnada. Este hecho contrasta con los recursos impropios, que son resueltos por el mismo juez que expidió la resolución (por ejemplo, una reposición). Similar clasificación ubica a la casación como un recurso vertical, porque es resuelto por el superior en grado al órgano que emitió la resolución cuestionada, a diferencia de los recursos horizontales, que son resueltos por el mismo órgano judicial que emitió la resolución (por ejemplo, una reposición).

2.3. Características y fines

Tomando en consideración lo expuesto por Echandía (2009, como se citó en Toledo, 2018, pp. 30-31), el recurso de casación se caracteriza por los siguientes rasgos: es una clase de imputación dentro del proceso; es extraordinario; es limitado con respecto a las causales que pueden invocarse por el recurrente y a las facultades de la Corte en su examen y decisión; es formalista, pues se impone al recurrente la obligación de cumplir con determinados requisitos para su admisión y procedencia; es fundamentalmente de interés público; y no constituye una tercera instancia.

En lo que respecta a los fines del recurso de casación, entre los más comentados destacan tres: el nomofiláctico, el uniformizador y el dikelógico. El vocablo *nomofiláctico* proviene del griego *nomos* ('ley') y *philasso* ('guardar'), y significa 'guardián de la ley'. En ese sentido, por el fin nomofiláctico se pretende que, con el recurso de casación, se proteja, guarde o se defienda las normas jurídicas frente a aquellas resoluciones que las infrinjan, ya sea interpretándolas erróneamente, aplicándolas indebidamente o inaplicándolas. Al respecto, Toledo (2018) refiere que, en virtud de esta finalidad, "el Tribunal de casación se limitará a controlar la aplicación del derecho objetivo vigente sin que exista posibilidad de regresar a analizar los medios probatorios ofrecidos en el decurso del proceso y menos aún variar la base fáctica establecida por las instancias de mérito" (p. 25).

El fin uniformizador refiere a la jurisprudencia nacional, es decir, a la unificación de los criterios de las decisiones asumidos por cada Corte Superior en procesos similares, de manera que se beneficie la predictibilidad de las decisiones vinculantes de la Corte Suprema, la interdicción de la arbitrariedad y se garantice la seguridad jurídica. Por su parte, sobre el fin dikelógico, Carrión (2012, como se citó en Toledo, 2018) apunta que este fin supone lograr la paz social en justicia, por lo cual debe sostenerse que el recurso de casación tiene la misma finalidad. Por tanto, esta finalidad debe perseguir también la obtención de justicia para el caso concreto.

Ahora bien, en lo que respecta a los fines del recurso de casación en materia laboral, la NLPT no señala cuáles son y la doctrina procesalista no es unánime en cuanto a los mismos. En ese sentido, se comparte la posición de Arévalo (2019a), quien, teniendo en cuenta lo expuesto en el artículo 384 del Código Procesal Civil y el artículo 34 de la NLPT, considera que los fines del recurso de casación son la función nomofiláctica y la función uniformizadora. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que estos dos fines no son excluyentes de la función dikelógica, por lo que deben armonizarse entre sí, debido

a que el recurso de casación, al ser parte de un proceso judicial, debe perseguir la paz social en justicia.

Por lo expuesto, y tal como expresa Toyama (2010), “estamos, entonces, frente a una institución necesaria y de enorme importancia en la administración de justicia. Constituye en sí misma una vía para asegurar la correcta aplicación o interpretación de las normas jurídicas y la uniformización de la jurisprudencia nacional” (p. 202).

3. CAUSALES DEL RECURSO DE CASACIÓN EN MATERIA LABORAL

Cuando hacemos mención a las causales de casación, estamos refiriéndonos a los posibles vicios o errores en los que se habría incurrido en la resolución de vista y que la hacen pasible de ser cuestionada por la vía del recurso de casación (Poder Judicial del Perú, 2021, p. 14). En relación con estos vicios o errores, Arévalo (2016) refiere que “tradicionalmente, la Doctrina Procesalista ha aceptado que las causales que pueden motivar la interposición del recurso de casación pueden tener su origen en errores in indicando o errores in procedendo” (p. 701). Los primeros aluden a errores de naturaleza material y ocurren cuando el juzgador infringe la norma sustantiva bajo cualquier forma, mientras que los segundos constituyen errores de procedimiento, que se presentan cuando se lesionan las normas de naturaleza adjetiva.

Ahora bien, las causales de casación son supuestos contemplados en la norma como justificantes para la interposición de dicho recurso, y pueden agruparse en dos: infracción a las normas e infracción a la jurisprudencia.

3.1. Infracción a las normas como causal de casación

Puede ser conceptualizada como la afectación de las normas jurídicas en la que incurre una sala superior al emitir una resolución, originando

con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. En relación con la infracción normativa, la anterior redacción del artículo 34 de la NLPT señalaba que “el recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada”. Esta redacción suplió lo establecido en el artículo 56 de la derogada LPT, que establecía como causales para interponer recurso de casación, la aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación de normas de derecho material.

Cabe advertir que la anterior redacción del artículo 34 de la NLPT resultaba más favorable para la procedencia del recurso, aunque no para sus fines, al ser menos técnica y más amplia que lo establecido en el artículo 56 de la LPT, alejándose de su carácter extraordinario. Era menos técnica porque dejó de lado la fórmula gramatical empleada (aplicación indebida, interpretación errónea e inaplicación) por otra más genérica (infracción normativa); y era amplia porque la infracción normativa podía invocarse respecto de normas materiales y procesales, a diferencia de lo establecido en la LPT, que solo procedía para normas de carácter material.

Abundando en lo anterior, la redacción del artículo 56 de la LPT, al prescribir una fórmula técnica, taxativa y cerrada, resultaba confusa para los litigantes, quienes incurrían en serias barbaridades al momento de invocar las causales, pues, en su mayoría, desconocían de su contenido y criterios para su procedencia, incluso hasta ahora; por tal motivo, se propone la siguiente tabla.

Tabla 2

Contenido y criterios de las típicas infracciones a la norma

Infracción	Contenido	Criterios para su procedencia
Aplicación indebida	Se aplica una norma impertinente al caso concreto, en lugar de otra norma que sí es pertinente y que debió aplicarse.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que la norma denunciada este aplicada. • Precisar qué norma debió aplicarse y por qué.
Interpretación errónea	El juzgador elige de manera correcta la norma que es aplicable; no obstante, al momento de aplicarla al caso concreto, le atribuye un sentido distinto al que corresponde.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que la norma denunciada esté aplicada. • Precisar cuál fue la interpretación errónea de dicha norma en la resolución impugnada. • Proponer una interpretación correcta.
Inaplicación	Se deja de aplicar un precepto que contiene la hipótesis que describe el presupuesto fáctico establecido en el proceso, lo que implica un desconocimiento de la ley aplicable al caso.	<ul style="list-style-type: none"> • Verificar que la norma invocada no haya sido aplicada. • Precisar por qué debió aplicarse.

Ante ese escenario de desconocimiento y confusión, el legislador a modo de “salvavidas” expidió el artículo 34 de la NLPT. Acogiéndose a este, los litigantes, al invocar alguna causal, podían emplear análogos del término *infracción normativa*, por ejemplo, afectación, vulneración, contravención, inobservancia, conculcación, etc., bastando únicamente que se precise la incidencia directa de dicha infracción al caso concreto. Incluso podían utilizar la fórmula contemplada en la LPT, referida a la *aplicación indebida*, *interpretación errónea* e *inaplicación*, tal como refiere Arévalo (2019a):

Los alcances del concepto de “infracción normativa” quedan subsumidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la Ley N° 26636 relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho

material, pero, además, se incluyen otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. (p. 2)

Al respecto, cabe precisar que, cuando se invocan las causales de infracción a las normas contempladas en la LPT, la calificación del recurso se hace tomando en cuenta su propio contenido y criterios para su procedencia. Por ejemplo, si el litigante denuncia la interpretación errónea de una norma material, al calificar, se verifica que la norma denunciada haya sido aplicada, que se haya precisado la interpretación errónea de la norma recaída en la resolución impugnada y se haya propuesto una correcta interpretación de la misma, rigurosidad que no sucede con los términos análogos de la palabra *infracción normativa* contemplada en la NLPT. Por ello, el propio Arévalo (2019b, p. 13), quien desempeñó durante muchos años como presidente de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República y quien actualmente preside el Poder Judicial, critica la redacción del artículo 34 de la NLPT:

No podemos dejar de calificar como desafortunada la redacción de la causal casatoria de infracción normativa pues, la amplitud de la misma va a permitir que los abogados faltos de ética y de conocimiento jurídico la invoquen de una manera indiscriminada respecto de cualquier tipo de normas con la afirmación que la infracción ha incidido en la resolución impugnada. (p. 13)

Lo expresado por el Arévalo es cierto en gran medida. No obstante, si bien la redacción del artículo 34 de la NLPT respecto del término *infracción normativa* resultaba amplia y menos técnica en comparación con el artículo 56 de la LPT, la Corte Suprema de Justicia de la República, con el devenir de los años, ha sabido ser minuciosa en la calificación de estos recursos, por lo menos en materia laboral, considerando su carácter extraordinario. Solo declararon

procedentes aquellos recursos cuya fundamentación de sus causales efectivamente habían demostrado la incidencia directa de la infracción en la resolución impugnada. En otras palabras, si bien el artículo 34 de la NLPT resultaba amplio, los criterios empleados por los magistrados de la Corte Suprema en materia laboral han sido restrictivos, siguiendo el carácter extraordinario de este recurso.

Esta mala praxis de creer que la sede casatoria es una tercera instancia y de interponer recursos de casación indiscriminadamente y sin ningún criterio técnico se ha convertido en un deporte en nuestro país, afectando el carácter extraordinario de la casación, aumentando la carga procesal y perjudicando a aquellos justiciables cuyos recursos han sido interpuestos conscientemente y que merecen una oportuna atención.

3.2. Infracción a la jurisprudencia como causal de casación

Respecto a la infracción jurisprudencial, la LPT consideró como causal de casación “la contradicción con otras resoluciones expedidas por la Corte Suprema de Justicia o las Cortes Superiores, pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a una de las causales anteriores” (Congreso de la República, 1996, art. 56), mientras que la NLPT estableció como causal el “apartamiento de los precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República” (Congreso de la República, 2010, art. 34).

En relación con la infracción jurisprudencial del Poder Judicial, en la LPT, se consideró como causal de casación las resoluciones judiciales de manera general, que sean expedidas por las cortes superiores o por la Corte Suprema y tengan o no carácter vinculante. El único criterio era de procedencia, esto es, dichos pronunciamientos debían ser similares al caso materia de debate y dicha contradicción debía estar referida a la causal de interpretación errónea, aplicación indebida o inaplicación de normas materiales. El artículo 34 de la NLPT, por su parte, reservó dicha infracción únicamente al apartamiento del

precedente vinculante, dictados por la Corte Suprema, excluyéndose otras resoluciones judiciales con o sin carácter vinculante. Por otro lado, respecto a la infracción jurisprudencial del Tribunal Constitucional, en comparación con el artículo 56 de la LPT, el artículo 34 de la NLPT incorporó como causal el apartamiento del precedente vinculante dictado por el Tribunal Constitucional.

A partir de lo desarrollado hasta aquí, se propone el siguiente cuadro comparativo entre las causales del recurso de casación en la LPT y la NLPT, antes de la última modificatoria al recurso de casación introducidas por Ley n.º 31699.

Tabla 3

Diferencias entre las causales del recurso de casación en la LPT y la NLPT (antes de la última modificatoria al recurso de casación)

	Causales	Ley Procesal de Trabajo	Nueva Ley Procesal de Trabajo (redacción anterior)
Infracción normativa	Normas de derecho material	Sí	Sí
	Normas de derecho procesal	No	Sí
Infracción Jurisprudencial	Precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional	No	Sí
	Precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República	Sí	Sí
	En general, resoluciones expedidas por la Corte Suprema pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación.	Sí	No
	En general, resoluciones expedidas por la Corte Superior pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación.	Sí	No
	Apartamiento de doctrina jurisprudencial	Sí	No

	Causales	Ley Procesal de Trabajo	Nueva Ley Procesal de Trabajo (redacción anterior)
Otras infracciones	Apartamiento de plenos jurisdiccionales	No	No
	Denuncia de inaplicación de principios no contenido en normas	No	No
	Denuncia de máximas de las experiencias	No	No
	Denuncia de no actuación de prueba de oficio	No	No

4. NUEVAS CAUSALES DEL RECURSO DE CASACIÓN EN MATERIA LABORAL

Como se había adelantado, el artículo 34 de la NLPT ha sido modificado por la Ley n.º 31699. Este artículo, actualmente, señala lo siguiente:

Artículo 34.- Causales para interponer recurso de casación

Son causales para interponer recurso de casación:

1. Si la sentencia o auto ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, o con una indebida o errónea aplicación de dichas garantías.
2. Si la sentencia o auto incurre o deriva de una inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad.
3. Si la sentencia o auto contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación.

4. Si la sentencia o auto ha sido expedido con falta de motivación o manifiesta ilogicidad de la motivación o cuando el vicio resulte de su propio tenor.
5. Si la sentencia o auto se aparta de las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República.

En las siguientes secciones, se efectuará un análisis de cada una de estas nuevas causales.

4.1. Infracción a la constitución

El modificado artículo 34 de la NLPT en su inciso 1 establece como primera causal de casación lo siguiente: “Si la sentencia o auto ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, o con una indebida o errónea aplicación de dichas garantías”. Esta causal es una réplica exacta de la causal de casación en materia penal y civil contenida en el inciso 1 del artículo 429 del Código Procesal Penal y el inciso 1 del artículo 388 del Código Procesal Civil, respectivamente. Está referida a la inobservancia de las garantías constitucionales de carácter procesal o material, que no es más que otra cosa que la infracción al contenido de la propia Constitución.

Situándola como primera causal, el legislador ha querido realzar la Constitución como norma fundamental y principal del ordenamiento jurídico. Ahora bien, entre las garantías constitucionales de carácter procesal, podemos encontrar principalmente a las establecidas en el artículo 139 de la Constitución, como la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, la motivación escrita de las resoluciones judiciales, entre otros. Por su parte, entre las garantías constitucionales de carácter material, podemos destacar, de manera general, las establecidas en el artículo 2 de la carta magna y, de manera particular, por la materia que nos atañe, los artículos 22 al 29 de la

Constitución. En estos últimos se mencionan la garantía consistente en la protección del trabajador frente al despido arbitrario, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, la jornada de trabajo de ocho horas o cuarenta y ocho horas semanales como máximo, a una remuneración equitativa y suficiente, etc.

Al respecto, cabe plantear una crítica. Aunque resulte obvio o tautológico, una garantía, para ser constitucional, debe estar contemplada de manera expresa en la Constitución, debe estar positivizada, formando parte del derecho objetivo, como, por ejemplo, la garantía del debido proceso, que se encuentra regulada en el inciso 3 del artículo 139, o el principio de legalidad, que está recogido en el literal a, inciso 24 del artículo 2 de la Constitución. Por tanto, resultaba innecesaria la presente causal por estar contenida en la redacción anterior bajo la fórmula de infracción normativa, la misma que, como se precisó precedentemente, no distingue entre normas de derecho material o procesal, a diferencia de la LPT, que solo contemplaba la infracción de normas materiales.

Por otro lado, el término empleado *inobservancia* no se entiende, en el sentido de que es amplia. Además, dicho término, a partir de la redacción del nuevo texto, no resulta equiparable a *falta de aplicación* o *inaplicación*, que se utiliza en la nueva redacción del inciso 3 del artículo 34 de la NLPT, pues ambos términos han sido regulados de manera indistinta. Asimismo, en el inciso 1 se emplea el término técnico y restrictivo de *indebida* o *errónea aplicación* (aplicación indebida). Al respecto, caben las siguientes preguntas: ¿es lo mismo inobservancia que inaplicación?, ¿estarán excluidos los supuestos de *interpretación errónea* e *inaplicación* de una garantía constitucional?, ¿se admitirá la utilización de cualquier término para denunciar la afectación de una garantía constitucional? Para superar esta incertidumbre creemos que, en la redacción, bastaba el término *inobservancia*, el mismo que podría entenderse en sentido amplio. El término *indebida* o *errónea aplicación* resulta innecesario. Una redacción acertada hubiera sido la siguiente:

“Si la sentencia o auto ha sido expedido con inobservancia de alguna de las garantías constitucionales de carácter procesal o material”.

En ese sentido, se recomienda considerar la modificatoria del inciso 1 del artículo 34 de la NLPT en un sentido amplio al momento de invocar y calificar dicha causal; además, debe dejarse de lado el contenido técnico del término *indebida o errónea aplicación* (aplicación indebida) y emplearse el término genérico de *inobservancia* u otra palabra análoga, pues la causal invocada podría ser declarada improcedente si se denuncia de la siguiente manera: “Interpretación errónea del artículo 23 de la Constitución Política del Perú”, pues la Sala Suprema podría aducir que la infracción normativa por interpretación errónea no ha sido prevista en el inciso 1 del artículo 34 de la NLPT, pues solo están reservadas para la infracción normativa de dicha causal la inobservancia y la aplicación indebida.

4.2. Infracción a las normas legales de carácter procesal

El modificado artículo 34 de la NLPT, en su inciso 2, establece como segunda causal de casación lo siguiente: “Si la sentencia o auto incurre o deriva de una inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con la nulidad”.

Esta causal es una réplica exacta de la causal de casación en materia penal y civil contenida en el inciso 2 del artículo 429 del Código Procesal Penal y el inciso 2 del artículo 388 del Código Procesal Civil,¹ respectivamente, y está referida a la inobservancia de las normas legales de carácter procesal sancionadas con nulidad.

Esta vez el legislador corrige la terminología empleada en la causal anterior para limitarse a utilizar únicamente el término *inobservancia* en sentido amplio. No obstante, esta causal no constituye novedad alguna, ya que la redacción anterior contenía este supuesto

1 Artículo recientemente modificado mediante Ley n° 31591, publicada el 26 de octubre de 2022.

bajo la fórmula de infracción normativa, la cual subsumía la infracción de normas materiales y procesales de manera amplia, estén o no sancionadas con nulidad.

Ahora bien, con la actual redacción, se hace alusión únicamente a normas legales de carácter procesal, reduciendo el espectro de la redacción anterior, pues esta vez solo resultará procedente la inobservancia de normas legales de carácter procesal sancionadas con nulidad, excluyendo normas reglamentarias, como los decretos supremos.

Sobre esta causal, podríamos formular la siguiente interrogante: ¿se puede denunciar una norma de carácter procesal que no está sancionada con nulidad? En los términos del inciso anterior, podría invocarse bajo la forma de inobservancia de una garantía constitucional de carácter procesal, debido a que no distingue entre normas de carácter procesal sancionada con nulidad o no; además cualquier vicio procesal incidirá en el debido proceso, garantía que está regulada en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

4.3. Infracción a las normas de carácter material distintas a la constitución

El modificado artículo 34 de la NLPT, en su inciso 3, establece como tercera causal de casación lo siguiente: “Si la sentencia o auto contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la ley, tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Perú en materia laboral y de seguridad social, o de otras normas jurídicas necesarias para su aplicación”.

Esta causal es una adaptación de la causal de casación en materia penal y civil contenida en el inciso 3 del artículo 429 del Código Procesal Penal y el inciso 3 del artículo 388 del Código Procesal Civil², respectivamente. Sobre dicha causal, tal como se puede advertir, se retorna a la fórmula gramatical establecida en la LPT. Se establece

2 Artículo recientemente modificado mediante Ley n.º 31591, publicada el 26 de octubre de 2022.

como causales de infracción de las normas la indebida aplicación, la errónea interpretación y la inaplicación.

El actual texto, a pesar de señalar qué normas constituyen causal de casación, no especifica si son normas de derecho material o procesal. No obstante, realizando una interpretación sistemática e histórica, podemos concluir que el legislador ha querido regular, en el inciso anterior la infracción de normas de carácter procesal y, en el presente apartado, la infracción a las normas de carácter material.

El problema surge cuando el legislador pretende adaptar el recurso de casación penal al laboral, pues en el inciso 3 del artículo 429 del Código Procesal Penal, se establece como causal la siguiente condición: “Si la sentencia o auto contiene una indebida aplicación, una errónea interpretación o una falta de aplicación de la LEY PENAL [énfasis añadido]”. Adviértase que se hace referencia a la ley penal, el mismo que tiene contenido material en oposición a la ley procesal penal, que es de carácter adjetivo. En ese escenario, en la redacción de la casación en materia penal, no existe duda de que dicho inciso refiere a la infracción de normas de carácter material.

Por otro lado, lo que llama la atención es que se haya señalado a la infracción de la ley como causal de casación, y no a las normas con rango de ley. Si somos literales, podríamos llegar a la conclusión de que únicamente las causales invocadas que denuncien la infracción normativa por indebida aplicación, errónea interpretación o inaplicación de una ley deben ser procedentes. Bajo esa óptica, dónde quedarían los decretos legislativos, los decretos de urgencia, las ordenanzas municipales, etc. que no son leyes propiamente dichas pero que poseen rango de ley.

En ese sentido, debe interpretarse dicha causal en el sentido más amplio, normas con rango de ley. En caso contrario, la infracción normativa del principal cuerpo normativo en materia laboral, el Decreto Legislativo n.º 728, no podría admitirse como causal de

casación por no ser una ley, lo cual resulta descabellado. Asimismo, en la parte final, cuando se establece como causal de casación la infracción de “otras normas jurídicas necesarias para su aplicación”, se utiliza nuevamente la palabra *norma* de manera genérica; no obstante, se delimitan las normas necesarias para la aplicación de la ley y los tratados internacionales, como, por ejemplo, los decretos supremos.

Por otro lado, no resulta novedoso la incorporación de tratados o acuerdos internacionales ratificados por el Estado, pues estos poseen carácter normativo. Por tanto, la redacción anterior (infracción normativa), al ser amplia, sí la contenía; en consecuencia, no había impedimento legal para no considerar los tratados y acuerdos internacionales como causal de casación.

Sin embargo, entendemos que la intención del legislador al redactar esta causal, al ser taxativa, es excluir otras normas de menor trascendencia para el derecho objetivo, como los reglamentos internos de trabajo, los convenios colectivos, etc. No obstante, el desarrollo jurisprudencial de la Corte Suprema y de la doctrina jurídica excluyó la posibilidad de considerarlos al contravenir la finalidad nomofiláctica del recurso de casación, tal como reseña Arévalo (2019a):

Considero que entre las normas que pueden ser objeto de infracción normativa no debe tenerse en cuenta las normas convencionales, como es el caso de los contratos de trabajo o los convenios colectivos, ni las provenientes de la voluntad unilateral del empleador, como son el reglamento interno de trabajo o el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo, pues, si bien constituyen normas propias del derecho laboral, por su origen particular, solo son aplicables a un sector de trabajadores o empleadores, no teniendo para el ordenamiento jurídico nacional la importancia que tienen las normas legales; admitir lo contrario sería desconocer la finalidad nomofiláctica de la casación. (p. 8)

Por lo antes dicho, esta causal solo constituye un retorno a la técnica establecida en la Ley n.º 26636, donde solo se admitía las infracciones a las normas de carácter material.

4.4. Infracción por falta de motivación o manifiesta ilogicidad

El modificado artículo 34 de la NLPT en su inciso 4 establece como cuarta a causal de casación lo siguiente: “Si la sentencia o auto ha sido expedido con falta de motivación o manifiesta ilogicidad de la motivación o cuando el vicio resulte de su propio tenor”.

Esta causal es una réplica de la causal de casación en materia penal y civil contenida en el inciso 4 del artículo 429 del Código Procesal Penal y el inciso 4 del artículo 388 del Código Procesal Civil, respectivamente. Esta causal resulta redundante e innecesaria, pues se encontraba contenida en la redacción anterior (infracción normativa); además, en la presente redacción, debió estar contenida en el inciso 1, pues la motivación de las resoluciones judiciales constituye una garantía constitucional de naturaleza procesal o adjetiva para los justiciables, la misma que está contenida de manera expresa en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú. Al respecto, Iberico (2010) comenta:

La falta de logicidad en la construcción de las sentencias se le denomina vicio in cogitando, y en tanto y en cuanto está íntimamente vinculado a la obligación constitucional que tienen los jueces de motivar adecuadamente sus decisiones, conceptuamos que se trata de un causal adjetiva. (p. 202)

4.5. Apartamiento a las decisiones vinculantes del tribunal constitucional y de la Corte Suprema

El modificado artículo 34 de la NLPT en su inciso 5 establece como quinta causal de casación lo siguiente: “Si la sentencia o auto se aparta

de las decisiones vinculantes del tribunal constitucional o de la corte suprema de justicia de la república”.

Esta causal es una réplica exacta de la casación en material civil, tal como se advierte en el inciso 5 del artículo 388 del Código Procesal Civil, donde se establece como causal el apartamiento de decisiones vinculantes. Esta causal resulta amplia en comparación con el recurso de casación en materia penal que solo prevé el apartamiento de la doctrina jurisprudencial, conforme se desprende del inciso 5 del artículo 429 del Código Procesal Penal.

La nueva causal contenida en el inciso 5 del artículo 34 de la NLPT, en comparación con la anterior redacción, sí constituye una novedad, pues amplía los supuestos de apartamiento de las decisiones del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema, de manera general, a las decisiones vinculantes que emanen de dichas instituciones, y no solo a los precedentes vinculantes.

No obstante, de conformidad con el Dictamen de Justicia y Derechos Humanos (Congreso de la República, 2022a), estas decisiones vinculantes estarían reservadas únicamente a los precedentes vinculantes (plenos casatorios) y a los acuerdos plenarios (plenos jurisdiccionales). Este último es de obligatorio cumplimiento a partir de la reciente modificatoria del artículo 122 del Código Procesal Civil. Dicha modificación se realizó mediante la única disposición complementaria modificatoria de la Ley n.º 31591, promulgada el 3 de octubre de 2022, donde se estableció que sus reglas interpretativas serán de “obligatorio cumplimiento” y que deberán ser invocadas por los magistrados en todas las instancias judiciales.

En dicha causal no se usa el término “precedente”, puesto que su uso se limita a los plenos casatorios. Por ello, se ha preferido utilizar el término “decisiones vinculantes” a fin de comprender también a los Acuerdos Plenarios, complementando de esta

manera la única disposición complementaria modificatoria del mencionado Dictamen, que modifica el artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial con la finalidad de establecer que los Acuerdos plenarios de la Corte Suprema tienen carácter vinculante. (Congreso de la República, 2022a, p. 19)

No obstante, creemos que la redacción empleada no fue la adecuada por resultar amplia, pues en dicho dictamen no se hace referencia a la doctrina jurisprudencial, a pesar de que también constituye una decisión vinculante de conformidad con el artículo 22 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado mediante Decreto Supremo N°017-93-JUS:

Artículo 22.- Carácter vinculante de la doctrina jurisprudencial. Las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República ordenan la publicación trimestral en el Diario Oficial “El Peruano” de las Ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales que han de ser de obligatorio cumplimiento, en todas las instancias judiciales. Estos principios deben ser invocados por los Magistrados de todas las instancias judiciales, cualquiera que sea su especialidad, como precedente de obligatorio cumplimiento. En caso que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio que desestiman y de los fundamentos que invocan.

En consecuencia, creemos que el apartamiento de la doctrina jurisprudencial también podría invocarse como causal de casación, al igual que los precedentes vinculantes y los acuerdos plenarios, puesto que también constituye una decisión vinculante.

Ahora bien, respecto a los acuerdos plenarios o plenos jurisdiccionales, se debe entender que serán vinculantes aquellos

expedidos con posterioridad a la citada modificatoria que les otorga dicho carácter. Por tanto, aquellos expedidos antes de la vigencia de dicha modificatoria no podrán ser denunciados como causal de casación.

5. PROPUESTA ORIGINAL DE LA REFORMA DEL ARTÍCULO 34 DE LA NLPT

La propuesta original para la reforma del artículo 34 de la NLPT, alcanzada al Congreso de la República por parte del Poder Judicial, fue la siguiente:

Artículo 34°: Causales del recurso de casación

El recurso de casación habrá de fundarse en:

La infracción del Derecho objetivo, incluyendo, entre otros, preceptos constitucionales, preceptos legales y disposiciones materia de tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú, en especial sobre derechos humanos y de la Organización Internacional del Trabajo.

El apartamiento inmotivado del precedente judicial y de los Acuerdos Plenarios de la Corte Suprema de Justicia.

Como se aprecia, en lo que respecta a la infracción normativa, no se aprecia novedad alguna, puesto que bajo la anterior redacción no existía impedimento legal para invocar tratados y acuerdos internacionales ratificados por el Perú, ya que también constituyen normas. No obstante, respecto de la infracción jurisprudencial, el excluir las decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional resultaba sumamente ambicioso y un retroceso, debido a que sus decisiones tienen un alcance *erga omnes* absoluto, es decir, que son vinculantes para todos los ciudadanos y para todos los poderes del Estado. Las decisiones vinculantes del Poder Judicial, por su parte, tienen un

alcance *erga omnes* relativo, que solo vincula a la judicatura y a su especialidad.

A modo de resumen de lo tratado hasta el momento, resulta pertinente enumerar las nuevas causales de casación en materia laboral. En lo que respecta a la infracción a la Constitución, se admite la denuncia de normas procesales y materiales; en relación con los tratados y acuerdos internacionales, solo normas de carácter material; en lo concerniente a las normas legales, la denuncia de normas de naturaleza material y procesal, estas últimas siempre que estén sancionadas con nulidad; respecto a las normas reglamentarias, solo se admite la denuncia de normas de carácter material; y, finalmente, la infracción jurisprudencial comprende decisiones vinculantes del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República, tal como se aprecia en la siguiente figura 1.

Figura 1

Nuevas causales de casación en materia laboral



Tabla 4

Cuadro comparativo entre las causales de casación en la LPT y NLPT antes y después de la modificatoria

Causales		Ley Procesal de Trabajo	Nueva Ley Procesal de Trabajo (redacción anterior)	Nueva Ley procesal de Trabajo (redacción actual)	
Normas materiales					
Tratados o acuerdos internacionales		Sí	Sí	Sí	
Constitución Política del Estado (Garantías materiales)		Sí	Sí	Sí	
Leyes		Sí	Sí	Sí	
Infracción normativa	Normas con rango de Ley (D.L., D.U., D. Ley)	Sí	Sí	Sí	
	Normas reglamentarias (Decreto Supremo)	Sí	Sí	Sí	
	Convenidos colectivos	No	No	No	
	Reglamento Interno de Trabajo	No	No	No	
	Normas procesales				
	Constitución Política del Estado (Garantías procesales)	No	Sí	Sí	
	Normas legales	No	Sí	Sí (Siempre que sancionen con nulidad)	
Normas reglamentarias		No	Sí	No	
Infracción Jurisprudencial	Precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional	No	Sí	Sí	
	Precedentes vinculantes de la Corte Suprema de Justicia de la República.	Sí	Sí	Sí	
	En general, resoluciones expedidas por la Corte Suprema pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación.	Sí	No	No	
	En general, resoluciones expedidas por las Corte Superiores pronunciadas en casos objetivamente similares, siempre que dicha contradicción esté referida a la aplicación indebida, interpretación errónea o inaplicación.	Sí	No	No	

Causales	Ley Procesal de Trabajo	Nueva Ley Procesal de Trabajo (redacción anterior)	Nueva Ley procesal de Trabajo (redacción actual)
Normas procesales			
Apartamiento de doctrina jurisprudencial	Sí	No	Sí
Otras infracciones	Apartamiento de plenos jurisdiccionales (acuerdos plenarios)	No	Sí
	Denuncia de inaplicación de principios no contenido en normas	No	No
	Denuncia de máximas de la experiencia	No	No
	Denuncia de no actuación de prueba de oficio	No	No

6. LA INCIDENCIA DIRECTA DE LA INFRACCIÓN SOBRE LA DECISIÓN CONTENIDA EN LA RESOLUCIÓN IMPUGNADA

La incidencia directa implica explicar de qué manera la infracción normativa denunciada, de haber sido tomada en cuenta por la Sala Superior, habría cambiado el resultado de la decisión que le causa agravio o cómo dicha infracción incide en el sentido del fallo. Por tanto, debe tenerse claro que dicha incidencia debe ser lo suficientemente determinante como para que la Sala Suprema subsane u ordene subsanar dicho el error.

La LPT no exigía la descripción de la incidencia de la causal planteada en la sentencia impugnada; en cambio, en la redacción anterior de la NLPT sí lo pedía (Sebastiani, 2016, p. 641). En ese sentido, la anterior redacción del artículo 36 de la NLPT establecía como uno de los requisitos del recurso de casación “demostrar la incidencia directa de la infracción normativa sobre la decisión impugnada”. La actual redacción de dicho artículo no lo contempla expresamente, aunque debió haberse precisado, pues de nada serviría invocar adecuadamente la infracción conforme al artículo 34 de la

NLPT cuando el precepto normativo invocado es impertinente al caso concreto, por citar un ejemplo, o cuando se sabe que no incidirá en el resultado de la resolución venida en casación por no ser determinante o no tener la fuerza suficiente para variar el sentido del fallo.

No obstante, si bien la incidencia directa no se contempla de manera expresa en la actual redacción, el apartado c del inciso 1 del modificado artículo 36 de la NLPT expresa que el recurso de casación debe “precisar el fundamento o los fundamentos doctrinales o legales que sustenten su pretensión, expresando específicamente cuál es la aplicación que pretende”. En ese sentido, cuando menciona “pretensión” no se refiere al petitorio de la etapa postulatoria, sino a la pretensión casatoria (anulatoria o revocatoria). Por esta razón, persiste la obligación de los litigantes de fundamentar de qué manera la infracción que postulan incide en la decisión impugnada, la misma que debe ser determinante para que la Sala Suprema anule o revoque la sentencia materia de recurso. En consecuencia, el no fundamentar en dichos términos constituiría un supuesto de improcedencia.

7. OTRAS MODIFICATORIAS AL RECURSO DE CASACIÓN EN MATERIA LABORAL

- Las salas superiores, como órganos de segunda instancia, calificarán la admisibilidad del recurso de casación dentro de un plazo máximo de veinte días hábiles (20) contados desde su interposición.
- Aumenta la cuantía de 100 a 500 URP para la admisión del recurso de casación, en aquellas pretensiones cuantificables en dinero.
- Se excluye la posibilidad de interponer casación directa, es decir, ante la Corte Suprema. Aunque esto no era una práctica habitual, algunos litigantes la empleaban aplicando supletoriamente las disposiciones del Código Procesal Civil.

- Para la procedencia se prevé que los litigantes indiquen separadamente cada causal invocada, citando concretamente los preceptos legales infraccionados y precisando los fundamentos doctrinales o legales que sustenten su pretensión.
- Se establece causal de improcedencia cuando se hubiesen desestimado en el fondo otros recursos sustancialmente iguales y el recurrente no presentase argumentos suficientes para que se modifique el criterio o doctrina jurisprudencial ya establecida.
- Se incorpora la figura procesal del doble conforme. No obstante, se prevé que procederá el recurso si presenta interés casacional, es decir, cuando la resolución impugnada se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema o cuando resuelve puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas superiores.
- Excepcionalmente, se podrá declarar procedente un recurso de casación para desarrollar doctrina jurisprudencial.
- La procedencia o improcedencia del recurso de casación se expide con el voto conforme de tres jueces supremos; y el fondo del asunto, con el voto conforme de cuatro jueces supremo.
- La audiencia se instala con la concurrencia de las partes que asistan, y no se requiere pedir el uso de la palabra para informar en la audiencia de casación.
- La falta de comparecencia injustificada del abogado de la parte recurrente a la audiencia de casación da lugar a que se declare improcedente el recurso de casación.

- Se establece que, en cualquier supuesto, la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo.

8. COMENTARIO FINAL

En cuanto a las causales de casación laboral, no se advierten cambios sustanciales, puesto que los supuestos de infracción normativa y jurisprudencial ya se encontraban subsumidos en la anterior redacción, a excepción del supuesto de apartamiento de los acuerdos plenarios como decisiones vinculantes. Ahora bien, en cuanto al apartamiento de la doctrina jurisprudencial, corresponderá a las salas supremas determinar su procedencia, puesto que, como se expresó anteriormente, constituye también una decisión vinculante. No obstante, no fue tomado en cuenta en el debate de la exposición de motivos. Únicamente, hubo mención de los precedentes vinculantes y los acuerdos plenarios.

En ese sentido, si la intención del legislador fue considerar los acuerdos plenarios, no debió emplear un término amplio como *decisiones vinculantes*, pues no solo comprendería a la doctrina jurisprudencial, sino también a cualquier otra sentencia casatoria expedida por el propio órgano jurisdiccional, pues conforme al modificado artículo 39 de la NLPT, inciso 3, se establece que “la sentencia casatoria tiene fuerza vinculante para el órgano jurisdiccional respectivo”. Por tal razón, a fin de evitar caer en ambigüedades que desnaturalicen el carácter extraordinario del recurso de casación, la modificatoria del artículo 34 debió elaborarse de la siguiente manera:

Artículo 34º.- Causales del recurso de casación

El recurso de casación se sustenta en la infracción normativa que incida directamente sobre la decisión contenida en la resolución impugnada o en el apartamiento de **[Acuerdos Plenarios**

y/o [énfasis añadido] precedentes vinculantes dictados por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República.

Por otro lado, no está mal que se hayan replicado las causales de la casación en materia penal y civil, lo que sí está mal es que no se haya realizado una revisión exhaustiva de las mismas previo trasplante. Dicha propuesta debió ser comentada y debatida por los especialistas en las comisiones respectivas del Congreso de la República como sí sucedió con la primigenia propuesta del Poder Judicial. Esto hubiese evitado ambigüedades y futuras confusiones al plantear el recurso y al calificarlo, ya que, con el afán de uniformizar a raja tabla las causales de casación en las diversas especialidades, se está ordinarizando el recurso de casación al establecerse la elasticidad de sus causales. Se nos ofrece el recurso de casación en materia penal como la panacea de los problemas de la optimización del recurso —cuando ello no está demostrado— haciendo, primero, un trasplante de sus causales al Código Procesal Civil en octubre de 2022 y, ahora, a la Nueva Ley Procesal de Trabajo en marzo de 2023.

9. CONCLUSIONES

- Del carácter extraordinario del recurso de casación, se desprende que este no da lugar a una instancia adicional. Por tanto, no se puede pretender en sede casatoria un reexamen de los hechos y de los medios probatorios aportados al proceso, pues las salas supremas no constituyen una tercera instancia. Por esa razón, se justifica que la legislación imponga ciertos requisitos de admisibilidad y procedencia que determinan que su concesión sea excepcional.
- La nueva redacción de las causales contenidas en los incisos 1, 2, 3 y 4 del artículo 34 de la NLPT no constituyen novedad alguna para el recurso de casación en materia laboral, pues

tales causales se encontrarían subsumidas en la primera parte de la derogada redacción del artículo 34 de la NLPT bajo el supuesto genérico de infracción normativa.

- La nueva causal contenida en el inciso 5 del artículo 34 de la NLPT sí constituye una novedad en el ámbito laboral, pues amplía los supuestos de apartamiento de las decisiones del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema a otras decisiones vinculantes, como los acuerdos plenarios (plenos jurisdiccionales), no solo a los precedentes vinculantes (plenos casatorios); y eventualmente, si así lo consideran las salas supremas al interpretar dicho inciso, la ampliación alcanza a la doctrina jurisprudencial.
- Las nuevas causales de casación en materia laboral establecidas en el artículo 34 de la NLPT son una réplica exacta, y en algunos casos, una adaptación de las causales establecidas en el Código Procesal Penal y Código Procesal Civil, y constituyen un texto apartado completamente de la primigenia propuesta realizada por el Poder Judicial contenida en el Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ.
- En lo que respecta a las nuevas causales de casación laboral, no se advierte aporte alguno conducente a la optimización de este recurso ni al cumplimiento de sus fines, pues la única novedad sería la incorporación del apartamiento de acuerdos plenarios (plenos jurisdiccionales) como causal de casación.

10. RECOMENDACIONES

A los litigantes y magistrados

- Considerar la modificatoria del inciso 1 del artículo 34 de la NLPT en el sentido más amplio al momento de invocar y calificar dicha causal, dejando de lado el contenido

técnico del término *indebida o errónea aplicación* (aplicación indebida) para preferir el término genérico *inobservancia* u otra palabra análoga.

- Respecto de la modificatoria del inciso 3 del artículo 34 de la NLPT, debe entenderse que dicho apartado hace referencia única y exclusivamente a normas de derecho material. Asimismo, debe considerarse el sentido amplio de la palabra *ley*, debiendo entenderse dentro de aquella a la ley propiamente dicha y a las normas con rango de ley, como el decreto legislativo, decreto de urgencia, decreto ley, etc.
- En relación con el inciso 5 del artículo 34 de la NLPT, debe entenderse como decisión vinculante no solo los precedentes vinculantes y los acuerdos plenarios, sino también la doctrina jurisprudencial.
- En lo concerniente a los acuerdos plenarios o plenos jurisdiccionales, podrán ser denunciados como causal de casación aquellos acuerdos expedidos con posterioridad a la modificatoria del artículo 112 de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por el Decreto Legislativo n.º 767, es decir, después del 27 de octubre de 2022, fecha en que entró en vigencia la Ley n.º 31591.

A los legisladores

- Garantizar el principio de congruencia en los procedimientos parlamentarios, pues, en relación con las causales del recurso de casación, la propuesta contenida en el Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ —en lo que respecta a su redacción y contenido— dista completamente de lo establecido en la Ley n.º 31699.

A las universidades, colegios profesionales y al Poder Judicial

- Debe promoverse mayor capacitación sobre las nuevas modificatorias al recurso de casación a fin de evitar que este recurso pierda su carácter extraordinario y las salas supremas se conviertan en una especie de tercera instancia.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2019a). El recurso de casación en el proceso laboral peruano. *Actualidad Laboral*, 1-17. <https://actualidadlaboral.com/el-recurso-de-casacion-en-el-proceso-laboral-peruano/>
- Arévalo, J. (2019b). Los recursos de apelación y casación en la nueva ley procesal del trabajo. *Revista Especializada de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, (1), 6-18. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Calamandrei, P. (1961). *La casación civil*. Marcial Pons.
- Ciriaco, C. (2020). Inconvenientes prácticos del recurso de casación en el proceso laboral. *Soluciones Laborales*, 13(155), 89-101. <https://www.bvu.pe/wp-content/uploads/2020/11/inconvenientes-practicos-del-recurso-de-casacion-en-el-proceso-laboral.pdf>
- Congreso de la República. (1996). Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo. Lima: 24 de junio de 1996. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H659907>
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 15 de enero de 2010. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1001319>
- Congreso de la República (2022a). Dictamen recaído en el Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ, que Propone Reformar el Recurso de

- Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso. Lima: 1 de junio de 2022.
- Congreso de la República (2022b). Dictamen recaído en el Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ, que Propone Reformar el Recurso de casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Comisión de Trabajo y Seguridad Social del Congreso de la República. Lima: 18 de octubre de 2022. [https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTY0MjE=/pdf/PL%20930%20\(MAY\)](https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/NTY0MjE=/pdf/PL%20930%20(MAY))
- Congreso de la República (2022c). Ley n.º 31591, Ley que Modifica el Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil, Aprobado por el Decreto Legislativo 768, y sus Modificatorias a fin de Optimizar el Recurso de Casación para Fortalecer las Funciones de la Corte Suprema de Justicia de la República y Dicta otras Disposiciones. Lima: 26 de octubre de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-que-modifica-el-texto-unico-ordenado-del-codigo-procesal-ley-no-31591-2119487-1/>
- Congreso de la República (2023). Ley n.º 31699, Ley que optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 1 de marzo de 2023. 7-1
- Daza, A., Forero, J. y Lozano, L. (2017). *Una aproximación al recurso extraordinario de casación penal desde la Corte Suprema de Justicia*. Universidad Libre. <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11057/recurso%20casacion.pdf?sequence=1>
- Doig, Y. (2004). El sistema de recursos en el proceso penal peruano. Hacia la generalización de la doble instancia y la instauración de la casación. En J. Hurtado (dir.), *La reforma del proceso penal peruano: Anuario de derecho penal 2004* (pp. 187-211). https://perso.unifr.ch/derechopenal/assets/files/anuario/an_2004_10.pdf

- Glave, C. (2012). El recurso de casación en el Perú. *Derecho & Sociedad*, (38), 103-110. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13107>
- Iberico, F. (2010). Estudio introductorio de la impugnación y el recurso de casación en el Nuevo Código Procesal Penal. *Revista Institucional, Academia Nacional de la Magistratura*, (9), 183-204. <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/241>
- Jordán, H. (2005). Los límites al derecho de impugnación en general y la apelación en particular: una visión desde la perspectiva de la efectiva tutela jurisdiccional. *Foro Jurídico*, (4), 70-90. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18379>
- Martínez, F. y Caballero, E. (2009). El recurso de casación. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Constitucional*, (12), 147-161. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r25585.pdf>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993). Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima: 3 de junio de 1993. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a6d71b8044baf16bb657ff1252eb7eb2/TEXTO+UNICO+ORDENADO+DE+LA+LEY+ORGANICA+DEL+PODER+JUDICIAL.pdf?MOD=AJPERES>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2004). Decreto Legislativo n.º 957, que Promulga el Código Procesal Penal. Lima: 29 de julio de 2004. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682695>
- Monroy, J. (1992). Los medios impugnatorios en el Código Procesal Civil. *Ius et Veritas*, 3(5), 21-31. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15354>

- Monroy, J. (2010a). 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>
- Monroy, J. (2010b). *La formación del proceso civil peruano*. Communitas.
- Poder Judicial del Perú (2021). Proyecto de Ley n.º 930/2021-PJ, Proyecto de Ley que Reforma el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Lima: 20 de agosto de 2021. <https://iuslatin.pe/pj-presento-proyecto-para-reformar-la-casacion-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>
- Presidencia de la República (2018). Decreto Legislativo, n.º 1373, Decreto Legislativo sobre Extinción de Dominio. Lima: 4 de agosto de 2018. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/936641-1373>
- Puccio, R. (1999). *El recurso de casación civil: doctrina, jurisprudencia*. Ediciones Jurídicas.
- Sebastiani, B. (2016). Retos para una justicia más predecible. Nuevas maneras de sentenciar y de impugnar y de emisión de precedentes vinculantes. En M. Carrillo (ed.), *VII Congreso Nacional del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 631-647). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Toledo, O. (2018). *La casación laboral, análisis doctrinario y jurisprudencial*. Gaceta Jurídica.
- Toyama, J. (s. f.). *El proceso de casación laboral: Normativa, jurisprudencia y perspectivas*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Toyama, J. (2010). La casación laboral. En S. Chávez (ed.), *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal de Trabajo* (pp. 199-212). Academia Nacional de la Magistratura. <http://repositorio.amag>.

edu.pe/bitstream/handle/123456789/47/doctrinay analisis-ley-trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Toyama, J. y Cuba, C. (2007). La casación laboral. *Foro Jurídico*, (7), 159-169. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18469>

Toyama, J. y Vinatea, L. (2019). *Nueva Ley Procesal de Trabajo: análisis y comentarios*. Gaceta Jurídica.



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 155-174

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.764>

La importancia de la evaluación psicológica forense en los accidentes de trabajo

Procedural efficiency measures: the implementation of witness litigation in labor litigation

A importância da avaliação psicológica forense em acidentes de trabalho

SHERLY TANIA BUSTAMANTE MAITA

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: sbustamantem@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0003-2921-8591>

RESUMEN

El segundo semestre del 2022, el Ministerio de Trabajo en Perú registró un total de 18 577 accidentes de trabajo, donde las lesiones físicas cuentan con una clasificación; sin embargo, no sucede lo mismo con las repercusiones psicológicas, a pesar de que la Ley n.º 29497, Nueva

Ley Procesal Laboral, contempla que ambas partes están expeditas de insertar en el proceso a peritos. Probar las repercusiones psicológicas en este contexto, dentro de un proceso judicial, depende de una valoración especializada que debe ser llevada a cabo por un profesional con experiencia y con una formación académica que respalden sus buenas prácticas. En este sentido, la pericia psicológica forense cobra una amplia importancia, de tal forma que no puede ser reemplazada por otros procedimientos o efectuada por profesionales con especialidades diferentes a la rama de la psicología forense.

Palabras clave: peritaje psicológico; accidente laboral; afectación psicológica; evaluación forense; prueba pericial.

Términos de indización: apreciación de la actuación; psicología ocupacional; seguridad en el trabajo (Fuente: Tesaurus Unesco).

ABSTRACT

The collapse of the judicial system in Spain has led to an incessant search for procedural instruments that favor the resolution capacity of judges and magistrates. To this end, the Draft Law on Procedural Efficiency Measures of the Public Justice Service contemplates, among other aspects, the implementation in the social jurisdiction of the so-called witness lawsuit. This is a figure designed to expedite proceedings that are objectively identical, so that only one of them is processed. The rest of the proceedings are suspended until the resolution of the lawsuit that has served as a witness or guide. This paper analyzes the legal configuration of this mechanism, which is related to essential aspects of the labor process and the right to effective judicial protection.

Key words: procedural economy; labor process; accumulation of actions; suspension of proceedings; extension of effects.

Indexing terms: performance appraisal; occupational psychology; occupational safety (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

No segundo semestre de 2022, o Ministério do Trabalho do Peru registrou um total de 18.577 acidentes de trabalho, nos quais são classificadas as lesões físicas; no entanto, o mesmo não se aplica às repercussões psicológicas, apesar de a Lei nº 29.497, a Nova Lei de Processo do Trabalho, prever que ambas as partes são livres para incluir peritos no processo. A comprovação das repercussões psicológicas nesse contexto, dentro de um processo judicial, depende de uma avaliação especializada que deve ser realizada por um profissional experiente e com formação acadêmica que respalde sua boa prática. Nesse sentido, a perícia psicológica forense assume uma importância ampla, de tal forma que não pode ser substituída por outros procedimentos ou realizada por profissionais com outras especializações que não a psicologia forense.

Palavras-chave: perícia psicológica; acidente de trabalho; afetação psicológica; avaliação forense; prova pericial.

Termos de indexação: avaliação do desempenho; psicologia do trabalho; segurança no trabalho (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 21/02/2023

Aceptado: 30/05/2023

Revisado: 22/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

ARTÍCULO 22 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ (1993)

1. LOS ACCIDENTES LABORALES

La actividad laboral se constituye en una fuente muy importante para lograr satisfacer las necesidades de toda persona. Asimismo, se espera que cualquier adulto sea capaz de dedicarse al desarrollo de un arte o un oficio, siendo frecuente que la actividad laboral forme parte de la identidad personal (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 2002). Así como una persona invierte diversos recursos en la ejecución de una determinada labor, es esperable que la entidad donde se desempeñe cumpla con estándares mínimos que le garanticen un espacio seguro, donde los riesgos para sufrir un accidente laboral hayan sido previstos con anterioridad. Por esta razón, se ha normado la existencia de las oficinas de seguridad y salud en el trabajo (Ley n.º 2978, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, aprobada el 2011) y su reglamento a través del Decreto Supremo n.º 005-2012-TR.

Sin embargo, existen sucesos inesperados, como caídas, choques, quemaduras, cortes, etc. (Conexión ESAN, 2018), que irrumpen con el trabajo y generan repercusiones en la salud del personal, como lesiones físicas o perturbación funcional. Estas circunstancias son conocidas como accidentes de trabajo (Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo). De junio a diciembre del año 2022, el Ministerio de Trabajo en Perú registró un total de 18 577 eventualidades en el trabajo (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2023), lo cual hace un aproximado de 60 accidentes laborales por día, con mayor frecuencia en personas dedicadas a actividades de construcción, transporte y exploración minera.

Cuando las actividades laborales tienen un alto nivel de riesgo, la legislación peruana ordena que se brinde un Seguro Complementario

de Trabajo de Riesgo (SCTR, por sus siglas). Es parte de lo ya indicado en el Anexo 5 del Reglamento de la Ley n.º 26790, conocida como Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud, apoyada por el Decreto Supremo n.º 009-97-SA y el Decreto Supremo n.º 008-2022-SA. En el anexo mencionado, se aprecia un total de 270 actividades de riesgo, como la manipulación de viveros de árboles, el lavado y limpieza de productos textiles o de piel, entre otros.

2. REPERCUSIONES PSICOLÓGICAS DE LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

De acuerdo con la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuando un servidor experimenta un accidente laboral, será el empleador como representante de la entidad, quien asuma las consecuencias económicas y legales del mismo, es decir, la responsabilidad civil. De tal forma, que los trabajadores deberán ser atendidos de forma íntegra y se deberá buscar, en la medida de lo posible, que sean reinsertados en su puesto. Posiblemente, estos lineamientos sean de fácil comprensión teórica; no obstante, la vivencia del trabajador que ha padecido un accidente de trabajo no lo es.

En primer lugar, se debe a que un accidente de trabajo se constituye en un evento no planificado, que irrumpe la tranquilidad del trabajador que lo padece. Comúnmente, se trata de una labor que la persona realiza de forma continua y, por lo tanto, se siente familiarizado. Como no la encuentra peligrosa, mantiene sus defensas de protección bajas, se siente seguro y a buen recaudo mientras la ejecuta. Precisamente, la sensación de cotidianidad que experimenta el trabajador acrecienta la posibilidad de que perciba al accidente de trabajo como un evento altamente estresante, en el que se pone en riesgo su integridad. Además, a pesar de la recuperación de las lesiones físicas, puede persistir el temor a reexperimentar en el futuro una situación similar, como se aprecia en los siguientes casos y sus respectivos análisis:

Caso 1:

Hace un mes que Karen (23 años) recibe atención médica por el servicio de dermatología. Sufrió una quemadura por el empleo de un producto cosmético en ambos pómulos. Se supone que el nuevo maquillaje había sido testado anteriormente y, al ser ella el rostro de la marca, lo luciría para que le tomen algunas fotografías y formen parte de la campaña publicitaria de productos de temporada. Sin embargo, una hora después de aplicarse el maquillaje, sus pómulos empezaron a presentar eczemas acompañados de ardor y sensación de escozor agudo. Esta situación no estaba contemplada por los representantes de la marca de productos cosméticos. Era la primera vez que ocurría. Si bien es cierto que el cuadro clínico iba mejorando y, de acuerdo con el médico, en dos meses más, Karen volvería a lucir el rostro de siempre, para ella este evento fue el desencadenante de un miedo intenso a emplear cualquier tipo de maquillaje, lo cual produjo dificultades para continuar con su carrera de modelaje, frecuentar a sus amigos, temor para salir a la calle o incluso para mirar su rostro en el espejo.

(Resumen extraído del informe pericial de parte, efectuado por la autora a una demandante de un accidente laboral, 2019, Lima Este. Por razones de ética en la investigación, no se consignan los datos personales).

Tabla 1

Análisis del caso 1 de acuerdo con los presupuestos de la responsabilidad civil

Presupuestos de la responsabilidad civil en el caso 1		Necesidad de una evaluación psicológica forense
1. Antijuridicidad	Falta de control de calidad del producto cosmético antes de ser empleado por la trabajadora.	No
2. Factor de atribución	Omisión de la fase de control de calidad del maquillaje con el fin de prever sus consecuencias. Si se hubiera actuado con la debida diligencia, antes de que la modelo emplee el producto, se habrían realizado las pruebas pertinentes de testeado dermatológico.	No
3. Nexo causal (relación de causalidad)	Si la trabajadora no hubiera empleado el producto cosmético en su piel, entonces no presentaría eczemas.	No
	a. Patrimonial:	
	-Daño emergente: El empleador se comprometió a pagar la misma remuneración a la trabajadora. -Lucro cesante: Producto del accidente laboral, la trabajadora ha dejado de aceptar diversas ofertas laborales con otras marcas, dejando de percibir los ingresos promedio de cada mes, en tanto que la empresa donde sucedió el accidente no era su único centro de trabajo.	No
	b. Extrapatrimonial:	
4. Daño	-Daño a la persona: Afectó su integridad física (salud de la piel) y su proyecto de vida (la trabajadora no continúa desarrollándose en el campo del modelaje, a pesar de que las lesiones han tenido una evolución favorable). -Daño moral: A partir del accidente, la trabajadora ha experimentado un proceso de afectación psicológica, manifestado en las siguientes dimensiones: * Emocional: A partir del accidente, viene experimentando emociones de tristeza, vergüenza, miedo, desesperanza, entre otras.	Sí

Presupuestos de la responsabilidad civil en el caso 1

Necesidad de una evaluación psicológica forense

***Cognitivo:** Las emociones descritas *ut supra*, vienen desencadenándose a partir de pensamientos repetitivos que la trabajadora presenta a partir del accidente de trabajo. Pensamientos con contenido desesperanzador (“No puedo seguir con mi carrera”), fatalista (“Los eczemas han malogrado mi imagen. Esto es mi fin”), de predicciones negativas hacia el futuro (“Si firmo con otra empresa, seguro que me pasaría lo mismo. Ya no puedo seguir con el modelaje”), entre otros.

Sí

***Conductual:** La trabajadora se aisló de su grupo de amistades, compañeros de trabajo y familiares; ha dejado el gimnasio (antes del accidente, todos los días asistía al gimnasio dos horas diarias). Asimismo, desde el accidente, se niega a ver su rostro reflejado en el espejo o en otras superficies.

Nota. Información propuesta y adaptada de la *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplados en el marco de la Ley n.º 30364*, por Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021; de “¿Es posible proteger jurídicamente el ‘Proyecto de Vida’?”, por Fernández, 2008, *Foro Jurídico*, (8); y de *Elementos de responsabilidad civil*, por Taboada, 2005.

Caso 2:

Roger (35 años) se dedica a realizar conexiones eléctricas desde hace 10 años. Siempre se ha sentido cómodo trabajando en la empresa constructora XXX S.A.C. Contaba con un salario acorde al mercado, un seguro de una Entidad Prestadora de Salud, se encontraba en planilla, tenía derecho a escolaridad, entre otros beneficios. Todo iba desarrollándose sin mayores dificultades hasta que, en la última conexión eléctrica que realizaba, sufrió un accidente y tuvieron que amputarle el dedo índice de la mano derecha. De acuerdo con el equipo médico, la evolución de la lesión era favorable; sin embargo, ninguno

de los profesionales del equipo tomó en cuenta que Roger era diestro, que pronto su primera hija nacería, que tendría miedo de cargarla, que todas las noches se imaginaría lo difícil que era aprender a manejarse únicamente con cuatro dedos y que se sentiría un inepto por haber dejado que le ocurriera ese accidente. Parece que la empresa le va a pagar una indemnización por el monto de 30 000 soles, mantendrá su puesto y el seguro correrá con todos los gastos de la atención médica; sin embargo, Roger se pregunta si en algún momento volverá a tener una vida normal, como antes del accidente.

(Resumen extraído del informe pericial de parte, elaborado por la autora a un demandante por un accidente laboral, 2023, Junín. Por razones de ética en la investigación, no se consignan los datos personales).

Tabla 2

Análisis del caso 2 de acuerdo con los presupuestos de la responsabilidad civil

Presupuestos de responsabilidad civil		Necesidad de una evaluación psicológica forense
1. Antijuridicidad	Falta de supervisión de los procedimientos e implementos de seguridad a ser usados por los trabajadores cuando realizan conexiones eléctricas.	No
2. Factor de atribución	Omisión de la supervisión del empleo de los protocolos de seguridad a ser usados por los trabajadores para la realización de conexiones eléctricas. Si se hubiera actuado con la debida diligencia, el trabajador contaría con los implementos necesarios para efectuar sus tareas.	No

Presupuestos de responsabilidad civil		Necesidad de una evaluación psicológica forense
3. Nexo causal (relación de causalidad)	Si los supervisores hubieran revisado la correcta aplicación del protocolo de seguridad en la ejecución de conexiones eléctricas, se habría evitado el accidente laboral que provocó la amputación del dedo índice derecho del trabajador.	No
	a. Patrimonial:	
	-Daño emergente: El trabajador recibirá la misma remuneración percibida antes del accidente. - Lucro cesante: Producto del accidente laboral, el trabajador no ha dejado de percibir ingresos potenciales.	No
	b. Extrapatrimonial:	
4. Daño	-Daño a la persona: Afectó su integridad física (pérdida de un dedo) y su proyecto de vida (autocuidado y rol de protección paterna). -Daño moral: A partir del accidente, el trabajador viene experimentado un proceso de afectación psicológica, que contiene las siguientes dimensiones: * Emocional: A partir del accidente siente culpa, tristeza, miedo, vergüenza, entre otras emociones. * Cognitivo: Las emociones descritas son experimentadas como consecuencia de los pensamientos repetitivos del trabajador: “la pérdida de mi dedo no me permitirá trabajar y tampoco hacer mis propias actividades”, “es muy difícil aprender todo”, “la gente se burlará de mí”, “no podré cargar a mi hija porque mi brazo ya no tiene fuerza”, “no quiero volver al trabajo”, “me da escalofríos recordar ese día”.	Sí

Presupuestos de responsabilidad civil	Necesidad de una evaluación psicológica forense
<p>*Conductual: El trabajador no usa su mano derecha para realizar funciones básicas. Come con la mano izquierda, evita cargar a su menor hija a pesar de que quiere sentirse cerca a ella y no ha firmado los documentos donde se señala su continuidad laboral en la empresa. Asimismo, tiene una calidad disminuida de sueño y ha disminuido de peso.</p>	<p>Sí</p>

Nota. Información propuesta y adaptada de la *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplados en el marco de la Ley n.º 30364*, por Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021; de “¿Es posible proteger jurídicamente el ‘Proyecto de Vida’?”, por Fernández, 2008, *Foro Jurídico*, (8); y de *Elementos de responsabilidad civil*, por Taboada, 2005.

Como se aprecia en ambos casos, las personas se muestran ansiosas debido al accidente laboral y, a largo plazo, no evalúan su desenvolvimiento personal, laboral y social de una manera positiva. De acuerdo con la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo, los juzgados especializados en la materia se encuentran facultados para conocer, entre otros, los casos de accidentes de trabajo y, como parte de la actividad probatoria, se contempla que las partes ofrezcan peritos que coadyuven a probar la existencia del daño alegado por el trabajador que sufrió el accidente laboral. En este sentido, los informes medicolegales de tipo *expost facto* efectuados a la historia clínica del trabajador accidentado o el reconocimiento medicolegal donde se aprecie el número de días de atención facultativa y los días de descanso médico (Instituto de Medicina Legal del Perú, 2014), podrían constituirse como parte de la prueba pericial.

No obstante, como en el caso 1 y caso 2, no solo se debe probar las lesiones médicas que son objetivas y están sujetas a una observación directa. También, será imprescindible acercar al operador de justicia a la vivencia psicológica experimentada por el trabajador accidentado

y que, al no estar sujeta a una observación directa, requerirá de una valoración psicológica desde el campo forense, específicamente en el cuarto elemento de la responsabilidad civil, conocida como daño extrapatrimonial (daño a la persona y daño moral).

3. LA PERICIA PSICOLÓGICA EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

La pericia psicológica forense es definida como un informe psicológico emitido por un psicólogo colegiado, habilitado, con experiencia y especializado en el campo de la psicología forense. En su contenido, muestra de forma precisa el objeto, la metodología, el análisis y las conclusiones a las que se arribó, minimizando las fuentes potenciales de error y empleando en todo momento modelos teóricos que, al haber sido sometidos a la sana crítica, han sido aceptados por la comunidad científica internacional (De Ruiters y Kaser-Boyd, 2015). En ese sentido, un informe pericial forense, en casos de accidentes de trabajo, ofrecería información muy relevante con respecto al impacto psicológico experimentado por el trabajador, tanto en el daño a la persona como el daño moral. También, incluiría el tratamiento psicológico o mixto (médico y psicológico) al que se tendría que someter el trabajador y que formaría parte del monto de indemnización (Fernández-Montalvo y Echeburúa, 2002; Gonzáles et al., 2012), máxime si se va a requerir de psicoterapia, tratamiento que debe ser brindado exclusivamente por un profesional experto y especializado, que cuente con las competencias necesarias en el abordaje de las secuelas psicológicas de los accidentes de trabajo, así como con el tiempo exclusivo para desempeñar la labor encargada.

Como se puede observar, el informe pericial psicológico forense en los accidentes de trabajo son muy importantes. Será necesario establecer algunos parámetros que guíen su correcto desarrollo y que ofrezcan a los operadores del derecho una comprensión accesible tanto

a nivel de estructura como de contenido, tal y como se puede apreciar en la tabla 3.

Tabla 3

Estructura del informe psicológico pericial forense oficial en casos de accidentes de trabajo

Apartados	Contenido
Datos del perito	<p>Nombre completo Domicilio Documento Nacional de Identidad Número de colegiatura (Permitirá asegurar que el profesional que realiza la labor pericial está facultado para desempeñar la labor. Este dato puede observarse a través de la página web del Colegio de Psicólogos del Perú: http://cpsp.pe/colegiados/)</p>
<p>La descripción de la situación o estado de hechos sea persona o cosa, sobre los que se hizo el peritaje</p>	<p>En este sentido, se efectuará la descripción de los datos de identificación o filiación de la persona a quien se le realizará la evaluación psicológica, tomando en cuenta que se trata de un trabajador que ha padecido un accidente de trabajo, el lugar de la evaluación, así como las fechas en las que se ha efectuado la evaluación. Asimismo, el objetivo del peritaje será establecer la presencia o ausencia de un cuadro conocido como afectación psicológica compatible con el accidente de trabajo. También, se tomará registro de la descripción del entorno de trabajo, las circunstancias en las que se originó el accidente, la percepción, pensamientos y sentimientos del evaluado con respecto al accidente. Se indaga sobre la presencia de indicadores desadaptativos en el trabajador accidentado, es decir, síntomas que evidencien un desajuste como temor, culpa, vergüenza, sentimiento de ineficacia, baja autoestima, etc., diferenciando dos momentos: antes del accidente y después del accidente. Explorar la hipótesis de una posible motivación secundaria asociada al accidente laboral. Indagar las alternativas que propone como formas de disminuir las consecuencias psicológicas del accidente laboral.</p>

Apartados	Contenido
La exposición detallada de lo que se ha comprobado en relación con el encargo	<p>Esta fase es conocida como discusión forense y se caracteriza por tener una descripción de los efectos psicológicos que se encuentran relacionados al accidente laboral.</p> <p>Las consecuencias psicológicas se pueden manifestar de tres formas: a través del contenido de pensamientos, conductas y emociones (contienen cambios fisiológicos).</p> <p>La valoración de la repercusión también requiere que se tomen en cuenta los factores protectores, de vulnerabilidad y de riesgo.</p>
La indicación de los criterios científicos o técnicos, médicos y reglas de los que se sirvieron para hacer el examen	<p>Las buenas prácticas en la evaluación psicológica forense señalan que es preciso que el psicólogo emplee conceptos que se encuentren ajustados a los avances de la ciencia y aceptados por la comunidad científica. En ese sentido, el documento pericial permitirá apreciar, de forma explícita, los métodos empleados para la valoración, los instrumentos, técnicas, así como las perspectivas del multimétodo y de la multidimensión.</p>
Las conclusiones	<p>Se debe precisar de forma resumida y clara si el evaluado presenta afectación psicológica en relación con el accidente de trabajo, señalando el diagnóstico que le corresponde o la descripción de la sintomatología.</p> <p>Asimismo, se espera que la respuesta de una posible afectación sea acompañada con el estilo o rasgos de personalidad del evaluado y los factores de vulnerabilidad, riesgo que previamente han sido descritos en el apartado anterior.</p> <p>De igual modo, es factible dar respuesta a algún otro requerimiento del operador de justicia.</p> <p>En los casos donde se evidencie un cuadro de afectación psicológica, es preciso que el perito pueda establecer recomendaciones coherentes con el informe pericial.</p>
La fecha, sello y firma	Del psicólogo responsable de la evaluación.

Nota. Información propuesta y adaptada de la *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplados en el marco de la Ley n.º 30364*, por el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021; y del del Decreto Legislativo n.º 957, que establece el Código Procesal Penal, por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2016.

4. EL ACCIDENTE DE TRABAJO COMO UNA EXPERIENCIA TRAUMÁTICA

El servidor que está realizando sus labores cotidianas no espera que, producto de ellas, se genere una lesión. Por lo tanto, el accidente laboral será un evento inesperado e impredecible. Este carácter fortuito lo convierte en un suceso que rompe el equilibrio de la persona y que puede ser percibido por el trabajador como un evento altamente peligroso, donde su vida corre peligro.

Frente a estos eventos, es bastante frecuente que el servidor presente recuerdos reiterativos sobre el accidente, lo cual puede desencadenar ansiedad, dificultades para descansar, incluso la sensación de no ser él mismo o pérdida de identidad. Otro síntoma muestra un intenso temor frente a circunstancias parecidas, a información u objetos relacionados con el accidente, de tal forma que no se quiere volver a trabajar en el mismo contexto y se evita cualquier circunstancia que lo acerque al lugar del accidente. En otros casos, el servidor considera que no volverá a experimentar felicidad en su vida, lo que lo vuelve agresivo, temeroso, aislado del entorno. Cuando los síntomas generan desgaste en toda la vida de la persona accidentada y tiene una duración mayor a un mes, nos encontramos frente a un caso de trastorno por estrés postraumático (Morrison, 2015).

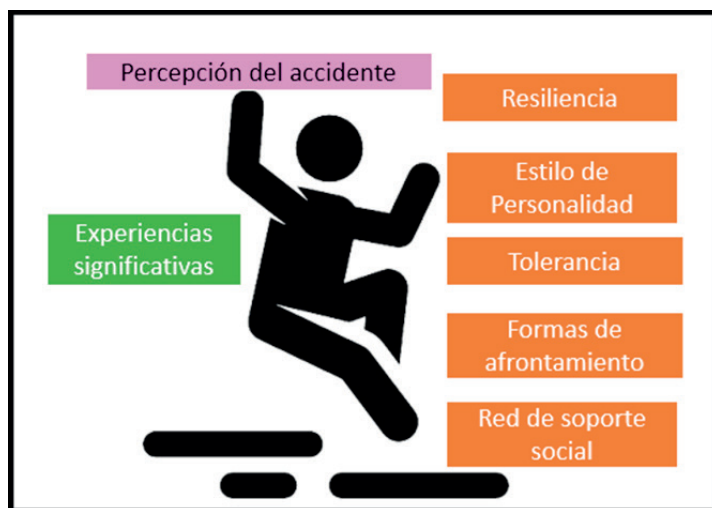
No obstante, el trastorno por estrés postraumático no es la única afección que puede experimentar un servidor en el centro de trabajo, también se pueden desencadenar cuadros como trastornos depresivos, dolencias físicas de origen psicológico (somatizaciones), trastornos del sueño, ideación suicida, entre otros. Junto al cambio de hábitos del trabajador, como una disminución de proyectos a futuro. Puede sentirse un menoscabo de su vida social, dificultades para estudiar, entre otros (Perito Judicial Group, 2023).

5. REPERCUSIONES Y SIMULACIÓN EN LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las consecuencias psicológicas producto del accidente laboral se relacionan con diversos factores que modulan su aparición. Muchas de estas variables mediadoras se encuentran en el fuero interno de la persona, lo cual impide que la respuesta psicológica frente a un accidente de trabajo sea uniforme en todos los trabajadores. Algunos de los factores involucrados en estas respuestas, se pueden apreciar en la figura 1.

Figura 1

Factores mediadores de la respuesta psicológica frente a los accidentes laborales



Nota. La figura muestra factores moduladores de la repercusión psicológica de todo evento disruptivo o traumático. Información tomada de *Superar un trauma. El tratamiento de las víctimas de sucesos violentos*, por Echeburúa, 2004; y de la *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplados en el marco de la Ley n.º 30364*, por el Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021.

Con respecto a la simulación de afectación psicológica producida por accidentes de trabajo, es posible que una persona que ha experimentado una eventualidad quiera obtener ventajas a partir

de la situación y pretenda brindar un escenario donde sus síntomas se muestren más intensos en comparación con su estado actual. En este sentido, resulta importante que el proceso de evaluación psicológica sea realizado por un especialista en psicología forense para determinar la repercusión psicológica con un menor grado de error, en tanto que este profesional maneja herramientas de evaluación que le permiten, a diferencia de otras ramas de la psicología, determinar situaciones de simulación, entre otros (Arce et al., 2006; Díaz, 2014; Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses, 2021).

Asimismo, es plausible que se efectúen procesos de evaluación psicológica a lo largo del tiempo, puesto que el restablecimiento de la salud mental del trabajador también se encuentra sujeto a diversos factores, lo cual explicaría un posible cambio hacia un estado de mejoría o la cronicidad de algunos síntomas.

6. CONCLUSIONES

- Los accidentes laborales son eventos fortuitos y requieren ser abordados desde el enfoque de prevención.
- La importancia del informe psicológico forense con respecto a los accidentes de trabajo se encuentra en el cuarto elemento de la responsabilidad civil, conocida como daño extrapatrimonial (daño a la persona y daño moral).
- La repercusión psicológica producida por los accidentes de trabajo debe ser valorada desde la psicología forense.
- Una de las consecuencias que genera mayor desadaptación en los trabajadores que han sufrido un accidente de trabajo es el trastorno por estrés postraumático; sin embargo, no es el único cuadro clínico relevante.
- No todos los trabajadores que han sufrido un accidente laboral tienen las mismas repercusiones psicológicas.

- La pericia psicológica en los accidentes de trabajo coadyuvará a probar las consecuencias psicológicas que padece el trabajador en relación con la incidencia, con un menor nivel de error y empleando el marco científico correspondiente.
- La determinación de las repercusiones psicológicas producto de un accidente laboral exige conocimientos técnicos y científicos de parte del especialista; por lo tanto, no puede ser reemplazado por conocimiento empírico o por las máximas de la experiencia.
- La pericia psicológica en los accidentes de trabajo contiene partes diferenciadas donde se aprecia el objetivo de la evaluación, la metodología, la discusión forense, valoración de la simulación y las conclusiones, entre otros; por lo tanto, tiene que ser efectuada por un psicólogo forense.
- La Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, contempla en su contenido la posibilidad de que las partes ofrezcan peritos. En este caso, la pericia psicológica puede generar un documento científico que se inserte al sistema de justicia, previo requerimiento de un operador de justicia.

REFERENCIAS

- Arce, R., Fariña, E., Carballal, A. y Novo, M. (2006). Evaluación del daño moral en accidentes de tráfico: desarrollo y validación de un protocolo para la detección de la simulación. *Psicothema*, 18(2), 278-283. <https://reunido.uniovi.es/index.php/PST/article/view/8505>
- Conexión ESAN. (2018, 19 de enero). *Accidentes de trabajo en el Perú: ¿qué dicen las estadísticas?* <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/accidentes-de-trabajo-en-el-peru-que-dicen-las-estadisticas>

- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú de 1993. Lima: 29 de diciembre de 1993.
- Congreso de la República (2011). Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo. Lima: 20 de junio de 2011. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/462576-29783>
- De Ruiter, C. y Kaser-Boyd, N. (2015). *Forensic Psychological Assessment in Practice. Case Studies*. Routledge.
- Díaz, C. E. (2014). La simulación y disimulación en medicina evaluadora. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(235), 379-391. <https://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n235/inspeccion3.pdf>
- Echeburúa, E. (2004). *Superar un trauma. El tratamiento de las víctimas de sucesos violentos*. Ediciones Pirámide.
- Fernández, C. (2008). ¿Es posible proteger jurídicamente el “Proyecto de Vida”? *Foro Jurídico*, (8), 48-60. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18494>
- Fernández-Montalvo, J. y Echeburúa, E. (2002). Aplicaciones de la psicopatología forense al ámbito laboral: un reto para el futuro. *Psicopatología Clínica, Legal y Forense*, 2(1), 63-79. <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/181420>
- González, D., Tejero, R. y Delgado, S. (2012). La psicología forense en el ámbito laboral: una aproximación teórica. *Praxis. Revista de Psicología*, (24), 115-134. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7426876.pdf>
- Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2014). *Guía médico legal de valoración integral de lesiones corporales*. Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses (2021). *Guía de evaluación psicológica forense en casos de violencia contemplados en el marco de la Ley n.º 30364*. Instituto de Medicina Legal y Ciencias Forenses.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2016). Decreto Legislativo n.º 957, que establece el Código Procesal Penal. Lima: 22 de julio de 2004. <https://lpderecho.pe/nuevo-codigo-procesal-penal-peruano-actualizado/#:~:text=Mediante%20el%20Decreto%20Legislativo%20957,Est%C3%A1%20dividido%20en%20dos%20partes.>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2023). *Notificaciones de accidentes de trabajo no mortales - Fuente Registro Único de Accidentes de Trabajo Incidentes Peligros y Enfermedades Ocupacionales, junio-diciembre 2022* [Base de datos]. <https://www.datosabiertos.gob.pe/dataset/notificaciones-de-accidentes-de-trabajo-no-mortales-fuente-registro-%C3%BAnico-de-accidentes-de-0#{}>

Morrison, J. (2015). *DSM-5. Guía para el diagnóstico clínico*. Manual Moderno.

Perito Judicial Group. (2023). *Secuelas psíquicas por accidentes laborales*. <https://peritojudicial.com/perito-psicologo/secuelas-psiquicas-accidentes-laborales/#:~:text=Las%20secuelas%20Ps%C3%ADquicas%20por%20Accidentes,Depresi%C3%B3n%20e%20insatisfacci%C3%B3n>

Presidencia de la República (2022). Decreto Supremo n.º 008-2022-SA, que establece la Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley n.º 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo n.º 009-97-SA. Lima: 2 de junio de 2022. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3240673/Decreto%20Supremo%20N%C2%B0%20008-2022-SA.pdf?v=1654737062>

Taboada, L. (2005). *Elementos de la responsabilidad civil*. Grijley.



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. 6, n.º 7, enero–junio, 2023, 175–192

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708–9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.774>

El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación

**The principle of double conformity as a ground
for inadmissibility of the appeal**

**Quanto ao princípio da dupla conformidade
como fundamento de inadmissibilidade do recurso**

JOSÉ DANIEL CADILLO PONCE

Estudio Muñiz

(Lima, Perú)

Contacto: jcadillo@munizlaw.com

<https://orcid.org/0009-0002-6620-8667>

RESUMEN

Las reglas de la procedencia del recurso de casación han variado; dicho recurso es ahora mucho más restrictivo. Una de estas modificaciones está relacionada con el denominado principio de doble conforme.

Es decir, si en determinado proceso existe un determinado fallo en primera instancia y es confirmado en segunda instancia, no procedería el recurso de casación; sin embargo, existen excepciones. Una de estas es la oposición de la resolución recurrida a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, como es el caso del debido proceso.

Palabras clave: doble conforme; doctrina jurisprudencial; excepción; debido proceso; motivación; procedencia; casación.

Términos de indización: teoría legal; procedimiento legal; sentencia judicial (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

The rules of the admissibility of the appeal have varied; That remedy is now much more restrictive. One of these changes relates to the so-called principle of double conformity. That is, if in a given proceeding there is a certain ruling at first instance and it is confirmed at second instance, the appeal would not proceed; However, there are exceptions. One of these is the opposition of the appealed resolution to the jurisprudential doctrine of the Supreme Court, as is the case of due process.

Key words: double conformity; jurisprudential doctrine; exception; due process; motivation; provenance; cassation.

Indexing terms: legal theory; legal procedure; legal decisions (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

As regras de admissibilidade do recurso têm variado; esse remédio agora é muito mais restritivo. Uma dessas mudanças diz respeito ao chamado princípio da dupla conformidade. Ou seja, se em determinado processo houver determinada decisão em primeira instância e ela for confirmada em segunda instância, o recurso não prosseguiria; No

entanto, há exceções. Uma delas é a oposição da resolução recorrida à doutrina jurisprudencial do STF, como é o caso do devido processo legal.

Palavras-chave: dupla conformidade; doutrina jurisprudencial; exceção; devido processo legal; motivação; procedência; cassação.

Termos de indexação: teoria jurídica; processo jurídico; decisão judicial (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 17/02/2023

Revisado: 26/05/2023

Aceptado: 30/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

Por medio del presente artículo se procederá a desarrollar y analizar una de las nuevas causales de procedencia del recurso de casación en materia laboral, pues con la vigencia de la Ley n.º 31699 (publicada el 1 de marzo de 2023), Ley que Optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se modificó una serie de causales que buscan retornar a la excepcionalidad del recurso de casación, evitando la prolongación innecesaria de los procesos laborales y garantizando el cumplimiento del principio de celeridad estipulado en el artículo I del “Título Preliminar” de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante NLPT).

Como indica Gamarra (2014), “la celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, etc.” (p. 13).

El artículo 1 de la Ley n.º 31699 modifica el artículo 36 de la NLPT, Ley n.º 29497, referido a la procedencia del recurso de casación y en el inciso 2 literal f) regula lo siguiente:

2. La Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República declara la improcedencia del recurso de casación cuando no se cumplen los requisitos y causales previstos en el artículo 34 y el numeral 1 del artículo 36, respectivamente. Asimismo, cuando:

f) La sentencia de segunda instancia confirma la de primera instancia. No obstante, procederá el recurso si presenta interés casacional que se produce cuando la resolución recurrida se oponga a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema de Justicia de la República, o cuando resuelva puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

Como se puede advertir, el recurso de casación será declarado improcedente cuando la sentencia de segunda instancia confirme la sentencia de primera instancia (denominado doble conforme). Sin embargo, existen dos excepciones a dicha regla: si la resolución recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, o si se resuelven puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores (segunda instancia).

A continuación, se desarrollará lo concerniente a la primera excepción de esta regla de procedencia, es decir, los casos en los cuales, tanto en primera como en segunda instancia (órgano revisor), se emite un fallo con el mismo resultado, pero que se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema.

2. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL Y EL PROCESO LABORAL

La doctrina jurisprudencial no tiene una definición legal propiamente dicha, es decir, no obra dispositivo legal alguno que la defina. No obstante, en el artículo 22 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, emitida por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993), encontramos un alcance legal de la misma al señalar que las Salas Especializadas de la Corte Suprema de Justicia de la República tienen la potestad de fijar principios jurisprudenciales que son de obligatorio cumplimiento en todas las instancias judiciales, pudiéndose apartar de los mismos de forma excepcional y motivada.

En ese sentido, podemos entender como doctrina jurisprudencial a aquella situación jurídica que se repite en varias sentencias en las que se resuelven distintos casos, pero con una situación en común que amerita establecer un criterio o posición jurídica determinada, evitando sentencias contradictorias que afecten la seguridad jurídica.

La Corte Suprema, en sus distintas salas, ha emitido una serie de casaciones que contienen doctrina jurisprudencial en distintas ramas del derecho, incluida la laboral. Es el caso de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República, que ha emitido casaciones que incluyen distintas doctrinas jurisprudenciales en materia laboral.

Una de las doctrinas jurisprudenciales más importantes es la relacionada al debido proceso. La Corte Suprema de Justicia de la República (2021), en la Casación n.º 15284-2018-Cajamarca, cuarto considerando, se estableció la siguiente doctrina jurisprudencial:

Se considerará que existe infracción normativa del numeral 3) del artículo 139º de la Constitución Política del Estado, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de

vista, cuando la resolución que se haya expedido adolezca de los defectos siguientes:

1. Carezca de fundamentación jurídica.
2. Carezca de fundamentos de hecho.
3. Carezca de logicidad.
4. Carezca de congruencia.
5. Aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
6. Se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
7. Se aparte de la Doctrina Jurisprudencial de esta Sala Suprema, sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En todos los supuestos indicados, esta Sala Suprema declarará la nulidad de la sentencia o auto de vista, ordenando a la Sala Superior emitir nueva resolución. (p. 8)

La razón de ser de la citada doctrina jurisprudencial se debe a la cantidad de casos que, en vía del recurso de casación, denuncian la infracción del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución, la misma que establece como principio y derecho de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Por otro lado, debe tenerse en cuenta que doctrina jurisprudencial no es lo mismo que precedente vinculante de la Corte Suprema de Justicia de la República. Los precedentes vinculantes, en palabras de Arévalo (2014), “son precedentes judiciales que están constituidos por los fallos de la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema que a pesar de resolver un caso concreto tienen tal relevancia por su contenido y por su forma de aprobación,

que gozan de autoridad para ser invocados en la solución de casos similares” (p. 246).

Es menester señalar que, en la actualidad, no existen precedentes vinculantes laborales declarados en aplicación del artículo 40 de la NLPT, y que compete a la Sala de Derecho Constitucional y Social de Justicia de la República emitirlos cuando se convoca a los jueces supremos al pleno en los casos de conocer un recurso de casación. La decisión que se toma en mayoría absoluta de los asistentes al pleno casatorio constituye precedente judicial y vincula a los órganos jurisdiccionales de la República. Ahora bien, es importante apuntar que lo que se viene emitiendo son plenos jurisdiccionales laborales y procesal laboral —que a la fecha son diez— en aplicación del artículo 116 del Texto Único Ordenado [TUO] de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los cuales no son vinculantes.

Por otro lado, y con lo que respecta al debido proceso, como parte de la doctrina jurisprudencial indicada por la Corte Suprema en la Casación n.º 15284-2018-Cajamarca ya citada, es pertinente sintetizar el contenido de este derecho. Al respecto, Landa (2002) indica que

el debido proceso es un derecho fundamental de toda persona y no solo un principio o derecho de quienes ejercen la función jurisdiccional. En esa medida, el debido proceso comparte el doble carácter de los derechos fundamentales: es un derecho subjetivo y particular exigible por una persona y, es, un derecho objetivo en tanto asume una dimensión institucional a ser respetado por todos, debido a que lleva implícito los fines sociales y colectivos de justicia.

En consecuencia, el debido proceso encierra en sí un conjunto de garantías constitucionales que se pueden perfilar a través de identificar las cuatro etapas esenciales de un proceso: acusación, defensa, prueba y sentencia. (pp. 448-449)

El Tribunal Constitucional (2006), en la sentencia recaída en el Expediente n.º 07289-2005-AA/TC, ha señalado que el derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución, es un derecho que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. Su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías formales y materiales que, en conjunto, garantiza que el proceso se realice y concluya con el necesario respecto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.

Por su parte, la Corte Suprema —de manera acertada— ha indicado, en la Casación n.º 13931-2017-Del Santa, que la debida motivación de las resoluciones judiciales, reconocida en el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, está subsumida dentro del debido proceso contenido en el inciso 3 del mismo artículo. Asimismo, el Tribunal Constitucional (2008), en el Expediente n.º 00728-2008-PHC/TC, desarrolla el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales e indica los siguientes supuestos: inexistencia de motivación o motivación aparente, falta de motivación interna del razonamiento, deficiencias en la motivación externa: justificación de las premisas, motivación insuficiente, motivación sustancialmente incongruente y motivaciones calificadas.

Es importante precisar que la debida motivación es parte del debido proceso y que el inciso 5 del artículo 139 de la Constitución está subsumido en el inciso 3 del mismo dispositivo legal, puesto que la doctrina jurisprudencial expedida por la Corte Suprema (2021), Casación n.º 15284-2018-Cajamarca, refiere a la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139, pero no menciona al inciso 5 del referido artículo. En consecuencia, al momento de sustentar el recurso de casación, principalmente cuando estemos ante un doble conforme y ante un caso de afectación a la debida motivación, se tendrá que

invocar, como afectación a la doctrina jurisprudencial, la infracción normativa del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución o, en su defecto, precisar la subsunción que existe del inciso 5 al inciso 3 del mencionado artículo.

3. EL PRINCIPIO DEL DOBLE CONFORME Y LA EXCEPCIÓN DE PROCEDENCIA DEL RECURSO DE CASACIÓN

El denominado doble conforme es un principio aplicado en otras ramas del derecho, así como en sede contencioso administrativo, en donde por ley expresa, el recurso de casación no procede cuando las resoluciones de segundo grado confirmen las de primera instancia (véase el TUO de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, art. 34, inciso 3, numeral 3.2.), inclusive, también es aplicado en materia penal (véase el Nuevo Código Procesal Penal, artículo 428, inciso 1, literal d.).

Ahora bien, tal como se indicó en la parte introductoria, el recurso de casación en materia laboral ha sufrido algunos cambios. Actualmente, acoge el denominado principio del doble conforme. Este significa que, si tanto en primera como en segunda instancia, han emitido un fallo en el mismo sentido, a favor de una de las partes, resultaría redundante que se ventile en una instancia adicional, esto es, la Corte Suprema, que por su naturaleza es de excepción. Esta es la razón por la cual no procederá el recurso de casación, si la sentencia de segunda instancia confirma la sentencia de primera instancia. No obstante, esta premisa no es absoluta, pues cuenta con dos excepciones: si la resolución recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, o si se resuelven puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

Considero acertada la existencia de excepciones a dicha causal de procedencia del recurso de casación en materia laboral, pues, si bien

en algunos casos pueden existir sentencias de primera instancia que son confirmadas en segunda instancia en donde sí existe una debida motivación y un análisis exhaustivo del proceso, en otros casos no es así, y pueden darse afectaciones al debido proceso, inclusive en segunda instancia.

Asimismo, debe tenerse presente que no se trata de cualquier excepción para que proceda el recurso de casación ante un caso de doble conforme. La propia norma indica que el recurso de casación procederá si la resolución recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema¹, por lo que los recurrentes deben ser bastante claros y argumentar cuál es la doctrina jurisprudencial afectada, o en qué sentido se ha opuesto la sentencia emitida por la Sala Superior a la misma.

Tal como se ha indicado en la sección 2 del presente artículo, una de las causales más invocadas al interponer recurso de casación en materia laboral está relacionada con el debido proceso, y como consecuencia de ello, se expidió la Casación n.º 15284-2018-Cajamarca, ya citada, que establece como doctrina jurisprudencial el criterio para que se configure, como causal denunciada, la infracción del numeral 3) del artículo 139 de la Constitución, relacionada con el debido proceso y tutela jurisdiccional.

Por lo tanto, puede que exista un determinado proceso en el cual tanto en primera instancia como segunda instancia se emita un fallo en el mismo sentido, pero que en ambos casos exista una afectación al debido proceso, en concreto, una infracción del numeral 3 del artículo 139 de la Constitución. Nótese que la mencionada doctrina jurisprudencial es bastante amplia, pues cuenta con 7 defectos o supuestos bien definidos:

1 El listado de doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Suprema en materia laboral se ubica en página web del Poder Judicial: <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f6849c8046efe056982fdafb82dac87c/LISTADO+DE+DOCTRINA+JURISPRUDENCIAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=f6849c8046efe056982fdafb82dac87c>

- a. se carezca de fundamentación jurídica.
- b. se carezca de fundamentos de hecho.
- c. se carezca de logicidad.
- d. se carezca de congruencia.
- e. se aplique indebidamente, inaplique o interprete erróneamente una norma de carácter procesal.
- f. se fundamente en hechos falsos, pruebas inexistentes, leyes supuestas o derogadas.
- g. se aparte de la doctrina jurisprudencial de esta Sala Suprema sin expresar motivación alguna para dicho apartamiento.

En consecuencia, para que se configure la infracción del inciso 3 del artículo 139 de la Constitución, por falta de motivación o motivación indebida de la sentencia o auto de vista, dicha resolución debe adolecer de algunos de los 7 defectos o supuestos ya indicados. Tales defectos deben ser sustentados en el recurso de casación, sin dejar de lado la subsunción que existe del inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, relacionado con la motivación de las resoluciones judiciales, con el inciso 3 del artículo 139 de la carta magna, ya desarrollada en el punto anterior.

Por otro lado, esta excepción a la regla o principio del doble conforme no debe entenderse como una forma de flexibilizar la interposición de recursos de casación en este tipo de casos, sino, por el contrario, que ante un hecho excepcional se interponga este tipo de recurso si se evidencia la afectación de la doctrina jurisprudencial emitida por la Corte Suprema.

4. CASUÍSTICA

En este punto del artículo se desarrollarán algunos casos, a modo de casuística, que en el hipotético caso de que sean declaradas estas

resoluciones como doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema, serían aplicables los supuestos de excepción para admitir la casación, pese a que existe doble conforme en la demanda presentada, en las dos instancias judiciales previas.

Caso 1: Otorgan indemnización por daños y perjuicios a demandante que fue indemnizado por despido arbitrario.

En un proceso laboral recaído en el Expediente n.º 16513-2021, la parte demandante peticiona indemnización por lucro cesante por un periodo en el cual no mantuvo vínculo laboral producto de un despido incausado, y que luego, en un proceso aparte, fue repuesto. Sin embargo, después de la reposición fue despedido de forma arbitraria; en un tercer proceso, se le indemnizó el despido arbitrario por todo el tiempo laborado, es decir, desde su primer ingreso hasta el cese considerando el lapso en el cual no estuvo con vínculo laboral.

Cuando la demandada ejerció su derecho de defensa, indicó que el demandante ya había sido indemnizado por despido arbitrario y que, en aplicación del artículo 38 el Decreto Supremo n.º 003-97-TR, la indemnización tarifada regulada en dicho artículo comprende todo tipo de daño (específicamente el patrimonial). Aunado a ello, se citaron dos casaciones (Casación n.º 10077-2019-Lima Sur y Casación n.º 699-2015-Lima), emitidas por la Segunda Sala de Derecho Constitucional de la Corte Suprema. Estas precisan que el pago de la indemnización por despido arbitrario, regulado en el mencionado artículo, resarce el daño ocasionado, y que, al otorgar daño emergente y lucro cesante, nos encontraríamos ante un enriquecimiento indebido, por lo cual no correspondería doble indemnización.

En dicho proceso, se declaró fundada en parte la demanda, amparando el lucro cesante, omitiendo lo argumentado en la contestación de la demanda y lo oralizado en la audiencia de juzgamiento. Por esta razón, se procedió a apelar la sentencia y, en segunda instancia fue confirmada, sin motivar el extremo más

álvido, que era el pago de la indemnización por despido arbitrario y el lucro cesante.

Conforme se puede advertir, este es un caso de doble conforme, es decir, tanto en primera como en segunda instancia se declaró fundada en parte la demanda. Por lo tanto, si aplicamos los requisitos de procedencia del recurso de casación, el mismo no debería proceder; sin embargo, debido a las excepciones a esta regla, como la oposición a la doctrina jurisprudencial —vinculada, en este caso, al debido proceso—, si se cumple con uno de los requisitos de procedencia.

Caso 2: Vacío en resolver aspecto esencial del proceso

El Expediente n.º 2345-2022 trata de un proceso en el cual se demanda la reposición por despido nulo por la causal de estado de gestación de una trabajadora que mantenía vínculo laboral a plazo fijo, pero que el mismo no fue cuestionado en el proceso. En ese sentido, mientras un contrato de trabajo no sea invalidado por parte de un Juez de Trabajo, mantiene su validez; por ende, la extinción del vínculo laboral por vencimiento de contrato resulta ser válida. En consecuencia, uno de los argumentos de defensa está sustentado en el hecho de que no pueden coexistir dos formas de extinción del vínculo laboral al mismo tiempo y que la Ley n.º 30709 no modifica el artículo 29 del Decreto Supremo n.º 003-97-TR, el cual regula las causales del despido nulo.

Resulta que, en primera instancia, declararon fundada la demanda, cuestionando la continuidad de la causa objetiva del contrato sujeto a modalidad, sin declarar su desnaturalización, ya que procesalmente es inviable por el principio de congruencia procesal y fallo *extra petita*, y que, al no desaparecer la causa objetiva, entonces, se configura el despido nulo. La sentencia fue confirmada por la Sala Laboral, donde dejaron a salvo el derecho de la demandante a cuestionar su contrato de trabajo (desnaturalización), es decir, reconocen la validez del contrato. Sin embargo, no llegan a concluir ni motivar el sustento

de la no posibilidad de coexistencia de dos formas de extinguir el vínculo laboral, pues ¿cómo podría configurarse un despido nulo ante una no renovación de un contrato legamente valido?

Como podemos advertir, estamos ante un caso de doble conforme; sin embargo, en el recurso de casación, deberá sustentarse la excepción a la regla de improcedencia, y argumentarse las razones por las cuales existe una oposición a la doctrina jurisprudencial relacionada con el debido proceso.

Caso 3: Nulidad de sentencia por defectos de motivación

El proceso laboral recaído en el Expediente n.º 5466-2015-0-1601-JR-LA-04 se trata de un caso con acumulación objetiva originaria, es decir, varias pretensiones; entre las principales, están el reintegro por descuento indebido, el pago de horas extras y el reintegro por discriminación salarial. En primera instancia se declaró fundada en parte la demanda, amparando los tres extremos mencionados y considerando que la relación laboral con el actor era de larga data. En segunda instancia confirmaron la sentencia, entonces, se procedió a interponer un recurso de casación; una de las principales causales interpuestas fue la infracción al inciso 5 del artículo 139 de la Constitución, esto es, relacionado con la motivación de las resoluciones judiciales.

Si bien es cierto que se trata de un proceso dado antes de la modificación de las causales de procedencia del recurso de casación en materia laboral, lo que debemos recalcar es el desarrollo de la doctrina jurisprudencial relacionado con el debido proceso, así como con la subsunción del inciso 5 en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución desarrollado previamente. Y ocurre precisamente que, en el presente caso, la Corte Suprema declaró fundado el recurso de casación (Casación n.º 11040-2018-La Libertad), anulando la sentencia de vista y declarando insubsistente la sentencia de primera instancia.

En efecto, en dicho proceso, la Corte Suprema indicó que

la instancia de mérito ha incurrido en una falta de motivación (vulneración del debido proceso), toda vez que a efectos de confirmar los extremos otorgados por el Juez de la causa, se ha limitado a precisar, que la parte contraria (demandada) no cumplió con su carga probatoria, aplicando para ello lo prescrito en el artículo 29° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, referida a las presunciones legales que establece el legislador.

Sin embargo, cabe precisar que el debido proceso no se limita a una mera tramitación, sino lo que busca es la emisión de un correcto pronunciamiento fundado en derecho; en tanto, no puede limitarse a señalar la falta de pruebas, cuando existen medios legales y sendos pronunciamientos que pueden coadyuvar a un mejor desarrollo del proceso y esclarecimiento del caso en concreto. (Casación n.º 11040-2018-La Libertad, Considerando octavo)

En ese sentido, advertimos que la Corte Suprema ha ratificado lo resuelto en innumerables recursos de casación; por ello, es necesario emitir doctrina jurisprudencial, en el sentido de que la debida motivación de las resoluciones judiciales es un derecho integrante del derecho al debido proceso.

5. CONCLUSIONES

A modo de conclusión considero que resulta acertado realizar cambios en relación con la procedencia del recurso de casación en materia laboral con la finalidad de que no pierda, como ha sucedido en la práctica, su condición de recurso extraordinario.

Uno de los aspectos resaltantes de la modificación a la NLPT, en cuanto al recurso de casación refiere la Ley n.º 31699 —que entró

en vigencia el 30 de abril de 2023, esto es, 60 días contados desde su publicación, el 1 de marzo de 2023—, es el relativo a la improcedencia del recurso en caso del doble conforme. Consideramos acertado dicha regla, ya que, en muchas ocasiones, la parte vencida presentaba un recurso de casación con fines dilatorios, pese a que, en la norma procesal, el recurso de casación no impide la ejecución de la sentencia, salvo en los extremos pecuniarios vía consignación o carta fianza. Además, esta modificación se condice con el principio de celeridad procesal.

Sin perjuicio de ello, también resulta acertado que existan excepciones a la regla del doble conforme, puesto que, si bien puede haber casos en que, en segunda instancia, se confirme un fallo determinado emitido en primera instancia, también debe considerarse que, como todo acto humano, la sentencia emitida por un colegiado superior puede ser defectuosa, es decir, cometer errores y no cumplir a cabalidad, en algunas ocasiones, con su función de órgano revisor.

Las excepciones para que proceda el recurso de casación en los casos del doble conforme son dos: si la resolución recurrida se opone a la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema o si se resuelven puntos y cuestiones sobre los que exista jurisprudencia contradictoria de las salas laborales superiores.

En estos casos, al margen de sustentar la infracción normativa a la que habría incurrido el fallo de segunda instancia, deberá señalarse cuál es la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema a la que se haya opuesto la resolución recurrida y cómo se ha materializado dicha oposición.

Finalmente, es importante indicar que existe diferencia entre precedente vinculante de la Corte Suprema —al amparo del artículo 40 de la NLPT, que a la fecha no se ha emitido ninguno, con el pleno jurisdiccional supremo laboral en aplicación del artículo 116 del 8 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que no es vinculante— y la doctrina jurisprudencial regulada en el artículo 22 del TUO de la

Ley Orgánica del Poder Judicial. En este último caso, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema ha emitido sendos pronunciamientos. Uno de ellos es el relacionado con el debido proceso, estando subsumido en el mismo la motivación de las resoluciones judiciales.

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2014). El recurso de casación en el nuevo procesal laboral peruano. En G. Quispe y L. Valderrama (eds.), *Nuevas instituciones del proceso laboral* (pp. 233-249). Gaceta Jurídica.
- Congreso de la República (2023). Ley n.º 31699, Ley que Optimiza el Recurso de Casación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 1 de marzo de 2023.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación n.º13931-2017-Del Santa. Lima: 5 de setiembre de 2019. <http://www.solucioneslaborales.com.pe/documentos/Cas.Lab.N13931-2017-DelSanta.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación n.º15284-2018-Cajamarca. Lima: 26 de agosto de 2021. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Casaci%C3%B3n%20Laboral%20N%C2%BA15284-2018-%20CAJAMARCA_LALEY.pdf
- Gamarra, L. (2014). El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En G. Quispe y L. Valderrama (eds.), *Nuevas instituciones del proceso laboral* (pp. 9-39). Gaceta Jurídica.
- Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*, 8(8), 448-449. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993). Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del

Poder Judicial. Lima: 3 de junio de 1993. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/a6d71b8044baf16bb657ff1252eb7eb2/TEXTO+UNICO+ORDENADO+DE+LA+LEY+ORGANICA+DEL+PODER+JUDICIAL.pdf?MOD=AJPERES>

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Decreto Supremo n.º 011-2019-JUS, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27484, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo. Lima: 4 de mayo de 2019.

Poder Judicial del Perú (2018). Expediente n.º 5466-2015-0-1601-JR-LA-04. La Libertad: 27 de marzo de 2018.

Poder Judicial del Perú (2021a). Expediente n.º 16513-2021-0-1801-JR-LA-01. Lima: 13 de diciembre de 2022.

Poder Judicial del Perú (2021b). Casación n.º 11040-2018-La Libertad. Lima: 19 de mayo de 2021.

Poder Judicial del Perú (2022). Expediente n.º 2345-2022-0-1801-JR-LA-03. Lima: 12 de mayo de 2023.

Presidencia de la República (2006 [actualizado al 2023]). Decreto Legislativo n.º 957, Nuevo Código Procesal. Lima: 22 de julio de 2004. <https://lpderecho.pe/nuevo-codigo-procesal-penal-peruano-actualizado/>

Tribunal Constitucional (2006). Expediente n.º 07289-2005-AA/TC. Lima: 3 de mayo de 2006. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07289-2005-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2008). Expediente n.º 00728-2008-PHC/TC. Lima: 13 de octubre de 2008. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00728-2008-HC.pdf>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 193-227

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.777>

¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?¹

Is the ordinary administrative litigation process the best way to resolve legal conflicts in the public labor system and social security?

O processo contencioso administrativo ordinário é a melhor forma de resolver conflitos jurídicos no sistema público trabalhista e previdenciário?

EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO

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

Contacto: ecorrales@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0009-0008-3983-9889>

1 Debo agradecer, por los aportes brindados, a los colegas Dr. Iván Villarreal Balbín, juez titular del Primer Juzgado Permanente Laboral de Huancayo; Dr. Jaime David Abanto Torres, juez titular del Segundo Juzgado Civil de Ate; Dra. Cinthia Quiroz Castillo, jueza del Juzgado de Trabajo de Moyobamba; Dr. Edwin Figueroa Gutarra, juez superior de la Primera Sala Laboral de Lambayeque; y al juez arequipeño Dr. Carlos Polanco Gutiérrez.

RESUMEN

El autor considera que el proceso contencioso administrativo ordinario no es la mejor vía para gestionar las controversias que relacionan a los pensionistas y los trabajadores del régimen laboral público. Por ello, propone que, al igual que la restructuración loable habida en la justicia civil, a partir de la experiencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se adopte el proceso oral por audiencias mediante el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones, y que se redistribuyan las competencias de los casos recurrentes, fáciles, de menor complejidad y cuantía, a los jueces de paz letrado, atendiendo a la naturaleza alimentaria de tales pretensiones y a la urgencia en su resolución, hasta cuando nuestro ordenamiento procesal los incorpore legislativamente.

Palabras clave: celeridad; oralidad; proceso por audiencias; contencioso administrativo laboral.

Términos de indización: procedimiento legal; conflicto laboral; régimen jurídico; seguridad social (Fuente: Tesoro Unesco).

ABSTRACT

The author considers that the ordinary administrative litigation process is not the best way to manage the controversies that relate to pensioners and workers of the public labor regime. Therefore, it proposes that, like the laudable restructuring in the civil justice system, based on the experience of the New Labor Procedure Law, the oral process by hearings be adopted through the intensive use of information and communication technologies, and that the competences of the recurring cases be redistributed, easy, less complex and amount, to the justices of the peace lawyer, taking into account the food nature of such claims and the urgency in their resolution, until our procedural system incorporates them legislatively.

Key words: celerity; orality; process by hearings; administrative labor litigation.

Indexing terms: legal procedure; labour disputes; legal systems; social security (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O autor considera que o processo administrativo ordinário não é a melhor forma de administrar as controvérsias que dizem respeito aos aposentados e trabalhadores do regime público de trabalho. Por isso, propõe que, assim como a louvável reestruturação do sistema de justiça civil, com base na experiência da Nova Lei de Processo do Trabalho, a oralidade processual por audiências seja adotada por meio do uso intensivo de tecnologias de informação e comunicação, e que as competências dos casos recorrentes sejam redistribuídas, Fácil, menos complexo e de montante, aos Juízes de Paz advogados, tendo em vista a natureza alimentar de tais demandas e a urgência em sua resolução, até que nosso sistema processual as incorpore legislativamente.

Palavras-chave: celeridade; oralidade; processo por audiências; contencioso administrativo trabalhista.

Termos de indexação: procedimento jurídico; litígio laboral; regime jurídico; segurança social (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 02/02/2023

Revisado: 22/05/2023

Aceptado: 31/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

Uno de los grandes avances en el servicio de justicia para la resolución de los conflictos jurídicos laborales fue el nuevo modelo cooperativo del proceso oral por audiencias, con roles inquisitivo del juzgador y dispositivo atenuado de las partes procesales, que se viene implementando desde la vigencia gradual de la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT). En este proceso se tramitan las demandas que entablan las partes de la relación laboral, sea individual o colectiva, en el régimen laboral privado, así como también las demandas de los pensionistas adscritos al sistema privado de pensiones.

No obstante, los empleados del régimen laboral público y régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) tienen que recurrir a los *iter* que prevé el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo (LPCA). Esta, sin embargo, no es la mejor vía, ya que, como veremos, su modelo predominantemente escriturado no realiza plenamente los principios procesales laborales.

Lo mismo sucede con los trabajadores pertenecientes al RECAS y los pensionistas del Sistema Nacional de Pensiones y del régimen del Decreto Legislativo n.º 20530. La falta de un modelo procesal adecuado para esta población vulnerable ocasiona que tengamos reglas dispersas creadas por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (TC) y la Corte Suprema (CS), que es menester unificar y ordenar en un solo capítulo normativo procesal, que a nuestro criterio debe incorporarse en la NLPT. No obstante, mientras ello no suceda, existe una solución provisional mediante el cambio de modelo procesal en el contencioso administrativo.

Antes bien, debemos recordar que las reclamaciones en materia laboral y pensionaria tienen no solo particularidades de forma y la exigencia de rapidez en su tutela por la naturaleza de la pretensión de carácter alimentario en cuestión, sino también por los principios

especiales que deben regir en este proceso social, los cuales surgen del principio protector o tuitivo laboral en su manifestación procesal. Al respecto, Pasco (2008) decía que “la relación laboral no se da entre partes iguales, sino, por el contrario, netamente desiguales. Esa desigualdad, que en la relación sustantiva se manifiesta en la subordinación que somete al trabajador al control y la dirección del empleador, se traslada y aun exacerba en la relación procesal entre ellas” (p. 518).

Sin embargo, la vía procesal estelar que prevé la LPCA no es la más idónea para atender la urgencia en las peticiones de los trabajadores y pensionistas, que no pocos de ellos litigan en la tercera edad, tanto así que el presidente del Poder Judicial, Dr. Javier Arévalo Vela, mostró su preocupación en una declaración periodística.

[S]obre los procesos judiciales de los jubilados, señaló que un gran problema es la negativa del Estado a cumplir con las sentencias sobre pensiones. Indicó que estos procesos judiciales suelen demorar muchos años y obtener una sentencia favorable en última instancia no asegura el cobro de los beneficios laborales, pues el Estado demora la ejecución de la sentencia, presentando una serie de recursos. “La ejecución de una sentencia se convierte en un martirio”, indicó. (“Presidente del Poder Judicial propone régimen especial”, 2023, p. 7)

A fin de brindar aportes en la solución de tal problemática, este artículo tiene el propósito de exponer las razones que justifican nuestra propuesta. Consideramos que, en la gestión de estos conflictos laborales y pensionarios, la justicia contenciosa administrativa revisora y de plena jurisdicción debe adoptar el modelo del proceso oral por audiencias, incorporando el uso intensivo de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TIC). Además, debe redistribuirse racionalmente las competencias de los casos recurrentes, fáciles, de menor complejidad y cuantía a los jueces de paz letrado, atendiendo

a la naturaleza alimentaria de tales pretensiones y a la urgencia en su resolución, bajo la nueva concepción del despacho judicial modular, hasta cuando nuestro ordenamiento procesal los incorpore legislativamente.

2. LOS PRINCIPIOS PROCESALES LABORALES

El derecho como regulación social para garantizar la paz social y defender la libertad, igualdad y justicia con seguridad jurídica comprende un conjunto de principios y reglas. Tales principios constituyen mandatos de optimización que contribuyen a interpretar reglas y llenar vacíos normativos, crear derecho desde la jurisprudencia y brindar contenido a los conceptos jurídicos indeterminados. Además, son directrices generales para el legislador, y de utilidad para resolver un conflicto de colisión normativa mediante el juicio de ponderación de principios. Por último, constituyen una fuente del derecho. Todo lo anterior, bien se resume en la triple misión que explica Arévalo (2023):

- a. **Informativa:** pues, sirven de fuente de inspiración al legislador al momento de elaborar la norma jurídica en materia de trabajo.
- b. **Normativa:** porque cumplen un papel de fuente supletoria ante los vacíos o deficiencia de la legislación.
- c. **Interpretativa:** actúan como un criterio orientador para quien pretende interpretar las normas laborales. (p. 87)

En lo que concierne a las reglas, podemos decir que, a diferencia de la abstracción de los principios, aquellas son concretas, ya que regulan con precisión ciertos actos y conductas positivas o negativas de las personas, siempre de relevancia jurídica. Por ello, sus elementos están constituidos por un supuesto de hecho específico, y, de darse en la práctica social de las personas, acarreará determinada consecuencia jurídica que estas deberán acatar. En cuanto a la hermenéutica de tales

reglas, la dogmática ha previsto los métodos clásicos de interpretación, a los que habría de agregar los propuestos por el derecho constitucional, a saber:

Los métodos de interpretación constitucional no se agotan en aquellos criterios clásicos de interpretación normativa (literal, teleológico, sistemático e histórico), sino que abarquen, entre otros elementos, una serie de principios que informan la labor hermenéutica del juez constitucional tales como el de unidad de la Constitución, concordancia práctica, corrección funcional, función integradora y de fuerza normativa de la Constitución. (Tribunal Constitucional, 2005, pp. 6-7)

Por cierto, la interpretación de las reglas se realiza desde los principios y valores constitucionales, lo cual facilita fijar la premisa normativa a fin de operar el juicio de subsunción; finalmente, se organizan en pirámide normativa (Constitución Política del Perú, art. 51), por lo que admite el control jurisdiccional constitucional de validez para determinado caso concreto o su expulsión del ordenamiento jurídico. Siguiendo a Arévalo (2015), los principios procesales laborales son los siguientes:

1. Principio de inmediación;
2. Principio de oralidad;
3. Principio de concentración;
4. Principio de celeridad;
5. Principio de economía procesal;
6. Principio de veracidad;
7. Principio de socialización del proceso;
8. Principio de sencillez;
9. Principio de *pro actione*;

10. Principio del debido proceso;
11. Principio de tutela jurisdiccional;
12. Principio protector;
13. Principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio;
14. Principio de lealtad procesal; y
15. Principio de gratuidad. (pp. 539-554)

A los cuales, Toledo (2020) agrega otros más, a saber:

- Principio inquisitivo (dispositivo atenuado);
- Principio de inversión de la carga de la prueba;
- Principio de irrenunciabilidad de derechos;
- Principio del *in dubio pro operario*; y
- Principio de razonabilidad. (pp. 19-46)

A la sazón, concentrémonos en el **rol protagónico del juez en el desarrollo e impulso del proceso laboral**, que ha consagrado el artículo 3, segundo párrafo, del Título Preliminar de la NLPT, y que bien lo podemos situar en el principio de dirección judicial del proceso e impulso de oficio, según Arévalo (2015), o en el inquisitivo anotado por Toledo (2020). Sin embargo, la directriz del artículo 3 sobre la función jurisdiccional protagónica los desborda. En efecto, la definición literal de *protagonismo* es el “afán de mostrarse como la persona más calificada y necesaria en determinada actividad” (Real Academia Española [RAE], 2001a, p. 1848), y *protagonista* en su segunda acepción, es la “persona (...) que en un suceso cualquiera desempeña la parte principal” (RAE, 2001b, pp. 1848-1849), por último, *protagonizar* denota “desempeñar el papel más importante en cualquier hecho o acción” (RAE, 2001c, p. 1849).

En términos procesales, el Código Procesal Civil (CPC), en su artículo 2 del Título Preliminar también contempla al juez como director e impulsor. A su vez, el principio inquisitivo no solo aplica para los procesos laborales, sino para todo un modelo procesal que viene desde la edad media, recordemos las Siete Partidas del Rey Alfonso el Sabio (1265 d.C.), en particular la Partida Tercera, Ley 11, Título IV, que al juzgador le estableció el deber investigativo de “saber la verdad del pleito por cuantas maneras pudiese” (Maraniello, 2012, pp. 52-53). Como se sabe, este configuró el modelo procesal de la justicia peruana desde el virreinato español con los tribunales eclesiásticos de la Real Audiencia y de la Santa Inquisición, fundantes de la cultura jurídica del *civil law* en la concepción del tercero imparcial en la impartición de justicia europeo continental.

Por ende, si debemos configurar un principio específico para el proceso laboral, este sería el **principio del juzgador protagónico**, que no solo implica dirigir las audiencias, impulsar el proceso y ser inquisitivo en la búsqueda de la verdad, sino también en la gestión del conflicto judicial laboral y pensionario de trascendencia estructural, empero, funcional al Estado social² que consagra el artículo 43 de la Constitución. Además, el principio supone desplegar un conjunto de facultades y dispositivos procesales que la ley le otorga. Esto es, el juez debe ser activo y no pasivo en todas las fases del proceso; optimizar las garantías de acceso a la justicia; ser proactivo en la conciliación, estimulador del debate de posiciones de las partes, interrogándolos oral y directamente en cualquier momento procesal; ser dinámico en

2 Sobre el Estado social, en el Expediente n.º 0008-2003-AI/TC, se dice lo siguiente: “El Estado social y democrático de derecho, como alternativa política frente al Estado liberal, asume los fundamentos de éste, pero además le imprime funciones de carácter social. Pretende que los principios que lo sustentan y justifican tengan una base y un contenido material. Y es que la libertad reclama condiciones materiales mínimas para hacer factible su ejercicio. Por ejemplo, la propiedad privada no sólo debe ser inviolable, sino que debe ejercerse en armonía con el bien común, y dentro de los límites de la ley. La seguridad e igualdad jurídicas requieren de una estructura económica adecuada que haga posible estos principios” (Tribunal Constitucional, 2003, sección Aspectos teológicos del Estado social y democrático de derecho, numeral 12).

la actuación probatoria, incluso de oficio, para descubrir y obtener la información más cercana a la verdad de los hechos, motivando sus decisiones desde la Constitución y la Convención, optimizando los derechos del trabajo y la seguridad social a la luz de los principios sustantivos laborales en especial el tuitivo y el de progresividad y no regresividad, impartiendo justicia inmediatamente de concluido los alegatos finales, hasta el logro de la real efectividad de lo ordenado en la sentencia firme. Todo ello supone también poseer habilidades en las técnicas de la oralidad y de la gestión del despacho judicial modular.

Lo anterior también se enlaza con el no pocas veces mal interpretado “activismo judicial” en los procesos orales por audiencias de actuación concentrada y de tratamiento asimétrico socializado, cuyo advenimiento disruptivo frente al “garantismo” y al proceso tradicional escriturado, Sumaria (2021):

En América Latina, ha surgido un debate respecto a los modelos procesales (...) en las denominadas posiciones “activistas” y “garantistas”, que derivan de las escuelas “publicistas” y “privatistas”; y se ha enmarcado en el interés de interpretar la garantía del debido proceso en un debate particular suscitado entre la corriente “garantista”, que interpreta dicha garantía con la mínima intervención del juez, y “activismo” judicial que promueve en contrario un extenso protagonismo judicial orientado hacia la eficacia del proceso. (pp. 44-45)

Sobre este nuevo paradigma de la justicia laboral oral, célere, transparente, imparcial, fundada en derecho e impartida con igualdad, con aplicación de las nuevas TIC —notificaciones, mesas de partes y expediente digital electrónicos, audiencias virtuales, entre otros productos periféricos innovadores—, nos ilustra la Casación Laboral n.º 7372-2012-La Libertad:

Primero: (...) que con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se reestructuró el proceso judicial laboral, estableciéndose nueva competencia por materia y cuantía de la demanda; menor número de actos procesales; legitimaciones especiales; notificaciones electrónicas; inexigibilidad del agotamiento de la vía administrativa, salvo cuando exista un tribunal u órgano administrativo *ad hoc*, privilegiándose a la igualdad material y procesal entre las partes; al fondo sobre la forma; a la interpretación de los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable a la continuidad del proceso laboral; con un mayor énfasis en la observancia de los Jueces de los derechos fundamentales a un debido proceso y a una tutela jurisdiccional efectiva y eficaz, en estricto cumplimiento de los principios *pro homine*, *pro operario*, *pro actione*, debida motivación, congruencia, dirección del proceso, oralidad, intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, veracidad, socialización, razonabilidad, entre otros; pero principalmente el propósito de dicha reestructuración fue una real modernización del proceso laboral, privilegiando la igualdad procesal de las partes, la efectividad en la resolución de controversias laborales; y el resguardo de los derechos fundamentales de los trabajadores. En ese objetivo, los Jueces laborales deben romper el paradigma de procesos ineficaces, dando prevalencia a una tutela jurisdiccional realmente efectiva, apostando por la nueva dinámica contenida en la Ley laboral en comento. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2013, pp. 3-4)

De lo anterior, queremos destacar la oralidad en la gestión del nuevo proceso laboral, que permite a su vez que la concentración y la intermediación contribuyan a la sencillez y la rapidez en su resolución. De esta forma, se cristalizan los principios de economía, veracidad

y publicidad procesal. Sobre el particular, Navarrete (2020) destaca lo siguiente:

El litigio laboral ha encontrado en la oralidad, quizá, el mayor aliado para alcanzar los fines del proceso. (...) Que haya sido elevado a la calidad de principio implica el reconocimiento de su alto valor, como una pauta importante (...) Que se haya considerado como instrumento (operacional) permite garantizar su real aplicación a favor de los litigantes y la justicia en sí misma. (...) La oralidad fue base de la reforma que originó la NLPT frente a los desmanes originados por la “falsa oralidad” que acompañó a la Ley N° 26636. (p. 16)

Ahora, corresponde evaluar si los principios del derecho procesal del trabajo son posibles de realizar en el proceso contencioso administrativo ordinario, en relación con las materias que surgen en materia laboral y previsional en el ámbito público.

3. LIMITACIONES DEL PROCESO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO ORDINARIO EN MATERIA SOCIAL

Como se sabe, el proceso contencioso administrativo tiene por objeto que las resoluciones administrativas que causan estado sean susceptibles de impugnación en sede judicial (Constitución Política del Perú, art. 148). La finalidad es el “control jurídico por el Poder Judicial de las actuaciones de la administración pública sujetas al derecho administrativo y la efectiva tutela de los derechos e intereses de los administrados” (Congreso de la República, 2001, art. 1). Tal finalidad se sintetiza en el principio revisor y, a su vez, en el de plena jurisdicción, que atiende a toda otra pretensión de protección de los derechos del accionante, cuyo modelo procesal publicista es uno predominantemente escrito; según la LPCA (art. 2), sus principios son los siguientes:

- a. Principio de integración
- b. Principio de igualdad procesal
- c. Principio de favorecimiento del proceso
- d. Principio de suplencia de oficio

Como podrá apreciarse, estos principios son insuficientes para modelar el proceso en materia laboral pública y pensionaria, pues el primero es uno de hermenéutica jurídica. El segundo refiere a la igualdad de trato, propio para adversarios que podrían tener potencialidades equivalentes en la defensa de sus intereses, como es la “igualdad de armas” entre la gran empresa que litiga con la supervisora estatal sobre la negación de alguna licencia o permiso; o cuando el administrado reclama la aplicación de una multa indebida en su actividad comercial, etc. Lo que no prevé es el caso del trabajador, y menos del pensionista, donde la asimetría de estos y el poder público saltan a la vista.

En el régimen laboral privado, al suceder lo mismo con el trabajador, como contratante vulnerable, la NLPT estableció no tanto la directriz genérica de la igualdad procesal, sino una desigualdad compensatoria a favor del más débil de la relación de trabajo y previsional. La finalidad era nivelar a los adversarios en la defensa de sus pretensiones durante la controversia laboral y previsional, al prever como fundamentos que, “en todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes” (Congreso de la República, 2010, art. 3), y que en buena cuenta materializa el principio de socialización del proceso.

Para ello, la NLPT ha previsto un conjunto de instituciones procesales para cristalizar el principio protector en la socialización del proceso laboral, como son las reglas especiales de comparecencia y de legitimación (arts. 8 y 9), la defensa pública de la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad que trabajan (art.

10), la presunción de certeza por no contradicción (art. 19, párr. 2), no exigibilidad del agotamiento de la vía administrativa (art. 20), la prueba de oficio (art. 22), la presunción de laboralidad (art. 23.2), la inversión de la carga de la prueba (prueba dinámica) y la prueba por indicios (art. 23.5), las presunciones legales derivadas de la conducta de las partes (art. 29), el test de disponibilidad de derechos de un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso (art. 30), la decisión *ultrapetita* (art. 31) y la casación sin efecto suspensivo (art. 38). Es verdad que algunas de estas instituciones procesales también están contempladas en la LPCA y en el ahora último reformado Código Procesal Civil (CPC), empero, no así la prueba por indicios, la presunción de laboralidad y la decisión *ultrapetita*, por solo mencionar las más destacables, que rigen especialmente para los procesos laborales de la NLPT. Cabe recordar que el CPC considera la prueba por indicios como un sucedáneo probatorio tanto al indicio como a la presunción judicial (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 1993, art. 275).

Queda claro, entonces, que el proceso ordinario que contempla la LPCA no es la idónea ni adecuada para ventilar los conflictos y las incertidumbres jurídicas derivadas del contrato de trabajo en el régimen laboral público y el protegido por la Ley n.º 24041, la contratación administrativa de servicios y de la seguridad social en el sector público.

4. RESTRUCTURACIÓN DEL PROCESO ORDINARIO DE LA LPCA EN LO LABORAL Y PENSIONARIO

En principio, lo ideal sería que la NLPT comprenda también la conflictividad en cuestión; empero, mientras ello no suceda, por el momento no cabe otra opción que reestructurar el procedimiento ordinario de la LPCA en materia laboral y pensionaria, y pasar de un modelo predominantemente escrito a uno oral por audiencias. Este sector en la administración de justicia está padeciendo los mismos males que aquejaban a la justicia civil, como bien relata Sumaria (2021), quien

ha demostrado que la carga procesal que soporta la administración de justicia crece alrededor de un 4.5 % anualmente, por lo que destaca la importancia de atacar la problemática no solo quedándonos en la exigencia de un mayor número de órganos jurisdiccionales, de personal y recursos materiales, sino principalmente cambiando el modelo procesal, por uno más célere, informal, simple y sin ritualismos, lo cual no requiere grandes financiamientos ilusorios en época de austeridad. Así, Sumaria (2021) nos advierte también lo siguiente:

De no tomarse las medidas pertinentes, año a año, la brecha entre la carga procesal y la capacidad de resolución del Poder Judicial será creciente, es por ello que existe la imperiosa necesidad de dar solución al problema referido sobre la excesiva carga procesal, la cual debe ser conceptualizada de forma integral considerando sobre todo la gestión del proceso y despacho judicial, (...).

La solución que se pretende dar con la implementación de la oralidad no implica necesariamente una modificación legislativa, ni una dotación extraordinaria de mayores recursos, o crear más dependencias judiciales transitorias, sino se orienta a la implementación de un modelo de despacho judicial sobre la base de un proceso civil realizado en audiencias con un sistema oral que propicie de esta forma celeridad y descarga procesal. (pp. 28-29)

De este modo, el proceso ordinario en el PCA, en primera instancia, se reconduciría hacia la oralidad mediante la audiencia preliminar³ y la audiencia de juzgamiento, con la opción, en la mayoría

3 “Al constituirse la audiencia preliminar en un momento multipropósito y multifuncional, las funciones mencionadas no son segmentadas, sino que se retroalimentan o sirven de *feedback* entre sí. De esta forma, a través de una comunicación efectiva, que es la real dimensión que toma la oralidad en este modelo de proceso, las partes en el escenario de la audiencia preliminar transmiten y reciben información de calidad para construir la relación de conflicto y el mecanismo de comunicación más adecuado y poder tentar una solución negociada. En un segundo momento a este inicial no solo será para la presentación oral de las pretensiones,

de los casos, de resolver la controversia en audiencia única mediante el juzgamiento anticipado. Sobre este particular, ya existe experiencia sistematizada en la praxis de la NLPT, como se colige de la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ, que aprobó el “Protocolo de actuación en audiencias de conciliación y juzgamiento anticipado”, en cuyo numeral 8, primer párrafo, dice: “El juez realizará un juzgamiento anticipado cuando haya habido o no contestación de la demanda, advierta que la cuestión debatida es solo de derecho o que siendo de hecho no haya necesidad de actuar medio probatorio alguno” (p. 9).

Asimismo, en esta propuesta, resulta clave una redistribución de competencias racional y compatible con la naturaleza de las pretensiones. Esto es, facultar a los juzgados de paz letrados para que conozcan las materias de baja complejidad y menor cuantía en aquellos litigios en que las altas cortes y el TC han establecido jurisprudencia uniforme y reiterada, haciendo de ello casos fáciles de resolución en serie, de manera que el proceso concluya en doble instancia con la sentencia del juez especializado o mixto. Como están las cosas actualmente, es posible que, por la impugnación de una sanción de amonestación o un reintegro diminuto de algún beneficio, entre otros litigios de menor cuantía y complejidad, las causas tramitadas en la LPCA suban hasta la Corte Suprema.

En efecto, ha sido el caso de una viuda, que pidió se le incremente su pensión —por la suma de S/100.00— por un corto periodo; la mujer viene litigando por más de tres años, y ahora sigue en trámite en la primera Sala Constitucional y Social Transitoria mediante la Casación n.º 31347-2022. Igualmente, un extrabajador del Hospital de Barranca ha pedido el pago de sus vacaciones truncas

sino para el sustento de estas determinándose el objeto de la controversia, y finalmente dicha información servirá para la determinación del objeto de la prueba, que implica la presentación de las hipótesis probáticas, y la selección de los medios de prueba adecuados y necesarios” (Sumaria, 2021, p. 14).

por 4 meses y 25 días de servicios y, pese a ser una pretensión de bajo monto, continua litigando por más de 4 años en la Casación n.º 32322-2022. También, existe un tercer caso parecido: un trabajador ha demandado a EsSalud por el reembolso de subsidio por incapacidad de 70 días, como es de verse en la Casación n.º 35188-2022. Y así como estos, existen una gran cantidad de casos simples, en los que la discusión es de puro derecho, ya que se circunscribe si tal bonificación o beneficios debe calcularse con la remuneración total o remuneración total permanente, y que siguen llegando a las Salas Supremas, aun cuando existe jurisprudencia pacífica en el TC y en la CS, en el sentido que dichos beneficios se liquidan con base en la remuneración total. Precisamente, para evitar la excesiva carga procesal en sede casatoria de la NLPT, también, en el Noveno Pleno Jurisdiccional Supremo en materias laboral y previsional, se estableció en el acuerdo 1.2:

Los juzgados de paz letrados laborales son competentes para conocer, en la vía del proceso abreviado laboral, las pretensiones de impugnación de sanciones disciplinarias distintas al despido, dentro de una relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada, con excepción de los derechos vinculados a la protección de la libertad sindical. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2022, p. 3)

En cambio, los casos de mediana complejidad lo asumirían los jueces mixtos o especializados, mientras que solo las controversias de gran complejidad o casos difíciles, de cuantía elevada y trascendencia social, subirían a la CS. En esta tarea ayudaría mucho la última reforma de la casación civil que se estableció mediante la Ley n.º 31591, que como se sabe es de aplicación supletoria al PCA en aquello que su Ley no regula específicamente; y, si a esta le agregamos el cambio copernicano que propone el Anteproyecto del Código Procesal Civil, entonces, apreciamos que estamos en un proceso de transición del

modelo de corte de casación como tercera instancia al modelo de corte de precedentes.

5. TIEMPO DE DECISIONES

Mientras tanto qué se puede hacer con la abundancia de expedientes en lo contencioso administrativo que siguen subiendo a la Corte Suprema en materia laboral y pensionaria, en un número anual de alrededor de 16 000 recursos, que cada sala que conoce este tipo de impugnaciones deberá resolver. A estos debe agregarse la gran cantidad de recursos de nulidad por denegatoria de la casación, debido al restablecimiento de la facultad de las salas superiores para calificar la admisibilidad y procedencia de tal impugnación.

Aquí se abren dos rutas en su tratamiento. La primera es de factura positivista y de rigidez dogmática, que solo se lamenta del abarrotamiento de expedientes y se consuela señalando que no queda otro camino que seguir resolviendo la excesiva carga procesal hasta que se produzca la reforma legislativa. Lo que se espera de esta reforma es que termine por configurar en nuestras cortes de vértice el modelo de precedentes; y que, en las instancias de mérito, se establezca el proceso oral por audiencias, aun cuando la demora en su resolución incumpla el deber del plazo razonable, al que se alude en el artículo 14.3.c del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (“A ser juzgado sin dilaciones indebidas”); el artículo 8.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos (“Toda persona tiene derecho a ser oída con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal”). Este plazo razonable, de acuerdo con las sentencias del Tribunal Constitucional (2009, 2010), es un componente fundamental del derecho del debido proceso.

Y lo más grave aún es lo que nos advierte Sumaria (2021). Como señala el autor, si el PJ no adopta medidas inmediatas, la bola de nieve de la morosidad judicial se irá incrementando, con los

perjuicios para los justiciables y la legitimidad del Estado peruano, la imagen institucional, la salud en el trabajo de la magistratura ante la excesiva carga procesal, y la postergación de tutela jurisdiccional efectiva tanto para trabajadores y pensionistas en cuanto al goce oportuno de sus derechos laborales y de la seguridad social, e incluso para el empleador público que incrementa innecesariamente su deuda social. Por ende, debemos de recordar a Nieto (2003, como se citó en Monroy, 2023), quien señaló: “En otras palabras: al jurista responsable no le basta con constatar las deficiencias de una ley y llorar sobre ellas pidiendo al cielo que venga un Parlamento más sabio para que remedie las cortedades del precedente, sino que ha de tener el coraje para proponer por sí mismo las soluciones que considere oportunas en la confianza de que algún día serán asumidas por la jurisprudencia y por la legislación” (p. 312).

Felizmente, una postura pospositivista (Atienza), neoconstitucional (Alexy), principialista (Dworkin), de textura abierta del derecho (Hart) y dúctil (Zagrebelsky), que propone una magistratura activista (Monroy), formalista valorativa (De Oliveira) y protagónica (Pasco) en la justicia laboral, en la época de los derechos (Bobbio), nos dirá que no es así, que es posible mediante la jurisprudencia y la política jurisdiccional institucional. Ante el defecto de la norma procesal, es factible desde los plenos jurisdiccionales supremos establecer reglas procesales transitorias hasta que se produzca la modificación legislativa, luego de una ponderación de derechos y principios. Por un lado, se ponderaría la tutela realmente efectiva, el plazo razonable, el peligro de colapso del sistema de justicia laboral y pensionario; y, por otro lado, el derecho a no ser sometido a procedimiento distinto de los previamente establecidos. Ambas opciones estarían en el derecho continente al debido proceso (art. 139.3 de la Const.). A nuestro criterio, priman los primeros, porque las juezas y los jueces no podemos dejar de administrar justicia por vacío o deficiencia de la ley —no solo en

lo material, sino también procesal—, según prevé el artículo 139.8 de la Constitución que nos rige. No se puede negar el colapso del proceso contencioso administrativo para atender la gran demanda de acciones en lo laboral público y de la seguridad social, debido a la política que han adoptado no pocas entidades públicas: judicializar las reclamaciones en estas materias, el abuso en el uso de los medios impugnatorios por los procuradores públicos y la mala práctica de desacatar la jurisprudencia consolidada del TC y la CS, con interpretaciones restrictiva de derechos laborales y de la seguridad social. A todo ello habría que agregar las serias fallas estructurales y funcionales que contiene el modelo procesal de la LPCA, a tal punto que Monroy (2023) ha llegado a concluir lo siguiente:

15. [...] Los jueces del contencioso administrativo peruano deben ser conscientes de que la normativa con la que cuentan es esquizofrénica, en tanto anuncia una tutela subjetiva, pero a su vez mantiene una regulación que afianza la vigencia de una tutela objetiva (exigencia de vía previa, silencio administrativo negativo, etc.). En este escenario, resulta imprescindible contar con un juez activo que, mediante sus decisiones, persiga que se concreten los fines que el legislador proclamó en su Exposición de Motivos. (p. 344)

Por lo demás, es palmaria la crisis del sistema casatorio. Por lo tanto, es imperioso e ineludible adoptar medidas transitorias para mitigar la problemática hasta que los Anteproyectos del Código Procesal Civil y de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se conviertan en ley y, en definitiva, resuelvan tal crítica situación en la administración de justicia laboral y pensionaria. Para este fin, contamos con los precedentes vinculantes, y los plenos casatorios (CPC, art. 400) y jurisdiccionales supremos, siendo estos últimos también vinculantes —gracias a la última modificatoria del artículo 112 del TUO de la Ley

Orgánica del Poder Judicial (LOPJ), mediante la Ley n.º 31591—, y que se han venido utilizando en la optimización en varios aspectos del derecho laboral y procesal laboral, por ejemplo, para optimizar el acceso a la justicia a través de la flexibilización del requisito de procedencia de la demanda, referido al agotamiento de la vía administrativa, mediante el Tercer Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional⁴.

6. OPINIÓN DE LOS JUECES

Como es de apreciarse, las herramientas para la implementación de la reforma en el contencioso administrativo están dadas. Dependerá entonces no solo de la voluntad de la Corte Suprema de la República y del Consejo Ejecutivo del PJ, sino también de los propios jueces y juezas. Siguiendo el ejemplo de la justicia civil, que nos recuerda Sumaria (2021), estimemos:

[E]sta reforma fue iniciada por el mismo Poder Judicial, sin esperar una nueva ley o un nuevo Código Procesal Civil, sin presupuesto adicional otorgado por el Poder Ejecutivo, y que tuvo como estrategia que fue realizada de “abajo hacia arriba”, es decir, no hubo una imposición de un modelo, sino que voluntariamente cada corte superior, y de manera democrática, decidiendo entre sus miembros, ha optado y solicitado su ingreso al modelo oral civil, pero, a su vez, con el compromiso de un cambio de modelo de gestión de despacho judicial asumido con sus propios recursos. (p. 13)

4 En cuyo tema 2.1, se aprobó lo siguiente: “El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración, ya sea que peticione el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento” (Corte Suprema de Justicia de la República, 2015, pp. 2-3).

Precisamente, para conocer la opinión de los jueces, hemos consultado al Dr. Iván Villarreal Balbín, juez titular del Primer Juzgado Permanente Laboral de Huancayo, que conoce en exclusividad los procesos contenciosos administrativos laborales y pensionarios, quien absolvió el cuestionario siguiente:

¿Aproximadamente, cuántos procesos tiene tu juzgado?

El Primer Juzgado Laboral de Huancayo tiene a la fecha un promedio de más de **cinco mil expedientes** (trámite y ejecución).

¿Para darle mayor celeridad en la resolución de los procesos, aparte de la solución ideal de crear un número mayor de juzgados de su especialidad, sería una buena opción adoptar el proceso oral por audiencias en los casos que conoce?

Sería una buena opción optar por la oralidad, pero ello involucraría tener más juzgados y personal de apoyo por la gran carga procesal que se maneja.

Si la respuesta es positiva, ¿qué dificultades habría para conseguir el objetivo de mayor celeridad?

Las dificultades serían:

- Falta de juzgados, solo se cuenta con el Cuarto Juzgado Laboral de Huancayo y un Juzgado Transitorio Laboral, aun así, la carga procesal se viene incrementando.
- Falta de asistentes en despacho y técnicos judiciales.
- Falta de mobiliario moderno.
- Implementación del EJE [Expediente Judicial Electrónico] en contencioso administrativo.
- Capacitación a jueces y personal jurisdiccional.

¿Estaría de acuerdo con que se amplíe la competencia de los juzgados de paz, para que conozcan los casos fáciles, de menor cuantía y complejidad, de manera que no tengan que subir en casación?

Sería una excelente alternativa que los juzgados de paz letrado conozcan pretensiones de mínima cuantía, por ejemplo: subsidios por fallecimiento y luto, asignaciones por años de servicios o pago de suma ínfimas, como pago de remuneraciones, aguinaldos, escolaridad, entre otros. Con ello se descargaría en parte la carga que se tiene.

Le comento que el ETI [Equipo Técnico de Implementación] laboral propuso que, este año 2023, la especialidad del contencioso administrativo laboral en Huancayo se convierta en un modelo corporativo. Existe incluso presupuesto para ello. A la fecha se viene adecuando el local en el que laboraremos, con el sistema corporativo, pero no de oralidad, sino de modernizar los despachos con ese sistema, es decir, tener una administradora, especialistas en calificación, trámite y ejecución.

Adicionalmente, a los casos recurrentes y sencillos que anota el Juez Villarreal, en la Primera Sala Constitucional y Social Transitoria se han identificado hasta 24 temas. En estos existe uniforme y reiterada jurisprudencia, varios de ellos de puro derecho, por ejemplo, cuando se pretende el pago o reintegros de la bonificación por preparación de clases; pago por el correcto cálculo de la transitoria para homologación; pago de asignación por movilidad y refrigerio en S/5.00 diarios conforme al Decreto Supremo n.º 025-85-PCM o con la Resolución Ministerial de Agricultura n.º 419-88; recálculo de la Bonificación diferencial artículo 184 de la Ley n.º 25303 concordado con el artículo 53.b del Decreto Legislativo n.º 276; pago de reintegro de asignación por cumplir 20 o 30 años de servicios, entre otros.

No todos los entrevistados opinan lo mismo, como es el caso del Dr. Jaime David Abanto Torres, juez titular del Segundo Juzgado

Civil de Ate (Módulo Básico de Justicia de Huaycán) de la Corte Superior de Justicia de Lima Este. Su postura se recoge en la entrevista siguiente:

¿Es posible que el modelo oral por audiencias también sea adoptado en el proceso contencioso administrativo ordinario en materia laboral y pensionaria del TUO de la LPCA, sobre la base de la experiencia civil, mediante la audiencia preliminar y de juzgamiento?

A nuestro modo de ver, conforme al artículo 51, inciso 1 del CPC, el Juez tiene entre sus facultades genéricas la de “adaptar la demanda a la vía procedimental que considere apropiada, siempre que sea factible su adaptación”. Haciendo una interpretación analógica de dicha norma, que es aplicable supletoriamente a los PCA, el Juez tiene potestad de aplicar la oralidad o la escrituralidad de acuerdo con las características de cada caso concreto.

Aplicando el *case management*, o gestión de los casos judiciales, no todos los casos deben tramitarse de la misma manera. El diseño del PCA en primera instancia es el de un proceso sencillo.

- a. Demanda
- b. Auto admisorio con orden de remisión del expediente administrativo
- c. Emplazamiento, normalmente a un domicilio procesal electrónico
- d. Contestación
- e. Una resolución que concentra i) el saneamiento procesal, ii) la fijación de puntos controvertidos y iii) el decreto de juzgamiento anticipado a la recepción del expediente administrativo.

- f. Puede solicitarse un informe oral previo al dictado de la sentencia.

Lo que en la práctica contribuye a la demora del proceso es el retardo exagerado de los jueces en calificar las demandas, el de los especialistas legales en dar cuenta de los escritos, la falta de control de los jueces sobre dichos servidores, la demora de la entidad demandada en remitir el expediente administrativo, que muchas veces se produce después de requerimientos reiterados e imposición de multas. Hasta la OCMA incurre en retardos exagerados para remitir los expedientes administrativos, en perjuicio de los demandantes. Finalmente tenemos el retardo exagerado de muchos jueces en dictar las sentencias.

En mi opinión, cambiar el PCA sin audiencias por uno con dos audiencias no tiene ningún sentido. La introducción de una audiencia en los procesos de amparo, por citar un ejemplo, no ha contribuido a la celeridad de dichos procesos. Es más, temo que en el PCA las audiencias de pruebas se frustrarán en reiteradas veces, porque no hay garantía de que la autoridad administrativa haya remitido, para ese momento y con la debida anticipación, el expediente administrativo, que es la prueba reina, y que deberá ser materia del debate probatorio. La falta del expediente administrativo hará que las audiencias de pruebas se reprogramen, causando dilación en proceso y perjuicio a los litigantes y a sus abogados. Es por ello que considero que el PCA debe continuar siendo un proceso escrito, debiendo los órganos de gobierno del Poder Judicial solucionar los problemas acotados en el párrafo precedente, y a los órganos de control investigar y sancionar las posibles inconductas funcionales. Y pensar en un mecanismo de cooperación interinstitucional para agilizar la remisión de los expedientes administrativos.

Sin embargo, la Dra. Cinthia Quiroz Castillo, jueza del Juzgado de Trabajo de Moyobamba de la CSJ de San Martín, prefiere una solución procesal intermedia. Estimemos:

¿Aproximadamente, cuántos procesos tiene tu juzgado?

900 en trámite y 2500 en ejecución.

¿Para dar mayor celeridad a la resolución de los procesos, aparte de la solución ideal de crear un número mayor de juzgados de la especialidad, sería una buena opción adoptar el proceso oral por audiencias en los casos que se tramitan en el contencioso administrativo laboral y pensionario?

En temas de sentencias en serie, considero que sí sería efectivo, empero, en temas complejos que no reviste sentencia en serie, se dejaría a la salvedad como sentencia diferida, esto es, el tiempo legal de hasta quince días para resolver, permitiendo un mejor análisis y reflexión en la fundamentación de la decisión.

¿Si, la respuesta es positiva, qué dificultades habría para conseguir el objetivo de mayor celeridad?

Que se implemente de una vez la notificación de la demanda solo a casilla electrónica de las instituciones públicas a nivel nacional, pues, eso da celeridad al proceso; además, no habría afectación al derecho de defensa, ya que es obligación de la institución pública poner en conocimiento del Poder Judicial las casillas electrónicas de sus procuradores.

En cambio, el Dr. Edwin Figueroa Gutarra, juez superior titular de la Primera Sala Laboral de Lambayeque, coincide con nuestra propuesta, y realiza valiosas recomendaciones. Veamos:

¿Es posible que el modelo oral por audiencias también sea adoptado en el proceso contencioso administrativo ordinario en materia laboral y pensionaria del TUO de la LPCA, sobre la base de la experiencia civil, mediante la audiencia preliminar y de juzgamiento?

En mi opinión, ello es posible. El derecho proyecta una tendencia muy definida hacia su oralización en todas las materias y, por consiguiente, el proceso contencioso administrativo ordinario en materia laboral y pensionaria no será una excepción. Las ventajas de la oralidad implican celeridad y es una forma de reducir la morosidad y el retardo en la impartición de justicia, características que más aquejan a la administración de justicia.

¿Qué recomendaciones daría para dicho tránsito?

Tendrá que ordenarse un proceso de implementación y, en definitiva, habrá que desarrollar competencias al respecto entre los jueces y el personal jurisdiccional a involucrar en las tareas de cambio. La oralidad no debe llegar de golpe, debe madurarse la idea en las demás áreas del derecho, entrenar a los jueces y trabajadores en la materia, y una vez creadas las condiciones para ello, lanzar el modelo de oralidad contencioso administrativo con la debida difusión a nivel de sociedad civil, incluidas las universidades, instituciones públicas y colegios de abogados, entre otras entidades.

Finalmente, preguntamos, también, al juez arequipeño Carlos Polanco Gutiérrez, uno de los artífices en la oralidad civil, quien sostuvo los siguientes comentarios:

Un sistema por audiencias con las técnicas de oralidad supone en principio, la utilidad que se puede obtener de ello. Por ejemplo, en el sumarísimo, siempre existió audiencia, pero no técnicas de oralidad, hasta la reforma que hemos iniciado. En el contencioso administrativo, sobre la base de que la prueba

privilegiada es el expediente administrativo, solo en aquellos casos, creo que no se ganaría mucho con el tema de la oralidad. Un poco ese es el sentido de la reforma italiana del proceso civil (en cuanto no agregue valor la audiencia) efectuada en febrero de este año. Sin embargo, en el mundo existen los procesos penales y los no penales (laboral, civil, comercial, contencioso administrativo, etc.) y sí son orales.

Al respecto, el Dr. Polanco ha aportado más sobre el tema en algunas publicaciones. En Polanco (2021), destaca que la utilidad de la oralidad civil es el valor agregado de las audiencias, a diferencia del proceso escrito que no las tiene, como se evidencia en su reflexión: “¿Qué beneficios puede obtenerse con una gestión oral a diferencia de una gestión del proceso escrita? Información de mayor calidad y mayor cantidad, depuración de la que no es relevante, obtener una solución adecuada al caso y/o preparación del proceso para el juzgamiento” (p. 73). Ya durante la entrevista, el Dr. Polanco inquirió sobre la idea de preguntarse cómo generaría valor agregado en una audiencia oral, donde la prueba es en esencia escrita. A lo cual respondimos:

Creo que la rapidez en la resolución está en la oralización, concentración e inmediación del conflicto y el debate de posiciones con las interrogaciones del juez, obteniendo declaraciones asimiladas, siempre que estudie el expediente antes de la audiencia. Recuerdo que la mayoría de casos en sala superior lo resolvíamos de inmediato luego de los informes orales, y gracias también a las preguntas a las partes, que, en no pocos casos, sin adelantar opinión, quedaba al desnudo la falencia de la teoría del caso de una de ellas. Todo lo cual, definía la conclusión en el colegiado de quién tenía la razón.

Al igual que en el contencioso administrativo laboral y pensionario, también en los procesos de la NLPT predomina la

prueba instrumental; en muy pocos casos se recurre a la prueba testimonial, debate de peritos e inspección judicial. Sin embargo, la justicia rápida y de calidad radica en la oralidad, concentración, inmediación y resolución inmediata, de permanente recuerdo gracias a la grabación en audio y video de la audiencia. Por lo demás, abona a la celeridad de resolver al final de la audiencia o al quinto día, a diferencia del contencioso administrativo, donde se tiene quince días prorrogable por otros quince días más es segunda instancia y treinta días en primera instancia, según los artículos 140 y 154 del TUO de la LOPJ, causando la bola de nieve de pilas de expedientes pendientes de sentenciar, levantando sospechas de corrupción y quejas por retardo. Además, existe la posibilidad de que el juez pierda del recuerdo sobre el caso, por lo cual, para sentenciar, tendrá que volver a estudiar el expediente página por página, con las deficiencias que implica de reducir el análisis a lo escrito, y no así a las manifestaciones orales. Por ello, en la NLPT se establece que “en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia” (Congreso de la República, 2010, art. 12.1). Precisamente, la riqueza de la información, en virtud de la inmediación, que las partes brindan al juzgador a través del debate verbal de posiciones es lo que distingue al nuevo modelo del proceso oral por audiencias y lo hace superior al antiguo proceso escriturado publicista.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

- Considere la Comisión de la Reforma de la NLPT incluir en su anteproyecto que las materias del régimen laboral público, RECAS y pensionario, que se tramitan en los procedimientos de la LPCA, sean de competencia de los jueces de la NLPT. Considere, además, adicionaren su plexo normativo un capítulo que unifique las reglas procesales dispersas emitidas

por el TC y la CS, y las que son específicas para gestionar y resolver este tipo de conflictos jurídicos, atendiendo a que también se pretenden la nulidad de actos, directivas internas y procedimientos administrativos; por ello, sería necesario incluir también sus principios particulares. A este respecto, la nueva Ley n.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal, por ejemplo, como novedad, consagra el principio de previsión y provisión presupuestal: “En virtud del cual todo acuerdo de negociación colectiva que tenga incidencia presupuestaria deberá considerar la disponibilidad presupuestaria” (art. 3). Así también, contemple la propuesta de ampliar las competencias de los jueces de paz letrado laboral y los que asumen esta función en adición a otras materias, para que conozcan los procesos laborales y pensionarios fáciles, recurrentes, de menor complejidad y cuantía, en aquellos casos en que las altas cortes y el TC han desarrollado una jurisprudencia pacífica.

- Proponemos que mientras no se produzca tal modificación legislativa, provisionalmente, se adopte el modelo del proceso oral por audiencias en el contencioso administrativo laboral y pensionario, siguiendo la experiencia de la justicia civil en su tránsito a la oralidad, principalmente, a las técnicas procesales en oralidad, concentración e intermediación, con uso intensivo de las TIC de la justicia laboral en la NLPT. Asimismo, considere la integración de dichos órganos jurisdiccionales a los módulos corporativos, innovando la gestión del despacho judicial y el Expediente Judicial Electrónico.
- Lo anterior significa iniciar una movilización de consultas, compromisos y capacitaciones con los jueces y juezas de los procesos contencioso administrativo laboral y pensionario,

a fin de que el cambio progresivo del modelo sea dialógico, horizontal y de abajo hacia arriba. Para lo cual, sugerimos que el Concejo Ejecutivo del PJ encargue el monitoreo de este proceso de reestructuración al Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en coordinación con el Centro de Investigaciones Judiciales, o crear uno exclusivo en dicha misión. Por lo demás, hacemos nuestras las recomendaciones de los magistrados consultados, por lo que sugerimos incluir a la academia y a los colegios de abogados en tal dialogo social por una justicia eficaz y oportuna para el régimen laboral público y pensionario.

- Finalmente, proponemos que, mediante un Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Pensionario, se establezca la totalidad de criterios jurisdiccionales pacíficos de ambas salas supremas que conocen los procesos laborales y pensionarios en el régimen laboral público. Asimismo, sugerimos que se fije competencias a los jueces de paz letrado para conocer los casos simples, fáciles, de menor cuantía, en los que existe jurisprudencia pacífica en las altas cortes y el TC, siguiendo la iniciativa emprendida por el Noveno Pleno Supremo, que estableció la cuantía para dichos órganos jurisdiccionales y el conocimiento de pretensiones no cuantificables e impugnación de la medida disciplinaria distinta al despido.

Concluimos este ensayo de búsqueda en la mejora continua del servicio de justicia, con la proclama siguiente: “Que el Poder Judicial se legitime socialmente y que para ello se transformen sus estructuras es algo que el país exige y espera con ansias, casi como si buscara un reformador que clave en las puertas de Palacio 95 tesis que expresen su furia y desazón, pero también su esperanza en el imprescindible cambio” (Calderón, 2020, “El necesario cambio”, párr. 4).

REFERENCIAS

- Arévalo, J. (2015). *Tratado de derecho laboral*. Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2023). *Tratado de derecho laboral* (2.^a ed.). Juristas Editores.
- Asamblea General de Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/ProfessionalInterest/ccpr_SP.pdf
- Calderón, C. (2020, 10 de junio). *Los jueces del Perú: mirada y censura*. Pasión por el Derecho. <https://lpderecho.pe/literatura-derecho-los-jueces-del-peru-mirada-y-censura/>
- Concejo Ejecutivo del Poder Judicial (2015). Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ. Lima: 24 de junio de 2015. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/36c8e98049eeef76beb1fe794c909529/RA-208-2015-CE-PJ+++PACJ_opt.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=36c8e98049eeef76beb1fe794c909529#:~:text=El%20'Protocolo%20de%20Actuaci%C3%B3n%20en,su%20aplicaci%C3%B3n%20de%20manera%20uniforme
- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 29 de diciembre de 2023.
- Congreso de la República (2001). Ley n.º 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo. Lima: 7 de diciembre de 2001. <https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Ley%20que%20Regula%20el%20Proceso%20Contencioso%20Administrativo.pdf>
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 13 de enero de 2010. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

- Congreso de la República (2021). Ley n.º 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal. Lima: 2 de mayo de 2021. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-de-negociacion-colectiva-en-el-sector-estatal-ley-n-31188-1949247-8/>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2013). Casación Laboral n.º 7372-2012-La Libertad. Lima: 8 de julio de 2013. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c144768040d1a6e3b8cbf9726e1ea793/CAS.+LAB.+N%C2%BA+7372-2012+-+LA+LIBERTAD+-+08.07.2013.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c144768040d1a6e3b8cbf9726e1ea793>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2015). Tercer Pleno Jurisdiccional Supremo en Materias Laboral y Previsional. Lima: 22 y 30 de junio de 2015.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2022). Noveno Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima: 18 de mayo de 2022. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/IX%20PLENO%20JURISDICCIONAL%20SUPREMO%20LABORAL_LALEY.pdf
- Maraniello, P. A. (2012). El activismo judicial, una herramienta de protección constitucional. *Revista de Ciencias Sociales*, (32), 46-83. <http://www.apps.buap.mx/ojs3/index.php/tlamelau/article/view/25/30>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993a). Código Procesal Civil, aprobado por Resolución Ministerial n.º 010-93-JUS. Lima: 8 de enero de 1993. <https://www.refworld.org/es/docid/57f769a97.html>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (1993b). Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima: 2 de junio de 1993.

- Monroy, J. (2023). *Las pretensiones en el contencioso administrativo*. Palestra.
- Navarrete, A. (2020). *Manual de litigación oral en materia laboral*. Gaceta Jurídica.
- Organización de Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). San José: 22 de noviembre de 1969. <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>
- Pasco, M. (2008). El principio protector en el proceso laboral. En *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (pp. 547-568). Grijley. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/Luis-Aparicio-Homenaje-full-547-568.pdf>
- Polanco, C. (2021). El rol de los abogados y jueces en la audiencia preliminar. *Revista Gaceta Civil & Procesal Civil*, (98), 73-88.
- Presidente del Poder Judicial propone régimen especial de pensiones para jueces (2023, 2 de mayo). *La República*, 7.
- Real Academia Española (2001a). Protagonismo. En *Diccionario de la lengua española* (t. II, 22.^a ed., p. 1848). Espasa Calpe.
- Real Academia Española (2001b). Protagonista. En *Diccionario de la lengua española* (t. II, 22.^a ed., pp. 1848-1849). Espasa Calpe.
- Real Academia Española (2001c). Protagonizar. En *Diccionario de la lengua española* (t. II, 22.^a ed., p. 1849). Espasa Calpe.
- Sumaria, O. (2021). *El nuevo “principio” de oralidad en el proceso civil. Perspectivas teóricas y desafíos prácticos*. Instituto Pacífico.
- Toledo, O. (2020). *Instituciones de Derecho Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

- Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 5854-2005-PA/TC. Lima: 8 de noviembre de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/05854-2005-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2009). Expediente n.º 3509-2009-PHC/TC. Lima: 19 de octubre de 2009. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/03509-2009-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional (2010). Expediente n.º 05350-2009-PHC/TC. Lima: 10 de agosto de 2010. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/05350-2009-HC.pdf>
- Tribunal Constitucional (2023). Expediente n.º 0008-2003-AI/TC. Lima: 11 de noviembre de 2023. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00008-2003-AI.html>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 229-259

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.767>

Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

**Right to effective judicial protection and right to
enforcement of final judgments in Law n.º 29497, New
Labor Procedure Law**

**Direito à tutela jurisdiccional efetiva e direito à execução
de sentenças transitadas em julgado na Lei nº 29497,
Nova Lei de Processo do Trabalho**

CECILIA LEONOR ESPINOZA MONTOYA

Corte Superior de Justicia de Lima
(Lima, Perú)

Contacto: cespinoza@pj.gob.pe

<https://orcid.org/0009-0007-9241-5092>

RESUMEN

Se estudiará el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para evidenciar que la ejecución real, oportuna y en sus propios términos de las resoluciones judiciales con calidad de cosa juzgada, constituye parte de su contenido esencial; y, siendo obligación de todo juzgador la materialización de las mismas, corresponde verificar si las disposiciones contenidas en la Ley n.º 29497, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), cumplen con esta finalidad, favoreciendo su concreción en un plazo razonable o si, por el contrario, este estadio de ejecución constituye el cuello de botella del nuevo modelo procesal laboral peruano, violentando la efectividad de lo decidido; en un proceso, cuya preeminencia de la oralidad y la intermediación, ha contribuido profundamente a la satisfacción del derecho de acción de los trabajadores y empleadores, con la eficaz y pronta declaratoria o denegatoria de sus derechos pretendidos.

Palabras clave: derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; derecho a la ejecución de sentencias firmes; plazo razonable; principio de oralidad; principio de economía procesal; facultades coercitivas.

Términos de indización: derechos civiles; derecho a la justicia; administración de justicia (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

The right to effective judicial protection will be studied to show that the actual, timely and in its own terms execution of judicial decisions with the quality of *res judicata*, constitutes part of its essential content; and, being the obligation of every judge the materialization of the same, it is necessary to verify if the provisions contained in Law No. 29497, the New Labor Procedure Law (NLPT), fulfill this purpose, favoring its realization within a reasonable time or if, on the contrary, this stage of execution constitutes the bottleneck of the new Peruvian labor procedural model, violating the effectiveness of what has been

decided; in a process, whose pre-eminence of orality and immediacy, has contributed profoundly to the satisfaction of the right of action of workers and employers, with the effective and prompt declaration or denial of their claimed rights.

Key words: right to effective judicial protection; the right to enforcement of final judgments; reasonable time; principle of orality; principle of procedural economy; coercive powers.

Indexing terms: civil and political rights; right to justice; administration of justice (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O direito à tutela jurisdiccional efetiva será estudado para demonstrar que a efetiva, tempestiva e em seus próprios termos, de decisões judiciais com qualidade de coisa julgada, constitui parte de seu conteúdo essencial; e, sendo obrigação de todo juiz a materialização da mesma, faz-se necessário verificar se as disposições contidas na Lei nº 29497, a Nova Lei Processual do Trabalho (NLPT), cumprem essa finalidade, favorecendo sua realização em prazo razoável ou se, ao contrário, essa etapa de execução constitui o gargalo do novo modelo processual trabalhista peruano, violar a eficácia do que foi decidido; num processo, cuja preeminência da oralidade e do imediatismo tem contribuído profundamente para a satisfação do direito de ação dos trabalhadores e empregadores, com a efetiva e pronta declaração ou negação dos seus direitos reivindicados.

Palavras-chave: direito à tutela jurisdiccional efetiva; o direito à execução de decisões definitivas; tempo razoável; princípio da oralidade; princípio da economia processual; poderes coercitivos.

Termos de indexação: direitos civis; direito à justiça; administração da justiça (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 03/02/2023

Aceptado: 01/06/2023

Revisado: 23/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA

Definir este derecho constituye un proceso poco consensuado y no muy pacífico, pues sus definiciones varían en función al contenido y/o finalidad que cada estudioso y rama doctrinaria le otorguen al término. Así, Monroy (1996) hace referencia al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, mismo como un derecho público y subjetivo por el que toda persona, por el solo hecho de serlo, en tanto es sujeto de derechos, está facultada a exigirle al Estado tutela jurídica plena, que se manifiesta de dos maneras: el derecho de acción y el derecho de contradicción (pp. 206-207).

Por su parte, Hurtado (2006) sostiene que

la tutela jurisdiccional es un derecho constitucional, derecho fundamental, derecho humano (y no un mero derecho procesal) que en un proceso le corresponde al que pretende (actor, demandante, etc.) y al pretendido (demandado, emplazado, reo, etc.). Se hace efectivo el otorgamiento de la tutela jurisdiccional cuando el Estado resuelve un conflicto de intereses a través del proceso, esta decisión debe ser el resultado de la concesión de garantías mínimas para las partes, consideramos que al momento de resolver el conflicto de intereses y dar la oportunidad para la ejecución de la resolución final, es cuando el Estado convierte esta tutela jurídica en efectiva. (p. 41)

En una visión disímil, Carrasco (2020) establece su definición desde la estructura propia del derecho en cuestión, considerándolo previo a la propia definición de la doctrina procesal y acorde con una interacción constitucional. Teniendo en cuenta su formación como letrado del Parlamento de Andalucía, Carrasco (2020) señala, desde su óptica, lo siguiente:

Puede decirse, así pues, que existen dos conceptos de tutela judicial, que cohabitan en una relación no siempre armoniosa. **Uno, el propio del Derecho procesal** [énfasis añadido], en el que la tutela judicial es la actividad de los órganos judiciales encaminada a la salvaguardia de los derechos e intereses subjetivos amparados por el ordenamiento jurídico, en situaciones en las que aquéllos se ven afectados por conflictos surgidos, ya en el ámbito de las relaciones sociales, ya en el de las relaciones entre las personas y la Administración. En este marco, el órgano judicial cumple con su función de brindar tutela a los derechos e intereses de las personas proporcionando a la controversia la solución adecuada, a través de la aplicación de las normas jurídicas, y previa apreciación de la posición de cada una de las partes afectadas por el caso.

El otro es el concepto del Tribunal Constitucional [énfasis añadido], en el que el derecho a la tutela judicial efectiva se cumple cuando los órganos judiciales dan una solución razonable a los asuntos, entendiendo que dicha solución debe abarcar los momentos del acceso a la jurisdicción, de la tramitación del proceso, de la resolución del caso y de la ejecución de la sentencia firme. La exigencia de razonabilidad, como veremos posteriormente, reviste distintas formas y tiene diferente grado de exigencia, dependiendo del momento procesal, pero, en todo caso, la razonabilidad es distinta del acierto o idoneidad de la resolución judicial. La razonabilidad

es una cualidad del discurso en el que se apoya el órgano judicial para argumentar su solución a cada caso, mientras que el acierto es una cualidad de la solución que el órgano judicial brinda a la controversia. Una resolución judicial puede ser razonable, si el órgano judicial aplica las normas que regulan el asunto, las interpreta conforme a criterios hermenéuticos aceptados en el ámbito jurídico y su discurso sigue un hilo lógico, aunque la solución que surja de su razonamiento pueda ser discutible en términos de acierto. (pp. 19-20)

La definición que antecede nos acerca a la finalidad de este trabajo: destacar que el derecho a la ejecución constituye parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva; y que es obligación ineludible del Estado proporcionar herramientas al juez para lograr la efectividad de su mandato. Muchas veces, esto último se viene incumpliendo, situación que tiene que verse contrarrestada con el irrenunciable deber del juez de administrar justicia. Ello motiva que deba recurrirse, con criterio razonable, a todas las medidas previstas e interpretaciones posibles que el juzgador pueda adoptar desde las diversas ramas del derecho, principalmente del derecho constitucional, teniendo en consideración que es deber esencial de su función evitar la violación de derechos fundamentales (prevención) y restituir los vulnerados (reparación), con efectividad y dentro de plazos razonables.

A medida que se avance en estas líneas, se podrá comprobar que la legislación y el desarrollo jurisprudencial de los órganos jurisdiccionales peruanos transitan por la senda de un lineamiento similar al antes referido; no obstante, la efectividad que el ciudadano requiere cuando acude a un órgano jurisdiccional aún no es la debida.

2. EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL A LA LUZ DE LA CORTE INTERAMERICANA DE DERECHOS HUMANOS (CIDH)

La Corte se cimienta, precisamente, en el derecho que tiene todo individuo a la tutela judicial efectiva, ante el desconocimiento ilegal y/o las violaciones a los derechos humanos por parte de los Estados que forman parte de la Convención Americana. Es así que, bajo estos lineamientos, debe ser entendido el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, garantía judicial que ha sido reconocida expresamente en la Convención, considerándolo como el derecho de toda persona a un recurso sencillo y rápido, o a cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que sirva de amparo contra actos que violen los derechos reconocidos por dicha Convención. Para lograr que esta la tutela judicial sea real, la Convención Americana sobre Derechos Humanos exige, entre sus elementos esenciales, que los Estados parte se comprometan a “garantizar el cumplimiento, por las autoridades competentes, de toda decisión en que se haya estimado procedente el recurso” (Organización de Estados Americanos, 1969, art. 25).

Esta base normativa ha venido reflejándose, desde su creación, en cada uno de los casos resueltos; sin embargo, en los últimos años, vemos con mayor nitidez, que su línea jurisprudencial ha alcanzado mayor plenitud. Ello ha ocurrido en razón de la ampliación de sus lineamientos, lo que ha otorgado mayor cobertura al derecho de tutela jurisdiccional efectiva; así como debido al aumento de la necesidad de que tanto la propia Corte como los órganos jurisdiccionales de todos los países miembros brinden las garantías necesarias y suficientes para que los ciudadanos puedan acceder a los tribunales, obtener decisiones justas y razonables, con garantías suficientes de ejecutar en plazos razonables el derecho reconocido. Por ello, resulta de suma trascendencia presentar, aunque brevemente, el desarrollo que la CIDH ha venido realizando a través de su jurisprudencia,

pues aporta valiosos referentes para la correcta interpretación de este derecho, que manifiesta su irradiación natural en todas las etapas del proceso judicial y su oponibilidad frente a particulares y entes públicos.

Para dar una idea más fidedigna de ello, se tomarán algunos extractos de la reciente sentencia de la CIDH en el caso *Muelle Flores vs. Perú* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2019)¹:

123. Respecto del derecho a la protección judicial, en los términos del artículo 25 de la Convención es posible identificar dos responsabilidades concretas del Estado. La primera, consagrar normativamente y asegurar la debida aplicación de recursos efectivos ante las autoridades competentes, que amparen a todas las personas bajo su jurisdicción contra actos que violen sus derechos fundamentales o que conlleven a la determinación de los derechos y obligaciones de éstas. La segunda, garantizar los medios para ejecutar las respectivas decisiones y sentencias definitivas emitidas por tales autoridades competentes, de manera que se protejan efectivamente los derechos declarados o reconocidos. Esto último, debido a que una sentencia con carácter de cosa juzgada otorga certeza sobre el derecho o controversia discutida en el caso concreto y, por ende, tiene como uno de sus efectos la obligación o necesidad

1 En el caso materia de análisis, la Corte analizó la responsabilidad internacional del Estado peruano, teniendo en consideración sus obligaciones contraídas como miembro de la Convención Americana. Se trata de un pensionista jubilado bajo el Decreto Ley n.º 20530, a quien se le perjudicó con el no pago de sus pensiones desde febrero de 1991 por parte de una empresa del Estado, que fue privatizada tiempo después. El ciudadano interpuso dos acciones judiciales en el ámbito judicial nacional: una en 1993 y otra en 1999. Obtuvo sentencias a su favor y, con ello, se resolvió la legalidad de su incorporación a la referida ley y la restitución del pago. Sin embargo, el pensionista se vio privado de su pensión por más de veinticuatro años, sin que los tribunales nacionales tuvieran la capacidad de hacer efectivo su derecho. Esto lo obligó a acudir a la CIDH, a la justicia internacional, en busca de tutela jurisdiccional efectiva al ver afectado su derecho al cumplimiento de los fallos internos y a su falta de ejecución, con lo que se viola, además, su derecho a la pensión, la seguridad y la propiedad.

de cumplimiento. Lo contrario supone la negación misma del derecho involucrado. (pp. 32-33)

En tal sentido, para la Corte, la tutela judicial no es efectiva si el Estado no garantiza ni promueve que sus ciudadanos alcancen a ejecutar lo ya decidido por los órganos jurisdiccionales, con autoridad de cosa juzgada, como se aprecia en la sentencia citada precedentemente. Con mayor didáctica, lo mencionado puede resumirse en que, por el ejercicio que todo poder o función judicial implica, estos tienen el poder-deber materializado en la competencia para conocer el conflicto, decidir mediante una sentencia con fuerza de verdad legal y hacer cumplir lo decidido.

Se trata, en definitiva, del poder jurisdiccional para juzgar y ejecutar o hacer ejecutar lo decidido. Estas facultades son expresión de la autonomía e independencia del juez, del Poder Judicial y del contenido del derecho a la tutela judicial efectiva. Es por ello “que la ejecución de la sentencia ha sido llamada ‘la hora de la verdad de la sentencia’, para determinar su verdadero valor y efectos” (Ayala, 2007, p. 133).

3. EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ

Constituye fin primordial de Estado peruano promover el bienestar y seguridad de todos los ciudadanos, garantizándoles el goce y respeto irrestricto de sus derechos; proporcionándoles no solo un reconocimiento formal de los mismos, sino los mecanismos necesarios para hacerlos exigibles frente al propio Estado (eficacia vertical) y a terceros (eficacia horizontal), lo cual se ve materializado precisamente a través del reconocimiento expreso y tutela del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Como se mencionó precedentemente, no resulta pacífico su desarrollo doctrinario. Así, se puede indicar que, para un sector, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva se encuentra comprendido

dentro del contenido esencial del derecho al debido proceso y, por tanto, constituye un derecho principio-fuente. Para otro sector, es el derecho al debido proceso el que se encontraría comprendido dentro del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva como contenido implícito. Sin embargo, también es factible encontrar una tercera interpretación, aquella que estima que ambos conceptos son independientes y de naturaleza diferenciada (Amado, 2010, p. 2). Es precisamente esta última estructura doctrinal y funcional la que adopta la Constitución Política al señalar que “ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación” (Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 139). Es por ello que Amado (2010) menciona que

toda autoridad judicial debe propender a la eficacia de sus resoluciones firmes. Para tal efecto, los operadores de justicia deben seguir y agotar criterios de **razonabilidad y proporcionalidad** [énfasis añadido] como mecanismos cardinales de interpretación y materialización de lo decidido a efectos de alcanzar su plena eficacia. (p. 2)

Ello permite sostener que el cumplimiento del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, al ser un derecho fundamental, puede ser exigido por cualquier persona por su sola condición de sujeto de derechos; y, si bien el derecho a la ejecución no aparece en forma expresa en el catálogo de derechos reconocidos por la constitución, no cabe duda alguna de que este se encuentra implícito en su contenido esencial, por lo que goza de la misma naturaleza.

4. EL DERECHO A LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA EN EL DESARROLLO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

El Perú, como miembro integrante de la Convención Americana de Derechos Humanos, no solo ha reconocido este derecho fundamental, como he señalado en el acápite anterior, sino además, ha dictado normas complementarias para la efectividad y cumplimiento de las sentencias con calidad de cosa juzgada, imponiendo el respeto y acatamiento por parte de toda persona y la aplicación de las medidas coercitivas necesarias para que el juez ejerza su autoridad y exija su total ejecución. Así, se puede verificar lo establecido en el artículo 4 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que pretende garantizar, dentro del proceso, de una manera plena, la efectiva tutela también en ejecución.

Estos lineamientos se encuentran, por ejemplo, en la sentencia recaída en el Expediente n.º 04119-2005-PA/TC-Lima, en la que se estima lo siguiente:

64. Tal como lo ha manifestado este Tribunal, el derecho a la ejecución de resoluciones judiciales es una manifestación del derecho a la tutela jurisdiccional reconocido en nuestra Constitución (art. 139, inciso 3).

Si bien nuestra Carta Fundamental no se refiere en términos de significado a la “efectividad” de la tutela jurisdiccional, resulta claro que la tutela jurisdiccional que no es efectiva no es tutela. En este sentido, el derecho al cumplimiento efectivo y, en sus propios términos, de aquello que ha sido decidido en el proceso, forma parte inescindible del derecho a la tutela jurisdiccional a que se refiere el artículo 139.3 de la Constitución. Esta obligación constitucional se desprende además de los convenios internacionales de los que el

Perú es parte. En efecto, este Tribunal recuerda que el numeral 1) del artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos dispone que

Toda persona tiene derecho a un recurso sencillo, rápido o cualquier otro recurso efectivo ante los jueces o tribunales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, la ley o la presente Convención, aun cuando tal violación sea cometida por personas que actúen en ejercicio de sus funciones oficiales.

65. En este sentido, este Colegiado ha establecido, en la sentencia recaída en el Exp. n.º 015-2001-AIITC (acumulados), que:

El derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales no es sino una concreción específica de la exigencia de efectividad que garantiza el derecho a la tutela jurisdiccional, y que no se agota allí, ya que, por su propio carácter, tiene una vis expansiva que se refleja en otros derechos constitucionales de orden procesal (v. gr. derecho a un proceso que dure un plazo razonable, etc.).

El derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales garantiza que lo decidido en una sentencia se cumpla, y que la parte que obtuvo un pronunciamiento de tutela, a través de la sentencia favorable, sea repuesta en su derecho y compensada, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido. (Tribunal Constitucional, 2005, pp. 29-30)

En tal sentido, este criterio ha sido objeto de pronunciamiento constante y uniforme. Con ello, se ha construido doctrina jurisprudencial por parte del Tribunal Constitucional del país. Por tanto, corresponde citar la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente n.º 03515-2010-PA/TC-Cusco, donde

se señala en relación con el derecho de ejecución de sentencias y resoluciones judiciales firmes:

11. El derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales constituye una concreción específica de la exigencia de efectividad que garantiza el derecho a la tutela jurisdiccional y que no se agota allí, pues por su propio carácter tiene una *vis* expansiva que se refleja en otros derechos constitucionales de orden procesal (v. gr. derecho a un proceso que dure un plazo razonable). El derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales garantiza que lo decidido en una sentencia se cumpla, y que la parte que obtuvo un pronunciamiento de tutela, a través de la sentencia favorable, sea repuesta en su derecho y compensada, si hubiere lugar a ello, por el daño sufrido (STC n.º 15-2001-AI/TC, 16-2001-AI/TC, 4-2002-AI/TC, fundamento 11). (Tribunal Constitucional, 2011, p. 5)

En el expediente, también se indica lo siguiente:

13. En atención a lo precedentemente expuesto, el cumplimiento de los mandatos judiciales en sus propios términos debe llevarse a cabo de forma inmediata, a fin de garantizar una tutela adecuada a los intereses o derechos afectados de los justiciables. El no cumplimiento inmediato de un mandato judicial, por el contrario, puede afectar no solo a quien es la parte vencedora en el proceso (esfera subjetiva), sino también a la efectividad del sistema jurídico nacional (esfera objetiva), pues, evidentemente, de qué serviría pasar por un largo y muchas veces tedioso proceso, si al final, a pesar de haberlo ganado, quien está obligado a cumplir con el mandato resultante no lo hace; es por ello que, de darse tales circunstancias, se estaría frente un problema real que afectaría *per se* el derecho fundamental a

la ejecución de pronunciamientos judiciales, contenido de la tutela jurisdiccional efectiva). (Tribunal Constitucional, 2011, pp. 5-6)

Así, de esta sentencia del Tribunal Constitucional, se desprende que no solo resulta obligatorio, como parte del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, perseguir como finalidad ulterior la materialización de los mandatos judiciales con carácter definitivo; sino que denota un elemento adicional: la ejecución debe realizarse en un plazo razonable. Caso contrario, se constituiría una nueva violación de este derecho, por lo que resulta necesario reconocer qué elementos integran esta categoría jurídica.

5. PLAZO RAZONABLE EN LA EJECUCIÓN DE RESOLUCIONES FIRMES

El plazo razonable constituye otro derecho implícito o intrínseco del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y recorre todas las fases del proceso. Incluso, puede ser exigido por el interesado en la etapa de ejecución. Así, la Convención Americana sobre Derechos Humanos señala que

toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter. (Organización de Estados Americanos, 1969, art. 8)

Siguiendo ese mismo orden de ideas, la CIDH ha considerado en su jurisprudencia constante que, en casos como el de *Muelle Flores vs. Perú* (Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2019):

una demora prolongada en el proceso puede llegar a constituir, por sí misma, una violación a las garantías judiciales, lo cual también es aplicable a los procedimientos de ejecución de sentencias judiciales firmes. El Tribunal ha señalado que “la ejecución de una sentencia emitida por cualquier tribunal debe, por tanto, ser entendida como parte integral del “juicio”. Es decir que, un retraso injustificado en la ejecución de una sentencia judicial puede implicar la violación del derecho a ser juzgado en un plazo razonable. (p. 42)

Sin embargo, los operadores de justicia siempre encuentran justificación para estas dilaciones por circunstancias externas al propio proceso, las cuales, en gran medida provienen de temas administrativos y de presupuestos. Es muy común escuchar justificaciones que aluden a la abrumadora carga procesal, la carencia de personal suficiente para atender todos y cada uno de los procesos en curso, la falta de elementos materiales o adecuados ambientes de trabajo, la variabilidad de los jueces a cargo por temas de provisionalidad, entre otras circunstancias alegadas. Por ello, es pertinente preguntar: ¿son estas razones suficientes para justificar demoras más allá de lo razonable? Definitivamente, no. Ello constituye un panorama cierto, comprobable y real en la administración de justicia de la mayoría de países latinoamericanos, pero dista mucho de los criterios establecidos para calificar como razonable o no el plazo que toma la ejecución en íntegro de una resolución judicial con carácter definitivo.

Es en esta medida que, para determinar si en cada caso concreto se ha producido o no la violación del derecho al plazo razonable del proceso, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, citado por la STC recaída en el Expediente n.º 00295-2012-PHC/TC-Lima, ha precisado que se deben de evaluar los siguientes criterios. Si bien parten de un caso de naturaleza penal, pueden, sin ninguna contradicción, ser aplicados a todos los procesos:

- i. la complejidad del asunto, en el que se consideran factores tales como la naturaleza y gravedad del delito, los hechos investigados, los alcances de la actividad probatoria para el esclarecimiento de los hechos, la pluralidad de agraviados o inculpados, o algún otro elemento que permita concluir, con un alto grado de objetividad, que la dilucidación de un determinado asunto resulta particularmente complicada y difícil.
- ii. la actividad o conducta procesal del interesado, en el que se evalúa si su actitud ha sido diligente o ha provocado retrasos o demoras en el proceso, por cuanto si la dilación ha sido provocada por él no cabe calificarla de indebida. En ese sentido, habrá que distinguir entre el uso regular de los medios procesales que la ley prevé y la actitud obstruccionista o la falta de cooperación del interesado, la cual estaría materializada en la interposición de recursos que, desde su origen y de manera manifiesta se encontraban condenados a la desestimación. En todo caso, corresponde al juez demostrar la conducta obstruccionista del interesado; y,
- iii. la conducta de las autoridades judiciales, donde se evalúa el grado de celeridad con el que se ha tramitado el proceso, sin perder de vista en ningún momento el especial celo que es exigible a todo juez encargado de dilucidar una causa. Para ello, será preciso examinar las actuaciones u omisiones de los órganos judiciales en la tramitación de la causa. Las indebidas e injustificadas acumulaciones o desacumulaciones de procesos; la suspensión reiterada e injustificada del juicio oral; la admisión y/o la actuación de una prueba manifiestamente impertinente; la reiterada e indebida anulación por parte del órgano jurisdiccional de segundo grado respecto de las decisiones del órgano jurisdiccional de

primer grado, etc., vienen a ser ejemplos de lo primero. La inobservancia injustificada de los horarios para la realización de las diligencias; la demora en la tramitación y resolución de los medios impugnatorios, etc., vienen a ser ejemplos de lo segundo.

Estos criterios permitirán apreciar si el retraso o dilación es indebido o no, y han de ser analizadas caso por caso: es decir, según las circunstancias de cada caso concreto. (Tribunal Constitucional, 2015, p. 4)

Con lo expuesto, claramente se puede advertir que los factores a considerar son muy disímiles a los argumentos que se mencionaran líneas precedentes, resultado del análisis interno del proceso y el comportamiento de los actores procesales. Ello, sin perder de vista las normas procesales y los mecanismos legales que proporciona el Estado como garante de la cautela de la tutela jurisdiccional efectiva en la facilitación de procesos céleres, de tramitaciones sencillas, con recursos que se encuentren al alcance de los justiciables, sin crear trabas burocráticas ni procedimientos especialmente infranqueables cuando se trate de deudas a cargo del Estado, que no hacen sino hacer ilusorio el cobro de deudas contra el mismo. A continuación, se observará si el nuevo proceso laboral, regido por la NLPT, Ley n.º 29497, propicia o no la materialización del derecho a la ejecución oportuna de las sentencias judiciales.

6. EL DERECHO A LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA DENTRO DEL PLAZO RAZONABLE EN LA LEY N.º 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

En mi condición de secretaria de juzgado desde julio de 1996, he tenido el privilegio de conocer y tramitar expedientes aplicando el Decreto Supremo n.º 003-80-TR. Esto me ha permitido reconocer, en la norma procesal, un proceso estrictamente escritural, carente de participación plena del juez, ausente de intermediación en la etapa de

trámite y ejecución, debido a la dedicación exclusiva del magistrado al acto resolutorio del proceso: la expedición de sentencia. Este proceso se convirtió en un proceso lento en demasía, plagado de incidencias y subterfugios que los abogados han sabido aprovechar en exceso para dilatarlo; además de lo voluminoso de los expedientes físicos, producto de las impugnaciones sin fundamentos, abultando copiosamente los mismos, amén de las nulidades expedidas por las instancias superiores que, por su frecuencia, resultan incalculables en número y, por la ausencia de fundamentos en muchos casos, resultaban innecesarias. Todos estos factores han propiciado que, luego de más de 40 años desde la expedición de la referida norma procesal, aún existan expedientes en ejecución en los Juzgados Transitorios de Trabajo, lo que a todas luces constituye una flagrante y gravísima violación al derecho de tutela jurisdiccional efectiva.

Avanzando en el tiempo, ya en el año 1998, al ser designada juez especializada de Trabajo (suplente), tuve la oportunidad de asumir uno de los denominados Juzgado Corporativo de Trabajo que conocían procesos con la novísima, para ese entonces, Ley Procesal del Trabajo n.º 26636. Esta norma trajo muchas mejoras en el proceso, como la actuación personal del magistrado en la audiencia y un saneamiento procesal que pretendía evitar acumular vicios y articulaciones a lo largo del proceso y expedir sentencia con mayor celeridad. Pese a ello, el trámite continuó siendo escrito. Las diferentes etapas del proceso y actividades probatorias como la revisión de planillas, solo por mencionar una de ellas, hacían que el proceso se volviera lento, engorroso y la etapa de trámite tenga una duración promedio de dos (2) años, en el mejor de los casos. Así, se configura la etapa de ejecución como otro tránsito por las liquidaciones de intereses, observaciones, traslados, observaciones, apelaciones, fijación de fechas para los embargos, con un solo especialista legal de actos externos para diez juzgados, desactivación de juzgados, redistribución de expedientes, entre otras muchas incidencias. Todo ello ha significado que, luego de 24 años de

emitida la Ley n.º 26636, aún haya expedientes sin sentencia definitiva y una gran cantidad de expedientes en ejecución; lo que evidencia, nuevamente, la violación del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Ante este panorama, con fecha 30 de diciembre del 2009, se expide la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (Congreso de la República, 2010), siendo implementada por primera vez en el año 2010, en Distritos Judiciales de Tacna, Cañete, La Libertad, Arequipa, Lambayeque y Cusco, mientras en el Distrito Judicial de Lima sucedió lo propio el 12 de noviembre del 2012. Paulatinamente, se integraron los demás distritos judiciales que conforman el Poder Judicial.

Estamos *ad portas* de que se cumplan 10 años de su vigencia y, con toda certeza, puedo afirmar que ha sido unos de los cambios más significativos y beneficiosos que se hayan producido en la justicia laboral. Los principios de oralidad, inmediación y concentración, entre otros, que inspiran el proceso laboral, han sido determinantes para una justicia más célere, más transparente. La expresión de las razones y fundamentos que han causado convicción al juzgador para emitir su sentencia, la cual es dictada en forma verbal, en la mayoría de los casos, hace más comprensible al justiciable la concesión o denegatoria del derecho puesto a reclamación, lo que disminuye notablemente el tiempo promedio de duración del proceso, tanto en primera como en segunda instancia. Dada la demanda de este servicio de administración de justicia, se requiere una evaluación constante del número de órganos jurisdiccionales de primera instancia y el incremento progresivo de los mismos, para satisfacer a la población del Distrito Judicial de Lima, que constituye el distrito que concentra mayores conflictos laborales.

Sin embargo, pese a los denodados esfuerzos del Estado en procurar instrumentos procesales y estructurales del sistema de administración de justicia, tendentes a cautelar el derecho de los ciudadanos a la tutela jurisdiccional efectiva, esto no se viene cumpliendo como corresponde, pues se mantiene un largo y penoso tránsito por la etapa de ejecución.

Además, si se recuerda que el derecho a una ejecución efectiva, íntegra y en plazo razonable, constituyen componentes implícitos de la tutela jurisdiccional, puedo decir que a la fecha no es efectiva.

7. EJECUCIÓN PROVISIONAL Y EJECUCIÓN DEFINITIVA

Si se revisa la Ley n.º 29497, llaman la atención los artículos 38, 60, 61, 62 y 63, que contienen lo referente a la ejecución provisional y, de manera muy genérica, la ejecución propiamente dicha. De esta última, se puede señalar como primera atingencia, que la ejecución de sentencia firme está constituida por una serie de actos escritos, rigurosos y formales, en los que supletoriamente, se aplican las normas que, para el efecto, establecen el Código Procesal Civil. Sobre la segunda, no se está haciendo uso de muchas herramientas modernas y electrónicas que posee el Poder Judicial para agilizar estas ejecuciones y que ya son utilizadas por órganos jurisdiccionales de otras especialidades.

En tal sentido, si se establece cuál ha sido el componente principal de la modernización y agilidad en el desarrollo del nuevo proceso laboral, estimo que, indudablemente, en primer término, es el *principio de oralidad* (sin que corresponda en este trabajo la discusión de si es un principio o un medio), el que se halla contenido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley en comentario.

Siendo ello así, si se toma en cuenta que

la oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad y además de un modelo con el que se pretende la redefinición del conflicto. Es decir, en las dos funciones que cumple el juicio oral, el juez asume un rol importante: en el primero, determinará la verdad procesal al dictar sentencia; en el segundo, la tarea es mucho más compleja, la redefinición del conflicto que contribuya a la paz social. (Gamarra, 2014, pp. 11-12)

No queda duda de que este principio puede válidamente aplicarse a la etapa de ejecución, constituyendo una garantía de concreción y economía procesal en la misma. Ello concuerda plenamente con sus principios orientadores y lo contenido en el artículo 12 de la NLPT, que prevé el desarrollo del proceso laboral por audiencias. Es posible lograr, de este modo, que el derecho reconocido en sentencia con calidad de cosa juzgada sea materializado dentro de un plazo razonable.

8. APOORTE

Considero, de suma urgencia, efectuar una modificatoria a la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Propongo agregar un capítulo referente a la etapa de ejecución definitiva, en el que se regule la misma a través de la realización de un acto procesal oral denominado Audiencia Única de Ejecución. Este aporte podría desarrollarse de la siguiente manera:

AUDIENCIA ÚNICA DE EJECUCION

(Audiencia de Cumplimiento de Sentencia)

Artículo 69.- Requerimientos a la parte deudora

Consentida o ejecutoriada que sea la sentencia, el juez de primera instancia, de oficio, emitirá el auto de ejecución definitiva dentro del término de quinto (5) día de producido el primer supuesto o de recepcionado el expediente de la instancia superior, el mismo que:

- 69.1.** Si se trata de suma líquida, el requerimiento de pago a la parte obligada, para que en el término de quinto (5) día, cumpla con abonar las sumas ordenadas pagar en sentencia, bajo apercibimiento de ley.
- 69.2.** Si se trata de sumas liquidables, el requerimiento se efectúa a ambas partes para que, en igual término, procedan a liquidar las mismas. Esta liquidación será puesta en conocimiento del

deudor por plazo de cinco (5) días, a fin de que proceda a su pago o su observación, conforme lo establecido en el artículo 63.

- 69.3.** Al vencimiento del plazo concedido para el abono de las deudas por parte del ejecutado, hayan o no sido canceladas por el obligado, la parte vencedora, en el término de décimo quinto (15) día, procederá a liquidar los intereses legales y/o financieros que correspondan a las sumas adeudadas hasta la fecha de su pago, de haberse producido; o en su defecto, hasta la fecha de la presentación de dicho informe.
- 69.4.** Esta liquidación será puesta en conocimiento de las partes, quienes podrán presentar observación conforme a lo establecido en el artículo 63, debiendo ser resueltas en la audiencia única de ejecución.
- 69.5.** De no haberse fijado en la sentencia materia de ejecución, las pretensiones accesorias, la parte vencedora señalará el monto de costos personales que considera deben ser aprobados por el juez, así como, la liquidación de costas procesales a ser aprobadas por el juzgador. Dichas liquidaciones deberán ser presentadas conjuntamente con la liquidación de intereses y puestas en conocimiento de la parte vencida, quien podrá formular observación sobre el monto de costos procesales solicitados por el actor, dentro del plazo de quinto (5) día de notificado. Tanto la fijación de cosas como la aprobación de los costos serán efectuados en la audiencia de ejecución.
- 69.6.** En el caso de que la parte ejecutante no cumpla con presentar las liquidaciones de las sumas liquidables, intereses, costas y costos del proceso, vencido el plazo conferido, el juez, con el auxilio del perito judicial, procederá a elaborar dichos cálculos, los cuales serán puestos en conocimiento de las partes, sin que puedan, en este caso, ser observados por el demandante, procediendo

únicamente a interponer recurso de apelación luego de su aprobación, la que tendrá lugar dentro de la audiencia, de ser el caso.

- 69.7.** El obligado, dentro del plazo de ley, solo podrá observar las liquidaciones antes referidas si cumple con adjuntar pericia de parte que acredite su observación, resolviéndose dicha observación dentro de la audiencia.
- 69.8.** Tratándose de una obligación de dar o hacer, el juez requerirá el cumplimiento de la obligación, en el término de quinto (5) día, bajo apremio de multa compulsiva, progresiva y sucesiva.
- 69.9.** Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, en el caso de reposición, ante la negativa del empleador, el juez le requerirá para que en el término de tercer (03) día, cumpla con indicar el cargo, plaza, categoría remuneración y fecha de reinicio de las actividades del trabajador. En caso de incumplimiento, se deberá entender que al actor le corresponde el último puesto desempeñado o uno similar, con la categoría y remuneración percibidas antes de su cese, salvo que la parte accionante cumpla con acreditar que estas han tenido mejoras en el tiempo que deben ser aplicadas, lo cual deberá ser acreditado y resuelto en la audiencia de ejecución, que solicitará para efectivizar su reposición y demás incidencias que correspondan.

Artículo 70.- Medida cautelar para futura ejecución forzosa

- 70.1.** Vencido el plazo indicado en el numeral 69.1., sin que el obligado haya cumplido con cancelar la obligación requerida y/o la obligación de dar o hacer, el acreedor se encuentra habilitado para solicitar el inicio de medida cautelar para futura ejecución forzosa, solicitándola por escrito, acompañando la documentación que resulte necesaria para tales fines, conforme las normas del Código Procesal Civil, aplicable en

forma supletoria y acompañando el pago de la tasa judicial que corresponda de ser el caso.

70.2. Incumplidos los supuestos contenidos en los numerales 69.2. y 69.3. de la ley, el acreedor solicitará día y hora para la realización de la audiencia de ejecución.

70.3. Solicitado el inicio de la ejecución forzada, el juez citará a las partes a Audiencia de Ejecución para no antes del décimo quinto (15) ni después del trigésimo (30) día de presentado dicho pedido, requiriendo a la obligada que, en el término de quinto (05) días, presente declaración jurada de bienes (muebles, inmuebles, cuantas bancarios, entre otros), libres de gravámenes y susceptibles de embargo, bajo apremios de ley, lo cual será puesto en conocimiento de la parte contraria.

Artículo 71.-Audiencia de Ejecución

71.1. La audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y concentra las etapas de requerimiento de pago, resolución de las observaciones formuladas oportunamente por las partes, respecto de las liquidaciones presentadas por las mismas o las efectuadas por el juez, tales como remuneraciones devengadas, intereses, costos personales, costos procesales, pedido de reincorporación, fijación de cargo, categoría, remuneración, fecha de reinicio de las labores, entrega de documentos, así como la concesión o denegación de la medida cautelar para futura ejecución forzosa, entre otros.

71.2. La audiencia de ejecución se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. La misma se realiza con la parte que asista. Si ambas partes no asisten, cualquiera de ellas podrá solicitar fecha para nueva audiencia sin limitación alguna. No cabe archivamiento de la causa por inasistencia,

sin perjuicio de la aplicación de multas por inasistencia, por la dilación del proceso.

- 71.3.** Acreditadas las partes, el juez dará lectura a la parte resolutive de la sentencia, precisando los montos ordenados a pagar en la misma, efectuando un nuevo requerimiento de pago al obligado, quien podrá efectuarlo en ese acto vía depósito administrativo, cheque de gerencia, depósito en cuenta o cualquier otro medio idóneo que acredite de manera indubitable tal cumplimiento.
- 71.4.** Seguidamente, procederá a resolver las observaciones formuladas por las partes sobre las liquidaciones presentadas por las mismas. En caso estas no hayan presentado liquidaciones sobre los derechos reconocidos y/o liquidables, el juez las fijará debidamente actualizadas a la fecha de ese acto, con la intervención del perito adscrito al despacho, sin que les asista a las partes el derecho de observación.
- 71.5.** Establecidas todas las acreencias que corresponden al actor, se requerirá al obligado el pago del íntegro de los derechos reconocidos a favor del actor, aprobados en dicha audiencia.
- 71.6.** De no ser satisfecha la acreencia o de haberse abonado en forma parcial, la parte ejecutante oralizará su pedido de ejecución forzosa, la modalidad, el /los bienes sobre los que recaerá la medida, el plazo, el monto, los bienes sobre los cuales recaerá, la designación del órgano de auxilio judicial, en cuyo caso también acudirá a la audiencia bajo responsabilidad del ejecutante.
- 71.7.** Escuchado el pedido del ejecutante y sus fundamentos, el juez analizará el mismo. De ser procedente, emitirá el Auto de Embargo, ejecutándolo en forma inmediata, valiéndose para ello del Sistema de Embargos Virtuales a las entidades bancarias y cursando en ese mismo acto los oficios a la Oficina de Registros Públicos, Vehiculares, o similares que corresponde, designándose

así mismo, al administrador, custodio o similares en función del pedido efectuado. Adicionalmente, se procederá a la inscripción del embargado en el Registro Nacional de Empleadores Morosos, que el Poder Judicial creará para el efecto, el mismo que tiene carácter público. Así mismo, el juez procederá a liquidar el monto de las multas que corresponden por el/los incumplimiento/s en los que haya incurrido el obligado durante la etapa de ejecución, concediéndole el plazo de cinco (5) días para su abono, bajo apercibimiento de ley.

71.8. Finalizada la ejecución del embargo dispuesto, el juez informará al ejecutado sobre los efectos de la medida cautelar para futura ejecución forzada dictada, así como las consecuencias, civiles, penales, administrativas, entre otras, en caso de disponer de los bienes afectados judicialmente.

72. Ejecución de dar suma de dinero en caso de entidades de derecho público

72.1. En caso el obligado sea el Estado u otra una entidad de derecho público, los requerimientos se efectuarán siguiendo los lineamientos contenidos en la Ley de Procedimientos Administrativos y normas conexas vigentes. Sin embargo, vencido los seis (6) meses establecidos en el artículo 45 de la referida ley (o la que haga sus veces), se continuará con el procedimiento contenido en el presente capítulo, en lo que le resulte aplicable.

73. Registro de la Audiencia de Ejecución

73.1. La audiencia de ejecución será grabada en audio y video. El juez, oralmente, fundamentará, en forma lacónica, las razones que justifican su decisión, dejándose en acta constancia de las principales incidencias y decisiones adoptadas, debiendo redactarse en forma íntegra el auto que dispone la medida

cautelar para futura ejecución forzada concedida. El plazo de apelación empieza a correr desde el día siguiente de realizada la referida audiencia.

73.2. En caso el obligado no haya concurrido a esta audiencia, el cómputo de plazo también se inicia para su parte, desde el día siguiente, no existiendo obligación legal de notificársele lo actuado en la audiencia de ejecución, siendo de su exclusiva responsabilidad el tomar conocimiento de lo actuado en la referida audiencia.

74. Reposición

74.1. En los casos de reposición al centro de trabajo, esta se materializará con lo dispuesto por el juez en la audiencia de ejecución, aun sin la presencia del empleador, señalándose en dicho acto la fecha de reinicio de las actividades del trabajador, quien deberá apersonarse a la empresa en la fecha indicada. La negativa del empleador de recibir al trabajador será considerada como desacato a una orden judicial, sin perjuicio de otras consecuencias procesales y legales aplicables.

75. Obligaciones de dar

75.1. En obligaciones de dar, cuya prestación no constituya sumas de dinero, si el empleador no cumple con el mandato firme, el juez se sustituye en dicha potestad, otorgándolo por imperio de la ley, teniendo éste todos e iguales efectos legales que el que hubiera extendido el ejecutado.

9. CONCLUSIONES

- La tutela jurisdiccional efectiva es un derecho fundamental que no se limita al derecho de acción o acceso a la administración de justicia.

- Resulta indispensable, para que la tutela judicial sea efectiva conforme lo ha estimado la Convención Americana, entre sus elementos esenciales, que los Estados parte deban asumir un compromiso para “garantizar el cumplimiento” por las autoridades competentes de toda decisión estimativa.
- La Constitución Política del Perú, en el inciso 3 del artículo 139, reconoce en forma diferenciada, el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.
- El derecho a la ejecución de las resoluciones judiciales constituye la materialización real y específica de la exigencia de efectividad, que supone garantía de goce del derecho a la tutela jurisdiccional y, que no se agota allí, relevando que, por su propia esencia y finalidad, tiene una *vis expansiva* que se vincula directamente, con otros derechos de naturaleza procesal, constitucionalmente reconocidos.
- Teniendo en consideración lo precedentemente desarrollado, mandatos judiciales consentidos y/o ejecutoriados, con calidad de cosa juzgada y, en forma excepcional, los mandatos de contenido laboral por su especial naturaleza alimentaria, deben ser en sus propios términos y de forma inmediata, a fin de brindar tutela jurisdiccional efectiva y adecuada a los intereses o derechos reconocidos en su afectación a los justiciables. El no cumplimiento inmediato de un mandato judicial, por el contrario, puede afectar no solo a quien es la parte vencedora en el proceso (esfera subjetiva), sino también a la efectividad del sistema jurídico nacional (esfera objetiva).
- El derecho a una eficiente y rápida ejecución de una resolución judicial con calidad de cosa juzgada constituye parte del contenido esencial del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

- La Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la etapa de ejecución, no cumple con los estándares de plazo razonable que todo estado debe procurar.
- Dado que la Ley n.º 29497 tiene como principios inspiradores a la oralidad y a la concentración, entre otros, sus actos procesales deben basarse predominantemente en un proceso con actos por audiencias, como sucede con la etapa de conocimiento en las diferentes instancias judiciales.
- No existe razón lógica ni impedimento legal alguno que impida que la ejecución de resolución judicial firme se realice a través de una audiencia de juzgamiento oral y concentrada.
- La modificatoria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, adicionando un capítulo sobre el desarrollo de la Audiencia de Ejecución, resulta viable en función de la finalidad del proceso y la mejora de las herramientas procesales proporcionadas a los operadores del proceso, para obtener mayor efectividad y celeridad en la ejecución de resoluciones firmes, lo que evita la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva.

REFERENCIAS

- Amado, A. (s. f.). *El derecho a la ejecución de sentencias como contenido implícito del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva: análisis de la sentencia recaída en el Exp. N° 03515-2020-PA/TC (Caso Justo Caparo)*. Docplayer. <https://docplayer.es/33774095-Alex-amado-rivadeneira.html>
- Ayala, C. (2007). La ejecución de sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. *Estudios Constitucionales*, 5(1), 127-201. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r38576.pdf>

- Carrasco, M. (2020). La definición constitucional del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. *Revista de Derecho Político*, (107), 13-40. <https://revistas.uned.es/index.php/derechopolitico/article/view/27182/21169>
- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 30 de diciembre de 1993. https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf
- Congreso de la República del Perú (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 15 de enero de 2010. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>
- Corte Interamericana de Derechos Humanos (2019). Sentencia en el caso Muelle Flores vs. Perú (Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas). San José: 6 de marzo de 2019. https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_375_esp.pdf
- Gamarra, L. (2014). El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En G. Quispe y L. Valderrama (eds.), *Nuevas instituciones del proceso laboral* (pp. 9-21). Gaceta Jurídica.
- Hurtado, M. (2006). *Tutela jurisdiccional diferenciada*. Palestra.
- Ministerio de Justicia (1993). Decreto Supremo n.º 017-93-JUS, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Lima: 3 de junio de 1993. <https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2014/09/DGDOJ-Ley-Org%C3%A1nica-Poder-Judicial-y-Ministerio-P%C3%ABablico.pdf>
- Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil* (t. I). Temis.
- Organización de Estados Americanos (1969). Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica). San José: 22 de noviembre de 1969. <http://www.cidh.oas.org/Basicos/Spanish/Basicos2.htm>

Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 04119-2005-PA/TC-Lima. Arequipa: 29 de agosto de 2005. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04119-2005-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2011). Expediente n.º 03515-2010-PA/TC-Cusco. Arequipa: 9 de noviembre de 2011. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2011/03515-2010-AA.pdf>

Tribunal Constitucional (2015). Expediente n.º 00295-2012-PHC/TC-Lima. Lima: 14 de mayo de 2015. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00295-2012-HC.pdf>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 261-288

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.765>

El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión

**The principle of procedural equality in the
contentious-administrative labor litigation proceeding.
The suitable way of compensation for damages as the sole
claim**

**O princípio da igualdade processual no processo
administrativo de contencioso trabalhista. A via
adequada da indenização por danos como único pedido**

JENNIFER JANE SEGUIL MUÑOZ

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: a20204297@pucp.edu.pe
<https://orcid.org/0000-0001-6798-046X>

RESUMEN

El presente artículo analiza si la decisión adoptada por los jueces superiores en el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del año 2017, respecto a la vía procedimental de las demandas de indemnización por daños y perjuicios interpuestas por los trabajadores públicos como pretensión única, vulnera el principio de igualdad procesal dispuesto en el numeral 5.5 del artículo 5 del TUO de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo.

Palabras clave: igualdad procesal; proceso contencioso administrativo; indemnización; daños y perjuicios.

Términos de indización: privilegios e inmunidades; procedimiento legal; subsidio; daño (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This article analyzes whether the decision adopted by the superior judges in the National Labor and Labor Procedural Jurisdictional Plenary of 2017, regarding the procedural route of the claims for compensation for damages filed by public workers as a sole pretension, violates the principle of procedural equality provided in numeral 5.5 of article 5 of the TUO of the Law of Contentious Administrative Procedure.

Key words: procedural equality; administrative litigation; compensation; damages.

Indexing terms: privileges and immunities; legal procedure; grants; damage (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artigo analisa se a decisão adotada pelos juízes superiores do Tribunal Plenário Nacional do Trabalho e do Processo do Trabalho de 2017, em relação à via processual para os pedidos de indenização

por danos e prejuízos apresentados por trabalhadores públicos como único pedido, viola o princípio da igualdade processual previsto no número 5.5 do artigo 5 da TUO da Lei de Processos Administrativos Contenciosos.

Palavras-chave: igualdade processual; processos administrativos contenciosos; indenização; danos.

Termos de indexação: privilégios e imunidades; processo judicial; subsídio; dano (Fonte: Thesaurus Unesco).

Recibido: 06/02/2023
Aceptado: 29/05/2023

Revisado: 23/05/2023
Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

Actualmente, las demandas interpuestas por trabajadores públicos acerca de pretensiones laborales se realizan a través del proceso contencioso administrativo. Sin embargo, el artículo 5, inciso 5, del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Contencioso Administrativo ha establecido que es posible contar con responsabilidad resarcitoria, siempre y cuando se planteen acumulativamente las pretensiones que se enumeran en el mismo artículo (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, 2019). Por tanto, existe un vacío legal para aquellos trabajadores que desean plantear su demanda de indemnización como única pretensión.

De acuerdo con ello, en el 2017, los jueces superiores, a través del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, establecieron que este tipo de demandas debían ser interpuestas ante los juzgados laborales ordinarios, a fin de que aquellos sean quienes

revisen dichas pretensiones; sin embargo, cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿dicho pleno vulnera el principio de igualdad procesal?

Así, para el presente trabajo de investigación, realizaremos una breve conceptualización acerca del derecho administrativo que recaerá en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo y la Nueva Ley Procesal de Trabajo, a fin de determinar cuál es la vía idónea para interponer una demanda de indemnización como única pretensión por parte del trabajador público, ya que, el objetivo de la presente pesquisa es determinar el órgano competente al que deberán de recurrir los trabajadores que pertenecen al régimen laboral público y que demanden como única pretensión la indemnización al administrador.

Adicional a ello, brindaremos una pequeña concepción del proceso contencioso administrativo en la actualidad, sus antecedentes normativos, el alcance bifurco en el que se precisaran las pretensiones estipuladas en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo y su vinculación con el proceso laboral.

Por otro lado, el presente proyecto de investigación se basa en un método deductivo-analítico, que consiste en deducir conclusiones lógicas a partir de premisas o principios, de cuya descomposición en partes o elementos se podrá observar las causas, la naturaleza y los efectos (Aranzamendi, 2013).

Finalmente, analizaremos el principio de igualdad procesal como garantía de desigualdad procesal, además de determinar la igualdad de armas tanto en el procedimiento contencioso administrativo como laboral, y, eventualmente, precisar los mecanismos de adecuación establecidos para demandar indemnización como única pretensión a través del juzgado laboral ordinario.

2. CONTEXTUALIZACIÓN

El artículo 1 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Contencioso Administrativo prevé como finalidad el control jurídico por el poder jurisdiccional de las actuaciones de la administración pública que se encuentren sujetas al derecho administrativo y del mismo modo la efectiva tutela y derechos de los administrados.

Para ello resulta pertinente establecer una definición de lo que podría concebirse como *administración pública*, tarea no sencilla que ha ameritado doctrinalmente la elaboración de teorías que pretenden identificar preceptos que podrían acercarnos a una definición de dicho concepto (Galindo, 2000).

El Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG) no ofrece una definición de lo que habría de entenderse por tal concepto, lo cual incluso podría sugerir que el legislador prefirió no estipular una definición por las implicancias que ello conlleva, debido a su realidad compleja.

En cambio, se menciona una lista de aquellas entidades que componen tal concepto. Por lo tanto, de conformidad con lo señalado por Montoya (como se citó en Alva, 2009), podemos señalar que

no se trata de un concepto unitario de lo que se conceptúa como Administración Pública aplicable a todos los ámbitos normativos e incluso para todo el ámbito del Derecho Público. Este catálogo no es opuesto ni deroga los contenidos del término Administración Pública establecidos para fines presupuestarios, de la contratación pública, o para fines de régimen laboral público. Se trata, exclusivamente, de un concepto para identificar a cuáles entidades le serán aplicables las normas de esta Ley. (Sección La administración pública en la legislación peruana, párr. 14)

Siempre que actúen dentro de sus facultades otorgadas y reconocidas por nuestro ordenamiento jurídico, una entidad de la administración pública podrá expedir actos administrativos, cuya definición figura en el artículo 1, Título I, Capítulo I de la norma en mención. Debido a que el acto administrativo consiste en una declaración que produce efectos jurídicos sobre intereses determinados, es evidente que dentro de la relación jurídico-administrativa se diferencia la administración pública de aquella parte cuyos intereses se verán afectados por razón del acto administrativo, la misma que nuestro ordenamiento jurídico define como *administrados*, pese a que doctrinalmente es preferible emplear el término de *particular* (Camacho, 2011, p. 287).

En ese sentido, se puede advertir que el proceso contencioso administrativo en el Perú es un mecanismo de tutela jurisdiccional, conforme se establece en el artículo 148 de la Constitución Política del Perú, a favor de los particulares para actuar frente a las actuaciones administrativas arbitrarias que les afecte, puesto que se configura como un medio de control de la legalidad de la actividad administrativa.

Bajo este escenario, existen situaciones en las que el administrado se encuentra en una situación de dependencia; es decir, a aparte de ser administrado, aquel tiene una doble figura por cuanto es un trabajador del régimen laboral público, cuya situación jurídica se encontrará asistida de manera paralela por las normas contempladas en el proceso contencioso administrativo, y por lo regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT); ello atendiendo a lo establecido en el artículo 2 del Título Preliminar de esta norma.

Por tanto, si los trabajadores dependientes de alguna entidad que conforma la administración pública ven vulnerados sus derechos, la vía judicial por la cual podrían exigir la tutela jurisdiccional efectiva es el proceso ordinario laboral.

Dado que, en principio, podría afirmarse que hay una relación híbrida: de un lado, es manifiesto que existe una relación laboral, independientemente del régimen específico al cual pudieran pertenecer; sin embargo, el mismo estará circunscrito al derecho administrativo. Esto significa que los trabajadores están circunscritos al procedimiento administrativo interno, sus principios, las instituciones legales y los plazos; por ende, de accionar judicialmente, este se ventilaría en el proceso ordinario laboral

No obstante, ello genera, a modo de repercusión, un planteamiento ulterior: siendo innegable que las relaciones de los trabajadores de entidades de la administración pública se ven imbuidas tanto de elementos del derecho laboral, procesal laboral como del derecho administrativo y contencioso-administrativo, ¿es factible afirmar que alguno de ellos muestra mayor jerarquía? De ser así, ¿cuál sería y por qué? O es que, acaso, ambos juegan un rol fundamental al momento de regular la situación laboral de dichos trabajadores, y las eventuales acciones legales que podrían accionar.

Una predominante posición doctrinal sostiene, acorde con diversas normas que conforman nuestro ordenamiento jurídico, que tales controversias habrían de ser ventiladas exclusivamente por la vía contenciosa-administrativa “ya que se trata de una relación de naturaleza pública” (Pasco, 2010, p. 119).

Sin embargo, en la Comisión de Actos Preparatorios del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral realizado en la ciudad de Trujillo, se ha determinado que el proceso laboral es la vía procedimental para los trabajadores del régimen público que demandan indemnización por daños y perjuicios como pretensión única.

Sin perjuicio de ello, cabe igualmente preguntarse si es que tal marco jurídico-procesal resultaría idóneo para la salvaguarda de los derechos laborales de los trabajadores; así como también por las

consideraciones que habrían de ser tomadas en cuenta, dado que estos compartirían tanto la condición de trabajadores como también de administrados.

3. PROCESO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO EN LA ACTUALIDAD

Actualmente, la Ley n.º 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo, establece los artículos correspondientes por los cuales se deberá de regir todo proceso contencioso administrativo. Sin embargo, para un correcto análisis, antes revisaremos sus antecedentes normativos y cómo es que se abre paso a la vía ordinaria laboral en los casos de procesos de indemnización por daños y perjuicios como única pretensión de aquellos trabajadores que pertenecen al régimen público.

3.1. Antecedentes normativos

No fue sino hasta promulgarse la Constitución de 1979 que se reconoció el grado constitucional que amerita la acción contencioso-administrativa. La observación a ello radica en el hecho de que tal reconocimiento fue el principal aporte elaborado durante más diez años. Recién en 1991, con la publicación de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobada por medio del Decreto Legislativo n.º 767, fue que —a decir de MacRae (2021)— se establecieron reglas procesales específicas que permitieron su aplicación. Dentro de las mismas cabe puntualizar dos de ellas en concreto:

- a. En un comienzo, las salas civiles y laborales conocían en primera instancia las acciones contencioso-administrativas.
- b. Desde un inicio se reconoció que ciertos procesos de índole laboral debían ser ventilados por las salas encargadas de tal materia.

Incluso con la entrada en vigencia de la derogada Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo (Ley n.º 27584) y la creación

de los *juzgados especializados en lo contencioso-administrativos* —quienes en principio deberían poseer exclusividad sobre tal jurisdicción—, la práctica y la eventual creación de la ahora derogada Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 26636) demostraron que parte de la competencia correspondía al juzgado especializado laboral.

Lo anterior refuerza nuestra tesis de que la situación en la cual un trabajador o un prestador de servicios personales en una entidad administrativa es, dentro del marco contencioso-administrativo, una situación que amerita una tratativa de lo más particular. Además, el hecho de que tanto los poderes Legislativo y Ejecutivo decidieran conceder a los órganos que ostentan jurisdicción laboral competencia en los procesos contencioso-administrativos parece sugerir que este tipo de demandas son especiales.

La posición que ocupa el escenario es bastante especial, puesto que existe una alta posibilidad de que el trabajador tuviera que haber agotado una vía previa, en caso que le hubieran iniciado un procedimiento administrativo sancionador con la ulterior emisión de un acto administrativo que dispusiera resolver su contrato, así como también una comunicación que dispusiera resolver unilateralmente su contrato sin mayor fundamento.

Todo lo cual se debe regir en principio al interior de la entidad administrativa, con las instancias estipuladas por su norma correspondiente. Solo recién, cuando se hubiera cumplido con agotar la vía previa, o que por una actuación completamente ilícita del estado —no sustentada en acto administrativo— la misma no resultase exigible¹, podría procederse con la interposición de una acción judicial por la vía contencioso-administrativa.

1 La Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República señaló en Casación n.º 15366-2016-Lima Norte que “ante una actuación material que no se sustenta en un acto administrativo conocido en doctrina como **vía de hecho** [énfasis añadido], resulta innecesario exigirle al administrado el agotamiento de la vía administrativa” (p. 1).

Resulta plausible concebir que existe efectivamente una incidencia del derecho laboral en determinados supuestos del proceso contencioso-administrativo. Si bien podemos sostener tal afirmación, la interrogante que faltaría contestar es qué tanta incidencia presentaría, situación que habrá de ser abordada posteriormente.

Años después, con la publicación del Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo —aprobado mediante el Decreto Supremo n.º 011-2019-JUS (en adelante, TUO contencioso) un 4 de mayo del 2019—, la bifurcación competencial entre los jueces especializados laborales y contenciosos-administrativos sigue vigente, luego de haber sido reafirmada, anteriormente, por la NLPT, Ley n.º 29497.

3.2. Alcance bifurco

Teniendo en cuenta el contexto anterior, queda claro que un trabajador de una entidad parte de la administración pública que estime vulnerados sus derechos habrá de recurrir en principio a la vía contencioso-administrativa. Sin embargo, la cuestión es qué implica ello.

De acuerdo con el artículo 3 del TUO contencioso, las actuaciones de la administración pública solo pueden ser impugnadas en el proceso contencioso-administrativo, salvo los casos en que se pueda recurrir a los procesos constitucionales. Ahora bien, dicho cuerpo normativo regula también la forma en que habrá de canalizarse tales impugnaciones. En el artículo 5, se señala un listado de aquellas pretensiones susceptibles de ser impugnadas ante el Poder Judicial.

Tabla 1

Objeto de las pretensiones susceptibles de ser impugnadas ante el Poder Judicial

OBJETO DE PRETENSIONES	
Declaración de nulidad total o parcial, o ineficacia de actos administrativos	
Reconocimiento o restablecimiento del derecho, o interés jurídicamente tutelado, y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines	Pretensiones autosuficientes
La declaración contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo	
Se ordena a la administración pública la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de ley o en virtud de acto administrativo firme.	
La indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada, conforme con el artículo 238 de la Ley n.º 27444	Dependiente de acumulación

Estas pretensiones pueden limitarse a la simple revisión del acto y, por tanto, declararse inválidas o ineficaces. También, podrían realizarse cuantas gestiones sean necesarias para tal efecto, haciéndolas reconocidas (negadas por la administración) o restituidas (restablecer o recuperar la titularidad) de los derechos o intereses, con la adopción de cuantas medidas resulten necesarias a tal fin. Pero, nuevamente, en circunstancias apropiadas, los procedimientos continuarán exigiendo que una acción importante sea declarada ilegal (de hecho) y detenida, por ejemplo, para obligar a la administración a tomar la acción debida (en circunstancias apropiadas) (Diez, 2004, p. 343).

Así pues, en palabras de Mac Rae (2021), siendo subjetivo, el proceso contencioso tiene un doble alcance al estar esquematizado como una garantía para la protección de los intereses personales y salvaguarda de derechos de los particulares frente a la administración pública; y, siendo objetivo, pues pretende controlar la legalidad de las actuaciones administrativas. Esto, a decir de Vargas-Machuca (2012), constituye un contencioso administrativo objetivo-subjetivo.

Anteriormente, los administrados accedían al órgano jurisdiccional solicitando *declarar la nulidad* de un actuar que consideraron lesivo por parte de la administración, por lo que el Poder Judicial solo examinaba que este acto administrativo se hubiese realizado dentro de la regularidad formal, en tal sentido, los jueces no podían pronunciarse acerca del conflicto de fondo o sobre los derechos subjetivos del demandante (Salas, 2013, p. 222).

Así pues, tal como afirma Huapaya (2006), al consolidarse el principio del debido proceso y, fundamentalmente, la tutela jurisdiccional efectiva, emergieron nuevas concepciones respecto de los alcances del proceso contencioso administrativo (p. 730). Esto ha permitido a los administrados solicitar que los jueces tutelen las generalidades de sus derechos subjetivos, los que se hayan sido lesionados por la administración; adicionalmente, permite que los jueces revisen la legalidad de la actuación administrativa y se puedan pronunciar sobre el conflicto de fondo.

Tal y como se informó en el *Análisis temático referido a las modificaciones a la Ley n.º 27584, Ley que regula el proceso contencioso administrativo*, la acción contenciosa administrativa constituye un mecanismo procesal específico destinado a *controlar*, en sede judicial, la actuación de la administración pública con el objeto de cautelar los derechos de los ciudadanos, así como garantizar la constitucionalidad y la legalidad de su actuación frente a los administrados (Unidad de Análisis del Departamento de Comisiones, 2008).

Atrás ha quedado el denominado *proceso al acto*, que circunscribe tal proceso exclusivamente a la validez o la nulidad con que fue interpuesto el acto administrativo. En su lugar, ahora tenemos un proceso contencioso mucho más amplio, con la finalidad de poder enmarcar al mismo dentro de lo dispuesto por la Constitución y las leyes.

Por lo tanto, partiendo del hecho de que este proceso se sustenta fundamentalmente en dos principios: el control judicial de los actos

de la administración pública y el derecho de toda persona a la tutela jurisdiccional efectiva, las situaciones de violación a los derechos de trabajadores o prestadores de servicios personales podrían ser abordadas bajo esta forma de tutela. Para ello, las pretensiones posibles deben tener por objeto alguna de las opciones que se mostraron en la tabla 1, peticiones que a la vez pueden corresponderse con la situación en concreto de *vulneración alegada*.

Por su parte, en el Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, realizado en la ciudad de Lima, se ha determinado que solo es exigible el agotamiento de la vía administrativa en los siguientes supuestos:

i) aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral público (Decreto Legislativo 276 y los trabajadores amparados por la Ley N° 24041); ii) aquellos trabajadores que inicien y continúen su prestación de servicios suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios (Decreto Legislativo N° 1057); iii) aquellos trabajadores incorporados a la carrera del servicio civil al amparo de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (SERVIR). No obstante, no será exigible en los supuestos excepcionales a que hace referencia el artículo 19 de la Ley N° 27584, así como en aquellas impugnaciones que formulen en contra de actos materiales, al que hace referencia el artículo 4º inciso 3 de dicha ley. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2014, p. 2)

Así pues, según se indica los *III y IV Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral*, eventos se realizaron en Lima, en 2016, solo es exigible el agotamiento de la vía administrativa en los siguientes supuestos:

El trabajador se encuentra exonerado de agotar la vía administrativa, para interponer la demanda contenciosa administrativa laboral, en aquellos casos en los que invoca la afectación del contenido esencial del derecho a la remuneración,

ya sea que peticione el pago de la remuneración básica, la remuneración total, la remuneración permanente, las bonificaciones, las dietas, las asignaciones, las retribuciones, los estímulos, los incentivos, las compensaciones económicas y los beneficios de toda índole, cualquiera sea su forma, modalidad, periodicidad, mecanismo y fuente de financiamiento. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2016, p. 38)

Por consiguiente, estos plenos autorizan interponer la demanda contenciosa-administrativa sin la necesidad de haber agotado la vía administrativa, a fin de que el trabajador no continúe transitando por esta vía y acceda al Poder Judicial, ya que este cuenta con interés para obrar, sin restringirse a una verificación procesal sobre el uso de la vía previa.

En tal sentido, considerado el eje de todos los principios, el artículo 2, inciso 2, del TUO contencioso regula el principio de igualdad procesal, por lo que, una vez ejercido su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, el juez deberá tratar con igualdad a ambas partes del proceso. No podrá existir, por tanto, algún tipo de favorecimiento ni al administrado ni a la administración pública (cuestión que se analizará con mayor profundidad más adelante).

En relación con lo anterior, García y Fernández (2015) señalaron que “el principio de absoluta independencia del Poder Judicial, artículo 117.1 de la Constitución, que obliga a una objetividad absoluta, se vería afectado si se primase a un justiciable frente a los demás, y más aún si ese beneficio no resulta de ley alguna sino de viejos hábitos mantenidos por simple inercia o por comodidad” (p. 502).

En consecuencia, es necesario realizar un análisis correspondiente de la incidencia laboral en los casos de procesos de indemnización por daños y perjuicios como única pretensión de aquellos trabajadores que pertenecen al régimen público.

4. EL PRINCIPIO DE IGUALDAD PROCESAL COMO GARANTÍA DE LA DESIGUALDAD EN EL PROCESO

Los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Pla, 1978, p. 9, como se citó en Pasco, 1994, p. 149).

En esa misma línea argumentativa, Monroy (1993) ha manifestado que los principios procesales son “expresión monodisciplinaria de los principios generales del derecho” y que “vistos en su conjunto y al interior de un ordenamiento sirven para describir y sustentar la esencia del proceso, y además poner de manifiesto el sistema procesal por el que el legislador ha optado” (p. 80).

Por ello, nuestro máximo intérprete de la Constitución ha sostenido que el *principio de igualdad procesal* o *igualdad de armas* es producto del análisis sistemático de los siguientes artículos de la carta magna:

Tabla 2

Artículos destacados de la Constitución Política del Perú

Artículo 2, numeral 2	Artículo 139, numeral 3
Toda persona tiene derecho “a la igualdad ante la Ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de su origen, raza, sexo, idioma, religión, condición económica o de cualquier otra índole”.	Son principios y derechos de la función jurisdiccional: “la observancia del debido proceso y tutela jurisdiccional”.

La concepción ofrecida por nuestro máximo intérprete constitucional en uniforme jurisprudencia, el Tribunal Constitucional (2007), define el principio de igualdad procesal como aquella garantía de todo justiciable para que —sea en un proceso judicial, procedimiento

administrativo, arbitral o en alguna otra sede privada— “detente las mismas *oportunidades* de alegar, defenderse o probar, de modo que no ocasione una desventaja en ninguna de ellas respecto de la otra” (Sección Derecho de igualdad de armas o igual procesal).

En tal sentido, la función fundamental de nuestro Estado es orientar un orden en la justicia, velando por la igualdad procesal de las partes que integran el proceso. Asimismo, coincidimos con la postura de Robert (1993), quien señala que

no existe ni una igualdad ni una desigualdad en todos los aspectos (igualdad/desigualdad fáctica universal) entre las personas y las situaciones personales y como la igualdad (desigualdad) fáctica parcial en algún respecto no basta como condición de aplicación de la fórmula, ésta puede referirse sólo a una cosa: la igualdad y la desigualdad valorativa. (p. 141)

Es entonces en situaciones tan poco comunes como las que son analizadas en el presente trabajo que dicho principio debe tomar un mayor protagonismo, en aras de poder garantizar al accionante —quien se desempeña bajo los papeles de administrado-particular y de trabajador ante una entidad de la administración pública, que es a su vez su empleadora o comitente— la posibilidad de ser escuchado. Debe imperar, sobre todo, la exigencia de que toda actuación o materialización sea realizada posterior al análisis de las afectaciones alegadas por quien reporta una vulneración a sus derechos.

Creemos que, por lo menos en esta clase de situaciones, no solo sería factible, sino que, además, se tornaría necesaria la incidencia de principios y consideraciones que tengan por objeto compensar la situación de desigualdad económica y procesal afrontada por el accionante.

4.1. La igualdad de armas en los procedimientos contencioso-administrativo y laboral

A fin de empezar este capítulo, es preciso realizar una pequeña descripción de los artículos 2 y 5, junto al inciso 5 de este último, del TUO contencioso, así como también el artículo III de la NLPT, en aras de brindar un mayor análisis a la luz del principio a la igualdad procesal que se encuentra explícito en ambas normativas.

Tabla 3

Análisis del TUO contencioso y de la NLPT

TUO contencioso	NLPT
<p>Artículo 2.- Principios 2. Principio de igualdad procesal.- Las partes en el proceso contencioso administrativo deberán ser tratadas con igualdad [énfasis añadido], independientemente de su condición de entidad pública o administrado.</p> <p>Artículo 5.- Pretensiones En el proceso contencioso administrativo podrán plantearse pretensiones con el objeto de obtener lo siguiente: 5. La indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada, conforme al artículo 238 de la Ley N° 27444, siempre y cuando se plantee acumulativamente a alguna de las pretensiones anteriores.</p>	<p>Artículo III.- Fundamentos del proceso laboral</p> <p>En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes [énfasis añadido], privilegian el fondo sobre la forma, interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observan el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.</p> <p>Los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.</p>

Así pues, podemos señalar que, para ambas normativas, el principio de igualdad procesal es relevante, ya que este determina que las partes que ingresan al ámbito jurisdiccional deben contar con

igualdad, aunque, como señala la Vargas-Machuca (2012) “algunos erróneamente consideran que la Administración, por ser la ‘parte fuerte’ de la relación frente al administrado, no goza de este derecho básico” (p. 30).

No obstante, Casado (2020) ha precisado que “la administración pública, como institución al servicio de los intereses generales, goza de numerosos privilegios y prerrogativas”. García y Fernández (2017) señalan que, entre algunos de estos goces,

están los de autotutela (declarativa y ejecutiva), los relativos a sus bienes (inalienabilidad, inembargabilidad e imprescriptibilidad de los bienes demaniales y el de recuperación de oficio de la posesión sin necesidad de ejercitar ninguna acción judicial) o algunos de carácter procesal (por ejemplo, la necesidad de agotar la vía administrativa previa para poder acceder a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa). (p. 557)

Por ello, evidentemente, en el artículo 3 del TUO contencioso, se ha establecido que aquellas actuaciones realizadas por la administración solo pueden ser impugnadas ante los juzgados contencioso-administrativos; asimismo, este apartado nace de lo establecido por el artículo 148 de la Constitución Política del Perú.

Consecuentemente, en el Informe Defensorial n.º 121, se ha precisado que los juzgados contencioso-administrativos revisan, principalmente, dos tipos de materias: la previsional y las impugnaciones referidas al régimen laboral de la actividad pública (Adjuntía de Asuntos Constitucionales de la Defensoría del Pueblo, 2007).

Por otra parte, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2017) también ha establecido que aquellos casos en los que un trabajador perteneciente al régimen público demande indemnización por daños y perjuicios como única pretensión deberán ventilarse en los juzgados laborales. Esto se sustenta también en el

artículo 5, numeral 5, del TUO contencioso, donde se ha señalado que los juzgados contenciosos solo revisarán este tipo de demandas siempre y cuando se plantee acumulativamente alguna de las pretensiones de los demás numerales.

Consecuentemente, los administrados que, a su vez, son trabajadores de una entidad pública podrían encontrar tutela jurisdiccional accediendo a los juzgados ordinarios laborales, “debido al carácter omnicomprendivo de la justicia laboral” (Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral, 2017, p. 5), ya que los juzgados especializados de trabajo permiten que las pretensiones que se deriven de una relación laboral sean conocidas por dicho órgano jurisdiccional.

En ese sentido, resulta viable que, tratándose de una pretensión única, como lo es el de la indemnización, que deviene de una relación laboral, pueda ser tramitada ante la justicia laboral ordinaria, entendiéndose que aquella goza de principios procesales tales como la celeridad, la oralidad, la inmediatez y otros. Tales principios reconocen que el juez cuenta con el rol protagónico en el proceso, por lo que dicho pleno permitiría compensar la desigualdad existente entre el administrador (empleador) y el administrado (trabajador).

4.2. Mecanismos de adecuación

Es preciso señalar que la administración, al ejercer sus funciones, podría causar perjuicios a los administrados. Debido a ello, como se ha mencionado anteriormente, el artículo 5, inciso 5, del TUO de la LPAG ha establecido que estos cuentan con responsabilidad resarcitoria, siempre y cuando se planteen acumulativamente las pretensiones que se enumeran en el mismo artículo.

De acuerdo con ello, ha resultado necesario plantearse las siguientes preguntas: ¿qué sucede con aquel trabajador público que demanda indemnización como única pretensión?, ¿cuál es la vía idónea para demandar?

Resulta imperante señalar que nuestra vigente ley procesal laboral, la NLPT, regula, en su numeral 4 del artículo 2, que los juzgados deben poseer determinados conocimientos:

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

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

4. En proceso contencioso administrativo conforme a 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. (Congreso de la República, 2010, p. 4)

Sobre el particular, la justicia omnicomprensiva ha establecido que los juzgados especializados de trabajo conozcan y tengan competencia con pretensiones que derivan de las relaciones laborales, anteriores, con ocasión a la prestación personal, o posteriores.

De esta manera, no existirá duda sobre la competencia del juez de trabajo para conocer todas las pretensiones sobre el nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios —llámese relación laboral— o sobre su facultad para conocer la indemnización de daños y perjuicios ocurrida por cualquiera de las partes involucradas o de terceros en cuyo favor se prestó el servicio.

Partiendo del oportuno hecho de que los jueces son competentes para conocer los procesos contenciosos administrativos, es necesario enumerar cuáles son los tipos de prestaciones de servicios en los que se originan las pretensiones: a) prestaciones de servicios personales; b) de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social; y c) de derecho público, escenario planteado si podría ser ventilado ante su judicatura.

Asimismo, mediante la Casación n.º 17611-2013 (Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, 2014) se ha establecido que, cuando la pretensión es única y principal de indemnización, esta deberá de tramitarse ante el juzgado especializado de trabajo en un proceso ordinario laboral.

Adicional a ello, conforme se ha mencionado anteriormente, con el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral² (2017) se establece que la vía procedimental para que los trabajadores del régimen público demanden indemnización por daños y perjuicios como pretensión única es la del proceso laboral. En concordación con ello, Pacori (2015) llegó a la siguiente conclusión:

El trabajador del régimen laboral público que demande la indemnización a una entidad estatal como pretensión principal y única deberá de recurrir al juez especializado de trabajo en un proceso ordinario; de ser la pretensión acumulada, deberá de recurrir al proceso contencioso administrativo (...). El particular administrado que demande acumulativamente la indemnización deberá recurrir a un proceso contencioso administrativo, y si demanda la indemnización como pretensión única deberá recurrir a un juez especializado en lo civil. (p. 7)

Así pues, en materia laboral, nuestra legislación establece únicamente la indemnización por despido arbitrario; sin embargo, los órganos laborales evalúan, consecuentemente, casos de indemnización

2 Sin embargo, antes de ingresar al tema de fondo, es pertinente recordar que los plenos jurisdiccionales no tienen carácter vinculante, ya que, como ha establecido el artículo 22 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, “solo las salas especializadas de la Corte Suprema pueden fijar principios jurisprudenciales de observancia obligatoria. Pero eso no es todo. Sino que además dichos principios jurisprudenciales deben ser creados en la decisión de un caso concreto” (Ramírez, 2018, párr. 11). De ahí que cada juzgado toma la decisión de aplicarlo en cada caso en particular.

por daños y perjuicios que derivan de un vínculo laboral. Entonces, que los juzgados ordinarios laborales cuenten con la facultad de revisar demandas de trabajadores que pertenecen al régimen público en la materia de indemnización por daños y perjuicios como única pretensión rompe una regla general.

Ahora bien, si se tiene en consideración que la dignidad humana es el punto eje de todo gobierno social, económico y democrático, se debería aplicar este pleno jurisdiccional, a fin de que sea el juzgado ordinario laboral quien revise este tipo de demandas, puesto que existe una asimetría entre trabajadores y empleadores. A partir de una interpretación semántica, entonces, se debe seguir una línea de defensa y respeto por la dignidad de la persona humana.

Consecuentemente, es necesario precisar que nuestra Constitución Política recoge esta interpretación en su primer artículo, cuando señala que “la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”. De hecho, Landa (2002) considera la dignidad como la piedra angular de todo derecho fundamental, siendo el soporte del modelo jurídico, económico, político y social de nuestra Constitución.

Así pues, no podría vulnerarse el principio de igualdad procesal contenciosa al demandar indemnización como única pretensión, ya que ambas partes (administración y administrado) se sumergirán en un proceso donde el juzgador sentenciará sin distinción alguna, puesto que busca concretizar el respeto a lo largo del proceso, independientemente de la materia que desarrolle.

Más aún, si, conforme lo descrito por Montoya et al. (2010), “el principio de igualdad rige el proceso laboral, moderado en conexión con la naturaleza del Ordenamiento laboral, que se caracteriza por un sentido compensador e igualador de las desigualdades que subyacen a las posiciones del trabajador y empresario” (pp. 80-81).

En tal sentido, no se pretende que la administración se encuentre desprotegida, puesto que el juez se encuentra en la obligación de controlar que cada parte del proceso cuente con mecanismos reales para que ejerzan una debida defensa. Al respecto, Calderón (2015) precisa:

Nuestra legislación procesal laboral (...) en términos generales brinda una serie de garantías del debido proceso, permitiéndole al demandado contestar la demanda, plantear excepciones, ofrecer prueba a su favor, obtener una resolución razonada y hacer uso de los recursos de impugnación estipulados legalmente. (p. 90)

Debido a ello, consideramos que este pleno jurisdiccional debería ser establecido como vinculante, puesto que, actualmente, los jueces podrían decidir no aplicarlo y con ello dejar en indefensión a estos administrados que tienen un vínculo laboral.

5. CONCLUSIONES

- El proceso contencioso administrativo es un instrumento de revisión en sede judicial de las diferentes entidades que conforman la administración pública. Su intención es asegurar la adecuación de esta administración a las leyes vigentes y a nuestra Constitución. Asimismo, sí constituye una vía idónea para la protección de los intereses y los derechos de aquellos trabajadores o prestadores de servicios personales cuyos derechos se encuentren vulnerados.
- Sin embargo, resulta necesario una interpretación sistemática de determinados dispositivos normativos, en aras de poder extender ciertas características del derecho laboral a este peculiar tipo de proceso contencioso-administrativo. De esta forma, se conseguirá equiparar una asimetría económica y probatoria, conforme con el principio de igualdad

procesal. Para ello, es sustantiva la colaboración del órgano jurisdiccional y el desarrollo doctrinal y jurisprudencial.

- Conforme se ha desarrollado en el presente trabajo, el órgano jurisdiccional competente al que deberán de recurrir los trabajadores que pertenecen al régimen laboral público y que demanden como única pretensión la indemnización al administrador es el juzgado especializado de trabajo, ya que este se conduce con la dignidad humana y el principio de igualdad procesal.

REFERENCIAS

- Adjuntía de Asuntos Constitucionales de la Defensoría del Pueblo (2007). *Propuestas para una reforma de la justicia contencioso-administrativa desde la perspectiva del acceso a la justicia* (Informe Defensorial n.º 121). Defensoría del Pueblo. <https://www.gob.ódigoiónion/defensoria/informes-publicaciones/1056131-informe-defensorial-n-121>
- Alva, M. (2009, 17 de abril). El concepto de administración pública en la legislación peruana. *Blog de Mario Alva*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/blogdemarioalva/2009/04/17/el-concepto-de-administracion-publica-en-la-legislacion-peruana/#comments>
- Aranzamendi, L. (2013). *Instructivo teórico-práctico del diseño y redacción de la tesis en derecho*. Grijley.
- Calderón, A. (2015). El principio de igualdad en el derecho procesal del trabajo. *Revista de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*, (12), 87-94. <https://pjenlinea3.poder-judicial.go.cr/biblioteca/uploads/Archivos/Articulo/elprincipiodeigualdad.pdf>
- Camacho, G. (2011). Los particulares como sujetos del procedimiento administrativo. *Derecho PUCP*, (67), 285-308. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2989>

- Casado, L. (2020, 6 de noviembre). *La igualdad de armas en el proceso contencioso-administrativo: ¿realidad efectiva o mero desiderátum?* La Administración al Día. <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1511147>
- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú. Lima: 30 de diciembre de 1993.
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 15 de enero de 2010. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/LEY_29497.pdf
- Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Segundo Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral. Lima: 8 y 9 de mayo. <https://www.juristaeditores.com/pdódigoiónion-laboral/ii-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral/>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2016). *III y IV Plenos Jurisdiccionales Supremos en Materia Laboral y Previsional*. Fondo Editorial del Poder Judicial. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/0a8b47804e1461dc8621f648a12af05b/III_y_IV_pleno_laboral_y_previsional.pdf?MOD=AJPERES
- Diez, J. (2004). Comentarios en torno a la ley del proceso contencioso-administrativo del Perú. *Revista de Administración Pública*, (165), 327-352. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1078442>
- Fernández, M., Urteaga, P. y Verona, A. (2015). *Guía de investigación en derecho*. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la administración pública*. Editorial Porrúa.
- García, E. y Fernández, T. (2015). *Curso de derecho administrativo* (t. II, 14.ª ed.). Civitas Thomson Reuters.

- García, E. y Fernández, T. (2017). *Curso de derecho administrativo* (t. II, 15.ª ed.). Civitas Thomson Reuters.
- Huapaya, R. (2006). *Tratado del proceso contencioso administrativo*. Jurista Editores.
- Landa, C. (2022). Amparo contra la telefónica. *Diálogo con la Jurisprudencia*, (49), 15-20.
- Mac Rae, E. (2021). Objeto del proceso contencioso administrativo en el Perú. *Revista Advocatus*, (036), 225-243. <https://revistas.ulima.edu.pe/index.php/Advocatus/article/view/4801>
- Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (2019). Decreto Supremo n.º 011-2019-JUS, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley n.º 27584, Ley que Regula el Procedimiento Contencioso Administrativo. Lima: 4 de mayo de 2019. https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27584_LALEY.pdf
- Monroy, J. (1993). Los principios procesales en el Código Procesal Civil de 1992. *Themis. Revista de Derecho*, (25), 35-48. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/11057>
- Montoya, A., Galiana, J., Sempere, A. y Riós, B. (2010). *Curso de procedimiento laboral* (8.ª ed.). Tecnos.
- Pacori, J. (2015, 21 de abril). Indemnización por daños. *Suplemento de Análisis Legal*, 7. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/25DE88F58163D513052580F2006B4199/\\$FILE/JURIDICA2015N547P7.PDF](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/biblioteca/Biblio_con.nsf/999a45849237d86c052577920082c0c3/25DE88F58163D513052580F2006B4199/$FILE/JURIDICA2015N547P7.PDF)
- Pasco, M. (1994). El principio protector en el derecho procesal del trabajo. *Derecho Procesal Civil*, (48), 149-169. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.199401.008>

- Pasco, M. (2010). Consideraciones acerca del contrato administrativo de servicios. *Laborem*, (9), 106-113. <https://www.spdtss.org.pe/laborem/laborem9/>
- Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral (2017). Conclusiones del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral. Trujillo: 11 y 12 de agosto de 2017. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/e9ac4780423deb42badefb0655a61feb/PLENO+JURISDICCIONAL+NACIONAL+LABORAL+Y+PROCESAL+LABORAL+2017.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=e9ac4780423deb42badefb0655a61feb>
- Ramírez, J. (2018, 2 de julio). ¿Son vinculantes los plenos jurisdiccionales? *La Ley*. <https://laley.pe/art/5660/son-vinculantes-los-plenos-jurisdiccionales#:~:text=El%20autor%20afirma%20que%20C%20de,de%20decidir%20un%20caso%20particular>
- Robert, A. (1993). *Teoría de los derechos fundamentales*. Centro de Estudios Constitucionales. <https://www.iecm.mx/www/sites/DDHH/publicaciones/01.pdf>
- Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República (2014). Casación Laboral n.º 17611-2013-Lima. Lima: 9 de diciembre de 2014.
- Salas, P. (2013). Las pretensiones en el proceso contencioso administrativo. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 7(8/9), 215-243. <https://doi.org/10.35292/ropj.v7i8/9.282>
- Tribunal Constitucional (2007). Expediente n.º 06135-2006-PA/TC-Ica. Lima: 19 de octubre de 2007. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/06135-2006-AA.pdf>
- Unidad de Análisis del Departamento de Comisiones (2008). *Análisis temático referido a las modificaciones a la Ley n.º 24584*,

Ley que regula el proceso contencioso administrativo (Informe n.º 014/2007-2008). Congreso de la República. [https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Administracion/UAnalisis.nsf/vf04web/15444632F3059071052573A6006E7B25/\\$FILE/InformeTematico014-2007-2008.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/Sicr/Administracion/UAnalisis.nsf/vf04web/15444632F3059071052573A6006E7B25/$FILE/InformeTematico014-2007-2008.pdf)

Vargas-Machuca, R. (2012). Los principios del proceso contencioso administrativo. *Círculo de Derecho Administrativo*, (11), 21-33. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/13543>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 289-313

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.778>

Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo

**The risks and challenges faced by workers in the face of
the use of artificial intelligence at work**

**Os riscos e desafios enfrentados pelos trabalhadores
frente ao uso da inteligência artificial no trabalho**

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

El uso de la inteligencia artificial en el trabajo presenta tanto riesgos como desafíos para los trabajadores. Por un lado, los riesgos pueden incluir la pérdida de empleos debido a la automatización, la falta de protección de datos personales y la posible discriminación en la selección de candidatos. Por otro lado, los desafíos pueden comprender la necesidad de adaptación y capacitación constante para trabajar con tecnología avanzada, así como garantizar que las decisiones tomadas por la inteligencia artificial sean justas y éticas. Por ello, es importante que se tomen medidas para proteger los derechos laborales y garantizar una transición justa hacia un entorno laboral cada vez más automatizado.

Palabras clave: inteligencia artificial; trabajo; riesgos; desafíos.

Términos de indización: trabajo; inteligencia artificial; cambio tecnológico; desempleo estructural (Fuente: Tesoro Unesco).

ABSTRACT

The use of artificial intelligence at work presents both risks and challenges for workers. On the one hand, risks can include job losses due to automation, lack of protection of personal data, and potential discrimination in candidate selection. On the other hand, challenges may include the need for constant adaptation and training to work with advanced technology, as well as ensuring that decisions made by artificial intelligence are fair and ethical. It is therefore important that measures are taken to protect labor rights and ensure a just transition towards an increasingly automated work environment.

Key words: artificial intelligence; work; risks; challenges.

Indexing terms: labour; artificial intelligence; technological change; structural unemployment (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O uso da inteligência artificial no trabalho apresenta riscos e desafios para os trabalhadores. Por um lado, os riscos podem incluir perdas de empregos devido à automação, falta de proteção de dados pessoais e potencial discriminação na seleção de candidatos. Por outro lado, os desafios podem incluir a necessidade de adaptação e treinamento constantes para trabalhar com tecnologia avançada, além de garantir que as decisões tomadas pela inteligência artificial sejam justas e éticas. Por conseguinte, é importante que sejam tomadas medidas para proteger os direitos laborais e assegurar uma transição justa para um ambiente de trabalho cada vez mais automatizado.

Palavras-chave: inteligência artificial; trabalho; riscos; desafios.

Termos de indexação: ctrabajo; inteligência artificial; mudança tecnológica; desempleo estructural (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 24/02/2023

Revisado: 25/05/2023

Aceptado: 31/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

La tecnología ha mejorado la eficiencia en la producción y generado un crecimiento sostenido en la productividad. La cuarta revolución industrial, impulsada por la inteligencia artificial y otras tecnologías, transformará el mercado laboral y requerirá nuevas habilidades (Bravo et al., 2018). Actualmente, hay un gran debate sobre los dilemas éticos relacionados con la inteligencia artificial. Se centran en el mal uso de herramientas de *big data* y los riesgos políticos asociados. La falta de preparación para examinar las consecuencias negativas de los errores cometidos por los diseñadores de programas informáticos es una

amenaza. La privacidad también es un tema importante, ya que cada vez más se ve erosionada debido a la invasión. La conciencia ética y moral de los desarrolladores es clave para eliminar los riesgos del mal uso de la inteligencia artificial (González y Martínez, 2020).

Las innovaciones tecnológicas generan preocupaciones debido a los profundos cambios que ocasionan. En el ámbito laboral, la idea de que las máquinas nos quiten empleos es una preocupación constante con cada avance tecnológico, y la cuarta revolución industrial no es una excepción. La inteligencia artificial (IA) es la tecnología disruptiva principal en este fenómeno, junto con avances en robótica y otras innovaciones emergentes que generan cambios significativos. Estas máquinas y algoritmos son cada vez más capaces de igualar o superar nuestras habilidades cerebrales en áreas específicas, transformando la naturaleza de nuestras actividades de forma sustancial. Los trabajos están experimentando transformaciones radicales a medida que los sistemas inteligentes y los robots comparten espacios laborales, automatizando tareas rutinarias. Si la fuerza laboral se prepara y adquiere las habilidades necesarias para este mercado en constante cambio, no debería temer ser reemplazada por máquinas inteligentes. Sin embargo, aquellos trabajadores que carecen de las habilidades requeridas quedan en una posición vulnerable frente a estos nuevos escenarios (Corvalán, 2019).

Esta nueva dimensión virtual ha transformado una amplia gama de actividades, como el comercio electrónico, las finanzas, la telemedicina y el entretenimiento; en el ámbito laboral, la IA y los algoritmos influyen en la organización de las empresas, desde estrategias de producción hasta decisiones de contratación y despido. Sin embargo, debemos tener precaución, ya que la IA y los algoritmos tienen un impacto ambivalente: facilitan el trabajo, pero también generan dependencia, afectan las relaciones personales y ejercen control sobre los trabajadores. El debate tecnológico también está impregnado de ideología, con intereses empresariales a favor de las nuevas tecnologías

y defensores de los derechos laborales buscando establecer límites al control tecnológico del empleador. Nos enfrentamos, asimismo, a preguntas incómodas sobre si es adecuado que una máquina tome decisiones laborales. Muchos jóvenes profesionales pueden preferir decisiones imparciales basadas en algoritmos sobre tribunales compuestos por personas con emociones y prejuicios. Es importante destacar que este tema está en constante evolución, y requiere que los expertos en derecho laboral salgan de su zona de confort y reflexionen sobre el futuro de nuestra sociedad. En el ámbito tecnológico del trabajo, surge una cibersubordinación que afecta la privacidad y la intimidad de los trabajadores, lo que nos obliga a examinar no solo el impacto de la IA en la organización laboral, sino también la protección de los datos personales de los trabajadores (Gauthier, 2022).

La relación entre el derecho y el cambio tecnológico es especialmente relevante en la sociedad actual, donde la tecnología está omnipresente. El derecho ha intentado adaptarse a través de legislaciones de protección de datos y regulaciones del comercio electrónico, pero es necesario realizar un proceso de adaptación más amplio para abordar los desafíos de la sociedad tecnológica y digitalizada actual. Es fundamental comprender estas nuevas relaciones sociales y proponer soluciones innovadoras que permitan la flexibilidad y el dinamismo del sistema legal. En resumen, es necesario repensar el derecho desde una perspectiva sustantiva y formal para dar respuestas adecuadas a los cambios sociales y tecnológicos (Parra y Concha, 2021).

El avance de las nuevas tecnologías ha permitido a los empleadores reemplazar cada vez más la mano de obra humana por la automatización y la IA en diversas industrias. Esto afecta tanto a trabajos manuales como a trabajos cognitivos. Los precios más bajos de los robots en los últimos años han facilitado su acceso a un mayor número de usuarios, y ya los vemos desempeñando tareas de servicio básicas, así como tareas más complejas en campos como la preparación de alimentos y la atención médica. Además, los avances en IA y *big data*

han ampliado las capacidades de las computadoras en áreas como la resolución de problemas, el lenguaje natural, la conducción de vehículos y el diagnóstico médico. Algoritmos sofisticados están asumiendo tareas que antes realizaban humanos en diversas profesiones. Si bien algunas ocupaciones todavía no son totalmente automatizables y la informatización puede liberar tiempo para que los humanos realicen otras actividades, es evidente que las computadoras están desafiando cada vez más el trabajo humano en tareas cognitivas. Esta tendencia ha generado preocupación sobre el futuro del empleo, tanto a nivel de investigación como en la agenda política internacional. Es importante entender y abordar los cambios tecnológicos y su impacto en el empleo para adaptarnos a este nuevo escenario (Rubbi et al., 2020).

La IA busca simular la inteligencia humana y realizar tareas consideradas inteligentes. Se aplica en diversas áreas, siendo el aprendizaje de máquinas uno de los enfoques más populares. Desde este enfoque, las computadoras analizan datos y obtiene resultados sin necesidad de ser programadas específicamente para ello. La IA tiene aplicaciones en sistemas inteligentes, aplicaciones empresariales, logística, distribución, atención al cliente, traducción, entre otros. Su implementación en las empresas ofrece beneficios, como la optimización de procesos, mejora en la comunicación y apoyo en la toma de decisiones. La IA está transformando el panorama laboral, generando empleo y siendo fundamental en los procesos y los negocios actuales (Pardo et al., 2020). De otro lado, las organizaciones deben aplicar estas tecnologías de manera que promuevan la mejora, el progreso y la preservación del empleo. En el ámbito financiero y corporativo, la IA se aplica en la evaluación de inversiones, análisis de riesgos y toma de decisiones estratégicas, facilitando la toma de decisiones en una economía globalizada. Las aplicaciones prácticas de la IA son numerosas y se espera que sigan creciendo en el futuro (Pardo et al., 2020).

Es importante destacar que la IA no reemplaza por completo las habilidades humanas específicas, y los seres humanos seguirán siendo responsables y líderes en este nuevo entorno laboral. Aunque es posible que se reduzca la necesidad de esfuerzo humano en ciertas tareas, también se verá afectado el número de personas empleadas en ellas (Pacanchique y Rodríguez, 2021). Empero, el uso creciente de la IA en actividades económicas puede tener un impacto profundo en las relaciones laborales, creando y destruyendo empleos, y generando implicaciones en la redistribución de la riqueza. La Unión Europea ha desarrollado propuestas legislativas para garantizar una IA ética y respetuosa con los derechos consagrados en la legislación europea (Hernández, 2019).

La IA tiene aspectos positivos y negativos, pero sus efectos son más significativos y menos comprendidos en comparación con otras tecnologías. Por un lado, la IA mejora nuestras vidas simplificando las compras y mejorando la atención médica. También tiene un gran valor para las empresas con ejecutivos que han visto beneficios al implementarla. Sin embargo, la IA también tiene consecuencias no deseadas, como violaciones de privacidad, discriminación, accidentes y manipulación de sistemas políticos. Además, existen riesgos desconocidos o no experimentados, como errores en algoritmos que pueden poner en peligro vidas humanas o la seguridad nacional. Las organizaciones enfrentan desafíos significativos, como daños a la reputación y pérdida de confianza pública. La falta de comprensión y conocimiento práctico de los riesgos asociados con la IA por parte de los líderes empresariales puede llevar a una subestimación de los riesgos o una sobreestimación de las capacidades de mitigación. Es común que los líderes confíen en su equipo técnico para manejar los riesgos de la IA, pero es importante reconocer y abordar los riesgos de manera integral (Cheatham et al., 2019).

2. IMPACTOS ECONÓMICOS DE LA AUTOMATIZACIÓN

La adopción de esta tecnología puede conducir a la sustitución de trabajo por capital, lo que puede tener impactos negativos en el mercado laboral, como el aumento del desempleo, la reubicación de trabajadores en empleos de menor calificación y el aumento de las brechas de desigualdad. Sin embargo, estos efectos pueden contrarrestarse mediante el impulso de la demanda de bienes y servicios generados por el efecto de riqueza, lo que a su vez puede crear nuevos empleos complementarios a las nuevas tecnologías. En resumen, el cambio tecnológico y la automatización asistida por IA tienen implicaciones significativas para el mercado laboral, y es importante comprender y abordar estos desafíos para maximizar los beneficios económicos y sociales (Bravo et al., 2018, pp. 12-13).

La IA ofrece ventajas como velocidades de procesamiento superiores y capacidad de análisis imparcial al recopilar grandes volúmenes de datos. Los departamentos de recursos humanos se benefician de esta tecnología, ya que pueden utilizarla para la toma de decisiones y la gestión de personal. Por ejemplo, la empresa de seguros Fukoku Mutual Life en Japón reemplazó a un departamento completo por un *software* de IA para calcular pagos de pólizas. Esta medida aumentó la productividad y demostró la importancia de que los departamentos de recursos humanos estén preparados para adaptarse a estos cambios y aprovechar las tecnologías basadas en datos (Dyzenchouz, 2017). Del mismo modo, la capacidad de la IA para procesar grandes cantidades de datos y detectar patrones ayuda a los empleadores a identificar riesgos y tomar medidas preventivas. También se puede utilizar para monitorear la salud de los trabajadores y detectar problemas tempranos. Sin embargo, el uso de la IA en la seguridad y salud en el trabajo (SST) plantea desafíos y riesgos que deben ser abordados. La privacidad y seguridad de los datos, la equidad y la educación son aspectos clave que deben ser considerados. Los empleadores deben proteger los datos de los trabajadores y garantizar

un uso ético de la IA. Además, es importante capacitar y educar a los trabajadores y empleadores sobre el uso de la IA en la SST para maximizar los beneficios y minimizar los riesgos (Padilla, 2023).

2.1. Reestructuración de los mercados laborales

La automatización ha tenido un impacto significativo en la composición del empleo, con una disminución en la demanda de trabajadores con habilidades más bajas y un aumento en la demanda de trabajadores altamente calificados. Esto ha llevado a una brecha salarial cada vez mayor entre los dos grupos. Este fenómeno, conocido como *cambio tecnológico sesgado a favor de las calificaciones* (SBTC por sus siglas en inglés), no ha sido capaz de explicar completamente otro fenómeno llamado polarización del empleo. Este último implica un crecimiento acelerado de trabajos altamente calificados y de baja calificación, mientras que los trabajos de mediana calificación han experimentado un menor crecimiento, incluso una disminución. Los trabajadores en ocupaciones de mediana calificación han tenido que buscar empleo en trabajos de menor calificación. Los trabajos de baja calificación, que implican un procesamiento de información más bajo, son menos susceptibles a la automatización. Como resultado, ha habido un aumento en los trabajos altamente calificados y de baja calificación en detrimento de los trabajos de mediana calificación. Este fenómeno se ha observado en varios países, incluyendo Estados Unidos, Reino Unido y varios países europeos (Bravo et al., 2018, pp. 13-14).

Las nuevas tecnologías tienen la capacidad de reemplazar tareas rutinarias que pueden ser definidas explícitamente y ejecutadas de manera sistemática por computadoras. Esto implica que la demanda de trabajo en tareas rutinarias, tanto manuales como cognitivas, disminuye, mientras que aumenta la demanda en tareas no rutinarias. Los empleos de mediana calificación, que se basan en tareas precisas y secuenciales, pueden ser fácilmente automatizados, lo que explica su

disminución. Sin embargo, existen tareas que requieren comprensión tácita y no pueden ser definidas mediante reglas precisas. Estas tareas son más difíciles de automatizar y suelen involucrar flexibilidad, juicio y sentido común. Los trabajos altamente calificados se asocian con habilidades como resolución de problemas, intuición, creatividad y persuasión, mientras que los trabajos menos calificados requieren adaptabilidad, reconocimiento visual, comprensión del lenguaje y habilidades de interacción personal. Por lo tanto, la tecnología afecta principalmente a los trabajadores que realizan tareas rutinarias, tanto manuales como cognitivas, en lo que se conoce como *cambio tecnológico sesgado en contra de la rutina*. En los países desarrollados y algunos emergentes, el uso de robots industriales ha aumentado considerablemente a medida que avanza la automatización en la producción. Esto ha tenido impactos significativos en la industria manufacturera, y se utilizan cifras disponibles de robots industriales para analizar los efectos en el mercado laboral (Bravo et al., 2018, pp. 14-15).

2.2. Susceptibilidad de los trabajos a la automatización

Las ocupaciones más susceptibles al cambio tecnológico son las que forman parte de las industrias de transporte, logística, soporte administrativo, producción y manufactura. Además, según Bravo et al. (2018), existe una fuerte relación negativa entre la probabilidad de automatización de un trabajo, los salarios y el nivel educativo de los trabajadores, esto implica que las ocupaciones de servicios también tienen un alto riesgo de automatización, dado el crecimiento acelerado del mercado de servicios de robots y la disminución de la ventaja comparativa del trabajo humano en tareas que requieren movilidad y destreza (pp. 20-21).

La evaluación de los expertos sobre el potencial de automatización de un trabajo es válida en términos generales, pero no es suficiente para capturar las diferencias de tareas que existen dentro de una

profesión (Bravo et al., 2018, pp. 22). Específicamente, los trabajos más susceptibles a la automatización son aquellos que involucran intercambios de información, ventas o habilidades manuales, mientras que los menos susceptibles son aquellos que están asociados con la programación, la presentación de información, el entrenamiento o la influencia en otros. Estos hallazgos concuerdan con la literatura existente, donde las tareas rutinarias son más susceptibles a la automatización, mientras que las tareas que implican interacciones sociales o cognitivas no rutinarias presentan menos riesgo de ser reemplazadas (Bravo et al., 2018, pp. 22-23).

2.3. Cambio tecnológico sobre los salarios y la participación del trabajo en la renta nacional

La expansión de la IA en la economía tiene repercusiones no solo en la demanda de empleo, sino también en los salarios; la polarización del empleo está relacionada con cambios en las estructuras salariales de trabajos con diferentes niveles de habilidad, dependiendo de la complementariedad entre la nueva tecnología y el empleo. Las nuevas tecnologías reducen significativamente el costo de adquirir y procesar información, lo que beneficia a los trabajadores que realizan tareas cognitivas complejas, como médicos, abogados y analistas financieros, permitiéndoles dedicar más tiempo al análisis profundo en lugar de realizar tareas rutinarias de recopilación y procesamiento de información. Desde el punto de vista de la oferta de trabajo, si los trabajadores de baja cualificación pudieran moverse rápidamente a empleos de alta cualificación, se podría mitigar el aumento salarial; sin embargo, muchos de estos empleos requieren niveles más altos de educación, lo que implica un rezago considerable de entre cinco a diez años en la formación de trabajadores cualificados (Bravo et al., 2018, pp. 27-28).

3. EL DESARROLLO Y LA UTILIZACIÓN DE LA IA

La IA es fundamental en el desarrollo tecnológico digital y se aplica cada vez a más productos y servicios. En el ámbito empresarial, las grandes corporaciones utilizan la IA para crear máquinas o robots inteligentes que interactúan naturalmente con las personas, aprenden de la experiencia y se adaptan a su entorno. Los algoritmos desempeñan un papel crucial en la autonomía de estos sistemas al identificar patrones útiles y tomar decisiones basadas en ellos. Además, las empresas están recurriendo cada vez más a la IA en la gestión de personas, incluyendo la selección y evaluación de empleados. En muchos casos, se utilizan *software* especializados para realizar filtros de selección y controlar el rendimiento de los trabajadores. Por ejemplo, Amazon utiliza dispositivos digitales para guiar y controlar a los trabajadores en el tiempo que dedican al transporte de paquetes, enviando automáticamente mensajes si exceden los límites establecidos. En las plataformas digitales, también se toman decisiones basadas en algoritmos, donde los conductores pueden ser desconectados automáticamente si reciben calificaciones bajas por parte de los clientes. La IA está transformando la forma en que las empresas operan y toman decisiones, lo que plantea nuevos desafíos y oportunidades en el ámbito laboral (Goñi, 2019, pp. 59-60).

4. EL IMPACTO DE LA IA EN EL TRABAJO

4.1. ¿Más automatización = desempleo?

Según Corvalán (2019) en China, la empresa Foxconn, la mayor ensambladora de productos electrónicos del mundo, introdujo robots en su proceso de producción en 2016, lo que resultó en la reducción de alrededor de 60 000 empleos relacionados con tareas repetitivas (p. 38). Un fenómeno similar ocurrió en Amazon, que ha invertido en miles de robots para realizar trabajos mecánicos y rutinarios. Aproximadamente el 70 % de los latinoamericanos, europeos y estadounidenses perciben

la IA y la robótica como una amenaza para el empleo. Sin embargo, a nivel global, este fenómeno no tiene un impacto generalizado; en efecto, Corvalán (2019) refiere que, en Estados Unidos, por ejemplo, ha incrementado la adopción de robots en un 6 % en 2017 (33.192 unidades) y ha experimentado una disminución en la tasa de desempleo (p. 39). Estos países han visto un aumento en la producción de robots y sistemas inteligentes, mientras su tasa de desempleo ha disminuido constantemente en los últimos años (Corvalán, 2019, p. 39).

4.2. Perspectivas en Latinoamérica

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (2018, como se citó en Corvalán, 2019, p. 40), en América Latina, la tasa de desempleo ha experimentado una leve reducción, pasando del 8.2 % en 2017 al 7.8 % en 2018, y se pronostica que será del 7.7 %. Sin embargo, la región enfrenta obstáculos para adoptar tecnologías debido a la falta de habilidades y preparación de la fuerza laboral en el entorno digital. Por ello, es crucial que se promueva la capacitación de los trabajadores en situación de vulnerabilidad para lograr una transición inclusiva hacia entornos de mayor automatización. La IA y la robótica tienen el potencial de impulsar el crecimiento económico en la región, pero es necesario crear entornos propicios para que los trabajadores agreguen valor a las tareas existentes y desarrollen nuevas habilidades. La inclusión social juega un papel determinante en este proceso de capacitación. A pesar de los desafíos, se observan avances en la región, como el caso de Prometea, un sistema de IA que agiliza la confección de opiniones legales en la justicia, incrementando la productividad y la eficiencia (Corvalán, 2019, p. 41). Sin embargo, surgen desafíos en cuanto a la definición de nuevos trabajos y tareas, la humanización de los empleos y el aumento de la productividad a través del enfoque de inteligencia aumentada o inteligencia híbrida también conocido como cobotización (Corvalán, 2019, p. 41).

4.3. Nuevos trabajos y tareas

Para Corvalán (2019), las proyecciones sobre el futuro del empleo indican que hasta 2022 la demanda laboral se centrará en trabajos relacionados con el uso y mejora de la tecnología. Estos incluyen roles como analistas de datos, científicos, desarrolladores de *software* y aplicaciones, especialistas en IA, expertos en automatización de procesos, ingenieros en robótica, entre otros. Otro aspecto importante es la tendencia hacia trabajos *freelance* y la economía colaborativa. La *gigconomy* se basa en trabajos esporádicos y flexibles que se realizan en línea, mientras que el *crowdwork* permite a grupos de trabajadores de diferentes lugares del mundo colaborar en proyectos en cualquier momento del día. El trabajo en redes sociales también ha surgido como una opción de empleo, donde los *influencers* utilizan plataformas digitales para compartir contenido y generar ingresos a través de publicidades, aprovechando su número de seguidores y visitas. Por ejemplo, los *influencers* pueden obtener importantes sumas de dinero por publicaciones promocionadas (Corvalán, 2019, pp. 42-43).

4.4. Nuevas habilidades

Los avances tecnológicos generan una creciente demanda de empleo, pero es crucial analizar qué tipo de habilidades y conocimientos se requerirán y cómo se debe abordar el aprendizaje. Según Corvalán (2019), estas serían las habilidades solicitadas:

- a. **Habilidades digitales.** El término “coeficiente digital” o aptitudes digitales se refiere a un conjunto integral de habilidades técnicas, cognitivas y socioemocionales que capacitan a las personas para hacer frente a los retos y adaptarse a las exigencias de la era digital.
- b. **Creatividad y habilidades socioemocionales.** La clave para el futuro del trabajo reside en habilidades como el pensamiento creativo, el desarrollo de la inteligencia

emocional, las interacciones humanas complejas y las habilidades socioemocionales.

- c. **Promoción del aprendizaje permanente.** El estudio de una carrera relacionada con la tecnología no es suficiente para un trabajador, ya que el aprendizaje de habilidades debe ser constante para poder adaptarse a los rápidos avances tecnológicos.
- d. **Inversión en capital humano.** En este contexto de constante demanda de nuevas habilidades laborales, tanto las empresas como los Estados desempeñan un papel crucial. Para aumentar su eficiencia y promover la inclusión, es necesario que inviertan en capital humano capaz de trabajar con IA y robots. En relación a los trabajadores existentes, es importante implementar una estrategia planificada para reentrenarlos y dotarlos de las habilidades necesarias para los nuevos entornos laborales. (pp. 43-44)

4.4.1. Cobotización (*coworking* entre personas y máquinas)

La automatización se presenta como un complemento que potencia y fortalece el trabajo humano. El concepto de cobotización refiere a ello, a la combinación de la IA, los robots y los trabajadores humanos. La idea principal es crear una fuerza laboral con inteligencia aumentada, donde la IA amplíe los límites de las capacidades tradicionales. Para lograr esto, se pueden aplicar cuatro herramientas clave en diferentes sectores de actividad: asistencia inteligente, diagnóstico o detección inteligente, automatización y predicción. Un ejemplo destacado es el proyecto Prometea (se trata de un sistema informático, cuya función es clasificar la información judicial en segundos) que utiliza estas herramientas para optimizar derechos y aumentar la eficiencia. Por ejemplo, en la Corte Constitucional de Colombia, Prometea fue entrenada para analizar y detectar casos prioritarios en materia de salud, logrando seleccionar 32

casos en solo 2 minutos, un proceso que llevaría a una persona 96 días laborales (Corvalán, 2019, pp. 44-45).

5. IA, ALGORITMOS Y TRABAJO

La IA es un conjunto de algoritmos que se alimentan de datos para analizarlos y procesarlos. Los datos son el elemento fundamental que nutre a los algoritmos, y la IA es el proceso que permite analizar los macrodatos de manera estadística y lógica, lo que nos permite determinar, analizar y predecir aspectos de la personalidad, el comportamiento, los intereses y los hábitos de las personas. Es importante destacar que la IA no es comparable a la inteligencia humana, aunque existan similitudes en su forma de actuar. La IA es la simulación de procesos de inteligencia humana por parte de las máquinas, incluyendo el aprendizaje, el razonamiento y la autocorrección. La IA no es una entidad única, sino una combinación de procesos y tecnologías que permiten a las computadoras complementar o reemplazar tareas específicas que normalmente serían realizadas por humanos, como la toma de decisiones y la resolución de problemas. La IA no opera de la misma manera que la inteligencia humana, sino que actúa optimizando la ejecución de tareas computarizadas asignadas por humanos, a través de la repetición y la iteración. En resumen, la IA nos permite complementar o reemplazar, de manera artificial, lo que antes realizábamos con nuestra inteligencia biológica, adaptándonos a un nuevo enfoque en el que convivimos con máquinas que mejoran nuestras habilidades (Gauthier, 2022, pp. 11-12).

6. ROBÓTICA Y TENSIONES SOCIALES: LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO Y LA DESHUMANIZACIÓN

Los avances tecnológicos, como la robótica y la IA, tienen tanto aspectos positivos como negativos. Por un lado, ofrecen ventajas en áreas como la asistencia sanitaria, la seguridad en el transporte, la lucha contra el

cambio climático y la ciberseguridad. En el ámbito laboral, los robots pueden liberar a los trabajadores de tareas peligrosas y repetitivas, mejorando su bienestar y disminuyendo los riesgos laborales. Además, pueden ser beneficiosos para personas con discapacidad, ayudándolas a integrarse en el mercado laboral. Sin embargo, también se plantean preocupaciones sobre el impacto de la automatización en el empleo y las condiciones laborales. La introducción masiva de robots puede resultar en la destrucción de empleos sin una garantía de creación equivalente de nuevos puestos de trabajo, lo que puede agravar la desigualdad social. Actualmente, los sectores más afectados por la robótica son la industria manufacturera, el almacenamiento y la logística, el transporte y la sanidad. Aunque existen beneficios claros, es necesario considerar cuidadosamente los efectos globales de la robótica y buscar soluciones que minimicen los impactos negativos en los trabajadores y la sociedad en general (Goñi, 2019, pp. 61-62).

7. LA DIGITALIZACIÓN DEL TRABAJO Y LOS CONFLICTOS INDIVIDUALES: DESAFÍOS PARA LA PRIVACIDAD Y LA IGUALDAD

La introducción de la tecnología digital y el uso del *bigdata* en el trabajo plantea dilemas relacionados con los derechos fundamentales y el uso de dispositivos digitales facilitados por las empresas. Estos dispositivos permiten a las empresas recopilar información detallada sobre sus empleados, lo que puede afectar la privacidad de las personas. Los registros digitales de las actividades realizadas en estos dispositivos, como el correo electrónico, la navegación por Internet o la mensajería instantánea, permiten a los empleadores realizar un seguimiento preciso de los trabajadores tanto en términos de su desempeño laboral como de su persona. Existen técnicas sofisticadas, incluyendo la IA, que facilitan el monitoreo invasivo de los dispositivos y los patrones de comportamiento del titular, lo que puede revelar información personal sensible. Además, con la creciente tendencia hacia el trabajo remoto, las

empresas tienden a proporcionar equipos o *software* a los trabajadores para acceder a la red y los recursos de la empresa, lo que aumenta el acceso del empleador a datos personales del trabajador. La implementación de estas tecnologías también incluye herramientas de control directo, como la videovigilancia, los dispositivos de geolocalización (GPS) y otros dispositivos del internet de las cosas (IoT) que se utilizan para supervisar a los trabajadores. Todo esto plantea un riesgo para la privacidad de los trabajadores e importantes cuestiones éticas y legales en el entorno laboral (Goñi, 2019, pp. 63-64).

8. LA IA Y EL DERECHO

La integración de máquinas con niveles avanzados de autonomía y consciencia plantea un desafío filosófico y jurídico fundamental para el derecho en relación con la IA. La forma en que se aborda desde la teoría del derecho la integración de máquinas con inteligencia igual o superior a la humana, capaces de tomar decisiones independientes con consecuencias jurídicas, es un tema complejo. Hasta ahora, el enfoque ha sido pragmático, resolviendo los problemas jurídicos surgidos a medida que la IA se expande, desde diferentes áreas del ordenamiento jurídico. Sin embargo, esta solución práctica genera una casuística cada vez más alejada de las normas, exacerbando la obsolescencia normativa en relación con la IA. Los jueces interpretan extensivamente las normas existentes para resolver los casos, lo cual dificulta el establecimiento de una teoría general del derecho para la IA con sus propios principios, criterios y normas (Parra y Concha, 2021, p. 5).

8.1. Problemas derivados del uso de IA

8.2. El despido de una trabajadora para ser sustituida por un robot

En septiembre de 2019, se dio a conocer una sentencia innovadora emitida por el Juzgado de lo Social número 10 de Las Palmas de Gran

Canaria, España. En el caso, se declaró improcedente el despido de una administrativa contable reemplazada por un robot. La trabajadora había estado en la empresa desde 2006, pero fue despedida en 2019 después de que la empresa adquiriera una licencia de Robotic Process Automation (RPA) llamada Jidoka. La trabajadora consideró que su despido era injustificado y presentó una demanda laboral que dio lugar al juicio sobre despido n.º 470/2019. Su argumento principal fue que los motivos alegados en la carta de despido no eran ciertos y que la productividad de la empresa se basaba en suposiciones no verificadas en el momento del despido. El tribunal emitió una sentencia fundamentada en la falta de pruebas de las causas productivas, técnicas y organizativas alegadas por la empresa para justificar el despido. El fallo obligaba al empleador a optar entre readmitir a la trabajadora o pagar una indemnización de aproximadamente €28 305.49 (Parra y Concha, 2021, p. 7).

La sentencia también reflexionó sobre la automatización del trabajo como causa objetiva de despido. Se mencionaron razones económicas para el despido, destacando que los costos asociados a la implementación de RPA eran considerablemente inferiores a los costos de mantener el puesto de trabajo de la empleada. Además, se comparó el rendimiento del robot con el de la trabajadora, mostrando que el robot realizaba el trabajo de 2.5 personas a un costo mucho menor. Sin embargo, el tribunal cuestionó la mejora de eficiencia alegada por la empresa y señaló que el *software* no realizaba exactamente las mismas funciones que la empleada. Además, se consideró el choque entre el derecho a la libertad de empresa y el derecho al trabajo, concluyendo que el interés público en el mantenimiento del empleo prevalece sobre la mera optimización de costos. Destacó la necesidad de que los procesos de transformación económica derivados de la IA sean socialmente sostenibles (Parra y Concha, 2021, p. 8).

8.3. Desafíos para el derecho ante el avance de la IA

A medida que la IA ha avanzado en autonomía y conciencia, han surgido controversias de naturaleza jurídica, lo que ha llevado a que los problemas relacionados con su uso se aborden desde una perspectiva legal en lugar de ética. La Unión Europea, Estados Unidos y Reino Unido han sostenido reuniones desde octubre de 2016 para establecer una legislación marco basada en principios éticos universales que rijan las actividades relacionadas con la IA. La idea central es crear un entorno favorable que incluya políticas públicas, regulaciones y una gobernanza que involucre tanto al sector privado como a la comunidad científica. El Parlamento Europeo ha propuesto una legislación sobre el desarrollo, la implementación y el uso de la IA, la robótica y tecnologías relacionadas. Esta propuesta identifica principios éticos que deben guiar el marco legal de la IA. Estos principios incluyen desarrollar y utilizar la IA de acuerdo con valores éticos, garantizar la dignidad humana y los derechos fundamentales, y promover el bienestar social, ambiental y económico de la sociedad (Parra y Concha, 2021, p. 9).

9. LUGARES DE TRABAJO DEL FUTURO: AUTOMATIZACIÓN, ROBÓTICA E IA

9.1. Los robots están llegando, pero lentamente

Cada vez más, los robots están siendo utilizados en la automatización de la cadena de suministro en diversas industrias, incluyendo distribución, almacenamiento y logística. En la actualidad, los robots están incursionando en una amplia gama de nuevos entornos, desde servicios de alimentación hasta cirugías, gracias al avance de *software* con IA que amplía su alcance y flexibilidad (Autor et al., 2020, pp. 7-8).

9.2. IA y aprendizaje automático: fortalezas profundas, capacidades limitadas

La IA y la robótica son campos interrelacionados, pero la IA abarca un espectro más amplio en forma de *software*. Aunque la IA general, que busca replicar la inteligencia humana, es un objetivo deseado pero lejano, se están explorando nuevas formas de definir el éxito en la IA. Los avances actuales se centran en el aprendizaje automático y tienen aplicaciones prácticas, como la clasificación de imágenes y el reconocimiento facial. Estas tecnologías están siendo adoptadas tanto por consumidores como por empresas, y se están reduciendo las barreras de despliegue gracias a los servicios de IA en la nube. Se observa un impacto en el entorno laboral, donde estas aplicaciones están reemplazando tareas y optimizando la eficiencia de los empleados existentes. Aunque el aprendizaje automático tiene implicaciones profundas en el trabajo, aún se aplica a nivel de tareas específicas y no reemplaza por completo ocupaciones completas (Autor et al., 2020, pp. 8-9).

10. LA LITERATURA SOBRE EL FUTURO DEL TRABAJO

Durante la última década, ha habido una abundancia de literatura que aborda el futuro del trabajo. Se han realizado numerosos estudios utilizando diversas metodologías, como análisis estadísticos, encuestas, entrevistas y análisis históricos, con el objetivo de predecir el impacto de la automatización y la robotización. Sin embargo, es importante destacar que el número de estudios que ofrecen predicciones numéricas concretas es relativamente escaso en comparación con el total de artículos que analizan los efectos de la automatización. Aunque existe una amplia literatura sobre el tema, la mayoría de los estudios evitan realizar predicciones específicas y se centran en discutir las posibles consecuencias de estos procesos. Aunque las proyecciones basadas en modelos matemáticos y encuestas pueden tener cierto grado de

especulación, ofrecen resultados comparables que permiten una mejor organización y categorización de la bibliografía disponible (Rubbi et al., 2020).

11. CONCLUSIONES

Las aplicaciones de la IA tienen un gran potencial para impulsar el desarrollo social y están revolucionando la industria del *software*. Sin embargo, es crucial regular y utilizar estas tecnologías de manera responsable debido a su capacidad de ser utilizadas de manera dual. La transformación de los marcos legales, éticos y morales se vuelve necesaria para guiar la práctica social en beneficio de los individuos y la sociedad en general. Proteger los intereses humanos y evitar fines comerciales que puedan afectar el comportamiento humano requiere repensar la ciencia de los datos y establecer principios éticos sólidos. Los riesgos tecnológicos actuales son el resultado de una falta de ética y evidencian la necesidad de establecer una conexión más civilizada entre la ciencia y el ser humano. Esto implica desarrollar habilidades sociales para abordar los desafíos globales a nivel local e individual. La realidad actual plantea nuevas tareas para el pensamiento ético, ya que los riesgos a los que se enfrenta la sociedad requieren un enfoque diferente al uso malintencionado de la tecnología. Se necesita la implementación de políticas gubernamentales, así como respuestas institucionales y humanísticas para construir y gestionar el ecosistema digital de manera responsable.

De otro lado, el mercado laboral demanda una fuerza laboral preparada, con habilidades digitales y creativas, capaz de adaptarse a los cambios tecnológicos. La adaptación es fundamental, ya que las competencias requeridas en la actualidad pueden volverse obsoletas en pocos años. Los gobiernos y las empresas deben tomar conciencia de este fenómeno y tomar medidas para un desarrollo sostenible del trabajo humano. La IA permite obtener resultados en tiempos imposibles

para los humanos. En efecto, tiene un impacto transformador en las relaciones sociales y laborales, y su alcance y consecuencias aún no se pueden predecir completamente. Algunos autores ven paralelismos con ciclos pasados de industrialización, mientras que otros consideran que esta vez es diferente y requiere una atención especial. Es necesario reevaluar los problemas que plantea la IA desde una perspectiva jurídica.

El avance de la IA ha llevado a la automatización de diversas tareas, lo que puede resultar en la sustitución de trabajadores por sistemas de IA. Esto puede generar despidos masivos y el desplazamiento de empleados, especialmente aquellos que realizan tareas repetitivas y predecibles. Es importante establecer medidas de protección y políticas de reconversión laboral para mitigar los efectos negativos del desplazamiento, puesto que la implementación de la IA en el entorno laboral exige nuevas habilidades y conocimientos. Aquellos trabajadores que no puedan adaptarse o adquirir las habilidades necesarias para trabajar con la IA corren el riesgo de quedar rezagados en el mercado laboral. Se requiere una inversión en programas de capacitación y educación para garantizar que los trabajadores puedan desarrollar habilidades relevantes y mantenerse competitivos.

REFERENCIAS

- Autor, D., Mindell, D. y Reynolds, E. (2020). Inteligencia artificial y trabajo el trabajo del futuro: modelando la tecnología y las instituciones. *Panorama Sectorial de Internet*, 12(4), 1-28. http://forocilac.org/wp-content/uploads/2021/03/4-panorama_ESP_dic2020-WEB.pdf
- Bravo, J., García, A. y Schlechter, H. (2018). *Automatización e inteligencia artificial: desafíos del mercado laboral*. Centro Latinoamericano de Políticas Económicas y Sociales.

- Cheatham, B., Javanmardian, K. y Samandari, H. (2019, 26 de abril). Enfrentando los riesgos de la inteligencia artificial. *McKinsey & Company*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/quantumblack/our-insights/confronting-the-risks-of-artificial-intelligence/es-CL#/>
- Corvalán, J. G. (2019). El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo. *Revista de Direito Econômico e Socioambiental*, 10(1), 35-51. <https://doi.org/10.7213/rev.dir.econ.soc.v10i1.25870>
- Dyzenchauz, G. (2017, 17 de marzo). Cómo la inteligencia artificial impacta a recursos humanos. *GOintegro*. <https://blog.gointegro.com/c%C3%B3mo-la-inteligencia-artificial-impacta-a-recursos-humanos>
- Gauthier, G. (2022). *El impacto de la inteligencia artificial y los algoritmos en el trabajo*. *Revista Facultad de derecho*. Universidad de la Republica de Uruguay.
- González, M. y Martínez, D. (2020). Dilemas éticos en el escenario de la inteligencia artificial. *Economía y Sociedad*, 25(57), 1-18. <https://doi.org/10.15359/eys.25-57.5>
- Goñi, J. L. (2019). Innovaciones tecnológicas, inteligencia artificial y derechos humanos en el trabajo. *Documentación Laboral*, 2(117), 57-72. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7095888>
- Hernández, C. (2019). *Inteligencia artificial y mercado de trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad de Salamanca]. Repositorio Documental Gredos. <http://hdl.handle.net/10366/140720>
- Hernández, J. P. (2022, 22 de setiembre). Inteligencia artificial: qué aporta y qué cambia en el mundo del trabajo. *Factor Trabajo*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/inteligencia-artificial-que-aporta-y-que-cambia-en-el-mundo-del-trabajo/>

- Pacanchique, N. C. y Rodríguez, R. C. (2021). *El impacto de la inteligencia artificial en el trabajo* [Tesis de licenciatura, Universidad Libre]. Repositorio Institucional Unilibre. <https://hdl.handle.net/10901/20588>
- Padilla, R. (2023, 3 de abril). La inteligencia artificial en la seguridad y salud en el trabajo: aplicaciones, riesgos y desafíos. *Portal, G&F Desarrollo Corporativo*. <https://www.gfdesarrollo.com/2023/04/03/la-inteligencia-artificial-en-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-aplicaciones-riesgos-y-desafios/>
- Pardo, A. D., Cañón, Z. M. y Téllez, J. C. (2020). *Efectos de la inteligencia artificial en las empresas* [Tesis de licenciatura, Fundación Universitaria del Área Andina]. Red Institucional Areandina. <https://digitk.areandina.edu.co/handle/areandina/3959>
- Parra, D. y Concha, R. (2021). Inteligencia artificial y derecho. Problemas, desafíos y oportunidades. *Vniversitas*, 70, 1-25. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.vj70.iadp>
- Rubbi, L., Barlaro, B. y Petraglia, A. (2020). ¿Perdidos o salvados? El futuro del trabajo frente a la cuarta Revolución Industrial. *Desde el Sur: Revista de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Científica del Sur*, 12(1), 307-342. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-09592020000100307



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 315-337

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.776>

Una nueva óptica de análisis en el proceso laboral. La conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias y la reanudación del plazo de prescripción

**A new perspective of analysis in the labor process.
The conclusion of the process for non-attendance
at the hearings and the resumption of the limitation period**

**Uma nova perspectiva de análise no processo trabalhista.
A conclusão do processo por não comparecimento
às audiências e a retomada da prescrição**

THALIA TORRES FALCÓN

Estudio Vinatea & Toyama Abogados
(Lima, Perú)

Contacto: ttorres@vinateatoyama.com
<https://orcid.org/0009-0003-8461-7568>

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo evaluar la posibilidad de reanudar el conteo del plazo de prescripción (artículo 1997 del Código Civil peruano), interrumpido con la interposición de la demanda, cuando en el proceso judicial laboral se materialice la negligencia de la parte demandante y, específicamente, cuando el proceso finalice por la inasistencia de las partes a las audiencias programadas en la primera instancia del proceso judicial laboral. Se propone realizar un análisis de interpretación —empleando el método de la *ratio legis*— de las normas involucradas para verificar si la negligencia descrita es equiparable al abandono del proceso y, por tanto, constituye un supuesto de ineficacia de la interrupción de la prescripción.

Palabras clave: inacción de las partes; sanción del ordenamiento; ineficacia de la interrupción de la prescripción.

Términos de indización: derecho laboral; procedimiento legal; sentencia judicial (Fuente: Tesauro Unesco).

ABSTRACT

The purpose of this paper is to evaluate the possibility of resuming the counting of the limitation period (Article 1997 of the Peruvian Civil Code), interrupted with the filing of the lawsuit, when the negligence of the plaintiff materializes in the labor judicial process and, specifically, when the process ends due to the non-attendance of the parties to the hearings scheduled in the first instance of the labor judicial process. It is proposed to carry out an analysis of interpretation —using the method of *ratio legis* for rules involved to verify whether the negligence described is comparable to abandonment of the process and, therefore, constitutes a case of ineffectiveness of the interruption of the limitation period.

Key words: inaction of the parties; sanction of the ordinance; Ineffectiveness of prescription interruption.

Indexing terms: labour law; legal procedure; legal decisions (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

O objetivo deste artigo é avaliar a possibilidade de retomada da contagem do prazo prescricional (artigo 1997 do Código Civil peruano), interrompido com o ajuizamento da ação, quando a negligência do autor se materializar no processo judicial trabalhista e, especificamente, quando o processo se encerrar em razão do não comparecimento das partes às audiências marcadas na primeira instância do processo judicial trabalhista. Propõe-se a realização de uma análise de interpretação – utilizando o método da ratio legis – das normas envolvidas para verificar se a negligência descrita é comparável ao abandono do processo e, portanto, constitui um caso de ineficácia da interrupção do prazo de prescrição.

Palavras-chave: inação das partes; sanção da portaria; Ineficácia da interrupção da prescrição.

Termos de indexação: direito do trabalho; processo judicial; decisão judicial (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 18/02/2023

Revisado: 23/05/2023

Aceptado: 29/05/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

El ordenamiento peruano otorga a los individuos las herramientas necesarias para que, a través de la dirección del Estado en un proceso judicial, se pueda brindar una solución a los conflictos intersubjetivos de intereses contrapuestos que puedan surgir. Sin embargo, así como incentiva y genera la creación y aplicación de dichas herramientas, también sanciona la contravención de dichas partes a las reglas procesales establecidas.

Una de las reglas que el ordenamiento establece para un adecuado flujo del proceso judicial es que las partes se involucren y colaboren activamente, de buena fe. Esta regla se encuentra contemplada en el artículo 4 del Título Preliminar del Código Procesal Civil del Perú (Ministerio de Justicia, 1993), que señala que el proceso se promueve solo a iniciativa de parte. La ausencia de impulso de la parte que acudió y activó el órgano jurisdiccional es entendida como una negligencia, que merece una sanción.

El presente trabajo tiene como finalidad analizar la negligencia de las partes en la figura de conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias de primera instancia del proceso judicial laboral. A través del análisis de la construcción temporal de las normas relacionadas, la fundamentación de las figuras involucradas y las reglas de interpretación de las normas en el caso, se buscará verificar si dicho supuesto puede acarrear, además de la conclusión del proceso, la sanción de dejar sin efecto la interrupción del plazo de prescripción, conforme a como está contemplado en el Código Civil del Perú, de aplicación supletoria al proceso laboral.

2. NORMAS APLICABLES AL DEBATE PLANTEADO

Antes de comenzar con el análisis de las figuras, es necesario partir por establecer cuáles son las normas aplicables a esta discusión. Si bien el debate planteado se centra en el proceso laboral peruano, la institución

de la prescripción extintiva se encuentra desarrollada en el Código Civil del Perú, mientras que las figuras de conclusión del proceso se encuentran reguladas en las normas procesales.

De este modo, el primer cuerpo normativo a revisar es la norma especial que regula el proceso judicial laboral: la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 29497, promulgada el 15 de enero de 2010. Dicha norma, contiene los principios y reglas que direccionan el proceso analizado, así como sus distintas manifestaciones (proceso ordinario, proceso abreviado, proceso contencioso administrativo, proceso de impugnación de laudo arbitral, proceso de ejecución).

Además de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tal y como lo refiere la primera disposición complementaria de dicha norma y el artículo 9 del Título Preliminar del Código Civil del Perú, en lo no previsto por la ley del proceso laboral, es de aplicación supletoria lo dispuesto en el Código Procesal Civil del Perú y el Código Civil del Perú, respectivamente.

Específicamente, las normas del análisis se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 1

Normas vinculadas con la conclusión del proceso por inasistencia y la reanudación de plazo de prescripción

Tema	Norma	Contenido
Conclusión por doble inasistencia	30 NLPT	Conclusión del proceso por doble inasistencia a cualesquiera de las audiencias de primera instancia.
Abandono del Proceso	30 NLPT	Se produce transcurridos 4 meses sin que se realice acto que lo impulse, a pedido de parte o de tercero legitimado en la segunda oportunidad que se solicite o cuando, durante la primera vez, el demandante no se haya opuesto o haya absuelto.
	346 CPC	Se produce transcurridos 4 meses sin que se realice acto que lo impulse. Se declara de oficio, a pedido de parte o de tercero legitimado.

Tema	Norma	Contenido
Prescripción Extintiva	1989 CC	La prescripción extingue la acción, pero no el derecho mismo.
	1996 CC	Se interrumpe la prescripción por la citación de la demanda (numeral 3).
	1997 CC	Queda sin efecto la interrupción cuando el proceso fenece por abandono (numeral 3).
	1998 CC	La prescripción comienza a correr nuevamente desde la fecha en que la resolución que pone fin al proceso queda ejecutoriada.
	354 CPC	Declarado el abandono, la prescripción interrumpida sigue transcurriendo, tal como si la interrupción no se hubiese producido.

En conclusión, las normas del ordenamiento jurídico peruano que serán materia de análisis en el presente artículo pertenecen a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Código Procesal Civil y el Código Civil. Es así, pues las figuras del análisis están vinculadas con dichas tres normas.

3. LA INACCIÓN DE LAS PARTES EN EL PROCESO JUDICIAL

La consecuencia directa de la inacción o dejadez de las partes durante el proceso judicial es la declaración del abandono del proceso en sentido laxo y la primera sanción que el ordenamiento establece para tal efecto es la conclusión del proceso. En sentido laxo, la Real Academia Española (s. f.-a, s. f.-b) aprecia que *abandono* es la acción de abandonar y *abandonar* consiste en dejar de realizar una actividad y descuidar las obligaciones.

En sentido estricto, las normas no contienen una definición exacta sobre la figura del abandono del proceso. Lo que sí ha establecido el legislador en los cuerpos normativos de los distintos tipos de procesos son características para la configuración del abandono del proceso. Así, por ejemplo, el artículo 346 del Código Procesal Civil del Perú dispone

que opera el abandono del proceso cuando permanezca, en primera instancia durante cuatro meses, sin que se realice acto que lo impulse. Esta misma regla para la calificación del abandono del proceso es la que ha sido acogida en el ámbito laboral por la Nueva Ley Procesal del Trabajo; sin embargo, en este tipo de proceso y a diferencia del proceso civil, para que concluya el proceso laboral por abandono, debe ser solicitado por las partes o por un tercero legitimado. La autoridad no lo puede declarar de oficio.

Como se puede apreciar, sin perjuicio de que no existe una definición clara del abandono del proceso, sí es posible entender que el mismo ocurre cuando las partes paralizan la continuación del proceso porque dejan de realizar una actividad necesaria en él o porque descuidan sus obligaciones. En otras palabras, ocurre cuando las partes negligentemente omiten realizar actividad que lo impulse.

Para que se configure el abandono del proceso, tal y como señala Ramírez (2000), es necesaria la existencia de una conducta negligente que se materialice en la inactividad en el término y condiciones que indique la ley (p. 25). Por lo tanto, es posible concluir que el abandono del proceso se encuentra determinado por dos factores: el transcurso del tiempo y la inactividad del titular del derecho a reclamar (Cornejo, 2003, p. 288).

La negligencia de las partes es tan grave para el ordenamiento jurídico que, incluso, como forma de castigo, se ha otorgado al abandono del proceso no solo la posibilidad de que este concluya, sino también el poder de dejar sin efecto la interrupción del plazo de prescripción contemplado en el artículo 1996 del Código Civil peruano.

En efecto, el numeral 3 del artículo 1996 del Código Civil del Perú refiere que el plazo de prescripción se interrumpe con la citación (notificación) de la demanda judicial. Sin embargo, conforme a lo dispuesto en el numeral 3 del artículo 1997 de la misma norma, si

el proceso concluye por abandono del mismo, quedará sin efecto la interrupción del plazo prescriptorio. Por lo tanto, tal y como precisa el artículo 1998, la prescripción comenzará a contabilizarse nuevamente desde la fecha de la resolución que puso fin al proceso.

Ahora bien, si el abandono constituye la inacción de las partes por negligencia voluntaria atribuible únicamente a ellas y la sanción que ha considerado el ordenamiento para tales casos es la conclusión del proceso y la reanudación del plazo prescriptorio, ¿podría la figura de conclusión del proceso por una o dos inasistencias de las partes a audiencias programadas en el ámbito procesal laboral generar también la ineficacia de la interrupción del plazo prescriptorio?

Esta es precisamente la pregunta que pretende desarrollar el presente trabajo. A continuación, se ingresará al desarrolló de las dos figuras en cuestión: la conclusión del proceso laboral por inasistencia a las audiencias y la prescripción extintiva regulada en el Código Civil del Perú.

4. LA CONCLUSIÓN DEL PROCESO POR INASISTENCIAS A LAS AUDIENCIAS EN EL DERECHO PROCESAL LABORAL

Como se ha detallado anteriormente, la conclusión del proceso por doble inasistencia se encuentra contemplada en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es considerada una forma especial de conclusión, que se ejecuta cuando ambas partes no asisten en dos oportunidades a cualesquiera de las audiencias de primera instancia.

Es importante mencionar que el artículo 43 de la misma norma establece que también podría concluir el proceso si, ante la inasistencia de ambas partes a la audiencia, ninguna hubiese solicitado fecha para nueva audiencia dentro de los treinta días naturales siguientes a la programación fallida.

Los artículos citados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo establecen un claro supuesto de negligencia: las partes no asisten a una primera programación y no solicitan su reprogramación en el plazo de treinta días, pese a tener la oportunidad de hacerlo. O, peor aún, habiendo solicitado la reprogramación de la audiencia, nuevamente incurrir en la conducta y no asisten, por segunda vez, a la programación efectuada.

La conducta sancionada por la norma peruana es la evidente negligencia de las partes y, específicamente, la inactividad de la parte interesada en la resolución del conflicto de intereses que activó el órgano judicial. ¿Cómo podría calificarse la conducta de las partes relativa a la ausencia de solicitud de reprogramación de audiencia o a su doble inasistencia? Ello supone la paralización del proceso, pues se omite realizar una actividad necesaria que bien puede ser, en el primer caso, la solicitud de la reprogramación en el plazo regulado o, en el segundo caso, la asistencia a la segunda programación realizada.

Se contempla, así, la conducta que el abandono del proceso busca sancionar: la negligencia de las partes. Además, el efecto es el mismo: la conclusión del proceso. En ambos casos (inasistencia y abandono), se aprecia un claro desinterés del proceso. La única diferencia entre ambas figuras es que, en el caso del abandono del proceso, existe una regla determinada para su configuración: que transcurran más de cuatro meses sin que exista acto que lo impulse.

Aun cuando normativamente la conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias y la conclusión del proceso por abandono del proceso en el ámbito procesal laboral hayan sido consideradas como dos figuras distintas dentro del apartado de formas especiales de conclusión del proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ambas normas responden a la misma inconducta y sancionan con la misma consecuencia: la negligencia de las partes no se tolera y se sanciona con

la conclusión del proceso. Asimismo, ambas figuras son concebidas a partir del transcurso del tiempo y la inacción de las partes.

5. LA CONCLUSIÓN DEL PROCESO POR INASISTENCIAS Y LA PRESCRIPCIÓN EXTINTIVA

La institución de la prescripción extintiva se encuentra regulada en el artículo 1989 del Código Civil peruano y, siguiendo lo establecido en la norma, la prescripción extingue la acción de recurrir a la vía judicial, pero no el derecho en sí mismo. La prescripción entonces, tal y como señala Luciano Barchi Velaochaga (2019), es indispensable para la necesidad de certeza de las relaciones jurídicas, porque permite establecer un plazo determinado para el reclamo judicial (p. 91).

En el ámbito laboral, el plazo de prescripción de las acciones derivadas de la relación laboral se encuentra establecido en la Ley n.º 27321, promulgada el 21 de julio del 2000. La norma indica que la prescripción opera a los cuatro años contados desde el día siguiente en que se extingue el vínculo laboral (Congreso de la República, 2000, art. 1). En otras palabras, los trabajadores solo cuentan con un plazo de cuatro años desde el día siguiente de su cese para interponer una demanda de reclamo en la vía judicial sobre acciones derivadas de su relación laboral.

Es importante mencionar que la Nueva Ley Procesal del Trabajo no contiene regulación alguna sobre la figura de la prescripción en el proceso judicial laboral. Por ello, le será de aplicación supletoria lo dispuesto en el Código Civil peruano. Cualquier incidencia procesal sobre la prescripción en el ámbito laboral deberá ser resuelta con lo dispuesto entre los artículos 1989 y 2002 del Código Civil.

Ahora bien, el transcurrir del plazo de prescripción no es absoluto y el artículo 1996 del Código Civil del Perú enlista una serie supuestos por los que el plazo de la prescripción puede quedar interrumpido. Uno de estos supuestos (específicamente el numeral 3) refiere que la

interrupción del plazo de prescripción ocurre con la citación de una demanda judicial. Con ello, se establece que la interposición de una demanda dejaría sin efecto el conteo del plazo legal contemplado para que se configure la prescripción de la acción.

En este punto, cobra importancia la figura creada por el legislador para sancionar el abandono del proceso, así como la inacción y el descuido de las partes. Es así, porque uno de los supuestos para dejar sin efecto la interrupción descrita es la conclusión del proceso por su abandono, según el Código Civil peruano. De este modo, el poder que el legislador le ha otorgado a la sanción de abandonar el proceso no solo se agota con la conclusión del proceso. Además, reactiva el cómputo del plazo de prescripción para que la parte favorecida pretenda lograr la extinción de la acción judicial.

Entonces, si el legislador peruano ha creado figuras específicas para sancionar la negligencia e inacción de las partes durante el proceso y ha establecido severos efectos para tal conducta, ¿es aplicable también la sanción a la conclusión del proceso judicial laboral por inasistencia a las audiencias teniendo en cuenta que dicha situación se genera también por la negligencia e inacción de las partes?

A partir de una lectura e interpretación literal de las normas, una primera respuesta sería que no, porque el supuesto que contiene el Código Civil peruano para la interrupción de la prescripción es el fenecimiento del proceso por abandono y la figura del abandono se encuentra expresamente recogida en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. No obstante, adoptar esta posición sería caer en el reduccionismo de la figura y omitir ingresar al análisis de la motivación del legislador al desarrollarla.

El análisis que se propone en este trabajo parte de tres aristas: a) la construcción temporal de las normas vinculadas para entender su lectura, b) las reglas de interpretación de las normas para entender

el alcance de la aplicación y c) la razonabilidad de la aplicación de la figura para entender su materialización.

a. La construcción temporal de las normas del caso

Lo primero que se debe tomar en cuenta es que el Código Civil peruano fue promulgado el 24 de julio de 1984, es decir, veintiséis años antes de la promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. A su vez, contiene figuras estáticas que se han mantenido desde su promulgación.

En esa línea, el Código Civil peruano se encontraba estructurado para regular un proceso judicial civil con reglas específicas. En aquel periodo de preparación y revisión del texto de dicha norma, no estaba contemplada aún la estructura del proceso laboral peruano tal y como lo conocemos actualmente. Por lo tanto, la figura de la conclusión del proceso por doble inasistencia no era una opción en ese entonces.

Por otro lado, el antecesor a la figura del abandono del proceso fue el abandono desarrollado en el Código de Procedimientos Civiles del Perú, que rigió a partir del 28 de julio de 1912 hasta la promulgación del Código Procesal Civil en 1993. El artículo 260 del Código de Procedimientos Civiles no desarrolló el significado de abandono y se limitó a establecer reglas para su configuración¹. Esta misma estructura fue la que utilizó el Código Procesal Civil de 1992, en el que tampoco se advierte una definición clara del concepto abandono del proceso, sino un conjunto de reglas para su calificación.

En el Código Procesal Civil del Perú, cuyo texto único ordenado fue promulgado el 8 de enero de 1993, el abandono del proceso se encuentra detallado en el artículo 346. Sobre la conclusión del proceso civil por incomparecencia de las partes, el artículo 203 de la misma

1 Conforme al artículo mencionado, el abandono de las instancias y recursos tiene lugar si se paralizan los juicios durante los términos siguientes: dos años en primera instancia; un año en segunda instancia, cinco meses para el recurso de nulidad.

norma establece que, si no concurren ambas partes a la audiencia de pruebas, el juez dará por concluido el proceso.

El proceso judicial laboral peruano fue regulado doce años después de la promulgación del Código Civil del Perú. Así, el 14 de junio de 1996 se promulgó la primera norma que reguló el proceso laboral: la Ley n.º 26636. El artículo 64 de dicha norma establecía que la conclusión del proceso ocurriría si, transcurridos los treinta días naturales desde la fecha de la audiencia, ninguna de las partes hubiese activado el proceso. El dato más importante de esta norma es que no contempla la figura del abandono del proceso.

Posteriormente, el 15 de enero de 2010 (veintiséis años después de la promulgación del Código Civil peruano y catorce años después de la promulgación de la primera norma que reguló el proceso laboral), se promulgó la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual, salvo modificaciones específicas, es que se conoce actualmente y contempla la conclusión del proceso por inasistencias y el abandono del proceso.

Como se puede advertir, el Código Civil peruano es, en cierta medida anacrónico, por lo que limitar su interpretación a la literalidad de su texto implicaría negar la existencia de las normas y figuras que nacieron con posterioridad a él. Ante este escenario, para poder hacer un adecuado análisis de las figuras que atraviesan esta situación, será necesario recurrir a los métodos de interpretación de normas.

b. Método de interpretación de normas: la *ratio legis*

El caso planteado en el presente artículo es un claro ejemplo del anacronismo con el que se pretende aplicar, de forma literal y taxativa, el contenido del artículo 1997 del Código Civil peruano. En él, se establecen los supuestos que convierten en ineficaz la interrupción del conteo del plazo de prescripción.

Entender que la ineficacia de la interrupción del plazo prescriptorio solo es aplicable en los tres supuestos contemplados en la norma y que la literalidad de esos supuestos no permite mayor interpretación desvirtúa la propia razón de ser del sistema legislativo y, con ello, el ordenamiento jurídico. Pues, así, se resta relevancia a las figuras que se crearon con posterioridad al Código Civil del Perú y que responden a la misma finalidad y estructura que aquellas que sí contemplan la literalidad de la norma.

Sin embargo, pese a reconocer que el desarrollo temporal de las normas de la discusión y su literalidad podría generar conflictos de interpretación ante los nuevos supuestos que aparezcan en debate, como el de la conclusión del proceso laboral por inasistencia de las partes, y que no hayan sido previamente contemplados en normas antecesoras, una lectura analógica de las normas también podría suponer la contravención del orden jurídico preestablecido. Por ello, el desafío consiste en evaluar si existe algún método jurídico para armonizar las normas en cuestión.

El ordenamiento jurídico nos otorga dos métodos para poder estructurar armónicamente las normas: a) la integración y b) la interpretación. La integración es aplicable cuando ocurre una laguna del derecho, es decir, cuando no existe una solución jurídica que sea aplicable al suceso específico. El principal método de integración es la analogía. No obstante, debido a la alta posibilidad de ser discutida por subjetividad y, por tanto, deformar el sistema de justicia, se encuentra considerablemente limitada o restringida. Su principal limitación es que no puede ser aplicable a una norma de sanción (Rubio, 2009, p. 269).

La interpretación, en cambio, tal y como señala Marcial Rubio (2009), se encuentra orientada a identificar el significado de las normas jurídicas cuando, en su aplicación, surgen dudas relacionadas a la construcción interna de la norma (p. 237). Lo que se busca es encontrar qué quiere decir la norma para analizar si puede ser aplicada

a distintos supuestos. Para lograr la interpretación, en función al objetivo que se proponga, existen distintos métodos².

En el caso concreto, el primer paso constituye en determinar qué método se debe usar para dar solución al debate planteado: ¿integración o interpretación? Como se ha señalado, el método de integración por analogía tiene dos filtros: 1) responder si existe una laguna del derecho para verificar si corresponde o no aplicar integración, y 2) responder si la norma analizada es una norma de sanción para verificar si corresponde o no aplicar analogía.

La respuesta a la primera pregunta es que no existe una laguna del derecho. Lo que se pretende resolver es una duda de aplicación: las normas existen y lo que se busca es su interrelación armónica. La respuesta a la segunda pregunta es que el artículo 1997 del Código Civil del Perú, al contener una restricción (vinculada con los supuestos que dejan sin efecto la interrupción del plazo de prescripción) es considerada una norma de sanción. Por ello, el método de integración por analogía no es aplicable a este caso.

Descartado el método de integración y revisado el contexto del caso, el método que el presente trabajo propone aplicar es la interpretación por la vía del entendimiento de la *ratio legis* o el argumento teleológico. Sobre ello, Luis Pietro Sanchís (1996) refiere que esta hipótesis consiste en encontrar la finalidad de la norma. Dicho de otra manera, se trata de identificar el objetivo que la comunidad busca alcanzar (p. 27).

Ahora bien, es necesario aclarar que el método propuesto no supone revisar la exposición de motivos del Código Civil del Perú para entender por qué fue creada la norma, pues, para ese análisis, existe el

2 Existen, por ejemplo, el método literal, el método de la *ratio legis*, el método sistemático por comparación de normas, el método sistemático por ubicación de la norma, el método histórico, el método sociológico, entre otros. Ingresar al análisis de cada figura, debido a su complejidad, merecería un trabajo aparte.

método histórico (Rubio, 2009, p. 240). Incurrir en el análisis histórico de la norma tendría como consecuencia caer en un estudio circular por tener como límite la motivación del legislador en el espacio y tiempo de su creación.

Precisamente, lo que se busca en este trabajo es encontrar la finalidad intrínseca de la norma (artículo 1997 del Código Procesal Civil peruano), más allá del contexto y el momento de su emisión. ¿Qué es lo que buscaba lograr con su creación? ¿Qué problema jurídico buscaba resolver? La respuesta a ello no parece ser muy compleja si se estudia adecuadamente la figura de la prescripción.

El ordenamiento jurídico, como se ha desarrollado, contempla la institución de la prescripción para dotar de certeza jurídica al sistema. Para ello, existen diversas normas que establecen plazos determinados para que opere la prescripción. El conteo del plazo de prescripción se interrumpe, entre otros, cuando se cita con la demanda a la parte deudora. Desde ese momento, deja de transcurrir el plazo de la prescripción.

Entonces, como lógica consecuencia, la finalidad del artículo 1997 del Código Civil peruano fue *castigar* a la parte acreedora cuando incurriera en alguna actuación procesal que no permitiese la resolución de la controversia. En el caso particular, cuando no realizara actividad alguna. La consecuencia de dicha inacción sería la reanudación del plazo prescriptorio y, con ello, que la parte acreedora pierda la oportunidad de ejecutar acción judicial para realizar su reclamo.

Bajo este esquema de razonamiento, se puede concluir que el objetivo del artículo 1997 sanciona la negligencia de la parte y reanuda el plazo de prescripción para que pueda operar en su contra y pierda el derecho a reclamar judicialmente lo que corresponda. Se aprecian, además, dos condiciones necesarias: a) que el proceso judicial cuya demanda interrumpió el plazo de prescripción sea archivado y b) que el archivo se deba a la inacción de las partes.

Corresponde ahora revisar si la conclusión del proceso por la inasistencia a las audiencias de la primera instancia del proceso laboral contiene las dos condiciones necesarias identificadas en el supuesto que el artículo 1997 del Código Procesal Civil peruano sanciona.

c. Razonabilidad de la aplicación del artículo 1997 del Código Civil peruano en el proceso laboral peruano

Una vez precisado el contexto temporal en el que fue pensado y construido el Código Civil del Perú, determinada la finalidad intrínseca de su artículo 1997 e identificadas las condiciones de la conducta que el citado artículo sanciona por negligencia, es necesario revisar la razonabilidad del planteamiento del debate.

Como se ha apreciado, el Código Civil del Perú no contempla las formas de terminación del proceso. Ellas se encuentran desarrolladas en los distintos cuerpos normativos según el tipo de proceso. En el caso del proceso judicial laboral, el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha hecho una diferencia entre el abandono del proceso y la conclusión por inasistencia a las audiencias.

El análisis del caso, entonces, a partir del método de la *ratio legis*, se encuentra limitado a determinar si la conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias podría calzar como supuesto del artículo 1997 del Código Civil del Perú, a partir de la finalidad intrínseca de la norma. La cuestión que conviene revisar es si es posible enmarcar la conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias del proceso laboral en el numeral 3 del artículo 1997 del Código Civil del Perú que establece lo siguiente: “Queda sin efecto la interrupción cuando: (...) 3. El proceso fenece por abandono” (Ministerio de Justicia, 1984).

El abandono, ya sea el contemplado en el Código de Procedimientos Civiles de 1912 o en el Código Procesal Civil peruano de 1993, sanciona la inactividad (ausencia de participación y, por tanto, de impulso) de la parte que activó el órgano jurisdiccional y, a su vez, responde a las variables concatenadas de inacción y tiempo. Estas

mismas características son apreciadas en la joven figura de conclusión del proceso por la inasistencia de las partes a las audiencias de primera instancia del proceso laboral.

En efecto, la conclusión del proceso es la consecuencia jurídica procesal que el ordenamiento ha establecido en el proceso laboral cuando las partes no asisten a una primera programación y no solicitan su reprogramación dentro de los treinta días calendario de dicha programación, pese a tener la oportunidad de hacerlo, o, cuando habiendo solicitado la reprogramación de la audiencia, nuevamente incurren en la conducta y no asisten, por segunda vez, a la programación efectuada. La conclusión resulta ser una evidente sanción frente a la negligencia contemplada en la conducta descrita, que, además, también se encuentra signada por las características de inacción y tiempo.

No queda duda, entonces, que, sin perjuicio de las características necesarias para que se configure una u otra institución, la estructura de la definición del abandono del proceso, tal y como ha sido construida por el ordenamiento, así como de la conclusión del proceso laboral por la inasistencia de las partes, es la misma, es exactamente la misma. Más importante aún, a través del razonamiento del método interpretativo de la *ratio legis*, responden a la misma finalidad: sancionar la dejadez en el impulso del proceso de la parte que activó el órgano jurisdiccional.

Al respecto, existe diversa jurisprudencia que ha analizado la incidencia de la inacción de las partes en el proceso judicial. Un claro ejemplo de ello es el pronunciamiento de la Corte Suprema (2018) en la Sentencia Casatoria n.º 1523-2016-Lima. Al realizar el análisis *ratio legis* de las normas relacionadas a la suspensión de la prescripción, la Corte Suprema concluye que la negligencia no puede generar derecho y que las normas relativas a la prescripción en el Código Civil peruano no están previstas para favorecer la actitud negligente del accionante,

sobre todo cuando sus propios actos generaron el abandono del proceso de un caso anterior.

Si no existe discusión respecto del efecto y estructura de las figuras de conclusión del proceso por abandono o por inasistencia de las partes a las audiencias de primera instancia del proceso laboral, es una premisa aceptada que ambas situaciones merecen una sanción procesal. Como se ha desarrollado, no es posible aplicar por analogía ninguna norma del ordenamiento jurídico, porque se trata de una norma de restricción. Por lo tanto, siguiendo el método de interpretación, se tendría que verificar si existe alguna norma que busque tal finalidad.

La sanción aplicable a la figura del abandono del proceso es la contenida en el artículo 1997 del Código Civil del Perú, que establece la ineficacia de la interrupción del cómputo del plazo de prescripción. Por ello, a través del método de la *ratio legis*, es posible aplicar la norma citada al supuesto de conclusión del proceso por inasistencia de las partes a las audiencias programadas en el proceso laboral y, específicamente, enmarcarlo en el numeral 3 del artículo aludido, el cual hace referencia al fenecimiento del proceso por abandono, entendiéndolo en sentido lato.

Esta conclusión no solo es razonable a partir del estudio de la *ratio legis* del artículo 1997 del Código Civil del Perú, sino también a partir de la revisión de la finalidad y estructura de las figuras *abandono del proceso* y *conclusión por inasistencia a las audiencias programadas en primera instancia en el proceso laboral*. La razonabilidad expuesta se fundamenta en los criterios mencionados y la respuesta brindada para solucionar la controversia planteada sobre una figura relativamente nueva, creada y establecida veintiséis años después de la promulgación del Código Civil del Perú.

Finalmente, el análisis de razonabilidad en el entendimiento de la relación de las figuras del debate no puede obviar la importancia del principio protector que subyace al proceso judicial laboral. Como directriz y en virtud de tal principio, el proceso laboral peruano se

encuentra caracterizado por el amparo preferente a los trabajadores (Ackerman et al., 2008, p. 319). Esto significa que el método de interpretación escogido y la conclusión del análisis no puede contravenir el principio protector de forma arbitraria.

No obstante, en este caso, el principio protector no se ve afectado porque es la misma parte demandante (parte trabajadora), la que se ve afectada por las consecuencias de su negligencia. Un acto que, además, tuvo posibilidad de ser revertido, pues el ordenamiento le da la opción a la parte demandante de que pueda solicitar la reprogramación de la audiencia a la que no asistió dentro de los treinta días de su programación. Solo si la parte no asiste a una primera programación y, además, no solicita su reprogramación o, solicitándola, no asiste por segunda vez, la negligencia sancionada se asume como tal.

Como puede apreciarse, el ordenamiento le otorga herramientas a las partes para que puedan participar en el proceso antes de que se configure su conclusión por inasistencia a las audiencias programadas en primera instancia. La forma en cómo ha sido estructurada la figura en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ya contempla el principio protector en ella. Por lo tanto, la conclusión arribada respecto de la aplicación del artículo 1997 del Código Civil del Perú, cuando ocurra por la inasistencia de las partes a las audiencias programadas en primera instancia, es válida y armónica con los principios del derecho laboral.

6. CONCLUSIONES

Conforme al análisis realizado, las conclusiones arribadas son las siguientes:

- La figura de conclusión del proceso por la inasistencia a las audiencias programadas en primera instancia en el proceso judicial laboral es relativamente nueva y, además, es propia del proceso laboral. Por ello, no existen disposiciones

supletorias de normas creadas con antelación que permitan dotarla de contenido ni contemplar efectos posibles.

- Las características principales de la conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias del proceso laboral son la dejadez de la parte que activó el órgano jurisdiccional y el transcurso del tiempo. La consecuencia directa es la conclusión del proceso. Dicha estructura y efecto son los que se aprecian en la figura de abandono del proceso.
- El abandono del proceso se encuentra sancionado por el ordenamiento peruano con la conclusión del proceso y con la ineficacia de la interrupción del plazo prescriptorio, que la notificación de la demanda (interpuesta por la parte que activó el órgano jurisdiccional) había logrado. Esta segunda consecuencia se encuentra regulada en el artículo 1997 del Código Civil del Perú.
- La finalidad intrínseca del artículo 1997 del Código Civil del Perú es sancionar al titular reclamante de un derecho que, en la práctica, no reclama en el proceso judicial que inició. El numeral 3 de dicha norma textualmente contempla como supuesto al fenecimiento del proceso por abandono.
- Por el método de interpretación de la *ratio legis* es posible extender los alcances del artículo 1997 del Código Civil peruano a la conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias programadas en primera instancia del proceso laboral. El numeral 3 es aplicable, entendiéndolo en sentido lato.

Finalmente, es necesario precisar que no existe contradicción alguna entre las normas analizadas, pues el desarrollo cronológico de ellas y la aplicación del método de interpretación de la *ratio legis* permiten brindar una explicación completa que genere una respuesta razonable a la controversia planteada.

REFERENCIAS

- Ackerman, M., Tosca, D. y Maza, M. (2008). Los principios en el derecho del trabajo. En M. Ackerman (dir.), *Tratado de derecho del trabajo* (pp. 307-324). Rubinzal-Culzoni.
- Barchi, L. (2019). Algunas consideraciones sobre la prescripción extintiva en el Código Civil Peruano. *Forseti. Revista de Derecho*, (3), 90-109. <https://doi.org/https://doi.org/10.21678/forseti.v0i3.1171>
- Congreso de la República (1912). Ley n.º 510, Código de Procedimientos Civiles. Lima: 28 de julio de 1912. <https://www.congreso.gob.pe/Docs/biblioteca/Codigos/004607/index.html>
- Congreso de la República (1996). Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo. Lima: 14 de junio de 1996. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1995/trabajo/361.htm#:~:text=Con%20estas%20modificaciones%20fue%20aprobada,24%20de%20junio%20de%201996>
- Congreso de la República (2000). Ley n.º 27321, Ley de Nuevo Plazo de Prescripción de las Acciones Derivadas de la Relación Laboral. Lima: 7 de julio de 2000. [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8D042305388A0EC705257E270055FBA2/\\$FILE/1_LEY_27321_22_07_2000.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/8D042305388A0EC705257E270055FBA2/$FILE/1_LEY_27321_22_07_2000.pdf)
- Congreso de la República (2010). Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: 15 de enero de 2010. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/LEY_29497.pdf
- Cornejo, C. (2003). Algunos apuntes sobre la prescripción laboral en la experiencia legislativa y jurisdiccional peruana. *Themis. Revista de Derecho*, (46), 287-297.

- Corte Suprema de Justicia de la República del Perú (2018). Casación n.º 1523-2016-Lima. Lima: 3 de julio de 2018. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/CAS1523-2016-LIMA.pdf>
- Ministerio de Justicia (1984). Decreto Legislativo n.º 295, Código Civil del Perú. Lima: 24 de julio de 1984. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682684>
- Ministerio de Justicia (1993). Resolución Ministerial n.º 010-93-JUS, Texto Único Ordenado del Código Procesal Civil del Perú. Lima: 8 de enero de 1993. <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H682685>
- Sanchís, L. P. (coord.) (1996). *Introducción al derecho*. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Ramírez, R. (2000). *El abandono del procedimiento*. Congreso.
- Real Academia Española (s. f.-a). Abandonar. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 1 de mayo de 2023, de <https://dle.rae.es/abandonar?m=form>
- Real Academia Española (s. f.-b). Abandono. En *Diccionario de la lengua española*. Recuperado el 1 de mayo de 2023, de <https://dle.rae.es/abandono?m=form>
- Rubio, M. (2009). *El sistema jurídico: introducción al derecho*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 339-368

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.775>

Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema

**Minor sanctions before inadmissible strikes. Analysis
of Supreme's Court jurisprudential doctrine**

**Sanções menores em caso de greves injustificadas.
Análise da doutrina jurisprudencial do Supremo
Tribunal de Justiça**

CARLOS ARTURO TRELLES GARRIDO LECCA

Estudio Vinatea & Toyama Abogados

(Lima, Perú)

Contacto: atrelles@vinateatoyama.com

<https://orcid.org/0009-0003-9834-6711>

RESUMEN

El presente trabajo analiza la doctrina jurisprudencial obligatoria emitida por la Segunda Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de la República de Perú, respecto de la posibilidad

de imponer sanciones menores a los trabajadores que ejecutan una huelga que ha sido declarada improcedente. Para ello, se ha tenido en cuenta las características del derecho a la huelga según la Constitución Política del Perú de 1993 y la teoría armonizadora de los derechos fundamentales.

Palabras clave: derecho de huelga; huelga improcedente; conflicto de derechos fundamentales.

Términos de indización: conflicto laboral; huelga; teoría legal; tribunal (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This paper analyzes the mandatory jurisprudential doctrine issued by the Second Constitutional and Social Transitory Chamber of the Supreme Court of the Republic of Peru, regarding the possibility of imposing minor sanctions to workers who execute a strike that has been declared inadmissible. For this purpose, the characteristics of the right to strike according to the Political Constitution of Peru of 1993 and the harmonizing theory of fundamental rights have been taken into account.

Key words: right to strike; unjustified strike; conflict of fundamental rights.

Indexing terms: labour disputes; strikes; legal theory; courts (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artigo analisa a doutrina jurisprudencial vinculante emitida pela Segunda Câmara Transitória Constitucional e Social da Suprema Corte de Justiça da República do Peru, com relação à possibilidade de impor sanções menores aos trabalhadores que realizam uma greve que foi declarada inadmissível. Para tanto, foram levadas em conta

as características do direito de greve de acordo com a Constituição Política do Peru de 1993 e a teoria harmonizadora dos direitos fundamentais.

Palavras-chave: direito de greve; greve injusta; conflito de direitos fundamentais.

Termos de indexação: conflito laboral; greve; teoria jurídica; tribunal (Fonte: Thesaurus da Unesco).

Recibido: 07/02/2023

Revisado: 23/05/2023

Aceptado: 01/06/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL ANTE SANCIONES MENORES POR HUELGAS IMPROCEDENTES

En el Perú, típicamente, ha existido un conflicto jurídico derivado de las huelgas que se ejecutan, a pesar de que han sido declaradas improcedentes por el Ministerio de Trabajo y Promoción de Empleo. La discusión se centra en si el empleador puede imponer sanciones en estos casos.

Como indica Ulloa (2015), este conflicto ha generado dos posiciones contrapuestas:

(i) la huelga siempre puede producirse hasta que una decisión definitiva o firme señale lo contrario o (ii) la huelga requiere aprobación de la autoridad de trabajo y, por tanto, hasta que ella no exista, en primera o definitiva instancia, toda actuación contraria supondrá un incumplimiento de las obligaciones de trabajo. (pp. 275-280)

La primera posición se sustenta en la aplicación extensiva de normas que limitan la facultad del empleador de imputar faltas injustificadas hasta que se haya declarado de forma definitiva la huelga como ilegal. En otras palabras, se sustenta en que las limitaciones de la declaratoria de ilegalidad de la huelga aplican también a las huelgas improcedentes, porque la improcedencia no limita el ejercicio regular del derecho a la huelga. Así, la huelga improcedente que se ha sujetado al procedimiento de aprobación administrativa sería una huelga *regular*.

Esta posición se sustenta en la aplicación e interpretación de las siguientes normas:

- a. El artículo 39 del Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo, que establece que las inasistencias injustificadas en caso de huelga ilegal, se computan a partir de que la ilegalidad haya quedado firme y el empleador efectúe el requerimiento de retorno.
- b. El artículo 73 del Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece el mismo requisito que el artículo 39 del Decreto Supremo No. 001-96-TR.

Para la segunda posición, no pueden aplicarse extensivamente estas normas, porque solo regulan la huelga ilegal y no regulan la huelga improcedente, la misma que, justamente por haber sido declarada improcedente, es una huelga que no cumple los requisitos de ley. En consecuencia, no debe surtir efectos o tener protección en el ordenamiento al tratarse de una huelga *irregular*. Esta posición se sustenta principalmente en las siguientes normas:

- El artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, que establece la necesidad de cumplir cinco requisitos para la “declaración de la huelga”:

Para la declaración de la huelga se requiere:

- a. Que tenga por objeto la defensa de los derechos e intereses socioeconómicos o profesionales de los trabajadores en ella comprendidos.
 - b. Que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determinen los estatutos y que en todo caso representen la voluntad mayoritaria de los trabajadores comprendidos en su ámbito. El acta de asamblea deberá ser refrendada por Notario Público o, a falta de éste, por el Juez de Paz de la localidad. Tratándose de sindicatos de actividad o gremio cuya asamblea esté conformada por delegados, la decisión será adoptada en asamblea convocada expresamente y ratificada por las bases.
 - c. Que sea comunicada al empleador y a la Autoridad de Trabajo, por lo menos con cinco (5) días útiles de antelación o con diez (10) tratándose de servicios públicos esenciales, acompañando copia del acta de votación.
 - d. Que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.
- El artículo 77 de la misma norma, que regula los efectos de la huelga declarada de acuerdo con lo establecido en el artículo 73, determina la abstención total de las actividades de los trabajadores. En otras palabras, la huelga que no cumpla los requisitos del artículo 73 de la ley no tendrá efectos.
 - El artículo 81 de la misma norma, que establece que no están amparadas por la ley las modalidades irregulares de huelga, dando una serie de supuestos, como paralización intempestiva, paralización de zonas neurálgicas, trabajo a desgano, entre otros.

A pesar de estas típicas posiciones contrapuestas, la Corte Suprema ha establecido una solución intermedia. Mediante Casación Laboral n.º 25646-2017-Arequipa, de fecha 8 de agosto de 2019, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República emitió, con carácter de doctrina jurisprudencial, el siguiente criterio jurisdiccional:

La paralización de labores realizada por una organización sindical a pesar de que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró improcedente su materialización, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores, sin perjuicio del descuento de las remuneraciones por los días no laborados. En ningún caso la medida disciplinaria a aplicarse a los huelguistas podrá ser el despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2019, décimo segundo)

Posteriormente, mediante Casación Laboral n.º 22596-2018-Lambayeque, de fecha 9 de setiembre de 2021, la Corte Suprema ratificó el criterio anterior, emitiendo la siguiente doctrina jurisprudencial:

1. La huelga materializada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo, en forma previa declaró su improcedencia, acarrea la correspondiente responsabilidad disciplinaria para sus autores por los días de inasistencia al trabajo.
2. La huelga realizada a pesar que la Autoridad Administrativa de Trabajo ha declarado su ilegalidad, solo acarrea responsabilidad disciplinaria por los días de inasistencias al trabajo; siempre y cuando el empleador haya emplazado colectivamente a los trabajadores mediante cartelón o medio análogo colocado en lugar visible de la puerta principal del centro de labores bajo fe notarial o a falta de notario, bajo

constatación policial. Los días de inasistencias injustificadas se computan desde el día siguiente del emplazamiento.

3. El ejercicio del derecho de huelga constituye una suspensión perfecta del contrato de trabajo, por lo tanto durante el período de paralización de labores no existe obligación por parte del trabajador de prestar servicios ni del empleador de abonar remuneraciones.
4. Tratándose de la materialización de huelgas improcedentes o ilegales en ningún caso el empleador podrá aplicar a los trabajadores la medida disciplinaria de despido. (Corte Suprema de Justicia de la República, 2021, octavo)

En resumen, la Corte Suprema ha considerado que ejecutar una huelga que ha sido declarada improcedente es un acto irregular que va en contra de la ley y constituye un incumplimiento del contrato de trabajo. En consecuencia, puede ser objeto de sanciones menores. Sin embargo, por otro lado, ha prohibido el despido por ejecutar la huelga improcedente, dándole protección a este tipo de huelgas en el ordenamiento.

En el presente trabajo, se analizarán los presupuestos jurídicos que justifican la posición adoptada por la Corte Suprema para solucionar el conflicto, teniendo en cuenta las características del derecho a la huelga en la Constitución Política de 1993 y la teoría de los derechos fundamentales armonizados. Asimismo, se estudiarán los alcances de la doctrina jurisprudencial materia de análisis.

2. ANÁLISIS DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA

Para comprender la solución adoptada por la Corte Suprema, es importante repasar cómo y por qué la huelga ha sido reconocida como derecho fundamental, tanto en el ámbito internacional como en el Perú. Además, se hace necesario recordar las diferencias entre huelgas

regulares e irregulares, y los alcances de la teoría de los derechos fundamentales armonizados, que aplica a cualquier conflicto respecto a la aplicación de derechos fundamentales.

2.1. Reconocimiento de la huelga como derecho fundamental

Las relaciones colectivas de trabajo se rigen por el principio de autonomía colectiva. Este principio se define como “el fenómeno de autorregulación de intereses entre grupos contrapuestos” (Santoro-Passarelli, como se citó en Villavicencio, 1994, p. 62). Así, nace de la necesidad de las partes de una relación de trabajo, de obtener acuerdos que viabilicen la continuidad pacífica, y también eficiente, de dicha relación. Por un lado, se encuentra el empleador, quien tiene un interés natural en mantener la producción y la eficiencia de la operación, y por el otro, los trabajadores, quienes buscan mejores condiciones económicas y laborales.

Sin embargo, también es cierto que estos típicos “intereses contrapuestos” nacen de una relación contractual de prestaciones recíprocas que tiene intención de ser permanente en el tiempo. En este sentido, los “intereses contrapuestos” confluyen con interés común de paz social y continuidad, pues al empleador no le conviene la pérdida de trabajadores o la paralización en la producción, y a los trabajadores tampoco les conviene que se afecte la continuidad del centro de trabajo.

Entonces, reconociendo la existencia natural de estos “intereses contrapuestos”, se puede afirmar que la autonomía colectiva, como supra principio de las relaciones colectivas de trabajo, nace de la necesidad de que las partes autotutelen sus intereses sin afectar el fenómeno sindical, pero también sin afectar el centro de trabajo.

Este punto de vista es el que ha permitido que el fenómeno sindical y, específicamente, la huelga, haya tenido una evolución jurídica desde su prohibición hasta su reconocimiento como derecho fundamental.

Ha experimentado una significativa evolución en lo que refiere a su consideración jurídica en las sociedades industriales y democráticas de Occidente. Ello ha permitido señalar con certeza que, después de haber sido reprimida durante los primeros siglos de nuestra era como delito penal, en los últimos cien años —o tal vez menos— ha ido pasando a la fase de simple falta contractual, primero, y, luego, a la de un derecho reconocido y tutelado, con el rango de libertad pública fundamental. (Recalde, 2017, p. 507)

Esta evolución es acorde con el hecho de que la huelga permite dañar a otro, ya que la finalidad del abandono del trabajo es generar una presión en el empleador para que este, típicamente inmerso en un proceso de negociación colectiva con el sindicato, acepte los incrementos buscados por el sindicato para los trabajadores. Recalde (2017) señala al respecto lo siguiente:

Sin embargo, la “juridización” de la huelga ha tenido un proceso de incorporación en el ordenamiento positivo mucho más complejo que con respecto a los sindicatos, no solo porque en sus inicios la huelga representaba una oposición al sistema, que llegaba a plantear su supresión y sustitución por uno nuevo (objetivo que ha quedado relegado al plano de lo declamativo, en el mejor de los casos) sino fundamentalmente por otro dato particular de la huelga que consiste en que este instituto está dirigido a producir un daño como instrumento para modificar una situación establecida. (p. 508)

Como la huelga es un derecho fundamental destinado a producir un daño, su ejercicio, naturalmente, debe estar supeditado al cumplimiento de determinados requisitos, que permitan delimitar las causas, la forma, la finalidad y los alcances de este daño. Caso contrario, estaríamos ante un ejercicio libre del derecho a dañar a otros, lo que

supondría un ejercicio abusivo de un derecho, lo que excede cualquier teoría de derechos fundamentales.

En este sentido, se considera que el paso de la prohibición de la huelga a su reconocimiento como derecho fundamental está íntimamente ligado a la necesidad de que su ejercicio se desarrolle conforme a diversos requisitos y condiciones.

2.2. La huelga como derecho fundamental y su vinculación a los requisitos de ley

A pesar de su reconocimiento, es difícil definir la huelga como derecho fundamental. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) no define expresamente el derecho a la huelga. Como indica Arévalo (2022), esta se considera, típicamente, como un derecho derivado del derecho a la libertad sindical:

Teniendo en cuenta que su origen se cimienta en el derecho a la libertad sindical, es considerado por la OIT como un derecho derivado del Convenio n.º 87, sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948. (p. 47)

De hecho, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Naciones Unidas, 1966), también evita definir la huelga, pues, aunque la incluye como un derecho, se limita a indicar que debe ejercerse conforme a ley: “Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar (...) el derecho de huelga, **ejercido de conformidad con las leyes de cada país** [énfasis añadido]” (artículo 8).

En este sentido, el ejercicio legítimo del derecho a la huelga dependerá de las condiciones específicas de cada país, sus leyes, procedimientos y sociedad. Debe recordarse que la huelga es una expresión que parte del fenómeno sindical, que es un fenómeno intrínsecamente social, y que tiene características distintas que dependen de la sociedad en la que se genera.

Por ello, no existe un solo modelo de huelga. Como señalan Palomeque y Álvarez (2002), se pueden determinar tres modelos de huelga, según cómo ha sido reconocida y protegida por el ordenamiento jurídico (pp. 572-573). El primer modelo es el contractual, en virtud del cual la huelga se limita a la solución de un conflicto producido por una negociación colectiva. El segundo modelo es el laboral, en virtud del cual la huelga puede nacer como un mecanismo de autotutela de todos los aspectos de las relaciones de trabajo. El tercer modelo es el de ejercicio de *erga omnes*, en virtud del cual la huelga es legítima en todos los ámbitos de la vida social y frente a todos, lo que permitiría huelgas sociopolíticas o de solidaridad. Este último modelo es el menos reconocido, pues las huelgas sociopolíticas o de solidaridad suelen estar proscritas.

En el caso peruano, la Constitución Política de 1979 declaró que la huelga es derecho de los trabajadores y se ejerce conforme a ley. Esta fórmula fue cambiada por la actual Constitución, que estableció lo siguiente:

El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones. (Congreso Constituyente Democrático, 1993, art. 28)

De esta manera, ni la Constitución Política de 1979 ni la Constitución Política de 1993 definieron el derecho a la huelga,

aunque ambas establecieron que la misma debe ejercerse conforme a las limitaciones legales necesarias para ejercerse en armonía con el interés social.

Es la ley, en este caso, el Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, la que establece la definición de lo que es huelga en el Perú: “Huelga es la suspensión colectiva del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores, con abandono del centro de trabajo. Su ejercicio se regula por el presente Texto Único Ordenado y demás normas complementarias y conexas” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2003, art. 72).

Conforme a lo expuesto, se observa que, a nivel constitucional, no es sencillo encontrar una definición específica del derecho a la huelga. Las disposiciones que regulan este derecho fundamental reiteran que la huelga debe ejercerse conforme a ley.

Así, siguiendo a Palomeque y Álvarez (2002), se identifica que el modelo peruano de huelga es uno contractual, que se habilita como última opción para la solución de conflictos derivados de una negociación colectiva de trabajo. Ello es así, conforme al fundamento 8 del Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa, mediante la cual el Tribunal Constitucional recordó que la huelga no es una finalidad en sí misma, siendo que se ejerce cuando se ha agotado la negociación directa con el empleador.

Es importante resaltar que, en nuestro país, los requisitos para la declaratoria de huelga se encuentran contenidos en el artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el mismo que incluye, entre otros requisitos, el literal d), que establece que se requiere que la negociación colectiva no haya sido sometida a arbitraje.

Originalmente, el Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo contenía

una excepción a la “huelga por negociación colectiva”. Su artículo 63 permitía la huelga en caso de incumplimiento de disposiciones legales o convencionales de trabajo, pero con el requisito de que el empleador se negara a cumplir la resolución judicial consentida o ejecutoriada. En otras palabras, permitía la “huelga por incumplimiento judicial”, como excepción a la huelga en negociación colectiva.

Este artículo 63 ha sido derogado por el reciente Decreto Supremo n.º 014-2022-TR. En este sentido, siendo que los requisitos del artículo 73 del Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, son copulativos, se considera que la modificación reglamentaria debería interpretarse como una ratificación de la naturaleza contractual del derecho a la huelga, vinculada intrínsecamente a la negociación colectiva. Una interpretación contraria, que diera a entender que esta derogatoria permitiría la huelga en cualquier contexto, sería ilegal e inconstitucional, lo que contravendría lo dicho por el mismo Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa antes mencionado.

2.3. Sobre las huelgas regulares e irregulares

En el Perú, la mención a la existencia de las huelgas irregulares se encuentra contenida en el artículo 81 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Decreto Supremo n.º 010-2003-TR. Como se ha indicado líneas arriba, según este artículo, la ley no ampara las modalidades irregulares de huelga, tales como paralización intempestiva, paralización de zonas neurálgicas, trabajo a desgano, entre otros.

Esta norma permite concluir que la ley no protegerá una modalidad irregular de huelga. Es decir, una huelga irregular no sería una huelga en sentido estricto, sino una mera paralización. La norma, además, contiene un listado de ejemplos de modalidades irregulares.

Este artículo ha sido materia de análisis del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que ha señalado que estas “huelgas irregulares”

solo deberían prohibirse en los casos en que dejasen de ser pacíficas (Organización Internacional del Trabajo, 1993, párr. 466), pauta emitida en el Caso n.º 1650 contra el Gobierno del Perú. Esta recomendación se ha mantenido en varias decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT, como, por ejemplo, en la decisión 784 de la Organización Mundial del Trabajo (2018):

784. En cuanto a las modalidades del derecho de huelga denegado a los trabajadores (paralización intempestiva, trabajo a reglamento, huelga de brazos caídos, huelgas de celo, trabajo a ritmo lento, ocupación de la empresa o del centro de trabajo), el Comité consideró que tales limitaciones sólo se justificarían en los casos en que la huelga dejase de ser pacífica. (p. 150)

Pareciera, en este sentido, que para la OIT solo deberían considerarse irregulares las huelgas violentas. Sin embargo, también existen otras decisiones que proscriben la realización de huelgas que tengan una causa u objetivo ajeno a la solución de un conflicto colectivo. Estas recomendaciones se han dado principalmente cuando la discusión no se refiere a la forma de ejecución de la huelga, sino al motivo de la huelga o su finalidad. Por ejemplo, las decisiones 760 y 761 del Comité de Libertad Sindical, publicadas por la Organización Internacional del Trabajo (2018), establecen lo siguiente:

760. Las huelgas de carácter puramente político y las huelgas decididas sistemáticamente mucho tiempo antes de que las negociaciones se lleven a cabo no caen dentro del ámbito de los principios de libertad sindical.

761. Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios número 87 y 98. (p. 147)

Como se observa, las huelgas “violentas” no son las únicas huelgas irregulares, pues el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reconocido que la finalidad o el contexto de la huelga también forman parte de las condiciones necesarias para su ejercicio legítimo, de forma tal que, si no se dan dichas condiciones, no es pertinente el ámbito de protección del derecho constitucional a la huelga.

Esta conclusión es importante, ya que el mismo Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Organización de Naciones Unidas, 1966) establece que el derecho a la huelga debe ejercerse de conformidad con las leyes de cada país. Asimismo, conforme a lo explicado, el reconocimiento de la huelga como derecho fundamental estuvo sujeto a la regulación de este derecho de “acción”. En este sentido, se considera que la determinación de huelgas regulares e irregulares dependerá del contexto específico de cada sociedad y su normativa interna.

Y para ello, es necesario recordar la teoría armonizadora de los derechos fundamentales, pues, como cualquier discusión sobre la aplicación de un derecho fundamental, el reto es garantizar su ejercicio sin permitir el abuso del derecho.

2.4. La teoría armonizadora de los derechos fundamentales

Los derechos fundamentales pueden entrar en conflicto. Cuando ello ocurre, surge la necesidad de determinar qué derecho, o pretensión sobre el alegado derecho, prevalece. El desafío en estos casos es impedir el abuso en el ejercicio de un derecho fundamental, sin llegar al extremo de impedir su correcto ejercicio.

Ante ello, el Tribunal Constitucional del Perú se ha inclinado por establecer que no existe una “prevalencia abstracta” entre un derecho fundamental y otro, sino por determinar cuál es la prevalencia concreta en cada caso:

Se recordará, que los mecanismos propuestos por la teoría conflictivista de derechos constitucionales, son la jerarquía de derechos (jerarquía abstracta) y la ponderación de derechos (jerarquía concreta). El Tribunal Constitucional ha rechazado expresamente que la solución de los conflictos de derechos pueda ser fruto de una jerarquía abstracta de derechos constitucionales. (Castillo, 2005, p. 6)

Siguiendo a Castillo (2005), el Tribunal Constitucional se ha inclinado, históricamente, por aplicar la teoría conflictivista de los derechos fundamentales. De acuerdo con esta teoría, debe determinarse cuál es el límite intrínseco o contenido esencial del derecho, el cual no puede transgredirse, pues de lo contrario, se desnaturalizaría. Asimismo, debe definirse cuáles son los “límites extrínsecos” o “contenido no esencial” del derecho fundamental materia de análisis, que derivan de la necesidad de ejercer los derechos en “ejercicio armonioso con otros derechos o bienes constitucionales” (Castillo, 2005, p. 5).

La limitación de estos límites extrínsecos será legítima “siempre que con ellos no se afecte su contenido esencial o, en su caso, los principios de razonabilidad y proporcionalidad” (Tribunal Constitucional, 2003, fundamento 150). Lo que se busca en este sistema es ponderar los derechos constitucionales en juego.

Sin embargo, consideramos que la mejor opción para determinar el derecho (lo que corresponde a cada uno en el caso concreto), ante un aparente conflicto de derechos fundamentales, es utilizar una metodología armonizadora de los derechos fundamentales. Esta metodología ha sido desarrollada por diversos autores como Castillo (2005) o Aparicio (2016), quien al respecto señala lo siguiente:

Una visión armonizadora de los derechos fundamentales, por el contrario, permitiría comprender que la actividad realizada por los Tribunales, judiciales o constitucionales, no consiste en dejar de aplicar o limitar los derechos fundamentales, sino en determinar si lo que se exige en una controversia forma parte del contenido constitucional del derecho. Si la conclusión es que la pretensión es arbitraria o abusiva en tanto desborda el ejercicio legítimo del derecho, no se estaría inaplicando derecho alguno, sino se resolvería señalando que aquello que se pide no forma parte del derecho constitucional y, en consecuencia, el control de la constitucionalidad estaría garantizado. (p. 7)

En otras palabras, la metodología armonizadora parte del presupuesto de que los derechos fundamentales son “realidades limitadas, ilimitables y delimitables” (Castillo, 2005, p. 4). En este sentido, los conflictos entre derechos fundamentales surgen básicamente porque la pretensión de una parte excede el ejercicio legítimo del derecho. Entonces, la labor jurisdiccional deberá centrarse en determinar cuál de las pretensiones planteadas supone algo que no forma parte del derecho constitucional (de su contenido constitucionalmente protegido), a efectos de determinar el derecho que corresponde en cada caso concreto.

Independientemente de las discusiones sobre una u otra metodología, se considera que ambas coinciden en la necesidad de determinar cuál es el contenido esencial del derecho fundamental analizado, pues, ante un conflicto jurídico sobre varios derechos fundamentales (o sobre los alcances de un derecho fundamental), es el contenido esencial del derecho el que deberá prevalecer ante cualquier aspecto no esencial o pretensión que exceda al mismo. Ello permitirá diferenciar entre el ejercicio legítimo de un derecho fundamental y un abuso de derecho.

3. DEFINICIÓN DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA HUELGA EN VIRTUD DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Se ha mencionado a lo largo del presente trabajo que la huelga es un derecho de acción y que, como tal, debe cumplir determinados requisitos que justifiquen dicha acción. La existencia de estas condiciones legítimas forma parte del fenómeno que permitió el reconocimiento de la huelga como derecho fundamental. Estas condiciones legítimas generan varios modelos de huelga, que dependen de las normas de cada país.

Por ello, a continuación, se analizará la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y las características del derecho a la huelga que el máximo intérprete de la Constitución ha brindado en virtud de la Constitución Política de 1993. Son tres las sentencias materia de análisis.

En primer lugar, en el Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima, el Tribunal Constitucional (2009) ha establecido lo siguiente:

7. En ese sentido, **el derecho de huelga supone que su ejercicio es condicionado** [énfasis añadido], en tanto no debe colisionar con los intereses de la colectividad que **pudiesen verse afectados ante un eventual abuso de su ejercicio** [énfasis añadido], lo que supone que el derecho de huelga **debe ejercerse en armonía con el interés público y con los demás derechos** [énfasis añadido]. (fundamento 7)

En segundo lugar, en el Expediente n.º 008-2005-PI/TC-Lima, el Tribunal Constitucional (2005) recordó lo siguiente: “41. (...) su ejercicio corresponde a los trabajadores en sentido lato, aunque **sujeto a que la decisión sea adoptada en la forma que expresamente determina la ley dentro de su marco** [énfasis añadido]” (fundamento 41).

En tercer lugar, en el Expediente n.º 03561-2009-PA/TC-Callao (aclaratoria), el Tribunal Constitucional (2010) señaló lo siguiente:

7. (...) Aunque es evidente que el derecho a huelga es un derecho fundamental reconocido por el artículo 28 de la Constitución, y que no forma parte de su contenido constitucionalmente protegido el pretender ejercerlo de forma violenta, también lo es que **la huelga es representativa de la agudización del desacuerdo con el empleador** [énfasis añadido] y, consecuentemente, denotativa de haberse llegado a un tramo álgido del conflicto. De allí que **sea imperativo interpretar las normas laborales de forma tal que, respetándose el derecho fundamental a la huelga, se facilite, promueva y garantice métodos alternativos para la solución del conflicto** [énfasis añadido].

Como claramente deriva del texto constitucional, el **Estado “reconoce” el derecho de huelga** [énfasis añadido] (artículo 28 de la Constitución), **lo que en modo alguno implica el deber de promoverla** [énfasis añadido]; mientras que no sólo “reconoce” el derecho a la negociación colectiva, sino que, además, conforme al artículo 28°2 de la Constitución, “promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. (fundamento 7)

Como se ha señalado, estas características de la huelga en el Perú derivan de la Constitución Política de 1993. En efecto, la Constitución de 1979 establecía que la huelga es derecho de los trabajadores. Por ello, se ha considerado que, al amparo de la Constitución del 1979, la huelga era un derecho individual, mientras que, conforme a la Constitución Política de 1993, la huelga es un “derecho individual de ejercicio condicionado”, como indica el mismo Tribunal Constitucional en el Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima.

La diferencia no es menor. Por un lado, la consideración de derecho individual lleva a la idea un ejercicio libre mientras “no se infrinja otro derecho” (aunque, debe recordarse, que la misma Constitución de 1979 exigía que se ejerciera conforme a ley); por el

otro, el definir a la huelga como un derecho individual de ejercicio condicionado supone establecer que es intrínseco a este derecho, que el mismo se ejercite en determinadas condiciones.

Entonces, según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, la huelga tiene las siguientes características: a) es un derecho fundamental de ejercicio condicionado; b) debe ejercerse conforme a ley; c) no cabe el abuso en su ejercicio; y d) es un derecho de *ultima ratio*, por lo que debe garantizarse su ejercicio solo si fracasan otros métodos alternativos de solución de conflicto.

De esta manera, teniendo en cuenta la naturaleza de la huelga como un derecho de acción, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y el modelo de huelga que mantiene la Constitución, este artículo considera que la huelga en el Perú es un derecho fundamental de los trabajadores que surge como última solución ante un conflicto de negociación colectiva, cuyo ejercicio está condicionado a que la decisión sea adoptada en la forma que establece la ley, y que consiste en el incumplimiento de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores involucrados¹.

Asimismo, el cumplimiento de las condiciones para el ejercicio del derecho a la huelga forma parte de su contenido esencial, a la luz de la Constitución Política de 1993 y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En otras palabras, si una huelga se materializa sin cumplir efectivamente las condiciones naturales para su ejercicio,

1 Sobre el ámbito de aplicación de la huelga, el Decreto Supremo n.º 014-2022-TR modificó el Reglamento anterior (Decreto Supremo n.º 011-92-TR), al señalar lo siguiente: “Cuando la huelga sea declarada, observando los requisitos legales, todos los trabajadores comprendidos en el respectivo ámbito deberán abstenerse de laborar, no pudiendo pactarse en contrario” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2022, art. 70). Sin perjuicio de las discusiones que pudieran surgir sobre la emisión de esta norma reglamentaria, el mencionado artículo no debería interpretarse como una apertura a que una huelga declarada procedente permita la abstención de trabajo de “todos los trabajadores del centro de trabajo”, sino únicamente respecto de los trabajadores involucrados en la negociación. Caso contrario, sería una interpretación inconstitucional, porque se estaría afectando la naturaleza misma de la huelga, como medida de autotutela de los trabajadores en negociación colectiva.

puede ser considerada como una huelga irregular, pues estaríamos ante una pretensión de parte que excede al derecho y, por tanto, constituye un abuso de derecho.

4. COMENTARIOS A LA SOLUCIÓN PROPUESTA POR LA CORTE SUPREMA

En virtud del análisis efectuado, se puede concluir que la solución brindada por la Corte Suprema nace de una interpretación armonizada del derecho a la huelga.

Por un lado, reconoce que el ejercicio constitucional de la huelga está supeditado al cumplimiento de las condiciones establecidas en el ordenamiento. Si se incumplen estas condiciones y la huelga es declarada improcedente, podría tratarse de una huelga considerada como irregular.

Por otro lado, considera que la irregularidad que se produce por la mera ejecución de una huelga improcedente no debería habilitar sanciones que, en general, impidan el ejercicio del derecho fundamental a la huelga. Por este motivo, proscribire el despido basado en la mera ejecución de una huelga improcedente.

Cabe señalar que esta posición es también acorde con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Específicamente, existen tres sentencias en las cuales el máximo intérprete de la Constitución ha analizado sanciones menores ante huelgas improcedentes y ha generado criterios similares al de la Corte Suprema.

- a) Mediante el Expediente n.º 03689-2012-PA/TC-Moquegua, el Tribunal Constitucional anuló una sentencia por vicios de motivación al considerar que no se había tenido en cuenta que la huelga ilegal había sido declarada, en primer lugar, como improcedente. En otras palabras, diferenció entre

huelgas improcedentes y huelgas ilegales. Puntualmente, señaló lo siguiente:

20. Y la consideración de que la huelga ya había sido declarada improcedente resulta relevante porque, a diferencia de los casos donde la huelga es declarada ilegal por hechos producidos tras el inicio de la huelga, en el supuesto de la declaratoria de ilegalidad por materialización de una huelga que había sido declarada improcedente (...) la irregularidad de la huelga ya había sido previamente establecida. (Tribunal Constitucional, 2014, fundamento 20).

Nótese que, en este caso, el Tribunal Constitucional está definiendo la huelga improcedente como una huelga irregular. Al tratarse de un acto irregular, puede ser objeto de sanciones disciplinarias por parte del empleador porque, en principio, no constituiría un ejercicio legítimo de este derecho.

- b) Mediante el Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa, el Tribunal Constitucional rechazó una demanda de amparo presentada para invalidar las sanciones menores que se habían impuesto al ejecutar una huelga que fue declarada improcedente. En este caso, el máximo intérprete de la Constitución recordó lo siguiente:

8. Así, a través del derecho a la huelga, los trabajadores se encuentran facultados para desligarse de manera temporal de sus obligaciones jurídico-contractuales, a efectos de lograr la obtención de algún tipo de mejora por parte de sus empleadores, en relación con ciertas condiciones socioeconómicas o laborales. La huelga no tiene una finalidad en sí misma, sino que es un medio

para la realización de determinados fines ligados a las expectativas e intereses de los trabajadores, y se ejerce cuando se ha agotado previamente la negociación directa con el empleador.

9. No obstante lo señalado anteriormente, se debe precisar que el derecho a la huelga no es absoluto y su ejercicio puede ser limitado por la ley, a fin de que dicho derecho se ejerza en armonía con el interés público, en la medida en que la huelga no es un derecho absoluto sino regulable. (Tribunal Constitucional, 2020, fundamentos 8-9)

El Tribunal continúa:

23. Por ello, el Auto Directoral (...) que resuelve declarar ilegal la paralización de labores efectuada por el sindicato recurrente, fue expedido luego de haber declarado improcedente la huelga; esto es, conforme a ley.

24. Teniendo en cuenta ello, las cartas expedidas por la empresa demandada (...) por las cuales se amonesta a los trabajadores que hicieron efectiva la paralización (...) fueron efectuadas conforme a ley.

25. En consecuencia, al no haberse acreditado la lesión de los derechos invocados, corresponde desestimar la demanda. (Tribunal Constitucional, 2020, fundamentos 23-25)

c) Finalmente, mediante el Expediente n.º 03692-2017-PA/TC-Arequipa, el Tribunal Constitucional (2021, fundamento 12) decidió declarar infundada la demanda de

amparo presentada por el Sindicato, contra las sanciones menores y advertencias de sanción que realizó la Empresa ante la ejecución de una huelga que fue declarada improcedente. En este caso, adicionalmente al debate caso concreto, que se refería principalmente a la advertencia de imponer sanciones y a la existencia de procesos judiciales sobre dichas sanciones, lo cierto es que el mismo Tribunal Constitucional citó la doctrina jurisprudencial contenida en la Casación Laboral n.º 25646-2017-Arequipa, pues el amparo derivaba de los mismos hechos que fueron analizados en la doctrina jurisprudencial, dándole validez a dicho criterio de la Corte Suprema (2019).

Como se puede observar, la opción brindada por la Corte Suprema es concordante con los criterios que ha tenido el Tribunal Constitucional cuando ha analizado sanciones menores derivadas de huelgas improcedentes.

La solución brindada por la Corte Suprema tiene un presupuesto específico: que se haya presentado la comunicación de huelga ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. En otras palabras, la Corte ha dado esta protección armonizada cuando los trabajadores han buscado el reconocimiento legal de la medida de fuerza.

Se considera, entonces, que la intención de la Corte Suprema ha sido generar seguridad jurídica en estos casos, pero, ciertamente, no abarca todos los conflictos jurídicos que surjan respecto a las huelgas improcedentes.

Así, por ejemplo, la doctrina jurisprudencial no aplicaría a los casos de paralizaciones intempestivas que se realizan sin comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o al empleador; tampoco a los casos de huelgas que se ejerzan con violencia (independientemente de que sean improcedentes o procedentes), o a los casos de abandono de trabajo que ocurran luego de la declaratoria firme de ilegalidad y el

llamado del empleador. Tampoco aplicaría a huelgas irregulares desde su origen, como, por ejemplo, las huelgas políticas o de solidaridad.

Sin embargo, indirectamente, el criterio armonizado que contiene la doctrina jurisprudencial sí permitirá que los operadores jurídicos puedan analizar, en aquellos casos en los que se discute algo más que la simple ejecución de una huelga improcedente, si lo que se pretende es un abuso del derecho o, por el contrario, un impedimento del derecho. La Corte Suprema ha abierto las puertas al análisis armonizado del derecho a la huelga, como derecho fundamental de ejercicio condicionado.

5. CONCLUSIONES

Conforme al análisis realizado, a continuación, se presentan las conclusiones correspondientes:

- En el Perú, puede entenderse la huelga como un derecho fundamental de los trabajadores que surge como última solución ante un conflicto de negociación colectiva, cuyo ejercicio está condicionado a que la decisión sea adoptada en la forma que establece la ley, y que consiste en el incumplimiento de la prestación de trabajo por parte de los trabajadores involucrados.
- En este sentido, se considera que forma parte del contenido esencial del derecho fundamental a la huelga, que esta se ejerza conforme a ley, ya que la huelga es un derecho fundamental de acción y, por tanto, de ejercicio condicionado, el mismo que se configura como *ultima ratio* ante una negociación colectiva.
- Por ello, cuando una huelga pretende materializarse sin cumplir con la ley, incurre en irregularidad, ya que no cumple con los requisitos y condiciones establecidos para su ejercicio legítimo.

- Sin embargo, al tratarse de un derecho fundamental, la Corte Suprema ha establecido doctrina jurisprudencial vinculante que supone un análisis armonizado del derecho a la huelga. Con esta doctrina jurisprudencial vinculante, la Corte Suprema ha superado la típica contraposición entre dos posturas: a) la huelga siempre es regular hasta que se declare ilegal y b) la huelga requiere de aprobación para ser considerada regular.
- Así, la solución planteada por la doctrina jurisprudencial reconoce, por un lado, que la huelga es un derecho fundamental de ejercicio condicionado, de forma tal que, al materializarse a pesar de su improcedencia, puede ser objeto de responsabilidad disciplinaria. Pero, por otro lado, reconoce que la imposición de la sanción de despido por la mera ejecución de una huelga improcedente puede suponer la limitación del ejercicio legítimo de este derecho, por lo que prohíbe este tipo de sanción.
- Finalmente, esta doctrina jurisprudencial aplica únicamente para aquellos supuestos en los cuales se presentó la comunicación de declaratoria de huelga ante el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Supuestos distintos como paralizaciones sin procedimiento, violencia, abandono de trabajo luego de la declaratoria de ilegalidad, huelgas políticas o de solidaridad entre otros, no forman parte del ámbito de aplicación de la doctrina jurisprudencial analizada.

REFERENCIAS

- Aparicio, R. K. (2016). *Una visión armonizadora de la interpretación jurídica de los derechos fundamentales: la coexistencialidad humana como fundamento de un análisis crítico al conflictivismo jurídico*. Ponencia en XII Jornadas Internacionales de Derecho Natural: Ley Natural y Dignidad Humana, Buenos Aires, Argentina. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/3061>
- Arévalo, J. (2022). La huelga en el derecho laboral peruano. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 5(5), 15-49. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/586/756>
- Castillo, L. (2005). Conflictos entre derechos constitucionales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. *Revista Peruana de Jurisprudencia*, (51), 3-27. https://pirhua.udpe.edu.pe/bitstream/handle/11042/1900/Conflictos_derechos_constitucionales_jurisprudencia_Tribunal_Constitucional.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Congreso Constituyente Democrático (1993). Constitución Política del Perú de 1993. Lima: 29 de diciembre de 1993.
- Corte Suprema de Justicia de la República (2019). Casación Laboral n.º 25646-2017- Arequipa. Lima: 8 de agosto de 2019. <https://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas.Lab.25646-2017-Arequipa.pdf>
- Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Casación Laboral n.º 22596-2018-Lambayeque. Lima: 9 de setiembre de 2021. <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2021/09/Casacion-laboral-22596-2018-Lambayeque-LPDerecho.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2003). Decreto Supremo n.º 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: 5 de octubre de 2003. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_010_2003_TR.pdf

- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2022). Decreto Supremo n.º 014-2022-TR, que Modifica el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo n.º 011-92-TR. Lima: 23 de julio de 2022. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-modifica-el-reglamento-de-la-ley-de-rela-decreto-supremo-n-014-2022-tr-2089488-1/>
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1992). Decreto Supremo n.º 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: 14 de octubre de 1992. http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/normasLegales/DS_011_1992_TR.pdf
- Ministerio de Trabajo y Promoción Social (1996). Decreto Supremo n.º 001-96-TR, Reglamento de la Ley de Fomento al Empleo. Lima: 24 de enero 1996. https://spijweb.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2020/08/DECRETO_SUPREMO_001-96-TR.pdf
- Organización de Naciones Unidas (1966). *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cescr_SP.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (1993). Caso n.º 1650 (Perú) (Informe provisional n.º 291). https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2902438
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *La libertad sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf
- Palomeque, M. y Álvarez, M. (2002). *Derecho del trabajo*. Centro de Estudios Ramón Areces. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=662983>

- Recalde, M (2017). *Manual de derecho colectivo del trabajo*. Edunpaz. <http://cjys.unpaz.edu.ar/sites/default/files/Derecho%20Colectivo%20del%20Trabajo.pdf>
- Tribunal Constitucional (2003). Expediente n.º 0010-2002-AI/TC-Lima. Lima, 3 de enero de 2003. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00010-2002-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2005). Expediente n.º 008-2005-PI/TC-Lima. Lima: 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional (2009). Expediente n.º 005-2008-PI/TC-Lima. Lima: 4 de setiembre de 2009. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00005-2008-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional (2010). Expediente n.º 03561-2009-PA/TC-Callao. Lima: 10 de junio de 2010. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03561-2009-AA%20Aclaracion.html>
- Tribunal Constitucional (2014). Expediente n.º 03689-2012-PA/TC-Moquegua. Lima: 19 de noviembre de 2014. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/03689-2012-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2020). Expediente n.º 02987-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 27 de octubre de 2020. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/02987-2017-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (2021). Expediente n.º 03692-2017-PA/TC-Arequipa. Lima: 8 de junio de 2021. <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2021/03692-2017-AA.pdf>
- Ulloa, D. (2015). Las huelgas improcedentes o ilegales, ¿son huelgas? *Derecho & Sociedad*, (46), 275-280. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/18845/19066>

Villavicencio, R. (1994). Fundamento y ámbitos de la autonomía colectiva. *Laborem*, (1), 61-72. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Laborem1-61-72.pdf>



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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023, 369-403

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.773>

El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía

**The labor order for payment process as an alternative for
the speed of small claims processes**

**O processo de injunção de pagamento como alternativa
para a celeridade dos processos de pequenas causas**

KAROL VÁSQUEZ ROSALES¹

Corte Superior de Justicia de Lima Norte
(Lima, Perú)

Contacto: kvasquezr@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0001-9292-8460>

1 Este artículo se deriva de la tesis doctoral *Proceso Monitorio y plazo razonable en procesos laborales de menor cuantía*, sustentada por la suscrita.

RESUMEN

En el presente artículo se exponen las virtudes y los resultados del proceso monitorio aplicado en otras latitudes con la finalidad de poner en evidencia que se trata de un proceso que, lejos de la discusión sobre su naturaleza jurídica, logra resolverlos conflictos sometidos a este en un tiempo prudencial. Luego, se analizan los procesos laborales de menor cuantía que se tramitan bajo la Ley n.º 29497. Se concluye que estos procesos pueden ser adaptados o sometidos al proceso monitorio, lo cual permitiría que su tramitación y resolución se efectúen en un plazo razonable, lográndose así la celeridad que pregona la nueva ley procesal del trabajo.

Palabras clave: proceso monitorio; celeridad procesal; proceso laboral.

Términos de indización: política laboral; deuda; derecho a la justicia (Fuente: Tesouro Unesco).

ABSTRACT

This article presents the virtues and results of the order for payment process applied in other latitudes to show that it is a process that, far from the discussion of its legal nature, manages to resolve conflicts submitted to this in a reasonable time. Then, the minor labor processes that are processed under Law No. 29497 are analyzed. It is concluded that these processes can be adapted or submitted to the order for payment process, which would allow their processing and resolution to be carried out within a reasonable time, thus achieving the speed proclaimed by the new labor procedural law.

Key words: order for payment process; procedural speed; labor process.

Indexing terms: labour policy; debts; right to justice (Source: Unesco Thesaurus).

RESUMO

Este artigo apresenta as virtudes e os resultados do processo de injunção de pagamento aplicado em outras latitudes, a fim de mostrar que se trata de um processo que, longe da discussão de sua natureza jurídica, consegue resolver conflitos submetidos a ele em tempo razoável. Em seguida, analisam-se os processos trabalhistas de menor gravidade que tramitam sob a Lei nº 29497 conclui-se que esses processos podem ser adaptados ou submetidos ao processo de injunção de pagamento, o que permitiria que sua tramitação e resolução fossem realizadas em prazo razoável, alcançando assim a celeridade proclamada pela nova lei processual trabalhista.

Palavras-chave: processo de ordem de pagamento; celeridade processual; processo trabalhista.

Termos de indexação: política laboral; dívida; direito à justiça (Fonte: Unesco Thesaurus).

Recibido: 10/02/2023

Revisado: 15/05/2023

Aceptado: 01/06/2023

Publicado en línea: 30/06/2023

Financiamiento: Autofinanciado.

Conflicto de interés: El autor declara no tener conflicto de interés.

1. INTRODUCCIÓN

La demora de los procesos judiciales es una problemática compartida a nivel internacional. Ello ocurre a pesar de que rigen instrumentos normativos, como el artículo XVIII de la Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre, el artículo 36 de la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, el artículo 25 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, el artículo 8 de la Declaración Universal de Derechos Humanos y el artículo 8 del

Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, que establecen mandatos claros para que los juicios se resuelvan dentro de un plazo razonable.

Las reformas procesales han tenido como propósito, entre otros, lograr que los procesos laborales se resuelvan dentro de un plazo razonable; no obstante, pese a los intentos realizados desde la Ley n.º 26636 y la Ley n.º 29497, el resultado no ha sido el esperado. Vargas (2005) señala que, en 2005 y 2006, el Perú fue el país con mayor mora judicial² (Vargas, 2005), situación que no ha variado en los últimos años, pues hasta el 2020 —10 años después de puesta en vigencia la nueva ley procesal del trabajo—, los procesos han sido resueltos hasta en cinco o seis años (Ciudad, 2020), llegándose a resolver casi en los mismos plazos que con la Ley n.º 26636 (Puntriano, 2020). Esto revela, como indica Abanto (2020), un aparente fracaso de la nueva ley procesal del trabajo.

Lamentablemente, al formular las reformas procesales no se ha considerado que existen, dentro del global de los procesos laborales, unos de fácil resolución por sus pretensiones y hechos involucrados, muestra de ello son los siguientes casos:

- a. La ciudadana 1 laboró como asistente contable en la empresa X por 1 año y fue despedida sin expresión de causa. Adjunta a su demanda el acta de visita inspectiva del SUNAFIL, donde el representante de la empresa acepta que no la registró en sus planillas, pero que la reconoce como trabajadora; acepta el récord laboral, horario y jornada de trabajo y la remuneración, así como que se le indicó que ya no continuaría prestando sus servicios. En este caso, la ciudadana demanda, además del pago de la indemnización por despido arbitrario, el pago de sus beneficios sociales

2 Procesos resueltos en 4 años 6 meses con la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley n.º 26636.

como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones, todos ellos por S/6500.00.

- b. El ciudadano 2 es un obrero municipal del régimen laboral privado afiliado al sindicato Y. Existe un convenio colectivo que otorga bonificaciones a los obreros sindicalizados a dicho sindicato, que deben ser pagados en enero y octubre de cada año a partir del 2014. El demandante acompaña a su demanda el convenio colectivo, su constancia de afiliación sindical y sus boletas de pago de dichos meses de los años 2014 a 2022, en los cuales no figura el pago de tales conceptos; en virtud a ellos, solicita se ordene su pago en la suma de S/4000.00.
- c. El ciudadano 3 ha trabajado para la empresa Z, registrado en planillas por 8 años y 11 meses, habiendo percibido su remuneración a través del Banco GZ. A su cese no se le ha abonado el pago de sus gratificaciones, compensación por tiempo de servicios y vacaciones truncas. Demanda el pago de sus beneficios por la suma de S/4000.00, acompañando la liquidación de beneficios sociales practicada por la empresa Z que no está suscrito por él, así como su récord de movimientos bancarios donde no figura ningún monto depositado por la empresa Z luego de su cese.

Estos son algunos ejemplos de los que llamaremos procesos de menor cuantía, y que, como señala Ciudad (2013, 2020), ocupan el 45 % del total de los procesos laborales. De este grupo, cerca del 95 % obedecen a demandas que, de acuerdo con el autor, desde su acogimiento, se pueden vislumbrar en una sentencia fundada; no obstante, debido a la existencia de una legislación generalizada (Perilla, 2020), es decir, ante la falta de una tutela procesal diferenciada (Berizonce, 2010), estas demandas se encuentran obligadas a transcurrir por todo el procedimiento tradicional previo al dictado de

una sentencia definitiva, para lo cual transcurre unos 473.8 días en promedio (Vásquez, 2021).

En latitudes cercanas como la chilena, tras la implementación del proceso monitorio laboral —a través de la Ley n.º 20087 y su modificatoria inserta en la Ley n.º 20260—, se ha logrado que este tipo de procesos sean resueltos en 13.7 días sin audiencia o en 39.5 días con audiencia (Ciudad, 2013, 2020), diferencia radical en cuanto a tiempo.

A partir de dicha experiencia es que se considera que el proceso monitorio es una opción que merece ser considerada en el ámbito laboral como alternativa para dar solución a la mora judicial y lograr que estos procesos se tramiten dentro de un plazo razonable. Si bien se trata de una propuesta atrevida ante la realidad señalada, debemos ratificar que urgen cambios que signifiquen un quiebre radical de la lógica de procedimiento actual (Vargas, 2005) o que importen verdaderas innovaciones en el proceso (Ampuero, 2009) como sucedió, por ejemplo, en Alemania, España, Italia, Brasil, Colombia, Argentina y Uruguay, donde los procesos se tramitan en instancia única (Fernández, 2012).

En tal sentido, para sustentar tal propuesta, en principio, corresponde exponer las particularidades y resultados del proceso monitorio; luego, las particularidades de los procesos laborales de menor cuantía y, finalmente, sustentar las conclusiones y propuestas antes anunciadas.

2. APUNTES SOBRE EL PROCESO MONITORIO

2.1. Origen del proceso monitorio

Debemos a los juristas italianos la inserción del procedimiento monitorio, aproximadamente, en la Edad Media (Concha, 2015). Surgió como respuesta al acelerado tráfico comercial que generaban los comerciantes italianos, inclusive fuera de sus fronteras, y al incremento

de las obligaciones de pago que, como consecuencia de ello, se generaba. Fue en tal escenario que se hizo necesario la creación de un procedimiento célere y eficaz para el cobro rápido de las deudas de menor cuantía, evitándose transcurrir por los clásicos procedimientos ordinarios previstos hasta ese entonces. Este procedimiento célere y eficaz fue el proceso monitorio.

2.2. Definición del proceso monitorio

En principio cabe definir la palabra monitorio. De acuerdo con la Real Academia Española (s. f.), la palabra monitorio significa aquello “que sirve para avisar o amonestar” (definición 1).

Sobre el proceso monitorio, son muchas las definiciones que existen (Pereira, 2010; Robleto, 2019; Sánchez, 2015). La que mejor expresa su contenido es la efectuada por Tapias et al. (2016), quienes, citando a la Corte Constitucional de Colombia, lo definen como

un proceso declarativo de naturaleza especial dirigido a que los acreedores de obligaciones en dinero de mínima cuantía, que carezcan de título ejecutivo puedan hacerlas exigibles de manera célere y eficaz, sustrayéndose de los formalismos procedimentales que ordinariamente extienden de manera innecesaria la duración de un proceso judicial. (p. 52)

También, es importante considerar la definición expresada por Cristofolini (como se citó en Pereira, 2010), quien señaló que el proceso monitorio es un

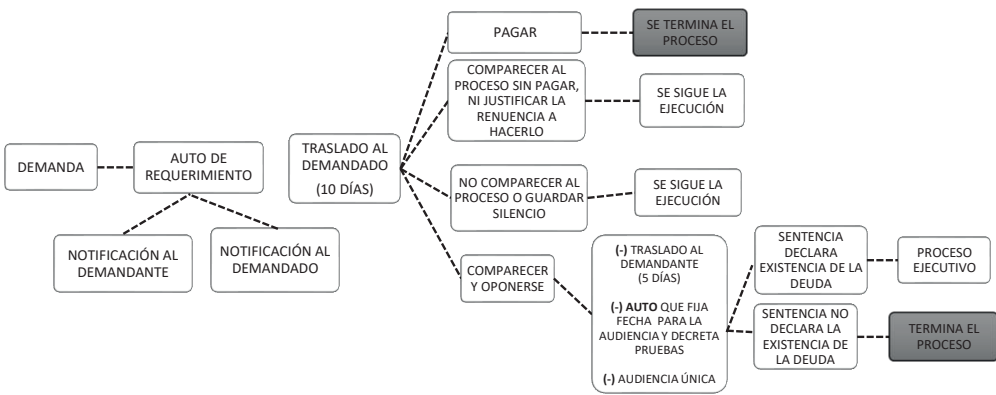
procedimiento a través del cual, concurriendo las condiciones requeridas por la ley, el juez emite una resolución sobre el fondo (normalmente idónea a provocar la ejecución forzosa), a petición de una de las partes, sin el previo contradictorio de la parte frente a la cual la resolución ha sido emitida. (p. 11)

A partir de estas definiciones, podemos decir que el proceso monitorio es aquel por el cual, frente a la solicitud presentada (las legislaciones prefieren el uso de este término, antes que usar el término *demanda*), se dicta un mandato o requerimiento de pago, que hace las veces de título ejecutivo, con el cual el demandante puede lograr en tiempo breve el cobro de sus acreencias.

Dada la brevedad de este trabajo, a continuación, se presenta el diagrama que resume la secuela del proceso monitorio, el cual ha sido elaborado por Saza y Luna (2020) teniendo en consideración el Código General del Proceso colombiano, pero cuya regulación se replica en la mayor parte de los países que incluyen el proceso monitorio dentro de su ordenamiento normativo.

Figura 1

Secuela del proceso monitorio



Nota. Tomado de “Vicisitudes del proceso monitorio en Colombia”, por Saza y Luna, 2020, *Revista Jurídica Mario Alario D’Filippo*, 12(24), p. 308 (<https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.12-num.24-2020-2677>).

2.3. Características del monitorio

En los apuntes de la doctrina (Concha, 2015; Corchuelo y León, 2016; Robledo, 2019), se identifican las siguientes características del proceso monitorio:

- a. Busca el pago o la obtención rápida de un título ejecutivo: Ante la calificación de la solicitud, el juez dicta el mandato de pago, sin mayor trámite. Frente a este, el obligado debe pagarlo o contradecir su pago.
- b. Inversión del contradictorio: El contradictorio se traslada a la etapa ejecutiva, con causales estrictamente establecidas. El obligado solo podrá contradecir luego de dictado el mandato de pago.
- c. Concentración del procedimiento: Se resumen en demanda, emisión del mandato o requerimiento de pago, ante lo cual se puede presentar contradicción o cumplir con el pago. En caso de presentarse contradicción, el juez la evalúa y, solo de ser necesario, convoca a una audiencia. En ella, ratifica el mandato de pago ordenando continuar la ejecución o, caso contrario, deja sin efecto el requerimiento de pago, culminado el proceso monitorio.
- d. Celeridad y economía procesal: Con el proceso monitorio se evitan los emplazamientos previos, espera de la contestación o contradicción, celebración de audiencias y presentación de alegatos, pues con la sola evaluación de la solicitud, el juez tiene la posibilidad de dictar el mandato de pago ante la existencia de una obligación de pago.

2.4. Naturaleza del monitorio

Dada las características antes señaladas, la naturaleza del monitorio no es un tema que genere acuerdo. Existen autores que niegan la naturaleza jurisdiccional del monitorio, y los consideran solo una técnica (Bermúdez, 2017; Cortez y Moreno, 2017); otros, si bien reconocen su naturaleza jurisdiccional (Bonet, 2011; Ramírez, 2019; Reina, 2018), niegan su carácter cognitivo y ejecutivo. Puede que algunos reconozcan al menos uno de estos dos caracteres (Corchuelo

y León, 2016; Gómez, 2017; Robleto, 2019), pero también están los que no consideran ninguno; en este último caso, lo consideran una extraña mixtura (Saza y Luna, 2020) de naturaleza *sui generis* (Palomo, 2014).

La mayor parte de la legislación internacional reconoce dos etapas del monitorio; por ello, Reina (2018) señala que la naturaleza del monitorio es doble: ejecutiva y cognitiva. Para comprender mejor estas etapas, corresponde hacer una breve descripción de estas:

- a. Etapa ejecutiva: En esta etapa solo interviene el actor y el juez. Aquel debe probar con documentos —facturas, recibos, entre otros— la verosimilitud del crédito líquido, exigible y de baja cuantía. Con ellos, el juez dicta el auto que constituye título ejecutivo. Si no se presenta oposición, el título se convierte en título de ejecución, terminando así el proceso monitorio como tal y empieza el proceso de ejecución.
- b. Etapa cognitiva: Se presenta en caso el demandado se oponga al mandato de pago. Impugnando justificadamente la orden de pago, las partes son convocadas a una audiencia idéntica al proceso sumario y se dicta sentencia, que constituye título de ejecución.

Si bien la etapa ejecutiva es la más cuestionada del monitorio, porque trastoca las instituciones procesales de antaño, como son el derecho contradictorio o el derecho a ser oído, se justifica con la finalidad que esta trae: proceso célere. Al respecto, Calamandrei (1946) respalda al monitorio con los siguientes argumentos:

Si la fase de cognición, considerada en su relación de medio a fin frente a la fase ejecutiva, se puede definir como aquella fase del proceso en que se construye el título ejecutivo, nada

impide que la cognición pueda ser reducida, o aún [sic] omitida del todo, cuantas veces el ordenamiento jurídico ofrezca para la construcción del título ejecutivo medios más expeditos y más económicos que el proceso ordinario de cognición, lento, complicado y dispendioso. (p. 21)

2.5. Tipología del monitorio

La tipología del monitorio varía de acuerdo con la forma como se este ha sido legislado en diversas partes del mundo (Calamandrei, 2006; Concha, 2015; Pérez, 2006; Tapias et al., 2016). Dada la extensión de este trabajo, diremos que, en resumen, la tipología es la siguiente:

- a. monitorio con y sin base documental;
- b. monitorio monofásico y bifásico;
- c. monitorio independiente y como etapa previa;
- d. monitorio obligatorio, voluntario y de oficio; y
- e. monitorio con y sin límite de cuantía.

Según el estudio realizado por Valero (2015) en Colombia, el proceso monitorio con base documental (al igual que España, Francia, Uruguay y Brasil, Costa Rica, Nicaragua) es compatible con la Constitución colombiana al contar con una arquitectura procesal que garantiza el debido proceso y la igualdad.

2.6. Aciertos del monitorio

Los aciertos del monitorio han sido expuestos en diversos estudios. Algunos de ellos, se expondrán en este acápite.

2.6.1. Éxito rotundo para el cobro de las deudas

Existen diversos autores que estudiaron la experiencia del proceso monitorio y concluyeron que su éxito está fuera de dudas, ya que

constituye uno de los más efectivos medios para reclamar el pago de las deudas. Entre autores se ubica Ludeña (2019), en cuyo estudio acerca de los procesos judiciales concluyó que el 60 % de las demandas de obligación de dar una suma de dinero o de pago son procesos monitorios; y de estos, más del 50 % lograron su propósito: el pago.

2.6.2. Rapidez en el resultado: aliado contra la mora judicial

Luego de un estudio comparativo de las tendencias del monitorio, Pérez (2019) recomendó su implementación en la Argentina, tras señalar que se trata de un proceso rápido, simple y de poco costo, que como tal es un gran aliado para la lucha contra la mora judicial.

En Perú, también hay estudios acerca del monitorio. Liñán (2016), por ejemplo, tras analizar cualitativamente sus ventajas, concluye que se trata de la primera técnica de aceleración procesal, por lo cual propone que se regule en nuestro país.

La rapidez en la atención de los requerimientos de los litigantes ha dado origen a los elogios hacia el monitorio. Esta rapidez se expresa tanto en el pronto pago como en la creación rápida de un título de ejecución (Reyes y Sierra, 2015), habiendo adquirido inclusive la denominación de *proceso estrella de los juzgados* (Serrano, 2017).

Igualmente, Delgado et al. (2019) han afirmado que el monitorio laboral chileno está consolidado como instrumento importante para la impartición de justicia. En términos similares, Orellana (2008) señaló que el monitorio ha logrado “materializar, en el ámbito del proceso laboral, un sistema de garantías procesales que se orienten a dar efectividad al derecho sustantivo” (p. 67).

2.6.3. Eliminación de la cultura de morosidad

En su estudio sobre la necesidad de incorporar el monitorio en Perú, Hidalgo y Vargas (2020) concluyeron que esta incorporación sería útil para reducir la duración de los procesos donde se exige un pago. Señalaron, además, que con este proceso se lograría combatir la cultura

de morosidad arraigada en nuestro país, debido a los altos costos del sistema judicial que desincentivan la exigencia del crédito.

2.6.4. Origen de un proceso continental

Al respecto, Manzanares (2012) indicó que la importancia del monitorio radica, entre otros aspectos, en que dio origen al derecho procesal europeo (se aplica un mismo proceso monitorio en los países europeos). El autor recomienda inclusive que debía ser configurado como un proceso electrónico, para que continúe su éxito. Igualmente, Ramírez (2011) destaca que el monitorio es el único proceso que por primera vez ha recibido regulación a nivel comunitario en la Unión Europea.

2.6.5. Importación de un cambio de mentalidad entre abogados y partes

Carrasco (2012) destacó que el monitorio obliga a reflexionar sobre el cambio de mentalidad en los operadores de justicia y abogados. Como indican los autores, el proceso monitorio requiere que prime el proceder recto, de buena fe y lealtad procesal, no solo para lograr una justicia ágil y eficiente, sino para evitar que el monitorio se convierta en un instrumento de abuso procesal.

Haciendo un análisis comparativo del tiempo de duración de un proceso judicial, antes y después de la implementación de reglas especiales para un proceso de menor cuantía, se tienen los siguientes datos:

Tabla 1

Efectos en la duración del proceso por implementación de procesos especiales de menor cuantía

País	Duración antes de la implementación	Duración después de implementación de un proceso especial de menor cuantía
Brasil	5-6 años	273 días (1° inst.) y 326 días (2° inst.)
Paraguay	2-3 años	1 año y medio (1°) y 6 meses (2°)
Venezuela	4 años	más célere
Uruguay	2 años	3 meses (instancia única)
Chile		52 días
Colombia	6 años	366 días (1° inst.) 134 días (2° inst.)

Nota. Los datos fueron tomados de *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, por Arese, 2020 (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labour-law/WCMS_757104/lang--es/index.htm) y de “El acceso a tutela judicial efectiva laboral”, por Arese, 2015, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21) (https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es).

2.7. Cuestionamientos al monitorio

Como toda institución jurídica, el monitorio también tiene sus detractores, los cuales son pertinentes citar en este trabajo, a fin de que el lector tome conocimiento completo y pueda adoptar una posición propia acerca de este. Esto además nos servirá de base para, en las líneas finales, expresar la discusión respectiva y reforzar nuestra propia posición.

2.7.1. Símbolo de justicia inquisitiva

El detractor más convencido es Palavecino (2011). El autor considera que el monitorio es símbolo de una justicia inquisitiva incompatible con un sistema sociopolítico-democrático, pues no respeta los derechos fundamentales ni las mínimas garantías de un proceso justo.

2.7.2. Rol protagónico exagerado del juez

Delgado y Palomo (2019) han estudiado el monitorio laboral chileno. Entre sus conclusiones, señalan que el juez laboral cumple,

lamentablemente, un rol protagónico exagerado. Ello, como consecuencia, para los autores, termina torciendo la esencia de tutela rápida que tiene el monitorio.

2.7.3. Escasa motivación que vulnera el debido proceso

En otro estudio, Delgado et al. (2019) expresaron su desacuerdo con la escueta motivación que contiene una sentencia del monitorio. En su estudio, denunciaron que ello constituye una vulneración del debido proceso en sus expresiones de derecho a una sentencia motivada y a la doble instancia.

2.7.4. Notificaciones defectuosas

Este cuestionamiento radica en los defectos de la notificación. Si bien la celeridad es uno de los aciertos del monitorio, es cierto también que esta característica ha dado lugar a la inseguridad jurídica, por los defectos en las notificaciones. Por esta razón, de acuerdo con Balbuena (1999), en los Países Bajos se derogó el proceso monitorio. La rapidez con que se buscaba atender los asuntos generó un defectuoso procedimiento de notificación y situaciones de indefensión de los emplazados.

En esa misma línea, Rincón-Almeyda (2017), tras estudiar el problema de la inutilización del monitorio en Colombia, llegó a la conclusión de que las limitaciones de las notificaciones generaron el desuso de este proceso célere, obligándolos a acudir al proceso ordinario, cuya demora es inevitable. En otros escenarios, se cuestiona la rigidez de la exigencia de la notificación personal (Saza y Luna, 2020) y se le condiciona como un requisito imprescindible para la aplicación de las presunciones establecidas para el proceso laboral como señal de garantía (Fernández, 2017).

2.7.5. Pérdida de imparcialidad del juez

Si el demandado presenta contradicción al mandato de pago, se entiende que el juez pierde imparcialidad para resolver en definitiva el proceso, pues ya habría adelantado juicio al dictar él mismo el

mandato de pago. Ello, como señala Concha (2015), genera que se vulnere el debido proceso.

2.7.6. Vulneración del derecho de defensa

En términos de Corchuelo y León (2016), la inversión del contradictorio que caracteriza al proceso monitorio vulnera el derecho de defensa del deudor y la alteración de la lógica procesal, pues en el monitorio el deudor debe probar que no debe.

Estos y otros cuestionamientos fueron también abordados a través de demandas de inconstitucionalidad del proceso monitorio, presentadas ante la Corte Constitucional de Colombia, las cuales fueron resueltas mediante las sentencias C-726/2014, C-159/2016, C-031/19 y otras, ratificando en todas ellas la conformidad del proceso monitorio con los derechos fundamentales.

3. PROCESOS LABORALES DE MENOR CUANTÍA

3.1. Definición de estos procesos

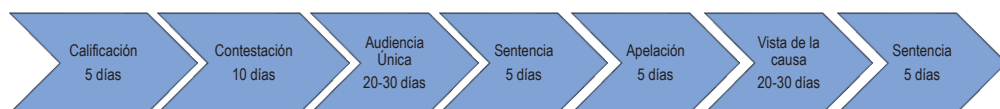
La Ley n.º 29497, en el artículo 1, define el proceso abreviado laboral como aquel proceso cuyas pretensiones son el cumplimiento de obligaciones de dar —el pago de beneficios sociales, pago de remuneraciones, pago de indemnización por despido arbitrario— tasadas en montos dinerarios (Huamán, 2018) que no superan las 50 unidades de referencia procesal. Se ha previsto también que estos procesos son de competencia de los Juzgados de Paz Letrado Laboral. En tal sentido, para los fines de trabajo, nos referiremos a estos como *procesos laborales de menor cuantía*.

En cuanto a la duración de este tipo de procesos, nos remitiremos a los plazos previstos en la Ley n.º 29497, según la cual, en primera

instancia, debe ser 50 días³ y, en segunda instancia, 35 días⁴, conforme a continuación:

Figura 2

Plazos legales en el proceso abreviado laboral



Nota. Tomado de *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte: plazo razonable y proceso monitorio*, por K. Vasquez, 2022, Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, p. 25 (<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83708>)

3.2. Procesos laborales simples

En otro trabajo (Vásquez, 2021), hemos señalado que los procesos laborales pueden ser diferenciados entre procesos simples y complejos.

Esta diferencia ya había sido objeto de pronunciamiento por parte del laboralista Pasco Cosmópolis, quien señaló que tener en cuenta esta diferenciación es fundamental para no generalizar el trámite de su atención, ya que “sería tan nefasto exigir una respuesta inmediata a un caso complejo, como también es nefasto retardar la resolución de un caso sencillo” (Canchari y Chávez, 2008, p. 21); agregó, además, que ese tipo de procesos podrían tramitarse en instancia única, como ocurre, por ejemplo, en Alemania, España, Italia, Argentina, Brasil, Uruguay y Colombia.

Esta clasificación del proceso en complejos y simples ha sido analizada por Toledo (2019) como una necesaria identificación que el juez debe efectuar al momento de calificar la demanda, para que, a partir de ella, establezca el derrotero a seguir, a fin de dar solución oportuna, certera y de calidad al caso puesto a su conocimiento.

Frente a estos casos simples, Pasco (2008) y Nieva (2007) señalan que no es necesario que deban transitar por un esquema de oralidad o ser un proceso por audiencias, debido a que el juez

podría resolver fácilmente la petición en mérito a lo expuesto en la demanda y contestación (con sus pruebas respectivas) o inclusive solo con el mérito de la demanda ante un proceso monitorio laboral o frente a la rebeldía del demandado. Ello tiene asidero, puesto que la información requerida para decidir el proceso simple —como en los casos arriba expuestos donde se demanda el pago de remuneraciones insolutas, el pago de vacaciones, el pago de gratificaciones, utilidades o compensación por tiempo de servicios, y cuya relación laboral está formalizada o se cuenta con actas administrativas del SUNAFIL que así lo reconocen— estará contenida justamente en las pruebas documentales que aporte el demandante. Las boletas de pago, las constancias de depósitos bancarios, las liquidaciones de beneficios sociales u otros cuentan como estas pruebas. Con estas, el demandado no tendrá que batir la acreencia, únicamente le restará acreditar el cumplimiento de estos documentos o, en todo caso, deberá dedicarse al cumplimiento del pago demandado.

Los casos simples o sencillos en materia laboral han sido definidos por el Tribunal Constitucional (2013), mediante voto, en el Expediente n.º 03360-2011-PA/TC, como procesos que no revisten complejidad, es decir, como procesos donde los demandantes no presentan conductas obstruccionistas ni dilatorias y el proceso es regido por un proceso abreviado, cuyos plazos judiciales son cortos. Con base en dichas características, se señaló que cualquier demora será imputable al órgano jurisdiccional; de aquí parte la necesidad de que, para este tipo de procesos, exista una regulación procesal que permita resolver el caso en plazo prudencial, dada —como se reitera— la simpleza de este tipo de procesos.

En Vásquez (2021) se ha sustentado también que, para resolver los procesos simples, no se requiere necesariamente de la oralidad, pues son procesos sencillos en los que reina la prueba documental, a partir de los cuales el juez puede resolver la petición, sin que ello implique la vulneración de algún derecho o garantía procesal. Esta afirmación

es ratificada en el presente trabajo, pues, abundando en su desarrollo, podemos sustentar que dicha tramitación del proceso sin audiencia puede llevarse a cabo bajo el esquema del proceso monitorio, que, como hemos analizado, ha demostrado ser exitoso.

3.3. Necesidad de tutela especial o diferenciada del proceso laboral

Teniendo en cuenta la naturaleza alimentaria y urgente de las pretensiones que involucran los procesos laborales, no cabe duda de que la tutela especial de la justicia laboral no puede ser entendida sino en términos de celeridad y economía procesal (Bolaños, 2012); por ello, según Medina (2015), el juez debe ser consciente que brinda tutela urgente a un sector vulnerable, lo que ha llevado a nombrar la justicia laboral como justicia social (Palomo y Matamala, 2012).

Atendiendo a dichas exigencias, el proceso laboral ha asumido diversas tendencias con la finalidad de hacer efectivo el cumplimiento de los derechos sustantivos que involucra. Murgas (2012) las resume en cuatro tendencias: la búsqueda efectiva de la celeridad, la aplicación adecuada de la oralidad, la emisión del fallo en audiencia, y la concentración procesal y flexibilidad en su tramitación. Si bien todas ellas se encuentran recogidas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no se ha logrado obtener la celeridad esperada, puesto que la ley obliga al juez laboral a transitar por todo el esquema procesal previo a la emisión de la sentencia, sin haber discriminado en la existencia de procesos que, dada su sencillez, no requieren ser resueltos con previo contradictorio ni celebración de audiencias. Esto se debe, justamente, a la falta de atención acerca de la existencia de procesos de tal tipo que requieren o merecen ser regulados de manera especial o diferenciada, por ejemplo, a través del proceso monitorio.

4. ACEPTACIÓN DEL MONITORIO EN LA JUSTICIA LABORAL

Como se ha expuesto en la parte introductoria, este tema ha tenido oportunidad de ser analizado en el terreno práctico con ocasión de una investigación realizada por más de dos años (véase Vásquez, 2022). En dicha ocasión, se logró entrevistar a jueces y efectuar el análisis documental de los procesos judiciales de menor cuantía. Se obtuvo como resultado la aceptación de los jueces de que el proceso monitorio es una alternativa válida para lograr que ese tipo de procesos se tramiten en menor tiempo.

A continuación, es pertinente traer a este trabajo algunos de los resultados que se obtuvieron en aquella investigación, de tal manera que el lector pueda corroborar la afirmación antes realizada:

a. Resultados extraídos de las entrevistas a jueces

- Los jueces entrevistados ratificaron que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos. Señalaron que “hay procesos que vienen con resoluciones donde se amparó su régimen laboral y solo correspondía liquidar sus beneficios sociales”; otro de ellos, resaltó que su simpleza radica en que “las reglas materiales del derecho laboral están bien precisadas y el juez solo verifica el cumplimiento o incumplimiento de ellas”.
- Los jueces señalaron que, en el 95 % de las sentencias que se emiten en estos procesos, las demandas se declaran fundadas y que, al ser apeladas, también un 95 % son confirmadas. Este dato es relevante, toda vez que pone en evidencia que este tipo de procesos tiene un alto grado de acogimiento y que bien podría haberse efectuado desde la calificación de la demanda.
- Los jueces afirmaron que, con el proceso monitorio, se harían realidad los principios de concentración, celeridad y economía procesal. A partir de estos se estaría ante un

proceso rápido y sencillo, obteniendo, además, de acuerdo con uno de ellos, “ahorro de costos al Estado”.

- Los jueces refutaron los cuestionamientos que se presentan frente al proceso monitorio. Todos concordaron que, con este proceso, no se vulnera el derecho de defensa del demandado, y negaron la posibilidad de que el juez pierda imparcialidad. Para ellos, similar es el caso del juez que resuelve las medidas cautelares o los procesos de ejecución, donde nadie ha señalado que el juez pierda su imparcialidad. En cuanto al cuestionamiento sobre la motivación del mandato de pago, los jueces indicaron que este mandato debe tener una fundamentación mínima que contenga los hechos, las pruebas, las normas legales sustantivas, las normas legales procesales y la liquidación expresa del monto que se ordena pagar.
- La forma de la notificación fue un tema poco pacífico, pues algunos jueces descartaron la notificación personal y se orientaron por la notificación electrónica y por cedulón. Otros consideraron que no debería efectuarse la notificación por tales tecnologías, debido a que su uso no es generalizado todavía. Al respecto, cabe comentar que se debe realizar un estudio pormenorizado de la eficacia del tipo de notificación que se realiza en nuestra sociedad, pues en latitudes donde se ha impuesto la notificación personal, ha generado retardo en los procesos tal como fue analizado por el estudio de Saza y Luna (2020). Situación diferente sucedió en Colombia, donde se demostró que la notificación por aviso o cedulón era efectiva; pese a ello, la Corte Constitucional de dicho país, en la Sentencia C-031/19, resolvió que la única forma válida de notificación en el proceso monitorio es la notificación personal. La apertura mostrada por los jueces hacia la flexibilidad en las notificaciones es relevante y debería

tomarse en cuenta por los legisladores, pues, de lo contrario, se podría llegar a la inutilización del proceso, como sucedió en el escenario analizado por Rincón-Almeyda (2017). Este punto seguramente podría seguir en debate, pero en nada enerva la convicción de los jueces de acudir a un proceso monitorio.

- Ratificando la posibilidad de tramitar los procesos laborales de menor cuantía dentro de un proceso monitorio, los jueces señalaron que las demandas se presentan con el caudal probatorio suficiente para emitir desde la calificación un mandato de pago.
- A la afirmación anterior, los jueces agregaron que, en aquellas demandas, no es necesario realizar audiencias para resolver el caso. Con ello confirmaron la viabilidad de la implementación del monitorio para los procesos laborales de menor cuantía. La pregunta en concreto fue consideraban que el proceso monitorio podría implementarse para los procesos laborales abreviados de menor cuantía. Entre las respuestas de los jueces cabe resaltar la siguiente: “sí es viable porque si no hay discusión sobre la relación laboral, sería más célere”. Otro de ellos agregó que “sería bueno implementarse el monitorio a fin de lograr mayor celeridad en los procesos”. Otro afirmó que “el monitorio debería implementarse en el Perú, pero hay que pensar como ejecutar esos procesos”. Otra magistrada añadió que el monitorio debería aplicarse para “acortar los plazos y lograr procesos más céleres; si el juez lo considera suficientemente puede emitir el mandato de pago y solo aquellos casos que no tengan formalizado el vínculo laboral o no se cuente con documentos de la autoridad de trabajo, inspecciones u otros, recién convocar a audiencia”. En similar sentido, otra juez propuso inclusive que “deberíamos aplicarlo como piloto en nuestra Corte”.

b. Resultados del análisis documental y lista de cotejo

En Vásquez (2021), se abordó, además del objetivo general al que se refiere también este trabajo, dos objetivos específicos más, referidos a conocer si los procesos laborales de menor cuantía se resolvían dentro del plazo razonable. En ese horizonte, de la revisión documental y lista de cotejo de los 110 procesos judiciales de menor cuantía analizados durante dos años (demandas presentadas desde mayo de 2019 hasta las demandas presentadas a mayo de 2021), se obtuvieron los siguientes resultados:

- En los 110 procesos, se ofrecieron pruebas documentales (100 %), y en menor medida se ofrecieron los demás medios probatorios que permiten las leyes procesales. Así, solo en 13 procesos se ofrecieron exhibiciones (11.82 %), en 6 procesos se ofrecieron declaraciones de parte (5.45 %), en 4 procesos se ofrecieron las declaraciones de testigos (3.64 %), en 8 audiencias se ordenó la actuación de pruebas de oficio (7.27 %), y en ninguna de ellas se ofreció pericias (0 %).
- En las 110 audiencias de estos procesos, se observó que solo en 17 casos se dedujeron excepciones; de las cuales solo 1 se declaró fundada; además, solo en 3 procesos se formularon cuestiones probatorias (tachas y oposiciones), sin que ninguna de ellas fuera amparada. Se observó también que, en ninguna de las audiencias, las conductas de las partes o sus abogados fueron calificadas como conductas dilatorias ni obstruccionistas a la actuación probatoria; además, no alegaron hechos manifiestamente falsos que les haya merecido sanción.
- En cuanto a las sentencias emitidas en estos procesos, se observó que, en el total de las sentencias (100 %), los jueces fundamentaron su decisión teniendo en consideración las pruebas documentales presentadas por las partes. Solo 1

sentencia se fundamentó, adicionalmente, en una exhibición (0.93 %); otras 5 se fundamentaron en declaraciones de parte (4.63 %); 3 sentencias, además, en declaraciones testimoniales (2.78 %); y 7 sentencias, en pruebas de oficio (6.48 %). Ninguna de las sentencias se fundamentó en pericias, inclusive hubo un caso donde la prueba de oficio actuada no fue meritada en la sentencia.

- Se verificó también que, de las sentencias dictadas en ese periodo, el 27.78 % fueron confirmadas y el 24.07 % quedaron consentidas. Solo una sentencia fue revocada (0.93 %), debido a que, en la apelación, recién se presentó la prueba (acta de nacimiento) que acreditaba el derecho a la asignación familiar; y otra sentencia fue anulada (0.93 %) porque no se valoraron algunas pruebas. Otro gran número de sentencias (44.44 %) aún no habían tenido pronunciamiento de parte de la segunda instancia hasta el término de la investigación (octubre de 2021).
- Otros datos relevantes que merecen ser destacados son el importante número de juzgamientos anticipados que se realizaron en este tipo de procesos —que alcanzó el 33.33 % (36 procesos)— y la emisión del fallo en audiencia que se dio en 46 procesos (42.59 %).
- En cuanto a la duración de los procesos, se evidenció que desde la presentación de la demanda hasta la emisión de una sentencia en primera instancia transcurrió un promedio de 158.3 días (más de 5 meses). Y hasta la emisión de la sentencia en segunda instancia sucedieron 473.8 días (más de 1 año y 3 meses) en promedio. Estos resultados muestran que los inicios plausibles que comentaron Vinatea y Toyama (2012) acerca de la Ley n.º 29497 ya no persisten, sino que, por el contrario, hemos retornado a tener una justicia

laboral decididamente morosa (Arese, 2015), ineficiente y retardada (Bolaños, 2012), donde los procesos de este tipo se vienen resolviendo fuera de los plazos legales, excediendo hasta cinco veces este plazo.

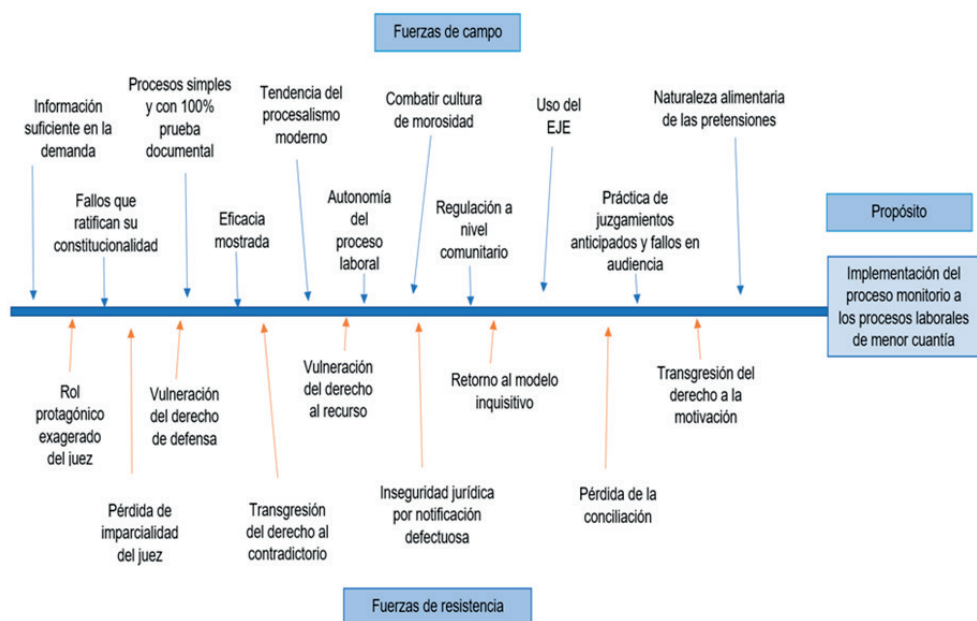
De los datos expuestos —recogidos en las entrevistas a los jueces, la revisión documental y la observación de los procesos judiciales y audiencias llevadas a cabo en los 110 procesos analizados—, se concluye, en consecuencia, que los procesos laborales de menor cuantía no son complejos y que el medio de prueba por excelencia en este tipo de procesos es la prueba documental. Este hallazgo es sumamente importante, porque nos permite ratificar que la incorporación de un proceso monitorio documental —definido por Calamandrei (2006), Concha (2015), Pérez (2006) y Valero (2015)— sería una alternativa válida para este tipo de procesos laborales, como viene sucediendo también en Uruguay, Brasil, Costa Rica, Nicaragua, Chile y Colombia.

Los resultados que han demostrado la viabilidad del proceso monitorio para los procesos laborales de menor cuantía coinciden con los hallazgos de Ludeña (2019) y Ramírez (2011) sobre el éxito del proceso monitorio. Entonces, es momento de acudir a este proceso breve para tramitar este tipo de procesos laborales, tanto más si, como nos recuerda Liñán (2016), la ciencia procesal no es estática y su avance obedece al desarrollo de la sociedad. Este desarrollo se ha dado en la justicia laboral del Perú. La mayor parte de juzgados cuentan con la herramienta tecnológica del Expediente Judicial Electrónico, lo que, en términos de Manzanares (2012), haría que su éxito esté garantizado.

En la citada investigación (Vásquez, 2022) se halló diversas fuerzas de impulso que sustentaban la implementación del proceso monitorio, los cuales resultan pertinentes también presentarlas en este trabajo en el siguiente esquema:

Figura 3

Diagrama de fuerzas de campo sobre la implementación del monitorio laboral



Nota. Tomado de *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte: plazo razonable y proceso monitorio*, por K. Vasquez, 2022, Tesis doctoral, Universidad César Vallejo, p. 29 (<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83708>)

5. CONCLUSIONES

En el presente artículo hemos sustentado por qué los procesos laborales abreviados de menor cuantía podrían ser tramitados dentro del esquema del proceso monitorio documental. Básicamente, ello obedece a la sencillez de los procesos laborales de menor cuantía, así como al hecho de que el medio probatorio por excelencia en este tipo de procesos es la prueba documental.

La implementación del proceso monitorio a los procesos laborales de menor cuantía se hace necesario porque actualmente estos procesos laborales vienen siendo resueltos fuera de los plazos legales, excediendo hasta cinco veces su plazo, pese a que se trata de procesos simples donde toda la información que se requiere para el dictado de la sentencia está contenida en los documentos acompañados a la

demanda; por tanto, es innecesario que se tenga que transcurrir por todo el esquema procesal que exige la Ley n.º 29497 para el dictado de este mandato de pago. Es necesario que se implemente una tutela diferenciada para este tipo de casos, que vendría a ser el proceso monitorio.

Con la implementación del proceso monitorio se harán efectivos los principios de celeridad, concentración y economía procesal que dicta la Ley n.º 29497, pues la experiencia comparada demuestra que el plazo en que se resuelve a través de este proceso es sumamente breve.

Finalmente, a modo de propuesta, en el anexo 1, se replica el proyecto de fórmula legislativa que se propuso en el trabajo de investigación citado (Vásquez, 2022).

REFERENCIAS

- Abanto, C. (2020). Litigación en materia laboral: de la oralidad y la virtualización del proceso. *Soluciones Laborales*, (155), 18-34. https://www.academia.edu/48806817/Litigaci%C3%B3n_en_materia_laboral_de_la_oralidad_y_la_virtualizaci%C3%B3n_del_proceso
- Ampuero, I. H. (2009). El Poder del Juez para rechazar *in limine* la demanda por manifiesta falta de fundamento. *Ius et Praxis*, 15(2), 117-163. <https://doi.org/10.4067/S0718-00122009000200005>
- Arese, C. (2015). El acceso a tutela judicial efectiva laboral. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (21), 237-256. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702015000200237&lng=es&tlng=es
- Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur* (Documento de trabajo de la OIT 10). Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>

org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/organigramme/governance/labour-law/WCMS_757104/lang--es/index.htm

Asamblea General de las Naciones Unidas (1948). La Declaración de los Derechos Humanos. París: 10 de diciembre de 1948. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Asamblea General de las Naciones Unidas (1966). Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Balbuena, R. (1999). Breves comentarios sobre el llamado proceso monitorio. *Cuadernos de Estudios Empresariales*, (9), 301-315. <https://revistas.ucm.es/index.php/CESE/issue/view/CESE999911>

Berizonce, R. (2010). Fundamentos y confines de las tutelas procesales diferenciadas. *Ius et Veritas*, 20(40), 244-253. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12152>

Bermúdez, J. M. (2017). *Proceso monitorio. Evolución legislativa, doctrinal y jurisprudencial*. Jurúa.

Bolaños, F. (2012). Acceso a justicia laboral en Centroamérica. *Derecho PUCP*, (68), 267-283. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.009>

Bonet, J. (2011). Eficiente implementación del procedimiento monitorio en Iberoamérica. En S. Pereira (coord.), *Modernización de la justicia civil* (pp. 479-500). Universidad de Montevideo.

Calamandrei, P. (1946). *El procedimiento monitorio* (S. Sentís, trad.). Editorial Bibliográfica Argentina.

Calamandrei, P. (2006). *El procedimiento monitorio*. Librería El Foro.

Canchari, E. y Chávez, S. (2008). La oralidad y la reforma del proceso laboral peruano. *Derecho & Sociedad*, (30), 20-23. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/17314>

- Carrasco, J. L. (2012). *El proceso monitorio como medio para otorgar al derecho de crédito, tutela efectiva y la necesidad de su introducción en nuestra legislación* [Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar]. UASB Digital. <http://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/3055>
- Ciudad, A. (2013). Nuevos sistemas procesales de trabajo en América latina. En *Homenaje aniversario a la SPDTSS. Año de las bodas de plata de la sociedad* (pp.485-513). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.
- Ciudad, A. (2020). *Propuestas de modificación de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Plades.
- Concha, R. (2015). Visión crítica del Procedimiento Monitorio Laboral a la luz del debido proceso. Problemas prácticos y su posible solución. *Revista de Derecho Universidad San Sebastián*, (21), 1-34. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5867148>
- Corchuelo, M. A. y León, M. A. (2016). La oposición eficaz. Análisis basado en el proceso monitorio del código General del Proceso. *Revista de Derecho Privado*, (30), 339-369. <http://dx.doi.org/10.18601/01234366.n30.11>
- Cortez, V. y Moreno, V. (2017). *Derecho procesal civil*. Tirant to Blanch.
- Delgado, J. y Palomo, D. (2019). El rol del juez laboral en la admisibilidad del procedimiento monitorio. *Revista de Derecho de Valdivia*, 32(1), 237-254. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502019000100237>
- Delgado, J., Palomo, D. y Acevedo, R. (2019). La motivación de la sentencia en el procedimiento monitorio laboral: ¿una concesión graciosa del órgano jurisdiccional? *Revista Chilena de Derecho*, 46(3), 717-739. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34372019000300717>

- Fernández, H. (2012). La reforma del proceso laboral en Uruguay. El regreso al proceso laboral autónomo. *Derecho PUCP*, (68), 243-266. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.008>
- Fernández, R. (2017). La admisión tácita de los hechos por no contestación de la demanda en el proceso laboral. *Revista Chilena de Derecho Privado*, (28), 91-136. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-80722017000100091>
- Gómez, J. L. (2017). *Derecho Jurisdiccional II. Proceso civil*. Tirant to Blanch.
- Hidalgo, A. y Vargas, C. (2020). El proceso monitorio y la necesidad de su incorporación en el ordenamiento procesal peruano. *Gaceta Civil & Procesal Civil*, 81, 241-252.
- Huamán, L. A. (2018). *La competencia del juez laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: aplicación a las relaciones jurídico-privadas, al empleo público y servicio civil*. Grijley.
- Liñán, L. A. (2016). *Hacia una regulación del proceso monitorio en el Proceso Civil Peruano* [Tesis de maestría, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/620918>
- Ludeña, O. (2019). *La intervención del letrado de la administración de justicia en la jurisdicción voluntaria* [Tesis doctoral, Universidad de Alicante]. RUA. <http://hdl.handle.net/10045/99775>
- Manzanares, D. (2012). *El procedimiento monitorio en el espacio comunitario europeo. La implantación de los procedimientos electrónicos de reclamación de deudas* [Tesis doctoral, Universidad Católica San Antonio]. RUCAM. <http://hdl.handle.net/10952/701>
- Medina, A. (2015). El despacho judicial en el juzgado laboral y el plazo razonable. *Soluciones Laborales*, 95, 92-98.

- Murgas, R. (octubre, 2012). *El proceso laboral y su cometido en la aplicación de las normas de trabajo*. Conferencia magistral presentada en el XIX Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Pontificia Universidad Católica Argentina, Buenos Aires.
- Nieva, J. (2007). Los problemas de la oralidad. *Justicia: Revista de Derecho Procesal*, (1-2), 101-130. http://www.amprs.com.br/public/arquivos/revista_artigo/arquivo_1303931237.pdf
- Novena Conferencia Internacional Americana (1948b). Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre. Bogotá: 30 de abril de 1948. <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Orellana, F. (2008). *Comentarios al Nuevo Proceso Laboral*. Librotecnia.
- Organización de Estados Americanos (1969). Convención Americana de Derechos Humanos. <https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Palavecino, C. (2011). El retorno del inquisidor. Las potestades judiciales en materia probatoria en el procedimiento laboral chileno. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, (13), 117-140. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-46702011000200117&Ing=es&tlng=es
- Palomo, D. (2014). Reformas de la ejecución civil y del proceso monitorio: la apuesta chilena por la tutela judicial efectiva y el derecho de acceso a un debido proceso. *Estudios Constitucionales*, 12(1), 475-500. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002014000100012>
- Palomo, D. y Matamala, P. (2012). Prueba, intermediación y potestades en el proceso laboral: observaciones críticas y apelación al equilibrio. *Revista de Derecho Coquimbo*, 19(2), 237-274. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-97532012000200008>

- Pereira, R. (2010). *El procedimiento monitorio laboral*. Legal Publisinhg.
- Pérez, Á. (2006). En torno al procedimiento monitorio desde el derecho procesal comparado europeo: caracterización, elementos esenciales y accidentales. *Revista de Derecho de Valdivia*, 19(1), 205-235. <https://dx.doi.org/10.4067/s0718-09502006000100009>
- Pérez, Á. (2019). Nuevas y viejas tendencias en el diseño del proceso monitorio: propuestas desde la experiencia comparada para un procedimiento monitorio en Argentina. *Revista de Derecho Privado*, (37), 347-378. <https://doi.org/10.18601/01234366.n37.11>
- Perilla, J. S. A. (2020). Las dilaciones indebidas como institución jurídica transmutada desde el misreading colombiano. *Justicia*, 25(37), 247-264. <https://doi.org/10.17081/just.25.37.4152>
- Puntriano, C. (2020). A diez años de la regulación de la presunción de laboralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Soluciones Laborales*, (155), 47-65.
- Ramírez, G. (2011). *El proceso monitorio salvadoreño. Con especial referencia al derecho comparado* [Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona]. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119883>.
- Ramírez, M. D. (2019). El proceso monitorio como instrumento para la tutela del crédito. *Anuario de la Facultad de Derecho da Universidade da Coruña*, 23, 306-338. <http://doi.org/10.17979/afdudc.2019.23.0.6021>
- Reina, G. A. (2018). Exégesis histórica en el Código Orgánico General de Procesos: naturaleza jurídica y estructura del proceso monitorio. *Iuris Dictio*, 21, 111-122. <https://dx.doi.org/10.18272/iu.v21i21.1141>

- Reyes, L. C. y Sierra, C. (2015). El alcance de la implementación del proceso monitorio en Colombia. Un estudio de derecho comparado. *Revista del Instituto Colombiano de Derecho Procesal*, 41(41), 137-163. <http://publicacionesicdp.com/index.php/Revistas-icdp/article/view/370>
- Rincón-Almeyda, A. (2017). Proceso monitorio: ¿qué hacer cuando no se logra notificar personalmente al demandado? *Dixi*, 16(25), 49-58. <http://dx.doi.org/10.16925/di.v19i25.1820>
- Robleto, C. A. (2019). El proceso monitorio en el sistema jurídico nicaragüense. *Revista de Derecho*, (26), 85-120. <https://doi.org/10.5377/derecho.v0i26.8948>
- Sánchez, P. (2015). Hacia un proceso monitorio en Colombia. *Justicia*, 20(28), 139-150. <http://dx.doi.org/10.17081/just.20.28.1045>
- Saza, J. F. y Luna, F. (2020). Vicisitudes del proceso monitorio en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 12(24), 302-322. <https://doi.org/10.32997/2256-2796-vol.12-num.24-2020-2677>
- Serrano, G. (2017). La oposición al proceso monitorio y su incidencia en el subsiguiente juicio verbal. *Iudicium. Revista de Derecho Procesal*, 157-180. <https://iudicium.usal.es/numeros/2.html>
- Tapias, A., Muñoz-Sánchez, R. E. y Latorre-Merchán, R. R. (2016). Algunas vicisitudes del proceso monitorio en Colombia: una visión desde la academia. *Dixi*, 18(24), 49-62. <http://dx.doi.org/10.16925/di.v18i24.1522>
- Toledo, O. (2019). La gestión judicial del caso (case management) en el nuevo modelo procesal laboral. *Actualidad Jurídica*, (302), 222-227.
- Tribunal Constitucional. (2013). Expediente. n.º 03360-2011-PA/TC. Lima: 29 de noviembre de 2013. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/03360-2011-AA.html>

- Valero, M. A. (2015). *El proceso monitorio en Colombia “Un trasplante jurídico inocuo”* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/55640>
- Vargas, J. E. (2005). Eficiencia en la justicia. Documento preparado por el Centro de Estudios de justicia de las américas en el marco de la reforma judicial. *Reforma Judicial. Revista Mexicana de Justicia*, (5), 211-265. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1060713>
- Vásquez, K. (2021). La oralidad en el proceso laboral ¿es necesaria en los procesos de menor cuantía? *Soluciones Laborales*, 14, (168), 165-181.
- Vásquez, K. (2022). *Procesos laborales abreviados de menor cuantía en Lima Norte, plazo razonable y proceso monitorio* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83708>
- Vinatea, L. y Toyama, J. (2012). *Análisis y comentarios a la Nueva Ley procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica.

Anexo 1

Proyecto de fórmula legislativa

Conforme a los requisitos de las proposiciones de ley establecidos en el artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, se hace la siguiente propuesta:

PROYECTO DE LEY QUE INCORPORA EL PROCESO MONITORIO A LA LEY N° 29497.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los procesos laborales de obligaciones de dar que no superan las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) son procesos de naturaleza alimentaria y de sencilla resolución, en tanto que se trata de procesos donde la relación laboral no es controvertida y está respaldada por medios probatorios de carácter documental, frente a los cuales el Juez calcula los montos de los conceptos demandados; pese a dicha sencillez, los plazos en que vienen siendo atendidos superan en demasía los plazos previstos en la Ley N° 29497.

La sencillez de dichos procesos evidencia que no es necesario transcurrir por el todo el procedimiento previsto para los procesos abreviados y ordinarios contemplados en la Ley N° 29497, en tanto que desde la calificación de la demanda el Juez tiene elementos suficientes para expedir un mandato de pago. Por tanto, se hace necesario la incorporación para dichos casos, de un trámite procesal simple y célere como es el proceso monitorio documental que en realidades cercanas han dado resultados positivos.

II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEY NACIONAL

El presente proyecto de ley se limita a incorporar disposiciones al artículo 48° de la Ley N° 29497 con el objeto de incorporar un proceso más ágil, sencillo y célere para la tramitación de procesos de menor cuantía, con el cual no solo se lograría su tramitación dentro de un plazo razonable, sino que ayudaría a la formalización de las relaciones laborales y un cambio en la forma de litigio.

III. ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO

Este proyecto de ley no genera costo al erario público en tanto que no implica creación de Juzgados, aumento de jueces ni personal jurisdiccional; por lo que, su implementación tendría costo cero. Por el contrario, los beneficios recaerían no solo en los usuarios del sistema de justicia sino en el propio sistema de justicia con ahorro de tiempo, costos y mejora de su imagen frente a la comunidad jurídica.

IV. FÓRMULA LEGAL:

Artículo 1.- Objeto y fin de la ley. Tiene por objeto incorporar el proceso monitorio documental a la Ley N° 29497.

Artículo 2.- Modificación de la Ley N° 29497. Incorpórese en el Capítulo II del Título II de la Ley N° 29497, los siguientes artículos:

Artículo 48°-A.- Proceso monitorio documental

Se aplicará este proceso a las pretensiones contenidas en el numeral 1 del artículo 1° de esta Ley.

Artículo 48°-B.- Emisión del mandato de pago

Al calificar la demanda el Juez verificará si los medios probatorios ofrecidos acreditan la existencia de la relación de trabajo conforme a las reglas probatorias en el artículo 23° de esta ley, y si estima fundadas las pretensiones las acogerá emitiendo un mandato de pago contra el demandado. En caso no existan elementos suficientes para dicho pronunciamiento o considere que el caso es complejo, convocará a las partes a una audiencia única, continuándose el trámite conforme al proceso laboral abreviado.

Artículo 48°-C.- Notificación al demandado.

La notificación al demandado con la demanda, anexos y el mandato de pago se efectuará mediante la notificación electrónica a su Casilla Electrónica registrada en el SINOE, a su correo electrónico que el demandante acredite en la demanda de uso no menor a los tres últimos meses o mediante cédula conforme a las reglas establecidas en el Código Procesal Civil privilegiándose la notificación al domicilio real que figure en la base de datos del RENIEC o del RUC.

Artículo 48°-D.- Oposición al mandato de pago y efectos.

El demandado podrá oponerse al mandato de pago dentro de los 10 días hábiles. La oposición solo podrá fundarse en la inexigibilidad de la deuda por: haberse efectuado el pago, falta de concurrencia de los elementos de la relación de trabajo; inexactitud de los datos laborales consignados en la demanda como monto de las remuneraciones o periodos laborados, debiendo en este caso presentar su liquidación respectiva.

Presentada la oposición, el Juez citará a las partes a una audiencia única, que deberá realizarse dentro de los 15 días siguientes, siguiéndose en ella las reglas del proceso abreviado.

Si no existe oposición, el Juez dispondrá el inicio de la ejecución forzada.

Artículo 48°-E.- Contenido del mandato de pago.-

El mandato de pago deberá contener la identificación de las pretensiones, los elementos probatorios que acreditan la relación de trabajo y el régimen laboral, la liquidación de los conceptos amparados con el sustento jurídico, el pronunciamiento sobre los intereses, costas y costos del proceso.

Artículo 3° Vigencia. La presente ley entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial El Peruano.

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. 6, n.º 7, enero-junio, 2023

Publicación semestral. Lima, Perú

ISSN: 2708-9274 (En línea)

DOI: 10.47308/rdpt.v6i7

La edición de este séptimo número
de la revista estuvo a cargo del Centro de Investigaciones Judiciales;
la diagramación la realizó Ruth Espinoza Torrejón;
la asistencia editorial, Jessica Natalí Ramírez Cárdenas
con el apoyo de Luis Abraham Garrido Huamán;
la corrección de textos, Mabel Aleli Castro Yauri; y la gestión
electrónica: Joel Jonathan Alhuay Quispe y Erik Almonte Ruiz.

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 7
se terminó de producir digitalmente en junio de 2023
en la Unidad de Investigación y Fondo Editorial del Poder Judicial.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ



PRESENTACIÓN

JAVIER ARÉVALO VELA

ARTÍCULOS DE INVESTIGACIÓN

ANA MARÍA CHOCHRÓN GIRÁLDEZ

Medidas de eficiencia procesal. La implementación del pleito testigo en el enjuiciamiento laboral

JOSÉ ANTONIO VIRGINIS

El magistrado laboral del futuro

JAVIER ARÉVALO VELA

La reforma por la Ley n.º 31699 del recurso de casación regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

JORGE LUIS BONILLA DEL CASTILLO

Las nuevas causales de casación en materia laboral

SHERLY TANIA BUSTAMANTE MAITA

La importancia de la evaluación psicológica forense en los accidentes de trabajo

JOSÉ DANIEL CADILLO PONCE

El principio del doble conforme como causal de improcedencia del recurso de casación

EDWIN RICARDO CORRALES MELGAREJO

¿El proceso contencioso administrativo ordinario es la mejor vía para resolver los conflictos jurídicos en el régimen laboral público y la seguridad social?

CECILIA LEONOR ESPINOZA MONTOYA

Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo

JENNIFER JANE SEGUIL MUÑOZ

El principio de igualdad procesal en el proceso contencioso administrativo laboral. La vía idónea de la indemnización por daños y perjuicios como única pretensión

ROSA ISABEL TORRES CADILLO

Los riesgos y los desafíos que enfrentan los trabajadores frente al uso de la inteligencia artificial en el trabajo

THALIA TORRES FALCÓN

Una nueva óptica de análisis en el proceso laboral. La conclusión del proceso por inasistencia a las audiencias y la reanudación del plazo de prescripción

CARLOS ARTURO TRELLES GARRIDO LECCA

Sanciones menores ante huelgas improcedentes. Análisis de la doctrina jurisprudencial de la Corte Suprema

KAROL VÁSQUEZ ROSALES

El proceso monitorio laboral como alternativa para la celeridad de los procesos de menor cuantía