



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

Material Auto Instructivo
**CURSO “PRINCIPIOS Y COMPETENCIAS EN LA
NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”**

Elaborado por el
Dr. Sandro Nuñez Paz

2016

Academia de la Magistratura

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado peruano, que tiene como finalidad la formación de aspirantes a la magistratura y el desarrollo de un sistema integral y continuo de capacitación, actualización, certificación y acreditación de los magistrados del Perú.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Dr. Josué Pariona Pastrana
Presidente del Consejo Directivo

Dr. Zoraida Avalos Rivera
Vice- Presidenta del Consejo Directivo

Dr. Javier Arévalo Vela - Consejero

Dr. Ramiro Eduardo De Valdivia Cano- Consejero

Dr. Pablo Sánchez Velarde - Consejero

Dr. Sergio Iván Noguera Ramos - Consejero

Dr. Richard Alexander Villavicencio Saldaña –Consejero

Dra. Cecilia Cedrón Delgado - Director General

Dr. Bruno Novoa Campos - Director Académico

Tratamiento Didáctico del material – Lic. Martín Navarro Gonzales

El presente material del Curso “Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, ha sido elaborado por el Dr. Sandro Nuñez Paz para la Academia de la Magistratura, en julio de 2016.

**PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACION
LIMA – PERÚ**

SILABO

NOMBRE DEL CURSO “PRINCIPIOS Y COMPETENCIAS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”

I. DATOS GENERALES

Programa Académico	:	Programa de Actualización y Perfeccionamiento
Horas Lectivas	:	74 horas
Número de Créditos Académicos	:	3
Especialista que elaboró el material	:	Dr. Sandro Nuñez Paz

II. PRESENTACIÓN

El curso Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ha sido elaborado especialmente para la Academia de la Magistratura, el mismo que tiene como finalidad que los profesionales que forman parte de la administración de justicia cuenten con mayores herramientas y elementos de juicio para poder resolver con eficiencia y prontitud los procesos judiciales a su cargo.

Asimismo, el presente curso tiene como objetivo principal que los operadores del derecho conozcan los principios fundamentales de la gestión del proceso laboral, brindando las técnicas y herramientas necesarias para brindar un mejor servicio de justicia a la ciudadanía.

Desde esta perspectiva, en el presente curso enfocaremos a los principios del derecho procesal laboral de manera dinámica, analizando sus características y desarrollo jurisprudencial, y verificando el tema de la competencia desde una perspectiva integral.

Guardamos plena convicción que el presente curso será de suma utilidad a los jueces y fiscales, quienes en sus labores jurisdiccionales, tienen un constante acercamiento y desarrollo de los principios rectores del proceso laboral y las competencias que la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha asignado a las distintas instancias jurisdiccionales.

Con este curso la Academia de la Magistratura cumple con su función de capacitar a los magistrados en todos los ámbitos de las funciones encomendadas, otorgándole técnicas que mejoran su desempeño laboral para una adecuada labor jurisdiccional.

III. COMPETENCIAS A ALCANZAR

Para el presente curso se ha formulado la siguiente competencia:

- Reconoce los principios y competencias desarrollados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, los fundamentos de la Reforma Procesal Laboral y la forma cómo los ha tratado la jurisprudencia, siendo capaz de fundamentar sus resoluciones de una manera más certera y eficaz.

Capacidades Terminales:

- Comprende el significado y utilidad de los principios del derecho procesal laboral.
- Identifica los principios del derecho procesal laboral recogidos en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Establece los alcances de los diversos tipos de competencias normadas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

III. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

UNIDAD I: PRINCIPIOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
1. Oralidad ¿principio? 2. Principio inquisitivo. 3. Principio de gratuidad del proceso. 4. Principio de veracidad. 5. Principio de la inversión de la carga. 6. Principio de irrenunciabilidad de derechos. 7. Principio In dubio pro operario. 8. Principio de inmediatez.	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce e identifica los diversos principios contenidos en la nueva ley procesal del trabajo. • Aplica los principios que resultan instrumentos vivos y de utilidad esencial en el Derecho procesal Laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de una adecuada aplicación de los principios de la nueva Ley Procesal del Trabajo en los llamados procesos especiales laborales.

<p>9. Principio protector. 10. Principio de razonabilidad. 11. El debido proceso y la tutela jurisdiccional. 12. Principios operacionales.</p>		
<p>Casos Sugeridos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Caso 1: CAS. N° 746-97. • Caso 2: Exp. N° 145-2009. • Exp. N° 145-2009. 		
<p>Lecturas Obligatorias:</p> <p>1) Trabajo decente y modernización de la justicia laboral.</p> <p>2) El principio de congruencia en el proceso laboral.</p> <p>3) Principio protector en el proceso laboral.</p> <p>4) Importancia y necesidad de los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.</p>		

UNIDAD II: LA COMPETENCIA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

Conceptuales	Procedimentales	Actitudinales
<p>1. La competencia. Aspectos generales.</p> <p>2. El principio del juez natural.</p> <p>3. La competencia territorial en el derecho laboral peruano y extranjero.</p> <p>4. Respecto a la elección de la</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Conoce los aspectos generales de la competencia. • Conoce e identifica las competencias naturales del juez, la territorial, la de razón de cuantía, la de función entre otros y los aspectos no regulados en la NLPT. 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de competencia en la nueva ley procesal del trabajo.

<p>competencia por parte del trabajador demandante.</p> <p>5. La prórroga convencional de la competencia territorial en material laboral.</p> <p>6. Competencia por razón de la cuantía.</p> <p>7. Competencia por razón de la función.</p> <p>8. Aspectos no regulados en la NLPT.</p>		
<p>Caso Sugerido:</p> <ul style="list-style-type: none">• Caso Marino Mercante.• Caso 2: Discusión.		
<p>Lecturas Obligatorias:</p> <p>1) ADOLFO CIUDAD - Estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo.</p> <p>2) PRORI POSADA – Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo.</p> <p>3) ALONSO OLEA – Derecho procesal del trabajo.</p> <p>4) MONTOYA MELGAR – Curso de Procedimiento Laboral.</p>		

V. MEDIOS Y MATERIALES.

- Material de lectura preparado por el docente.
- Jurisprudencia seleccionada.
- Lecturas recomendadas.

VI. METODOLOGÍA Y SECUENCIA DE ESTUDIO.

La metodología del Curso “Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” es activa y participativa, basada en el método del caso, aprendiendo desde lo vivencial, a través de una práctica concreta de los casos planteados por el docente, promoviendo la conformación de grupos de estudios, análisis de textos y la resolución de los cuestionarios respectivos, todo esto para alcanzar las competencias esperadas en el curso.

Para el desarrollo del presente curso los alumnos tendrán acceso al Aula Virtual de la Academia de la Magistratura, donde tendrán a su disposición todos los materiales utilizados, las diapositivas de las sesiones presenciales y lecturas obligatorias.

Se combina el aprendizaje a distancia con sesiones presenciales. Fase presencial: Interactiva; con las siguientes técnicas: exposición y preguntas, lluvia de ideas, análisis de casos, debates, argumentación oral. Fase no presencial: Lectura auto instructiva y foro virtual.

VII. SISTEMA DE ACOMPAÑAMIENTO

Para el desarrollo de este curso, el discente cuenta con el acompañamiento del profesor especialista quien será el responsable de asesorarlo y orientarlo en los temas de estudio, a la vez que dinamizarán la construcción del aprendizaje. Así también, contarán con un coordinador quien estará en permanente contacto para atender los intereses, inquietudes y problemas sobre los diversos temas.

VIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se ha diseñado un sistema de evaluación permanente, de manera que el discente pueda ir reflexionando y cuestionando los diversos temas propuestos en el curso. Los componentes evaluativos serán informados oportunamente por el coordinador del curso.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- ARCE ORTIZ, Elmer, La Nulidad del Despido Lesivo de Derechos Constitucionales, Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 1999; pg. 226 –235.
- CORTEZ CARCELÉN, Juan Carlos, Flexibilidad en la terminación de la relación de trabajo, AAVV, OIT, Lima, 2000, pg. 178.

- ELÍAS MANTERO, Fernando, Bases para la modificación de la Ley Procesal del Trabajo, Gaceta Jurídica, Cuadernos Jurisprudenciales; año 3, Numero 29, Noviembre 2003.
- GÓMEZ VALDEZ, Francisco, "Derecho del Trabajo: Nueva Ley Procesal de Trabajo" Editorial San Marcos E. I. R. L. 1ra Edición, 2010.
- HINOSTROZA MINGUEZ, Alberto, Comentarios al Código Procesal Civil Tomo I, Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2004.
- MONTERO AROCA, Juan, y otros, Derecho Jurisdiccional I - Parte General, José María Bosch Editor S.L. - Barcelona España, 1996.
- NEVES MUJICA, Javier, Introducción al Derecho del Trabajo, Biblioteca de Derecho del Trabajo, Ara editores, páginas 51 a 63, Lima, 1997.
- NEVES MUJICA Javier: La Estabilidad Laboral en la Constitución de 1993"; en Lecturas sobre temas Constitucionales, N° 11, Lima, 1995, pág. 53.
- PLÁ RODRÍGUEZ, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Segunda Edición Actualizada, Ediciones De Palma, pág. 256, Bs. As., 1990.
- PRIORI POSADA, Giovanni F., "Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo" ARA Editores E. I. R. L, Perú 2011.
- TOLEDO TORIBIO, Omar, "Derecho Procesal Laboral: Principios y Competencia en La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497", Editora y Librería Jurídica GRIJLEY, 1ra Edición, Agosto del 2011.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, Despido Nulo en la Jurisprudencia Casatoria, Dialogo con la Jurisprudencia, Lima, junio 2001, Pg.7.
- VINATEA RECOBA, Luis y TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. " Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo", Gaceta Jurídica S.A. Lima-Perú

PRESENTACIÓN

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado Peruano que tiene como finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de formación, capacitación, actualización, y perfeccionamiento de los magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público.

La Academia de la Magistratura, a través de la Dirección Académica ejecuta el Curso “Principios y Competencias en la Nueva Ley Procesal del trabajo” en el marco de actividades del Programa de Actualización y Perfeccionamiento (PAP) que tiene por finalidad actualizar y perfeccionar de manera permanente y descentralizada a los magistrados y auxiliares de justicia del Poder Judicial y del Ministerio Público del ámbito nacional e internacional.

El presente material se encuentra estructurado en dos unidades con los siguientes ejes temáticos: Principios de la nueva ley procesal del trabajo y la competencia en la nueva ley procesal del trabajo.

Asimismo, el discente tendrá acceso a un Aula Virtual, siendo el medio más importante que utilizará a lo largo del desarrollo del curso, a través de ella podrá acceder al material autoinstructivo, lecturas y un dossier de casos que le permita aplicar los conocimientos adquiridos.

En ese sentido, se espera que concluido el presente Curso el discente esté en mejores condiciones para analizar, sintetizar, inferir, identificar y aplicar los principios y competencias en la nueva ley procesal del trabajo acorde a una pertinente administración de justicia.

Dirección Académica

INTRODUCCIÓN

Los principios del derecho del trabajo son un tema que a nuestro entender no pasa de moda y es tratado de manera constante en la jurisprudencia nacional, por lo que podemos afirmar que los mismos evolucionan, o como algunos autores señalan: “progresan”, y van rumbo a un mejor entendimiento de los derechos que se ventilan en esta materia.

Podemos indicar que los principios son verdades que fundan un sistema de conocimiento y que son admitidas como tales por ser evidentes o haber sido comprobadas en el terreno de los hechos. Adicionalmente a ello, cumplen una triple función: (i) informadora: sirven de fundamento para el ordenamiento jurídico; (ii) normativa: sirven de fuente supletoria ante vacío o laguna legal; y, (iii) interpretativa: operan como criterio orientador del Juez o intérprete.

Así, los principios, a decir de TOLEDO TORIBIO, por su propia naturaleza pertenecen al ámbito del "debe ser" y no necesariamente del "ser", es decir algunos de estos postulados no siempre se dan en la realidad aunque algunos de ellos ya han sido recogidos en la legislación positiva.

De otro lado, y como parte del curso, también analizaremos el tema referido a las competencias que están indicadas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y las dificultades que se han presentado en la actualidad respecto de ésta materia.

En consecuencia, en el presente curso haremos una revisión de los principios del derecho procesal laboral, siguiendo los lineamiento del Curso “Fundamentos y Principios del nuevo proceso laboral”, que elaborara el Dr. Omar Toledo Toribio para la Academia de la Magistratura en abril de 2013, y que hemos utilizado para la confección del presente material por considerarlo un instrumento de suma utilidad y gran contenido académico. Asimismo, revisaremos las competencias que nos trae la Nueva Ley Procesal del Trabajo, desarrollando cada una de ellas desde las distintas perspectivas y normativa internacional.

En la Academia de la Magistratura guardamos plena convicción de que el presente curso hará reflexionar a los operadores del derecho de la importancia de la constante revisión del tema de los principios y el análisis de las competencias que trae la nueva norma procesal laboral.

Julio, 2016.

INDICE

Presentación.....	9
Introducción.....	10
UNIDAD I. PRINCIPIOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	14
Presentación y Preguntas Guía.....	15
1. La Oralidad, ¿principio, sistema o técnica?.....	16
2. Principio inquisitivo.....	19
3. Principio de gratuidad del proceso.....	26
4. Principio de veracidad.....	28
5. Principio de la inversión de la carga.....	32
6. Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	35
7. Principio In dubio pro operario.....	38
8. Principio de inmediatez.....	40
9. Principio protector.....	43
10. Principio de razonabilidad.....	44
11. El debido proceso y la tutela jurisdiccional.....	46
12. Principios operacionales.....	47
Resumen.....	51
Autoevaluación.....	52
Lecturas obligatorias.....	53
Casos.....	54
UNIDAD II: LA COMPETENCIA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	55
Presentación y Preguntas Guía.....	56

1. La competencia: aspectos generales.....	58
2. El principio del juez natural.....	59
3. La competencia territorial en el derecho laboral peruano y extranjero.....	60
4. Respecto a la elección de la competencia por parte del trabajador demandante.....	62
5. La prórroga convencional de la competencia territorial en materia laboral.....	64
6. Competencia por la razón de la cuantía.....	65
7. Competencia por razón de la materia.....	66
8. Competencia por razón de la función.....	69
9. Aspectos no regulados en la nueva ley procesal del trabajo.....	72
Resumen.....	74
Autoevaluación.....	75
Lecturas obligatorias.....	76
Casos.....	77

UNIDAD I



PRINCIPIOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

PRESENTACIÓN

En esta unidad haremos un estudio de los principios que rigen la nueva Ley Procesal del Trabajo. Explicaremos la utilidad y necesidad de aplicar los principios que rigen la nueva Ley Procesal del Trabajo en los diferentes tipos de proceso.



PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Se podría decir que la oralidad es un principio?
2. ¿Qué es el principio de concentración?
3. ¿Qué es el principio de celeridad?
4. ¿Qué es el principio de economía procesal?
5. ¿Qué es el principio de oralidad veracidad?

Los principios del derecho procesal laboral constituyen la base dogmática del mismo que lo tipifica como una disciplina autónoma. Son pautas o reglas de orientación que intervienen en las diversas fases de la actividad jurídica, esto es, en la creación o gestación de normas, en la interpretación y en la aplicación de las mismas por parte de los tribunales.

A continuación analizaremos los principios del derecho procesal del trabajo que precisamente lo distinguen como una disciplina especial orientada a superar el desequilibrio innato de las partes de la relación laboral.

1. La oralidad, ¿principio, sistema o técnica?

Iniciaremos con una breve descripción de la naturaleza jurídica de la oralidad, a efectos de establecer con claridad frente a la institución procesal a la que nos enfrentamos.

El Artículo I del Título Preliminar de la NLPT, señala que el proceso laboral “(...) se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.” (Énfasis agregado)

Como se puede ver, la norma procesal considera a la oralidad como un principio inspirador. Bajo este parámetro de acción, podemos señalar que la NLPT estaría enviándonos el mensaje respecto del cual la oralidad debe servir para viabilizar el actuar del juzgador a lo largo del proceso, una luz que debe seguir el magistrado en caso se encuentra entre tinieblas que no permitan un desarrollo óptimo y eficiente del proceso.

Para DEVIS ECHANDÍA¹ la oralidad es un principio. En efecto, el autor colombiano sostiene que un proceso será oral cuando predominen las actuaciones orales sobre las escritas:

¹ DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría general del proceso, Tomo I, Editorial Universidad, Bs. As. 1984. Págs. 39 - 41.

“Más téngase en cuenta que si existe el procedimiento exclusivamente escrito, no pasa lo mismo con el oral, pues en realidad cuando hablamos de éste, queremos significar que la forma oral es la que predomina dentro de él. También en nuestros procesos escritos encontramos actuaciones orales, como audiencias, o incidentes dentro de inspecciones que se resuelven durante ellas.”

Más adelante el mismo autor señala: *“En el oral, la concentración e inmediación operan de manera perfecta; el juez adquiere una mayor capacidad para juzgar, en razón del conocimiento y apreciación directa que hace de las personas y hechos sometidos a su examen, y dispone, por último, de una mayor actividad y más amplias facultades. Todo esto permite un mejor predominio de los principios inquisitivos, de la inmediación y de la concentración y celeridad.”*²

Pero, la doctrina no es pacífica en determinar a la oralidad como un principio. Algunos autores la consideran como un sistema. Al respecto, DE LOS HEROS³, manifiesta lo siguiente:

“En realidad la oralidad es la forma de calificar un nuevo sistema que encierra características propias que en su conjunto la conforman de manera inescindible, como son la inmediación, la brevedad, la concentración, la economía procesal y la veracidad (...)”

Pero no solamente DE LOS HEROS propone a la oralidad como un sistema, PASCO COSMÓPOLIS⁴ también es de igual parecer. Veamos:

“El sistema oral exige y al mismo tiempo posibilita, es decir, condensa y es, a su vez, requisito para la consecución y la propia eficacia de otras características de gran importancia, pacíficamente atribuidas al proceso laboral: inmediación, concentración, sencillez e incluso celeridad, y uno más, al que no siempre se le reconoce la debida importancia: publicidad.”

² DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría general del proceso, Op. Cit.

³ DE LOS HEROS PÉREZ-ALBELA, Alfonso, Comentarios sobre la oralidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en IV Congreso Nacional de la SPDTSS. Pág. 174.

⁴ PASCO COSMÓPOLIS, Mario, La nueva ley procesal del trabajo en el Perú, en IV Congreso Nacional de la SPDTSS. Pág. 23.

De otro lado, un tercer grupo de autores considera a la oralidad como una técnica⁵, dado que por su intermedio se dará viabilidad a la aplicación de los principios más importantes que trae consigo la NLPT, que son específicamente los principios de inmediación y de concentración.

Siguiendo lo anteriormente señalado por DEVIS ECHANDÍA, no podemos considerar a un proceso como puramente oral o escrito, siendo que la preponderancia a la oralidad o escrituralidad será la que determine frente a qué tipo de proceso nos encontramos.

La NLPT no deja de lado la parte escrita del proceso laboral, dado que todas las actuaciones de las partes y el juez, que no se desarrollen en las audiencias, necesariamente deben ser escritas. A saber:

Demanda	Recurso de apelación de sentencia
Auto admisorio	Sentencia de vista
Contestación	Recurso de casación
Sentencia	Sentencia de la Corte Suprema

Como se puede apreciar, todas las actuaciones procesales descritas en la relación precedente tienen necesariamente que ser escritas. Ello hace que no estemos ante un proceso puramente oral, sino que la etapa de actuación probatoria y de resolución, que son las más importantes del proceso, podrán llevarse a cabo utilizando a la oralidad como una herramienta que permita una actuación sin ritualismos y sin necesidad de que el magistrado se distraiga en la elaboración del acta, concentrándose en la actuación de las partes y sus pruebas, además de permitirle emitir pronunciamiento una vez terminada la actuación probatoria, dado que estará en la capacidad real de hacerlo.

⁵ Entre ellos PEREIRA, Santiago, citado por PRIORI POSADA, Giovanni en Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ara editores, Lima, 2011. Pág. 39. Al respecto, Pereira sostiene, refiriéndose a la oralidad: “(que) antes que un principio es más bien la técnica referida al medio de expresión o comunicación utilizado por el juez, las partes e intervinientes en el interin del proceso.”

Así, siguiendo esta teoría, se podría concluir que la oralidad coadyuva con la aplicación de los principios de inmediación y concentración, que, como dijéramos anteriormente principios de mayor relevancia en el desarrollo de la NLPT.

2. Principio inquisitivo (dispositivo atenuado)

Encontramos desarrollados en la doctrina dos sistemas jurídicos procesales que son los más utilizados en el mundo jurídico: (i) el Sistema Dispositivo; y, (ii) el Sistema Inquisitivo. El principio dispositivo es aquel en el que se asigna a las partes, y no al Juez, la iniciativa del proceso, el ejercicio y el poder de renunciar a los actos del proceso. En el Inquisitivo, en cambio, es el órgano jurisdiccional el que tiene esos poderes; él es quien debe actuar por sí e investigar (inquirir). Un proceso está dominado por el principio dispositivo, entonces, cuando las partes pueden iniciarlo libremente y tienen la disponibilidad de este y de sus diversos actos. En el inquisitivo es el tribunal es el que lo inicia, averigua y decide con libertad, sin estar encerrado en los límites fijados por las partes.

Sin embargo, como sostiene el maestro Monroy Gálvez:

"la historia del derecho procesal no conoce un solo caso de vigencia real y efectiva de un ordenamiento procesal en el que alguno de los dos sistemas procesales esté presente sin ser afectado por el otro... "los sistemas citados no se presentan químicamente puros, lo que suele haber son tendencias más o menos definidas que permiten advertir la primacía de uno sobre otro".

Si se trata de ubicar al Proceso Laboral en uno de los grandes sistemas procesales, podemos concluirlo en el Sistema Inquisitivo, dado que en este sistema el Juez se encuentra dotado de una serie de facultades, atribuciones y prerrogativas que lo convierten en un principal impulsor del proceso y confieren por tanto un tinte marcadamente inquisitivo a dicho proceso.

El artículo III del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante NLPT) establece que *los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso*, lo cual patentiza la presencia del carácter

inquisitivo del proceso laboral. Además de ello, a lo largo de la nueva norma procesal encontramos un conjunto de rasgos y signos que nos demuestran dicho carácter y los cuales vamos a ver a continuación.

a) Facultad de Fallo Ultra Petita.

Una de las manifestaciones de carácter inquisitivo del proceso laboral consiste en que el Juez Laboral se encuentra facultado para expedir sentencias que vayan más allá del petitorio contenido en la demanda, posibilidad que se encuentra proscrita en el proceso común o proceso civil en virtud de que en el mismo impera el principio de congruencia contemplado en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil.

Refiriéndose a esta facultad del juzgador laboral, el profesor de la Universidad Católica Mario Pasco Cosmópolis sostiene que:

"por economía procesal, por suplencia indirecta de la demanda, por protección de los derechos irrenunciables del trabajador, por prevalencia del fondo y de la verdad real sobre la verdad formal o aparente, el Derecho procesal del Trabajo admite pues, la posibilidad de un fallo que, despojándose de ataduras formales excesivas, desborde lo demandado. Cuando tal exceso es cuantitativo se denomina ultra petita, más allá de lo pedido; cuando es cualitativo se denomina extra petita, distinto de lo demandado".

Nos encontramos frente a un fallo *ultra petita*, cuando el Juez ordena el pago de un monto mayor a lo demandado si advierte errores aritméticos o de cálculo o errores en la fundamentación jurídica de la demanda o cuando percibe que se ha aplicado indebidamente una norma legal que tiene implicancia en el monto del fallo. Es decir, estamos ante un fallo *ultra petita* cuando la sentencia sobrepaja o excede a la demanda en términos cuantitativos. Nuestro sistema procesal laboral confiere al Juzgador la facultad *ultra petita*, esto es, la posibilidad de expedir sentencias que en términos cuantitativos excedan a la demanda.

Según **KROTOSCHIN**:

"La jurisprudencia, por lo general, ha comprendido en el sentido que acaba de exponerse, la facultad de sentenciar *ultra petita*. Aplicando este, criterio, se ha decidido que la antigüedad a los efectos de calcular la indemnización por despido debe computarse de conformidad con lo dispuesto por la ley vigente, aun cuando el demandante la haya calculado en forma menos favorable para él, o que corresponde disponer el pago de intereses sobre dicha indemnización en cambio, si sólo se reclama por indemnización, no entra en las facultades del juez condenar también al pago de salarios atrasados o de la retribución por vacaciones y del sueldo anual complementario, de horas extraordinarias de trabajo, ni de los días faltante para completar el mes de despido y otorgamiento de un certificado de trabajo."

Por su parte, **PASCO COSMÓPOLIS** señala que "*Los requisitos para la incorporación en la sentencia de cantidades superiores o materias distintas son taxativos e inexcusables, a saber: a. Que, aunque no aparezcan o aparezcan de modo distinto en la demanda, hayan surgido a debate en el curso del proceso. b. Que, hayan quedado acreditadas, probadas de modo tan incuestionable que hayan podido producir convicción absoluta en el juez sobre la precedencia del derecho. c. Que el derecho se amparado, esto es, que; la facultad se ejerza pro operario. d. Que versen sobre derechos irrenunciables.*"

El artículo 48, inciso 3 de la Ley 26636 establece que el juez puede ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas, si de lo actuada apareciere error en los cálculos de las liquidaciones demandadas. La norma legal citada tiene su antecedente en el inciso c) del artículo 50 del Decreto Supremo No. 03-80-TR, norma legal con rango de ley que reguló el Proceso Laboral Judicial hasta la entrada en vigencia de la Ley Procesal de Trabajo 26636.

Por su parte, la NLPT en el artículo 31 establece que la sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos

reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido. *El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.*

De esta manera en virtud de la facultad *ultra petita* el juez laboral podría otorgar un mayor monto por Compensación por Tiempo de Servicios en caso de que el actor incurra en un error al no considerar determinados rubros que legalmente forman parte de la Remuneración Computable (remuneración que se toma como base de cálculo para establecer la Compensación por Tiempo de Servicios, conforme a lo regulado por los artículos 9 a 20 del Decreto Supremo No. 01-97-TR -Texto Único Ordenado de la Ley de CTS). De otro lado, en términos generales dicha facultad resulta igualmente aplicable en el caso de que exista algún error aritmético en la determinación de los beneficios sociales o en la sumatoria del total adeudado. Finalmente, consideramos que la citada atribución podría ser ejercitada si el actor reclama el pago de las gratificaciones de los meses de julio y diciembre considerando erróneamente que el monto de cada gratificación asciende al 50% de la Remuneración del actor cuando de conformidad con la Ley 27735 la gratificación equivale a un sueldo íntegro por cada oportunidad.

b) El abandono en el proceso laboral.

El abandono es una forma de conclusión del proceso que pone fin al mismo por causa imputable al demandante, esto es, cuando éste se desentiende del mismo por el lapso de tiempo fijado por la ley. Si bien el Decreto Supremo N° 03-80-TR estableció en su artículo 53 el abandono en el proceso laboral, la Ley 26636 no recoge dicho instituto en atención a la naturaleza de los derechos (derechos irrenunciables y

de carácter alimentario) que se discuten en el proceso laboral, siendo la única excepción la figura del archivamiento del proceso por inasistencia de las partes a la audiencia única, conforme a lo previsto en el artículo 64 de la citada norma.

Sin embargo, en su momento, algunos consideraron que virtud a lo previsto en la 3era. Disposición Final de la Ley 266636 debería aplicarse la figura del abandono prevista en el Código Procesal Civil. Empero, si bien la norma en mención prevé que en lo previsto en ella son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, la misma debe concordarse con la Primera Disposición Final de dicho Código que determina que sus disposiciones se aplican supletoriamente a los demás ordenamientos procesales, siempre que sean compatibles con su naturaleza.

En ese sentido en el Pleno Jurisdiccional Laboral 1997 se acordó que el CPC se aplicará supletoriamente a los procesos regulados por la Ley 26636 cuando exista una remisión expresa (V.gr. art. 18 Ley 26636) o una deficiencia de esta última que tenga que ser cubierta por el Código adjetivo, *siempre que se trate de una materia regulada y exista compatibilidad con la naturaleza del proceso laboral.*

Por otro lado, aplicar las normas del Código Procesal Civil que determinan la declaración de abandono contravendría lo dispuesto en el artículo 5 de la LOPJ que obliga al Juez a impulsar el proceso de oficio, salvo reserva procesal expresa que la Ley 26636 no contempla.

Finalmente, uno de los efectos del abandono previsto por el CPC en sus artículos 351 y 354 es que declarado éste la prescripción sigue transcurriendo como si la interrupción no se hubiese producido, impidiendo al demandante iniciar otro proceso en la misma pretensión durante un año contado a partir de la notificación del auto que declare el abandono, poniendo en evidente peligro, tratándose del trabajador, el cobro de sus derechos y beneficios sociales (por el plazo

reducido de prescripción de las acciones laborales), e introduciendo una limitación al derecho de ejercer la acción.

Por las consideraciones antes expuestas en el Acuerdo N° 02-99 del Pleno Jurisdiccional de 1999 se estableció que *En el proceso laboral no procede la declaración de abandono, por lo que se aplican supletoriamente las normas del CPC que regulan este instituto. Los jueces que administran justicia laboral tienen la responsabilidad de cumplir eficazmente con la obligación que le impone el artículo I del TP de la Ley Procesal de Trabajo sobre la dirección e impulso del proceso a fin de obtener la resolución de las causas en el menor tiempo posible.*

La NLPT si bien ha vuelto a contemplar el abandono en el proceso laboral, -aspecto con el cual no estamos de acuerdo pues colisiona con el carácter inquisitivo del mismo- ha previsto una regulación especial con el objeto de que se brinde al accionante una oportunidad para continuar la secuela del proceso.

En efecto, el artículo 30 de la Ley 29497 dispone que el abandono del proceso se produzca transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

Lo anterior significa, en primer lugar, que el abandono sólo es posible decretarse a pedido de la parte o de tercero legitimado, esto es, a diferencia del abandono regulado en el Código Procesal Civil, según el cual el abandono procede a pedido de parte o de oficio, esto es, por decisión propia del Juez. En segundo lugar solo es posible declarar el abandono en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

Es suficiente que el demandante, ante la primera solicitud de abandono, se oponga para que tenga que esperarse una segunda oportunidad para declarar el abandono. Incluso, la norma legal no exige que dicha oposición tenga que ser fundamentada o sustentada en medio probatorio alguno, por lo que resultará suficiente que el actor mencione su disconformidad con la solicitud.

c) Presunciones legales derivadas de la conducta de las partes

El artículo 40 de la Ley 26636 contempla las llamadas *Presunciones Legales Relativas* según las cuales se presumen ciertos los datos remunerativos y de tiempo de servicios que contenga la demanda, cuando el demandado no cumpla con exhibir sus planillas y boletas de pago en caso le hayan sido solicitadas o no haya registrado en planillas ni otorgado boletas de pago al trabajador que acredita su relación laboral.

Si bien la NLPT ya no ha contemplado las citadas presunciones el artículo 29 ha previsto las **presunciones legales derivadas de la conducta de las partes** según las cuales el juez puede extraer conclusiones en contra de los intereses de las partes atendiendo a su conducta asumida en el proceso. Esto es particularmente relevante cuando la actividad probatoria es obstaculizada por una de las partes.

Entre otras circunstancias, se entiende que se obstaculiza la actuación probatoria cuando no se cumple con las exhibiciones ordenadas, se niega la existencia de documentación propia de su actividad jurídica o económica, se impide o niega el acceso al juez, los peritos o los comisionados judiciales al material probatorio o a los lugares donde se encuentre, se niega a declarar, o responde evasivamente.

Esta facultad conferida a los jueces nos demuestra una vez más el carácter inquisitivo del proceso laboral.

d) Carácter no suspensivo del recurso de casación

Como una manifestación del carácter inquisitivo del proceso laboral el artículo 74° de la Ley 26636 ha contemplado un requisito de procedibilidad para la concesión del Recurso de Apelación de sentencia en los procesos ejecutivos de carácter laboral. En efecto, el artículo 74° de la citada Ley prescribe que en el proceso de ejecución de obligación de dar suma cierta de dinero la apelación de la sentencia que declara fundada esta demanda, *sólo se concederá al demandado si es que previamente ha cumplido con consignar judicialmente el monto demandado o con ofrecer una carta fianza.*

Si bien, la NLPT no ha contemplado una norma similar, en cambio ha previsto en el artículo 38 el carácter no suspensivo del recurso de casación en los siguientes términos: *la interposición del recurso de casación 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 suspende la ejecución en resolución fundamentada e inimpugnable.*

Evidentemente, lo anterior constituye un rasgo más del carácter inquisitivo del proceso laboral pues lo regulado en la norma citada se trata de una medida destinada a evitar que el recurso de casación se convierta en un recurso meramente dilatorio tendiente a postergar la ejecución de la sentencia, lo cual resulta de mayor gravedad sobre todo en el proceso laboral en el que en su gran mayoría tiene que ver con reclamaciones de pago de beneficios sociales, los mismos que tienen carácter alimentario.

3. Principio de gratuidad del proceso.

Teniendo en cuenta el carácter eminentemente tuitivo del proceso laboral y en

el entendido de que el trabajador casi siempre carece de una remuneración suficiente, se ha consagrado en la doctrina la gratuidad del proceso para los trabajadores, es decir se le exonera de todo tipo de tasas, aranceles, derechos judiciales, etc.

En nuestra legislación inicialmente, se ha establecido la gratuidad, con carácter general, es decir para trabajadores y empleadores, de la justicia en materia laboral (24 TUO Ley Orgánica del Poder Judicial); posteriormente mediante la Ley 26846 del 27 de julio de 1996 se determinó los principios que sustentan el Pago de Tasas Judiciales. El artículo 3 de esta última norma modificó el artículo 24 del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la enumeración de quienes se encuentran exonerados del pago de las Tasas Judiciales no se consideró ni siquiera a los trabajadores en los procesos laborales. Esto trajo como consecuencia a que el carácter tuitivo del proceso laboral y la vigencia del principio de gratuidad se ponga en tela de juicio, hasta que por ley 26966, (E.P. 23.6.98) se ha incorporado al art. 24 del TUO de la LOPJ., modificado por la ley 26846, el inciso i) cuyo texto actual modificado por la Ley 27327 (25.07.00) establece que se encuentran exonerados del pago de las Tasas Judiciales los trabajadores, ex trabajadores y sus herederos en los procesos laborales y previsionales cuyo petitorio no exceda de 70 URP, de amparo en materia laboral o aquellos inapreciables en dinero por la naturaleza de la pretensión.

Complementariamente el artículo 10° de la Resolución Administrativa No. 004-2013-CE-PJ (09-01-13) señala que en los procesos laborales y previsionales cuyos petitorios exceden el mínimo señalado como exonerado estos se sujetarán a los pagos contenidos en la citada resolución reducidos en un 50%.

Por otro lado, el artículo 55 Ley N° 26636 establece que el recurso de casación en materia laboral es gratuito cuando es interpuesto por el trabajador o ex trabajador. Cuando es interpuesto por el empleador es aplicable la tasa determinada para los procesos civiles.

En la NLPT el artículo III del Título Preliminar establece que el proceso laboral es gratuito para el prestador de servicios, en todas las instancias, cuando el monto

total de las pretensiones reclamadas no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), norma que debe concordarse con la 11ava. Disposición Complementaria que prevé lo siguiente *precisase que hay exoneración del pago de tasas judiciales para el prestador personal de servicios cuando la cuantía demandada no supere las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), así como cuando las pretensiones son inapreciables en dinero.*

Por otro lado, si bien el artículo 49 de la Ley 26636 establece que los trabajadores están exentos de la condena en costos y costas, lo que nos parece justo y razonable en función al principio materia de comentario, el artículo 14 de la NLPT atenúa el tratamiento de este tema y señala que *la condena en costas y costos se regula conforme a la norma procesal civil. El juez exonera al prestador de servicios de costas y costos si las pretensiones reclamadas no superan las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP), salvo que la parte hubiese obrado con temeridad o mala fe. También hay exoneración si, en cualquier tipo de pretensión, el juez determina que hubo motivos razonables para demandar.*

4. El principio de veracidad.

El artículo I del Título Preliminar de NLPT ha consagrado explícitamente este principio según el cual el proceso laboral no se conforma con la verdad aparente, formal, la que fluye únicamente de los documentos, sino que busca la verdad absoluta, la realidad de los hechos.

El principio de veracidad no es sino el correlato del principio de la **primacía de la realidad**. Al respecto, Américo Pla Rodríguez señala que:

"el principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".

El principio de la primacía de la realidad es una de las herramientas más relevantes del Derecho del Trabajo que en el caso peruano no solamente tiene un arraigo en la jurisprudencia sino que incluso ya se encuentra positivizado en nuestro ordenamiento laboral.

Se trata de evitar que en el ámbito de las relaciones laborales, con el objeto de burlar los derechos laborales, se disfrace una relación laboral y se haga aparecer como si se tratara de una relación de carácter civil o comercial, o para burlar a los acreedores o lograr algunas prestaciones de la Seguridad Social se trate de aparentar la existencia de una relación laboral.

El principio de **la Primacía de la Realidad**, se ha plasmado en numerosos pronunciamientos jurisprudenciales no sólo de la judicatura laboral sino incluso del Tribunal Fiscal y del INDECOPI, siendo que incluso el Pleno Jurisdiccional Laboral realizado en la ciudad de Tarapoto en el año 2000 ha acordado que *"si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan"*.

Que, este reconocimiento a nivel doctrinal y jurisprudencial ya había sido recogido en el artículo I del Título Preliminar de la Ley Procesal de Trabajo 2636 bajo la denominación del **principio de veracidad** que no es sino el correlato del mismo, como hemos señalado anteriormente, aunque como tal, esto es, como Principio de Primacía de la realidad ha sido positivizado, por vez primera, en nuestra legislación laboral, mediante el Decreto Legislativo 910, cuyo artículo 5 inciso f) establece que la inspección de trabajo se ejecuta a través de las acciones, entre otras, "Aplicar el principio de primacía de la realidad que rige el derecho laboral, el cual determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones". El artículo 2.2. de la actual Ley General de Inspección del Trabajo, N° 28806, lo reconoce en similares términos.

A este inicial reconocimiento legal del principio de la primacía de la realidad se agrega que en el Artículo 54 del Anteproyecto de la Ley de Reforma de la Constitución se señala que el Estado está obligado a garantizar la prevención, eliminación y remedio de cualquier práctica que implique abuso en el campo Laboral, siendo que para ello se señala que en toda relación de trabajo se garantizaran principios mínimos, entre ellos el principio de la primacía de la realidad (inciso 4). Asimismo, el Art. XIV.6 del Anteproyecto de Ley General de Trabajo consagra como principios del ordenamiento laboral, entre otros, a la *Primacía de la realidad para preferir los hechos sobre las formas y las apariencias*.

A ello, debemos agregar que la Ley General del Sistema Concursal (Ley 27809 - E.P. 8.8.02) ha incorporado la referencia a este importante principio del Derecho Laboral en lo relativo a la calificación de créditos laborales. En efecto, según esta novísima ley para el reconocimiento de créditos de origen laboral y siempre que el acreedor lo haya invocado, la Comisión podrá aplicar el principio de la primacía de la realidad privilegiando los hechos verificados sobre las formas o apariencias contractuales que sustenten el crédito (Artículo 40).

De manera pues que la aplicación del principio de la primacía de la realidad viene a constituir un importante instrumento a efectos de calificar debidamente los créditos laborales y evitar de esta manera la simulación de la existencia de contratos de otra naturaleza para encubrir verdaderos contratos laborales o la simulación de la existencia de créditos laborales con el objeto de beneficiarse, en este último caso, del carácter preferencial de los créditos laborales garantizado en el artículo 24 de la Constitución Política y el artículo 42.1 de la Ley del Sistema Concursal.

Creemos que la consagración legislativa del principio implica que no solamente resulta de aplicación en los ámbitos indicados sino con mayor razón, será de aplicación por parte de la judicatura al decidir sobre conflictos jurídicos de naturaleza laboral.

La jurisprudencia del Tribunal Constitucional ha sido muy recurrente en cuanto a la aplicación de este principio, tal es el caso de la sentencia expedida en el Expediente N° 00457-2006 AA/TC Ucayalí, ha señalado que:

*"5. De la evaluación conjunta del acta de inspección y de los abundantes medios probatorios reseñados, que obran en el expediente, se comprueba que, si bien durante el tiempo que los recurrentes trabajaron en la empresa demandada celebraron contratos de locación de servicios, en realidad llevaban a cabo sus labores bajo un horario establecido y estaban sujetos a una relación de subordinación y dependencia. Consecuentemente, conforme al **principio de primacía de la realidad**, los contratos de locación de servicios de los recurrentes se desnaturalizaron, convirtiéndose en contratos de trabajo de duración indeterminada; estando a ello, este Tribunal considera que los recurrentes tenían un vínculo laboral vigente al momento en que supuestamente vencieron sus contratos de locación de servicios. Por tanto, no podían ser despedidos sino por el procedimiento previamente establecido en la ley, de modo que han sido objeto de despido arbitrario" (el subrayado es nuestro).*

Precisamente con el objeto de alcanzar la verdad real la Ley 26636 contiene normas como el artículo 28° que le confiere al Juez la facultad de actuar pruebas de oficio cuando los medios probatorios ofrecidos por las partes resultan insuficientes para producirle certeza y convicción. Asimismo, conforme a las reglas de la citada Ley 26636 en el proceso laboral se admite pruebas comúnmente rechazadas en otros ordenamientos procesales v.g.r. las testimoniales del personal dependiente del empleador que es parte en el juicio (art. 33 Ley 26636).

La **NLPT** igualmente ha contemplado la posibilidad del Juez laboral pueda ordenar la actuación de pruebas de oficio. Sin embargo, debemos señalar que se encuentra estableciendo límites y condiciones para que el Juzgador haga efectiva dicha facultad. En ese sentido el artículo 22 de la NLPT establece que: *Excepcionalmente el juez puede ordenar la práctica de alguna prueba adicional, en cuyo caso dispondrá lo conveniente para su realización, procediendo a suspender la audiencia en la que se actúan las pruebas por un lapso adecuado no mayor a treinta (30) días hábiles, y a citar, en el mismo acto, fecha y hora para su continuación. Esta decisión es inimpugnable. Esta facultad no puede ser invocada encontrándose el proceso en casación. La omisión de esta facultad no acarrea la nulidad de la sentencia.*

5. Principio de redistribución de la carga de la prueba.

En todo tipo de procesos, y como hecho de carácter general, la parte que afirma un hecho debe probarlo, excepto aquellos que se presumen conforme a ley. Es decir la "carga de la prueba" o el **onus probandi** recae en quien afirma un hecho o una circunstancia. (Artículo 196° del Código Procesal Civil).

Tradicionalmente se ha considerado que en el proceso Laboral se da el fenómeno de la *redistribución de la carga de la prueba*, principio según el cual la norma establece sobre la cabeza de quién recae determinada probanza de hechos. Así, se le asigna al empleador el deber de demostrar, por ejemplo, que pagó las remuneraciones y de los beneficios sociales que por ley le corresponden al trabajador, dado que él tiene la obligación normativa de contar con los libros de planilla. Por ello, en lugar de inversión de la carga de la prueba algunos prefieren hablar de *distribución o asignación de la carga de la prueba*.

La NLPT se ocupa de la carga de la prueba en el artículo 23, en donde la norma procesal señala la parte procesal que estará en la obligación de demostrar los hechos que alega. El citado artículo 23 establece lo siguiente:

"Artículo 23.- Carga de la prueba.

23.1 La carga de la prueba corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos, sujetos a las siguientes reglas especiales de distribución de la carga probatoria, sin perjuicio de que por ley se dispongan otras adicionales.

23.2 Acreditada la prestación personal de servicios, se presume la existencia de vínculo laboral a plazo indeterminado, salvo prueba en contrario.

23.3 Cuando corresponda, si el demandante invoca la calidad de trabajador o ex trabajador, tiene la carga de la prueba de:

- a. *La existencia de la fuente normativa de los derechos alegados de origen distinto al constitucional o legal.*
- b. *El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido.*
- c. *La existencia del daño alegado.*

23.4 *De modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de:*

- a. *El pago, el cumplimiento de las normas legales, el cumplimiento de sus obligaciones contractuales, su extinción o inexigibilidad.*
- b. *La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado.*
- c. *El estado del vínculo laboral y la causa del despido.*

23.5 *En aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad."*

5.1. La presunción de laboralidad

De la norma citada debemos destacar la **presunción de laboralidad** contenida en el artículo 23.2 de la NLPT que a nuestro criterio revoluciona el tratamiento de la carga de la prueba. En efecto, superándose la presunción contenida en el artículo 4 del TUO del Decreto legislativo 728 que exige la configuración de los tres elementos esenciales del contrato de trabajo (prestación personal, subordinación y remuneración) a efectos de que presuma la existencia de la relación laboral, la novísima norma sólo exige la acreditación de la prestación personal de servicios a efectos de que se presuma la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado, siendo que corresponderá al empleador destruir la presunción acreditando lo contrario, lo cual no significa que el empleador tendrá que demostrar la no subordinación (*prueba diabólica o negativa*) sino que, teniendo en cuenta que las pruebas van orientadas a demostrar hechos positivos, estará obligado a demostrar el carácter autónomo

o independiente de la prestación laboral o que el trabajador tenía la posibilidad de ser ayudado por otras personas o reemplazado en su labor por personas de su elección, no vinculadas al empleador, o que la obligada a prestar los servicios era una persona jurídica y no una persona natural.

5.2. Carga de prueba en los procesos de nulidad de despido.

El otro tema contemplado por la NLPT que consideramos relevante es el tratamiento de la **carga de prueba en los procesos de nulidad de despido**. En efecto, si bien el artículo 23.3. de la novísima Ley prevé que corresponde al trabajador demandante probar *b) El motivo de nulidad invocado y el acto de hostilidad padecido*, el artículo 23.4 determina que de modo paralelo, cuando corresponda, incumbe al demandado que sea señalado como empleador la carga de la prueba de *b) La existencia de un motivo razonable distinto al hecho lesivo alegado*.

Somos de la opinión que lo anterior significa la extensión para todas las causales de despido nulo y para todas las acciones derivadas de los actos de hostilidad (acciones de cese de hostilidad e indemnización por despido indirecto) del diseño de carga de la prueba implantado por la Ley 27185, artículo 1, para el despido de la mujer embarazada quien, como se sabe, está protegida por el llamado *fuero de maternidad*

La Ley 27185, publicada el 19-10-99, establece que:

"... Se presume que el despido tiene por motivo el embarazo, si el empleador no acredita en este caso la existencia de causa justa para despedir. Lo dispuesto en el presente inciso es aplicable siempre que el empleador hubiere sido notificado documentalmente del embarazo en forma previa al despido y no enerva la facultad del empleador de despedir por causa justa."

De esta forma en el caso de la mujer embarazada, ésta debe acreditar únicamente dos hechos básicos, esto es, su condición y que el empleador tenía conocimiento de este hecho. A partir de dicho momento se invierte la carga de la prueba de tal forma que será el empleador el que demuestre la

existencia de otro motivo distinto que justifique el despido del trabajador.

Refuerza la conclusión nuestra lo regulado en el artículo 23...5 de la NLPT cuando señala que *en aquellos casos en que de la demanda y de la prueba actuada aparezcan indicios que permitan presumir la existencia del hecho lesivo alegado, el juez debe darlo por cierto, salvo que el demandado haya aportado elementos suficientes para demostrar que existe justificación objetiva y razonable de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad.* (lo resaltado es nuestro)

6. Principio de irrenunciabilidad de derechos.

El artículo 26º, inciso 1º de la Constitución, establece que en la relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos contenidos en la Constitución y la Ley.

El sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de dejar de lado o abandonar sus derechos laborales. La justificación de esto la encontramos en el hecho real de que el trabajador por su posición de inferioridad frente al empleador por presión, falsas promesas o simple temor reverencial pueda disponer de los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce.

Sin embargo es preciso aclarar que conforme a la redacción del texto constitucional no todos los derechos laborales son irrenunciables. Los derechos que no tengan como fuente la Constitución o la Ley son perfectamente disponibles. V.gr. el trabajador puede renunciar a la tolerancia que otorga el empleador para el ingreso al centro laboral o puede renunciar al otorgamiento de la "Canasta Navideña" o a una suma concedida a título de liberalidad por el empleador.

Respecto a la ineficacia de los actos de renuncia de derechos la Constitución Política de 1979 tenía un pronunciamiento categórico. En efecto el artículo 57 establecía que "Los derechos reconocidos a los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. **Todo pacto en contrario es nulo**". (La negrilla es nuestra). Por lo tanto resulta evidente que la anterior carta política además de otorgar el carácter de irrenunciable a todos los derechos reconocidos a los trabajadores, y no solamente a los que tengan origen constitucional o legal, sanciona con nulidad todo acuerdo de renuncia de derechos.

Sin embargo, en términos actuales, también se puede concluir que los actos de disposición de derechos laborales son ineficaces en virtud a la aplicación de la nulidad virtual prevista en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil según la cual es nulo el acto jurídico contrario a las normas que interesan al orden público o a las buenas costumbres. En efecto, siendo que la norma contenida en el artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política es de orden público los actos que la contravengan resultan ineficaces.

El Tribunal Constitucional en la STC N° 008-2005-PI /TC hace referencia a este principio en los siguientes términos:

"24. Hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Al respecto, es preciso considerar que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos [Remotti Carbonell, José Carlos: La Corte Interamericana de Derechos Humanos, Estructura, funcionamiento y jurisprudencia, Barcelona, Instituto Europeo de Derecho, 2003, p. 18].

No cubre, pues, a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.

Por otro lado, debe precisarse que un derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa. En ese contexto, la irrenunciabilidad es sólo operativa en el caso de la segunda.

La norma dispositiva es aquella que opera sólo cuando no existe manifestación de voluntad o cuando ésta se expresa con ausencia de claridad. El Estado las hace valer únicamente por defecto u omisión en la expresión de voluntad de los sujetos de la relación laboral.

Las normas dispositivas se caracterizan por suplir o interpretar una voluntad no declarada o precisar y aclararla por defecto de manifestación; y por otorgar a los sujetos de una relación laboral la atribución de regulación con pleno albedrío dentro del marco de la Constitución y la ley.

Ante este tipo de modalidad normativa, el trabajador puede libremente decidir sobre la conveniencia, o no, de ejercitar total o parcialmente un derecho de naturaleza individual.

Al respecto, puede citarse el caso del derecho a vacaciones contemplado en el Decreto Legislativo N.º 713, en donde se establece que el trabajador tiene

derecho a treinta días naturales de descanso remunerado al año y, dentro de ese contexto, por la prerrogativa de la voluntad establecida en dicha norma, este puede disponer hasta de quince días para continuar prestando servicios a su empleador, a cambio de una compensación extraordinaria. Por ende, tiene la capacidad autodeterminativa de decidir un "canje" sobre aquello.

En cambio, la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede "despojarse", permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

Javier Neves Mujica [Introducción al derecho laboral. Lima: Fondo Editorial de la PUCP, 2003, p. 103] manifiesta que el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de esta pauta basilar.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

El Tribunal Constitucional ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia en el caso *Sindicato de Trabajadores de Toquepala vs. Southern Perú Copper Corporation* (Expediente N.º 1396-2001-AA/TC), en donde estableció que si:

"(...) las partes acordaron no solo la duración de la jornada ordinaria de trabajo, será también las jornadas atípicas, situación que, de por sí, no violenta derecho fundamental de los afiliados al Sindicato, sino sólo cuando dicha estipulación sea indebidamente aplicada; de otro lado, lo expuesto no sólo no contradice el principio contenido en el inciso 2) del artículo 26.º de la Constitución, relativo al carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, por encontrarse previsto en la misma, como se ha observado, sino también, porque el derecho protegido en la Carta Magna es el relativo a una jornada de trabajo que no excede de las cuarenta y ocho horas semanales (...)."

La Ley 26636 en el Artículo III del Título Preliminar ha contemplado de manera explícita **este** principio, en los siguientes términos, *El Juez debe velar por el respeto del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.*

Si bien la NLPT no ha considerado en su título preliminar de manera expresa al citado principio ello no significa que no constituya obligación del juzgador su acatamiento pues, como se ha precisado, se trata de un mandato constitucional. Por el contrario, la virtud de la novísima Ley ha sido el de haber regulado por primera vez algunos criterios que se deben considerar al momento de efectuar un *juicio de irrenunciabilidad*.

En efecto si bien hasta ahora existen en la Ley 26636 disposiciones que obligan al Juzgador a efectuar un análisis de irrenunciabilidad al momento de adoptar ciertas decisiones, como son las vinculadas a la aprobación de las actas de conciliación judicial, homologación de conciliaciones privadas, aprobación de un desistimiento o resolver una excepción de transacción, no se había diseñado parámetros de análisis y aspectos a tener en cuenta para una óptima decisión resguardando el principio materia de análisis.

El Artículo 30 de la NLPT prevé que para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el **test de disponibilidad de derechos**, para lo cual se toman los siguientes criterios:

- a. *El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles*
- b. *debe ser adoptado por el titular del derecho;*
y
- c. *debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.*
(Lo resaltado es nuestro).

Lo anterior significa que por primera vez en nuestro medio se regula este *test de disponibilidad de derechos* que, como hemos señalado, constituirá un referente para el órgano jurisdiccional al momento de analizar la vigencia del principio de irrenunciabilidad de derechos.

7. Principio del in dubio pro operario.

Este principio es materia de alegación frecuente en las intervenciones escritas y orales de los miembros del foro. Sin embargo es preciso señalar que la aplicación de este principio no es ilimitada.

En efecto el texto constitucional (artículo 26, inciso 3) ha previsto este instituto en su acepción restringida, esto es, como regla hermenéutica o criterio de interpretación de la práctica aplicativa del ordenamiento laboral.

Conforme al mandato constitucional desarrollado legislativamente por el

artículo II del Título Preliminar de la Ley procesal de Trabajo (Ley 26636) podemos concluir que en nuestro sistema legal la aplicación de este principio procede únicamente en los siguientes supuestos:

7.1. Duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma.

Si tenemos en cuenta que las normas jurídicas son multívocas, esto es, que admiten diversas interpretaciones, si el Juez Laboral se encuentra ante una norma que puede ser interpretada de diversa manera, según el texto constitucional debería agotar todos los recursos interpretativos aplicando los métodos y técnicas hermeneúticas y sólo en la eventualidad de que la duda no pueda despejarse *optar por la interpretación que favorezca al trabajador.*

7.2. Cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto.

Si una situación concreta puede ser resuelta mediante la aplicación de diversas normas laborales, el artículo II de la Ley Procesal de Trabajo prescribe que el Juez debe aplicar la norma que favorezca al trabajador.

Resumiendo diremos que únicamente en los casos citados resulta de aplicación el principio del *in dubio pro operario*. Por lo tanto, no resulta de aplicación el citado principio cuando se trata de resolver dudas referidas a los hechos que sustentan las pretensiones de las partes y deben ser materia de prueba en el proceso conforme a las reglas establecidas en el artículo 27 de la Ley Procesal de Trabajo. Asimismo, no resulta de aplicación este principio cuando se trata de la valoración de los medios probatorios.

El Tribunal Constitucional respecto a este principio, en el fundamento 21 de la STC 008-2005-PI/TC, expresa lo siguiente:

"c.3.1. Indubio pro operario.

21. Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano indubio pro reo. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado.

La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermeneútica.

El principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración

normativa. La noción de "norma" abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.

Pasco Cosmopolis precisa que la aplicación de este principio debe ajustarse a los siguientes dos requisitos:

- Existencia de una duda insalvable o inexpugnable.
- Respeto a la ratio juris de la norma objeto de interpretación (para tal efecto, el aplicador del derecho deberá asignarle un sentido concordante y compatible con la razón de ésta).

El Tribunal Constitucional considera que la aplicación del referido principio está sujeta a las cuatro consideraciones siguientes:

- Existencia de una norma jurídica que, como consecuencia del proceso de interpretación, ofrece varios sentidos.
- Imposibilidad lógico-axiológica de dirimir esta duda mediante la utilización de cualquier método de interpretación admitido como válido por el ordenamiento nacional.
- Obligación de adoptar como sentido normativo a aquél que ofrece mayores beneficios al trabajador.
- Imposibilidad del operador de integrar la norma, ya que el principio no se refiere a suplir la voluntad de éste, sino a adjudicarle el sentido más favorable al trabajador." (sic.)

Si bien la NLPT no ha considerado expresamente este principio no cabe duda que constituyendo un mandato constitucional resulta de aplicación en el nuevo proceso Laboral.

8. Principio de inmediatez.

El fundamento doctrinario del principio de inmediatez radica en el hecho de que sobre la relación laboral no puede pender permanentemente la posibilidad de su disolución por hechos ocurridos a lo largo de su desarrollo pues no puede concebirse que el contrato de trabajo mantenga en reserva indeterminada las infracciones pasadas como si fueran actualmente relevantes. Asimismo, este principio implica que debe existir una relación de cercanía en términos temporales entre la acción y la reacción. De esta forma no habrá inmediatez si el empleador deja pasar un tiempo considerable antes de actuar frente a una infracción laboral ya que el transcurso del tiempo implica el olvido de la falta. (Artículo 31 del D.S. 03-97-TR).

De igual forma hay ausencia de inmediatez si el trabajador alega como la motivación del despido nulo que invoca un hecho distante en el tiempo o cuando el trabajador señala ser objeto de un acto de hostilidad basándose en un hecho ocurrido hace tiempo.

De manera pues que la inmediatez es un principio aplicable tanto al empleador como al trabajador, en la cautela de sus respectivos derechos y su inobservancia supone el olvido de los hechos ocurridos, los mismos que no pueden ser invocados posteriormente.

La Ley 26636 ni la NLPT han previsto expresamente la aplicación del principio de inmediatez. Sin embargo, resulta evidente su aplicación en los procesos laborales como lo revelan los pronunciamientos de la justicia ordinaria y los pronunciamientos del Tribunal Constitucional.

Efectivamente, al respecto en la STC N°**00543-2007-PA/TC** el Tribunal Constitucional ha señalado:

5. El principio de inmediatez en el procedimiento de despido ha sido regulado en el artículo 31° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR (TUO LPCL DS 003-97-TR), que expresamente establece:

El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

Mientras dure el trámite previo vinculado al despido por causa relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.

Tanto en el caso contemplado en el presente artículo, como en el Artículo 32, debe observarse el principio de inmediatez.

6. Así, el legislador ha regulado al principio de inmediatez como un requisito esencial que condiciona formalmente el despido, (Ibídem. Comentario a la Casación N.° 1917-2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007), pág. 234.) el cual limita la facultad sancionadora del empleador y que, en el presente caso, va a determinar si su vulneración conduce a un despido incausado o, viceversa, si su observancia va a conducir al despido fundado en

causa justa. Por otro lado, si bien es cierto que el legislador no le ha establecido un plazo determinado es porque obviamente su función tiene mucha relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, y deja al juzgador, al momento de examinar el caso concreto, su verificación u observancia.

7. El principio de inmediatez tiene dos etapas definidas:

(i) El proceso de cognición, que estaría conformado por todos los hechos que ocurren después de la comisión de la falta por el trabajador, lo que significa, primero, tomar conocimiento (de la falta) a raíz de una acción propia, a través de los órganos que dispone la empresa o a raíz de una intervención de terceros como los clientes, los proveedores, las autoridades, etc. En segundo lugar, debe calificarse, esto es, encuadrar o definir la conducta descubierta como una infracción tipificada por la ley, susceptible de ser sancionada. Y en tercer lugar, debe comunicarse a los órganos de control y de dirección de la empleadora, que representan la instancia facultada para tomar decisiones, ya que mientras el conocimiento de la falta permanezca en los niveles subalternos, no produce ningún efecto para el cómputo de cualquier término que recaiga bajo la responsabilidad de la empresa (Ibídem. Comentario a la Casación N. ° 1917- 2003-Lima (El Peruano, 31 de mayo de 2007). Citando el comentario de Jaime Beltrán Quiroga, pág. 231); es decir, que se tome conocimiento pleno de los hechos sucedidos para posteriormente tomar decisiones en el marco de las facultades sancionadoras del empleador.

(ii) El proceso volitivo se refiere a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido, ya que éste por esencia representa un acto unilateral de voluntad manifiesta o presunta del patrono. El inicio de este proceso está dado por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y a las relaciones laborales existentes en la empresa, y por el examen de los antecedentes del trabajador infractor y la conducta desarrollada en el centro de trabajo, para establecer si excedía los márgenes de confianza depositados en él. Con este cuadro de perspectivas la segunda etapa está dada por la toma de decisión que depende de la complejidad que tenga la organización empresarial, ya que mientras mayor sea ésta, las instancias que intervengan en la solución deberán ser más numerosas y, por el

contrario, mientras más simple sea, como el caso de un empresario individual que dirija su propia pequeña empresa, bastará con su sola decisión, la que podrá ser adoptada en el más breve plazo (Ibídem).

8. En consecuencia, los términos o plazos existentes entre ambas etapas es variado y se dan de acuerdo a la complejidad de la falta cometida, así como de la organización empresarial. Entonces el principio de inmediatez resulta sumamente elástico, (Ibídem) teniendo en cuenta que incluso al interior de estas etapas se desarrolla un procedimiento, tal como ha sido señalado supra.

9. En el mismo sentido, en el ámbito internacional también se ha determinado la importancia del principio de inmediatez y su relación con el plazo razonable. Así, la Recomendación N.º 166 de la OIT sobre "la terminación de la relación laboral", en su numeral 10 señala que "se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un periodo razonable desde que tuvo conocimiento de la falta".

10. De lo dicho hasta acá, se deduce claramente que el plazo razonable para ejercer la facultad sancionadora del empleador no está determinado por un determinado periodo de tiempo fijo, sino por las situaciones especiales que pudieran presentarse y por las acciones realizadas por el empleador a fin de establecer certeramente la falta cometida en las etapas descritas en los fundamentos precedentes.

9. Principio Protector.

El artículo III del Título Preliminar de la NLPT establece 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. En particular, acentúan estos deberes frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad".

Lo anterior no constituye sino la plasmación del *principio protector* establecido en el artículo 23 de la Constitución Política del Estado, lo cual se condice con el acento característico del Derecho Procesal Laboral cuya finalidad es superar el desequilibrio que nace de la desigualdad económica y social entre el empleador y el trabajador. En por ello que en la relación jurídico procesal se dota al trabajador de ventajas y privilegios que actúan como desigualdad

compensatoria del desequilibrio intrínseco.

10. Principio de razonabilidad.

El artículo III del Título Preliminar de la NLPT ha contemplado expresamente el *principio de razonabilidad* como un principio que debe ser observado por los jueces.

El principio de razonabilidad consiste en la afirmación esencial de que el ser humano en sus relaciones laborales procede y debe proceder conforme a la razón, esto es, que se trata de una especie de *límite o freno moral y elástico al mismo tiempo*, aplicable a aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir límites muy rígidos ni en un sentido ni en otro y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles y, siendo ello así, este principio se deberá aplicar teniendo en cuenta la necesidad de analizar, en concreto, cada caso en que se aplica este criterio, el enfoque flexible y elástico con que debe manejarse, y *la necesidad de una cierta proporcionalidad entre la acción y la reacción ocasionada*.

El Tribunal Constitucional respecto de este principio se ha pronunciado en el siguiente sentido:

"El principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al Estado Social y Democrático de Derecho, y está configurado en la Constitución en sus artículos 3º y 43º, y plasmado expresamente en su artículo 200º, último párrafo. Si bien la doctrina suele hacer distinciones entre el principio de proporcionalidad y el principio de razonabilidad, como estrategias para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitraria sino justa; puede establecerse, prima facie, una similitud entre ambos principios, en la medida que una decisión que se adopta en el marco de convergencia de dos principios constitucionales, cuando no respeta el principio de proporcionalidad, no será razonable. En este sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación." (Fundamento 15, Sentencia del Exp N° 2192-2004-AA/TC)

"(...) Por lo precedentemente expuesto, este Colegiado considera que en el presente caso también se ha violado el principio de proporcionalidad como atributo del Estado Social y Democrático de Derecho, reconocido explícitamente por el artículo 200º de la Constitución." (Fundamento 22, Sentencia del Exp N°2192-2004-AA/TC)

Por otro lado, en STC N.º 0090-2004-AA/TC, fundamento 35, respecto al principio de razonabilidad propiamente a expuesto lo siguiente:

"La razonabilidad implica que el acto estatal debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran. Así, la doctrina exige que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente "creador" o "motivador" del acto estatal y el hecho consecuente derivado de aquél.

En consecuencia, la razonabilidad comporta una adecuada relación lógico- axiológica entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado.

Por otro lado, la razonabilidad puede ser analizada desde una doble perspectiva: cuantitativa y cualitativa.

La razonabilidad cuantitativa pondera el contenido del proceso discursivo o inferente que concluye con una proposición lógica y axiológicamente válida. Su fundamentación apuesta a la adecuación entre el hecho desencadenante del acto estatal y el resultado de éste en cuanto a su magnitud numérica, dineraria, aritmética, etc.

La razonabilidad cualitativa pondera el proceso discursivo o inferente que concluye con una regla simétrica o asimétrica de asignación de facultades, derechos, deberes, deberes o servicios, según sean iguales o diferentes los hechos generados por las personas. Así, su objeto será la determinación de consecuencias jurídicas homólogas para aquellos que se encuentren en idénticas circunstancias, y distintas para los que se hallen en disímiles circunstancias.

El acto estatal debe acreditar la necesaria disposición o correspondencia entre la causa que lo origina y el efecto buscado. Existe, entonces, la necesidad de acreditar coherencia y equilibrio entre el antecedente que origina el acto estatal y la consecuencia derivada de aquél.

La doctrina plantea la verificación lógico-axiológica de una proposición jurídica bicondicional; esto es, que se justifique la asignación de derechos, facultades, deberes o sanciones, si y sólo si guardan armonía y sindéresis con los hechos, sucesos o circunstancias predeterminantes.

La proporcionalidad exige la existencia indubitable de una conexión directa, indirecta y relacional entre causa y efecto; vale decir, que la consecuencia jurídica establecida sea unívocamente previsible y justificable a partir del hecho ocasionante del acto estatal. En consecuencia, la proporcionalidad lo será cuando la razón del efecto sea deducible de la causa, o previsible a partir de ella.

Ahora bien, más allá de la convención doctrinaria que admite su

autonomía como concepto, en pureza, la proporcionalidad es una modalidad más de la razonabilidad (razonabilidad instrumental)."

En la legislación laboral encontramos algunas disposiciones que hacen referencia a este principio:

Artículo 25. DS 03-97-TR- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación.

Artículo 9 DS 03-97-TR.- Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro **de criterios de razonabilidad** y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

Artículo 30, párrafo final DS 03-97-TR: El trabajador, antes de accionar judicialmente deberá emplazar por escrito a su empleador imputándole el acto de hostilidad correspondiente, otorgándole un plazo **razonable** no menor de seis días naturales para que, efectúe su descargo o enmiende su conducta, según sea el caso.

Artículo 31 DS 03-97-TR.- El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo **razonable** no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia.

11. El debido proceso y la tutela jurisdiccional.

La NLPT en el Título Preliminar, artículo III, se refiere a estos principios en los siguientes términos: *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, 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. (Lo resaltado es nuestro).

El debido proceso y la tutela jurisdicción constituyen principios aplicables a todo proceso y como tal están contemplados en el artículo 139 de la Constitución Política del Estado y por lo tanto resulta indudable su aplicación al proceso laboral.

12. Principios operacionales.

Finalmente, los artículos I y III del Título Preliminar de la NLPT han previsto los denominados principios operacionales o principios del procedimiento y que son los siguientes.

12.1. Inmediación: La inmediación implica que el juzgador deberá tomar contacto directo e inmediato con los elementos objetivos y subjetivos de la controversia. En ese sentido, conforme a este principio las audiencias y la actuación de medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad.

a) Principio de inmediación.

Según este principio el Juez debe participar personalmente en las diligencias del proceso, debiendo realizarse las mismas en su presencia, sin admitir que pueda delegar sus atribuciones en ningún auxiliar jurisdiccional o tercero bajo sanción de nulidad.

Respecto a la inmediación, MONTERO AROCA⁶ señala que *“El principio de inmediación en su exacto contenido supone, de entrada, que el juez ha de tener contacto directo con las fuentes de prueba, pero esa relación directa se justifica en que su certeza sobre los hechos debe formarse sobre lo visto y oído, no sobre el reflejo documental de los medios de prueba, de modo que la consecuencia es que el juez que ha presenciado la prueba necesariamente ha de ser el mismo que dicte la sentencia.”*

12.2. Concentración. Este principio se refiere a que el proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales.

⁶ MONTERO AROCA, Juan, La prueba en el proceso civil, cuarta edición, Thomson – Civitas, Navarra, 2005. Págs. 187-188.

Así, de conformidad con este principio los procesos laborales deben desarrollarse con un mínimo de actuaciones procesales. Según GARCÍA: *“la concentración pretende reunir los actos procesales unos a otros, de modo tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación de todo el procedimiento (...)”*⁷

Asimismo MONTERO AROCA⁸, refiriéndose al principio de concentración, señala lo siguiente: *“Decir oralidad es decir concentración y ésta atiende a dos aspectos complementarios:*

- 1º. Con relación a la actividad procedimental, la concentración aspira a que la mayor parte de los actos se realicen en una sola audiencia. La unidad de acto ha sido una de las aspiraciones en el proceso laboral (...).*
- 2º. Con relación al contenido del proceso, la concentración significa que todas las cuestiones previas, incidentales y prejudiciales se discutirán en el mismo y se resolverán en la sentencia, sin dar lugar a procedimientos independientes.”*

Así, el principal objetivo de la concentración es lograr que en una sola diligencia, no sólo se reúna la mayor cantidad de actos procesales sino que los mismos sean también objeto de debate.

- 12.3. Celeridad:** Conforme a este principio la actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o incertidumbre jurídica.

El artículo III segundo párrafo del Título Preliminar de la NLPT establece al efecto que los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, por lo que tienen el deber de impedir y sancionar la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

CAMPOS define este principio diciendo que: *“es el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía de tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador.”*⁹

⁷ GARCIA VARA, Juan, Procedimiento Laboral en Venezuela, Edición 2004, Editorial Melvin, Caracas – Venezuela. Pág...28.

⁸ MONTERO AROCA, Juan, Introducción al proceso laboral, cuarta edición, Bosch Editor, Barcelona, 1997. Pág. 57.

⁹ CAMPOS RIVERA, Domingo, Derecho Procesal Laboral, Primera Edición 2003, Editorial Temis S.A. Bogotá-Colombia. Pág.46.

Así, la celeridad es una exigencia del proceso laboral, el mismo que debe estar basado en plazos breves, eliminado todo tipo de trabas que perjudiquen el acceso a la justicia, rechazando y sancionado las maniobras dilatorias de las partes.

De acuerdo con el principio de celeridad, es deber del Juez Laboral buscar que la actividad procesal se desarrolle dentro de los plazos establecidos por la ley, contribuyendo a la realización del valor justicia, a través de una pronta solución de los conflictos laborales.

La celeridad procesal es una responsabilidad del Juez, prevista en el artículo 34 inciso 6 de la Ley N° 29277, Ley de la Carrera Judicial, la cual establece que, es deber de los jueces *“observar los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal”*; considerando la misma ley en su artículo 48 inciso 14, que constituye una falta muy grave del Juez el *“incumplir, injustificada o inmotivadamente, los plazos legalmente establecidos para dictar resolución”*.

Así, resulta indispensable y necesario que el magistrado emita sentencia de forma inmediata a la terminación de la audiencia de juzgamiento o dentro del plazo excepcional de 5 días otorgado por la norma procesal. En consecuencia, si los jueces difiriesen la emisión del fallo más allá del plazo señalado en el artículo 47° de la NLPT, se contravendría no sólo dicho dispositivo normativo, sino que, también, el propio magistrado vulneraría el principio de celeridad.

- 12.4. Economía procesal:** En virtud de este principio el Juez dirige el proceso tendiendo a una reducción de los actos procesales, sin afectar el carácter imperativo de las actuaciones que lo requieran.

En tal virtud, este principio debe estar presente en todas las etapas del proceso laboral, implica el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, resultando fundamental para que el proceso de trabajo se desarrolle normalmente.

No obstante lo antes indicado creemos que el Juez debe aplicar el principio de economía procesal con un criterio de razonabilidad evitando la festinación de trámites o atentando el debido proceso.

- 12.5. Favorecimiento del Proceso:** En virtud de este principio los jueces interpretan los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, conforme lo establece el Artículo III del Título Preliminar de la NLPT.

Esta norma tiene su antecedente en el artículo 2 inciso 3 de Texto Único Ordenado de la Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo aprobado por el Decreto Supremo N° 013-2008-JUS, según el cual el Juez no podrá rechazar liminarmente la demanda en aquellos casos en los que por falta de precisión del marco legal exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa.

Asimismo, en caso de que el Juez tenga cualquier otra duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, deberá preferir darle trámite a la misma.

En ese sentido, el Tribunal Constitucional, en la sentencia de fecha treinta de enero de dos mil cuatro expedida en el Expediente N° 1049-2003-AA citando a **PICO I JUNOY, JOAN. Las garantías constitucionales del proceso. Barcelona: Bosh. 1997**, en el fundamento número cinco ha hecho referencia al principio favor actionis o pro actione, según el cual "se impone a los juzgadores la exigencia de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable a la plena efectividad del derecho a obtener una resolución válida sobre el fondo (Pág.49)". Lo anterior no significa sino la vigencia del derecho al acceso a la tutela jurisdiccional, garantizada constitucionalmente en el numeral 3) del artículo 139° de la Constitución Política del Estado.



RESUMEN DE LA UNIDAD I

- La oralidad vista desde una perspectiva procesal se presenta como un sistema, aunque en la NLPT se le considere como un principio, dado que engloba toda una suerte de aspectos que la configuran como tal, siendo, más bien un principio inspirador del proceso.
- El principio de laboralidad, debe ser entendido y analizado conjuntamente con el principio protector del derecho del trabajo, por medio del cual debe tenerse presente la innegable diferencia existente entre un trabajador frente a su empleador.
- Los principios procesales de intermediación y concentración son los que mejor se desenvuelven en un tipo de proceso oral, dado que tienen la ventaja de que en un solo acto procesal el juzgado pueda tener contacto directo y sin formalismos con las partes y sus medios de prueba, logrando con ello mayor certeza al momento de emitir el fallo.



AUTOEVALUACIÓN

1) A su criterio, la oralidad: ¿es un sistema, una técnica o un principio?

2) ¿Cuáles son las reglas que pueden ayudar a determinar cuál es la norma más favorable al trabajador?

3) ¿Cómo influyen los principios laborales en el proceso laboral?

4) ¿Cuáles considera usted que son los principios que tienen mejor desenvolvimiento y aplicación en el proceso laboral?



LECTURAS

Lecturas Obligatorias:

- 1) Trabajo decente y modernización de la justicia laboral.
- 2) El principio de congruencia en el proceso laboral.
- 3) Principio protector en el proceso laboral.
- 4) Importancia y necesidad de los principios en la nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASOS SUGERIDOS

- Caso 1: CAS. N° 746-97.
- Caso 2: Exp. N° 2584-2003-BE(S).
- Caso 3: Exp. N° 145-2009.

(Disponible en el anexo de casos)

UNIDAD II



LA COMPETENCIA EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

PRESENTACIÓN

La Jurisdicción es definida como la potestad que proviene de la soberanía del Estado, y que es ejercida por los Jueces y Tribunales a efectos de que se aplique el derecho al caso concreto, teniendo como fin supremo el crear paz social y disolver cualquier tipo de disputa o conflicto de intereses de los ciudadanos.

Desde ese punto de vista, debemos desarrollar este estudio, el cual incluye a la competencia, que no es otra cosa que la forma cómo ha encontrado la norma de repartir la jurisdicción ante señalada.

Así, en la NLPT y en otras normas procesales que serán materia de análisis en la presente Unidad, verificaremos cómo los jueces ejercen jurisdicción, ya sea mediante la circunscripción territorial, por razón de la naturaleza de la pretensión, por la categoría o jerarquía de la judicatura, y la forma cómo son distribuidas por la norma procesal.

Cabe indicar que estas divisiones y subdivisiones de jurisdicción denominadas competencias no están exentas de complicaciones y dificultades, las cuales serán analizadas en la presente Unidad, partiendo de la determinación del juez natural y analizando la forma cómo se resolverán los conflictos de competencia que se presentan, analizando, además, la forma cómo los Tribunales vienen resolviendo este tipo de controversias.



PREGUNTAS GUÍA

1. ¿Cómo definiría usted a la competencia y cómo a la jurisdicción?
2. ¿Cuál es el principal motivo por el cual cree usted que las normas procesales hablan de un juez natural?
3. ¿Son las normas procesales las que determinan al juez natural o éste también puede ser determinado jurisprudencialmente?
4. ¿Quiénes son los encargados de resolver los conflictos de competencia en materia laboral?

1. La Competencia: Aspectos Generales.

Antes de iniciar el estudio de la competencia, veamos que entendemos por Jurisdicción, para dar mejores cimientos a la presente investigación: para Juan Monroy Galvez ⁽¹⁰⁾ la Jurisdicción es el poder - deber del Estado, previsto para solucionar conflictos de intereses intersubjetivos, controlar las conductas antisociales y también la constitucionalidad normativa, en forma exclusiva y definitiva, a través de órganos especializados que aplican el derecho que corresponde al caso concreto, utilizando su imperio para que sus decisiones se cumplan de manera ineludible, y promoviendo a través de ellas una sociedad con paz social en justicia.

De otro lado, Juan Montero Aroca ⁽¹¹⁾ define a la Jurisdicción como la potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por Jueces y Tribunales Independientes, de realizar el derecho en el caso concreto, juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo Juzgado.

Asimismo, Montero Aroca, ⁽¹²⁾ nos da la siguiente noción de competencia:

“Desde el punto de vista objetivo la competencia es el conjunto de pretensiones sobre las que un órgano jurisdiccional ejerce su jurisdicción; desde el subjetivo, con referencia al órgano jurisdiccional es la facultad de ejercer la función con relación a pretensiones determinadas, y con referencia a las partes es tanto el derecho de que sus pretensiones – resistencias sean conocidas por un órgano determinado, como el deber de someterse al mismo. Si un órgano jurisdiccional ha de conocer de determinadas pretensiones, es en virtud de que una norma distribuye el conocimiento de las diversas pretensiones posibles entre los distintos órganos existentes.”

Devis Echandía ⁽¹³⁾, cuando se refiere a la competencia menciona que:

“hace relación a la circunscripción territorial dentro de la cual el Juez puede ejercer su jurisdicción; en principio los diversos procesos de igual naturaleza pueden ser conocidos por todos los jueces que existen en el país, de igual clase y categoría, y por eso para ser distribuidos se tiene que tener en cuenta el lugar del domicilio de las partes, especialmente el del demandado, y a falta de aquel, su residencia (fuero personal) o el lugar de cumplimiento de la obligación contractual (fuero convencional), o el del lugar del objeto material del proceso, o el de ocurrencia del hecho que genera responsabilidad penal o extracontractual, o el del centro de administración de los negocios (fuero real general o especial).”

¹⁰ MONROY GALVEZ, Juan, Introducción al Proceso Civil, Tomo I, Editorial Temis S. A., Santa Fe de Bogotá, 1996.

¹¹ MONTERO AROCA, Juan, Introducción al Proceso Laboral, Cuarta Edición, José María Bosch Editor, pág. 42, Barcelona, 1997.

¹² MONTERO AROCA, Juan, Op. Cit.

¹³ DEVIS ECHANDÍA, Hernando, Teoría General del Proceso, Tomo I Editorial Universidad, Bs. As. 1984.

Entenderemos entonces que la jurisdicción es la potestad que tiene los Jueces, y nadie más que los Jueces, de impartir justicia y aplicar las normas constitucionales y legales al caso concreto. Pero, como este concepto resulta muy amplio, no se puede establecer que un solo Juzgador asuma en todo el territorio de la República esta potestad de impartir Justicia. Por ello, por cuestiones prácticas, entre otras, se establecieron las denominadas competencias, las cuales circunscriben las jurisdicciones a determinados criterios. Es así, como podríamos afirmar que la competencia es una porción de la jurisdicción que los Jueces asumen, de manera predeterminada y preestablecida.

2. El Principio Del Juez Natural.

Un concepto que tiene que ver con el análisis del presente estudio es el relacionado a un principio del debido proceso denominado “*Juez Natural*”, que no es otra cosa que la determinación preestablecida por Ley, con respecto a quién va a ser el Magistrado que conozca de las pretensiones que se demanden. Partimos entonces de un principio: que la competencia tiene que estar predeterminada por Ley, y que es la Ley, y sólo ésta de manera exclusiva y excluyente, la que determinará al Juez competente.

Al respecto, el Tribunal Constitucional ⁽¹⁴⁾ se pronunció sobre este tema en el proceso de Habeas Corpus seguido contra Eduardo Martín Calmell del Solar Díaz, indicando que el derecho a la jurisdicción predeterminada por la ley está expresada en términos dirigidos a evitar que se juzgue a un individuo en base a “órganos jurisdiccionales de excepción” o por “comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. En ese sentido se exige, en primer lugar, que quien juzgue sea un Juez o un órgano que tenga potestad jurisdiccional. Se garantiza, así, la interdicción de ser enjuiciado por un juez excepcional, o por una comisión especial creada ex profesamente para desarrollar funciones jurisdiccionales, o que dicho juzgamiento pueda realizarse por comisión o delegación. De esa manera se impide que cualquiera de los poderes públicos pueda avocarse al conocimiento de un asunto que debe ser ventilado ante el Poder Judicial o ante cualquiera de los órganos jurisdiccionales especializados que la Constitución ha establecido.

En segundo lugar, exige el Supremo Tribunal que la jurisdicción y la competencia del Juez sean determinadas por la Ley. Ello, por un lado, comporta la predeterminación (y no solo la determinación) del órgano judicial y también la de su competencia. Desde esta última perspectiva, la asignación de competencia judicial necesariamente debe haberse establecido con

¹⁴ Derecho fundamental a la jurisdicción predeterminada (o juez natural), Nota publicada en Diálogo con la Jurisprudencia, Tomo 64, enero 2004 respecto del expediente tramitado ante el Tribunal Constitucional N°. 0290-2002-HC/TC-Lima.

anterioridad al inicio del proceso, garantizándose así que nadie pueda ser juzgado por un Juez ex post facto o por un Juez Ad-hoc.

Cabe señalar que la competencia debe determinarse (obviamente la Ley debe hacerlo para salvaguardar el principio del juez natural), encontrando la doctrina cuatro formas de determinar la misma, claro está excluyendo de esta clasificación a los denominados Juzgados Ad-hoc que resultan una excepción a esta determinación. Vemos pues que la competencia se determina por razón de territorio, materia, función y cuantía; deteniéndonos en el presente estudio en la manera cómo se determinará la competencia en razón del territorio en materia laboral.

3. La Competencia Territorial en el Derecho Laboral Peruano y Extranjero.

3.1. La competencia territorial en el Perú:

En el artículo 6º de la NLPT se establece que por razón del territorio y a elección del demandante, es Juez competente el del lugar donde se encuentra:

1. El juez del domicilio principal del demandado; o
2. El último lugar donde se prestaron los servicios;
3. Si el demandado es el trabajador, es competente solo el juez del domicilio del trabajador.
4. En procesos de impugnación de laudos arbitrales derivados de convenios colectivos, el juez donde se expidió el laudo.

Como podemos observar, la legislación permite que cuando el demandante sea el trabajador, éste puede elegir o escoger el Juez competente, encontrando entonces que en materia laboral no existe un solo Juez competente por razón del territorio cuando el demandante es el prestador de servicios; por el contrario, la figura del Juez natural, entendido a veces como una figura inmodificable y estática, puede ser seleccionada por el trabajador demandante. Pero este criterio no sólo ha sido adoptado por la legislación peruana. Revisemos que sucede en otras legislaciones:

3.2. La competencia territorial en España:

Manuel Alonso Olea ⁽¹⁵⁾ indica lo siguiente: “La LPL, artículos 10 y 11, contiene las reglas que fijan la competencia territorial de los JS (art. 10) y de las Salas de lo Social de los TSJ (art. 11); un complejo conjunto de reglas que puede resumirse como sigue:

¹⁵ ALONSO OLEA, Manuel, Derecho Procesal del Trabajo, Décima edición revisada, Civitas Ediciones S. L., pág. 89, Madrid, 1999.

a') Respecto de los Juzgados de lo Social, la regla general atribuye la competencia al Juez del lugar de prestación de los servicios o del domicilio del demandado, a elección del demandante. Si los servicios se prestan en varios lugares, y estos se hayan en 'distintas circunscripciones territoriales', esto es, en las de varios juzgados, puede el trabajador optar 'entre aquel de ellos en el que tenga su domicilio', o 'el del [lugar de celebración] del contrato, si hallándose en él el demandado, pudiera ser citado; o el del domicilio de éste (si los demandados son varios y se opta por el fuero de su domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de ellos)".

Es importante señalar que el autor hace un llamado de pie de página en el que se indica lo siguiente: "Lugar de la prestación de los servicios en un buque, conforme a ET artículo 1.º.5, es el de la provincia donde radique su puerto de base (STS 8 de abril de 1996, Ar. 6565)." Volveremos a este más adelante.

Asimismo, Juan Montero Aroca (16) menciona lo siguiente: "La regla básica es la del art. 10, 1.º: Será Juzgado competente el del lugar de prestación de los servicios o el del domicilio del demandado, a elección del demandante. Se trata, pues, de dos fueros concurrentes y optativos; el actor tiene la posibilidad de elegir discrecionalmente entre uno u otro. Esa regla general se adecua luego a algunos supuestos:

1.º) Si los servicios se prestaran en lugares de distintas circunscripciones territoriales entran en juego varios fueros concurrentes: el del domicilio del trabajador, el del contrato, si hallándose en él el demandado pudiera ser citado, y el del domicilio del demandado, entre los que podrá elegir el trabajador.

2.º) Si son varios los demandados y se optó por el fuero del domicilio, el actor podrá elegir el de cualquiera de los demandados.

3.º) En las demandadas contra Administraciones Públicas al actor puede elegir entre: el lugar de prestación de los servicios o su propio domicilio." (nearillas v subravados nuestros).

3.3. La competencia territorial en Argentina:

El artículo 24º de la Ley de Procedimiento Laboral, Ley 18.345, establece que en las causas entre trabajadores y empleadores, será competente, a elección del demandante, el Juez del lugar de trabajo, el del lugar de celebración del contrato, o el del domicilio del demandado. El que no tuviera domicilio fijo,

¹⁶ MONTERO AROCA, Juan, Op. Cit.

podrá ser demandado en el lugar en que se encuentre o el de su última residencia. En las causas incoadas por las asociaciones profesionales por cobro de aportes, contribuciones o cuotas, será competente el Juez del domicilio del demandado.

Como se puede observar, este artículo de la normatividad procesal argentina, también es optativo, es decir, a elección del demandante. Para Enrique Falcón y Víctor Trionfetti (17) la asignación de la competencia que asigna el artículo 24º resulta ajena a razones jurídicas y tiene sustento exclusivamente en cuestiones de política procesal, dejando a decisión del actor o demandante optar, como Juez competente, entre el del lugar de trabajo, el del lugar de celebración del contrato o el del domicilio del demandado.

Ambos autores remarcan que:

“La doctrina ha criticado la amplitud de esta fórmula por considerar que es el juez del lugar del trabajo el que ofrece mayores ventajas en razón de la proximidad de la prueba. (...) El artículo permite optar al demandante, en causas entre trabajadores y empleadores, entre tres supuestos de atribución de competencia que importan una prórroga limitada de la competencia, aunque sobre la base de elementos objetivos para su determinación.” (1) (Subrayado nuestro).

Como se puede observar, también en la doctrina y legislación extranjeras, es perfectamente posible que el demandante determine el lugar donde quiera demandar, es decir, puede optar entre varias competencias territoriales, dado que la normatividad da al demandante la facultad de elegir.

4. Respecto a la Elección de la Competencia por Parte del Trabajador Demandante.

Uno de los puntos que es conveniente aclarar es el relativo a si es común o usual en el derecho que el demandante pueda elegir por razón del territorio el lugar dónde presentar su demanda. Al respecto, debemos manifestar que una primera regla la da el Artículo 6º del Código Procesal Civil (en adelante CPC) el cual se refiere al principio de legalidad e irrenunciabilidad de la competencia, indicando que la competencia sólo puede ser establecida por la Ley. La competencia civil no puede renunciarse ni modificarse, salvo en aquellos casos expresamente previstos en la Ley o en los convenios internacionales respectivos.

Entonces, debemos partir sobre la base de un principio: que la competencia sólo puede ser establecida por Ley, salvo en casos que expresamente una Ley señale situación distinta. Así, por ejemplo, el propio CPC establece estas

¹⁷ FALCÓN, Enrique, TRIONFETTI, Víctor, Procedimiento Laboral, Segunda Edición actualizada, Abeledo – Perrot, Bs. As., 1998.

opciones que puede tener el accionante al demandar: el artículo 14° del CPC, establece que cuando se demanda a una persona natural, es competente el Juez del lugar de su domicilio, salvo disposición legal en contrario. Si el demandado domicilia en varios lugares puede ser demandado en cualquiera de ellos. Si el demandado carece de domicilio o este es desconocido, es competente el Juez del lugar donde se encuentre o el del domicilio del demandante, a elección de éste último. Si el demandado domicilia en el extranjero, es competente el Juez del lugar del último domicilio que tuvo en el país.

Como se puede observar, existe un abanico de posibilidades para determinar la competencia territorial, pero el artículo mencionado en el párrafo precedente se complementa con el artículo 24° del mismo cuerpo legal, que establece la denominada competencia facultativa: Además del Juez del domicilio del demandado, también es competente, a elección del demandante:

1. El Juez del lugar en que se encuentre el bien o bienes tratándose de pretensiones sobre derechos reales. Igual regla rige en los procesos de retracto, título supletorio, prescripción adquisitiva y rectificación o delimitación de áreas o linderos, expropiación, desalojo e interdictos. Si la demanda versa sobre varios inmuebles situados en diversos lugares será competente el Juez de cualquiera de ellos;
2. El Juez del último domicilio conyugal, tratándose de nulidad del matrimonio, régimen patrimonial del matrimonio, separación de cuerpos, divorcio y patria potestad;
3. El Juez del domicilio del demandante en las pretensiones alimenticias;
4. El Juez del lugar señalado para el cumplimiento de la obligación;
5. El Juez del lugar en donde ocurrió el daño, tratándose de pretensiones indemnizatorias por responsabilidad extracontractual;
6. El Juez del lugar en que se realizó o debió realizarse el hecho generador de la obligación, tratándose de prestaciones derivadas de la gestión de negocios, enriquecimiento indebido, promesa unilateral o pago indebido; y

El Juez del lugar donde se desempeña la administración de bienes comunes o ajenos al tiempo de interponerse las demandas de rendición, de aprobación o de desaprobación de cuentas o informes de gestión.

Tendremos entonces que llegar a una primera conclusión, que la determinación del Juez competente por razón del territorio no es una determinación estática, sino más bien electiva: puede ser seleccionada por el accionante entre algunas posibilidades.

De otro lado, consideramos que la norma procesal acierta en diferenciar al trabajador demandante de la empresa demandante, situación que no estaba contemplada en la Ley 26636. Así al haber consignado que si el demandado es el prestador de servicios, es competente solo el juez del domicilio del trabajador, se ha hecho un gran avance no solo en la determinación de un aspecto que no

estaba desarrollado en la anterior norma procesal, sino que, además, consideramos conveniente la opción legislativa de no dar opción a la empresa demandada de poder elegir en qué domicilio puede demandar, siendo lo más coherente y lógico que sea en el domicilio actual del trabajador.

Finalmente, consideramos también acertado el que se haya contemplado en la norma procesal la Sala competente para tramitar el proceso judicial de impugnación de laudos arbitrales derivados de convenios colectivos, señalando que en dicho caso será competente el juez donde se expidió el laudo.

5. La Prórroga Convencional de la Competencia Territorial en Materia Laboral.

Otro acierto de la NLPT es determinar en qué caso procede la prórroga convencional de la competencia territorial, indicando que en este caso, solo podrá aplicarse si es que es favorable a los intereses del prestador de servicios.

Para analizar este aspecto, citaremos a Juan Morales Godo ⁽¹⁸⁾ quien se pregunta ¿La competencia territorial es de naturaleza absoluta o relativa? ¿Puede el Juzgador - in limine - declarar improcedente una demanda que ha sido interpuesta en su Despacho cuando el domicilio del demandado está ubicado en otro Distrito Judicial?

Estas preguntas son respondidas por el autor en las conclusiones de su estudio, indicando que los criterios para determinar la competencia tienen un carácter absoluto y, por lo tanto, pueden y deben ser observados por el Juzgador *in limine*, con la excepción del criterio territorial, que tiene una naturaleza relativa, prorrogable, esto es, sujeto a la voluntad de las partes.

Lo descrito en el párrafo, en materia laboral debe ser analizada sobre la base del carácter especial de los derechos que están siendo tramitado en un proceso laboral, teniendo como lineamiento el carácter alimentario de la remuneración del trabajador, por lo que resulta atinado que se haya otorgado esta excepción cuando la misma favorezca al prestador de servicios.

De otro lado, si es que la parte emplazada no cuestiona la competencia por razón del territorio al contestar la demanda, entonces se encuentra conforme con la misma, no pudiendo posteriormente cuestionarla, si no la hizo en la etapa postulatoria vía una excepción.

¹⁸ MORALES GODO, Juan, La relatividad de la competencia territorial, en Diálogo con la Jurisprudencia, Tomo 9, setiembre 1998.

Por estas consideraciones y en atención a lo dispuesto por la NLPT, no es posible aceptar una prórroga convencional de la competencia territorial por el simple hecho de que la misma esté establecida en el contrato de trabajo. En este punto, el Magistrado deberá analizar la misma y, de ser el caso, determinar la inaplicación de dicha cláusula fundamentando que la misma no es favorable a los intereses del prestador de servicios.

Asimismo, debemos señalar que la realidad –como siempre- supera lo que se pueda prever en las normas procesales. Imaginemos que en un proceso no existe una sola demandante, sino varias co-demandadas, por ejemplo en caso se demanda a la empresa principal y a las empresas tercerizadoras de servicios intermediadoras. En ese escenario, ¿cuál sería el domicilio en donde se debe demandar? ¿En el domicilio de la empresa principal? ¿En el domicilio de la empresa tercerizadora o intermediadora?

En este supuesto, nos encontramos ante un asunto complejo, pero deben tenerse ciertos parámetros de resolución de este conflicto competencial, como lo son por ejemplo, la empresa que fue su real empleador, la empresa en donde se prestó el servicio y –como indica la norma procesal- verificar si es favorable a los intereses del prestador de servicios.

6. Competencia por Razón de la Cuantía.

A nuestro criterio, la cuantía es un criterio que no soporta un análisis doctrinario, sino que la misma responde a un tema de opción legislativa. En efecto, no responde a criterios efectivos de política jurisdiccional, dado que no hemos tenido acceso a estudios serios en donde se haya determinado el porqué de establecer un monto fijo para que se defina si el proceso lo va a conocer un juez de paz o un juez especializado.

Y, dado que se trata de un tema de opción legislativa, consideramos más bien que, en atención a la creación de juzgados de paz especializados en materia laboral, la cuantía debería ser mucho mayor a las 50 URP que se determinó en la NLPT.

De otro lado, la misma norma estipula que para la determinación de la cuantía sólo deben tomarse en cuenta los montos pretendidos en la demanda y que hayan sido liquidados en ésta, no ingresando al cálculo los intereses, costas, costos o montos que se devenguen con posterioridad a la interposición de la demanda.

7. Competencia por Razón de la Cuantía.

La materia es un criterio fundamental para determinar la competencia de los órganos jurisdiccionales dentro del proceso laboral. Ello dado que la materia no sólo es utilizada para distribuir la competencia entre los distintos órganos que componen la justicia laboral, sino que determina inclusive la aplicación del propio proceso. Así, la materia es utilizada principalmente para conocer cuándo un proceso debe ser tramitado en la vía laboral o en otra vía judicial, como la penal, contencioso administrativa o civil. En este sentido, conviene revisar lo establecido por los artículos 1 y 2 de la NLPT sobre la utilización de la materia como criterio para determinar la competencia:

“Artículo 1.- Competencia por materia de los juzgados de paz letrados laborales: Los juzgados de paz letrados laborales conocen de los siguientes procesos

1. En proceso abreviado laboral, las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar no superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP) originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios.

2. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía no supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP); salvo tratándose de la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, en cuyo caso son competentes con prescindencia de la cuantía.

Como se puede apreciar, la competencia por razón de la materia para los jueces de paz especializados es cerrada, no permitiendo que se incorporen otro tipo de procesos.

Llama la atención, como dijéramos anteriormente, que teniendo una justicia de paz especializada, no se le hayan otorgado competencias como las de verificar algún tipo de despidos o cuestiones que tengan que ver con una cuantía superior. Nos parece que este tema puede ser uno que en el que se esté pensando de manera progresiva en otorgarle mayores competencias a la justicia de paz. Solo así entenderíamos el porqué de la creación de una justicia de paz especializada, la que en el tiempo debe ir asumiendo mayores responsabilidades.

Finalmente, nos parece acertado que los jueces de paz se encarguen de todo proceso no contencioso, lo cual descongestiona a la justicia especializada de primera instancia.

Veamos ahora la competencia por razón de la materia de la justicia de primera instancia o justicia especializada:

“Artículo 2.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo: Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

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

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

- a) El nacimiento, desarrollo y extinción de la prestación personal de servicios; así como a los correspondientes actos jurídicos.*
- b) La responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucradas en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio.*
- c) Los actos de discriminación en el acceso, ejecución y extinción de la relación laboral.*
- d) El cese de los actos de hostilidad del empleador, incluidos los actos de acoso moral y hostigamiento sexual, conforme a la ley de la materia.*
- e) Las enfermedades profesionales y los accidentes de trabajo.*
- f) La impugnación de los reglamentos internos de trabajo.*
- g) Los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución.*
- h) El cumplimiento de obligaciones generadas o contraídas con ocasión de la prestación personal de servicios exigibles a institutos, fondos, cajas u otros.*
- i) El cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de los asegurados o los beneficiarios, exigibles al empleador, a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras.*
- j) El Sistema Privado de Pensiones.*
- k) La nulidad de cosa juzgada fraudulenta laboral; y*
- l) aquellas materias que, a criterio del juez, en función de su especial naturaleza, deban ser ventiladas en el proceso ordinario laboral.*

Conoce las pretensiones referidas al cumplimiento de obligaciones de dar superiores a cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).

2. En proceso abreviado laboral, de la reposición cuando ésta se plantea como pretensión principal única.

3. En proceso abreviado laboral, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical.

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

5. Los procesos con título ejecutivo cuando la cuantía supere las cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal (URP).”

Especial cuidado se ha tenido en que esta larga lista de competencias sea incrementada a juicio del propio magistrado, cuando se trate de causas que a su criterio deban ser tramitadas como proceso ordinario.

Es importante también señalar la antigua discusión, ya superada hoy en día, de que el proceso abreviado puede ser utilizado tanto para tramitar procesos de nulidad de despido, como relativos a despidos fraudulentos o incausados, siempre que se trate de pretensión principal única, dado que anteriormente, un sector de la doctrina consideraba que al ser la norma procesal sirviente de la sustantiva, solo podrían tramitarse procesos de reposición que hayan sido normados en la ley sustantiva. Como dijimos, esta posición se encuentra ya superada, pudiendo tramitarse dentro de éste tipo de proceso cualquier tipo de reposición.

Respecto al tema de las materias otorgadas al juez de primera instancia, debemos señalar que la NLPT ha ordenado algunas competencias que no estaban claramente definidas en la anterior norma procesal, como era el caso de los procesos de indemnización por daños y perjuicios o procesos que tienen que ver con temas relativos a la seguridad social.

Asimismo, debemos manifestar que resulta un contrasentido el otorgarle a los jueces de trabajo la competencia relativa a las acciones contencioso administrativas en materia laboral, lo cual a nuestro criterio debe ser tramitado por una subespecialidad que se encargue de este tipo de pretensiones. Sostenemos ello dado que el juez laboral en la actualidad viene siendo entrenado en los avatares del litigio oral, y al estar desarrollando un proceso netamente escrito, como es el caso del contencioso administrativo, no solo distrae su tiempo en procesos que, como repetimos, deben ser de conocimiento de una subespecialidad, sino que en dicho proceso no se aplican cuestiones relativas al proceso oral laboral.

Veamos ahora lo concerniente a la competencia de las Sala Laborales:

“Artículo 3.- Competencia por materia de las salas laborales superiores: Las salas laborales de las cortes superiores tienen competencia, en primera instancia, en las materias siguientes:

- 1. Proceso de acción popular en materia laboral, a ser tramitado conforme a la ley que regula los procesos constitucionales.*
- 2. Anulación de laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, a ser tramitada conforme a la ley de arbitraje.*
- 3. Impugnación de laudos arbitrales derivados de una negociación colectiva, a ser tramitada conforme al procedimiento establecido en la presente Ley.*

4. *Contienda de competencia promovida entre juzgados de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial.*
5. *Conflictos de autoridad entre los juzgados de trabajo y autoridades administrativas en los casos previstos por la ley.*
6. *Las demás que señale la ley.”*

Como se puede observar, el legislador ha querido dar una lista taxativa de las pretensiones que pueden ser tramitadas en el proceso laboral, precisando los órganos del Poder Judicial que podrán conocer cada una de ellas. Sin embargo, una lectura cuidadosa de la lista nos lleva a afirmar que en el caso de los jueces especializados y la Salas Laborales ésta no tiene un carácter cerrado.

Cabe entonces preguntarse cuáles son aquellas otras pretensiones que no siendo competencia de los Juzgados de Paz Letrados pueden ser vistas por los tanto por los Juzgados Especializados como las Salas Laborales. La respuesta la podemos encontrar en la cuarta disposición complementaria de la NLPT, norma que establece:

“CUARTA.- Las tercerías de propiedad o de derecho preferente de pago, así como la pretensión de cobro de honorarios de los abogados, se interponen ante el juez de la causa principal y se tramitan conforme a las normas del proceso abreviado laboral.”

8. Competencia por Razón de la Función.

Finalmente, al desarrollar el tema de la asignación de competencias por razón de la función, el cual está consignado en el artículo 4 de la NLPT:

“Artículo 4.- Competencia por función:

4.1 La Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República es competente para conocer de los siguientes recursos:

- a) Del recurso de casación;*
- b) del recurso de apelación de las resoluciones pronunciadas por las salas laborales en primera instancia; y*
- c) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.*

4.2 Las salas laborales de las cortes superiores son competentes para conocer de los siguientes recursos:

*a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados laborales; y
b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.*

4.3 Los juzgados especializados de trabajo son competentes para conocer de los siguientes recursos:

*a) Del recurso de apelación contra las resoluciones expedidas por los juzgados de paz letrados en materia laboral; y
b) del recurso de queja por denegatoria del recurso de apelación o por haber sido concedido en efecto distinto al establecido en la ley.”*

En primer lugar, debemos señalar que esta distribución funcional de la competencia permite hacer efectivo el principio de la pluralidad de instancias recogido por el Artículo 139º de la Constitución Política de 1993.

De otro lado, debemos señalar que del texto citado, resulta claro que la NLPT ha acogido al delimitar las competencias por razón de la función la noción establecida en la doctrina alrededor de este tema, por medio de la cual se establecen competencias funcionales, sobre la base de la presencia de distintas etapas al interior del proceso, por lo que resulta de importancia que éstas sean conocidas por distintos órganos de acuerdo con la estructura jerarquizada con la que cuenta el Poder Judicial.

Finalmente, debemos señalar que la NLPT también trae un desarrollo detallado de la forma cómo proceder en caso de conflictos de competencia en su artículo 7:

“Artículo 7.- Regulación en caso de incompetencia:

7.1 El demandado puede cuestionar la competencia del juez por razón de la materia, cuantía, grado y territorio mediante excepción. Sin perjuicio de ello el juez, en cualquier estado y grado del proceso, declara, de oficio, la nulidad de lo actuado y la remisión al órgano jurisdiccional competente si determina su incompetencia por razón de materia, cuantía, grado, función o territorio no prorrogado.

7.2 Tratándose del cuestionamiento de la competencia del juez por razón de territorio, el demandado puede optar, excluyentemente, por oponer la incompetencia como excepción o como contienda. La competencia de los jueces de paz letrados sólo se cuestiona mediante excepción.

7.3 La contienda de competencia entre jueces de trabajo y entre éstos y otros juzgados de distinta especialidad del mismo distrito judicial la dirime la sala laboral de la corte superior correspondiente. Tratándose de juzgados de diferentes distritos judiciales, la dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.”

Respecto al tema de la incompetencia, debemos señalar que en doctrina se ha tratado esta institución de la siguiente forma:

8.1. Conflicto de competencia positivo.

En el CPC, de aplicación supletoria al Proceso Laboral, se establece el trámite de la inhibitoria, lo que va dar lugar al llamado conflicto de competencia positivo. El demandado puede acudir ante el Juez que considera competente para conocer de la demanda solicitando que promueva la inhibitoria del Juez que conoce del proceso, dentro del plazo de 5 días de emplazado con la demanda, ofreciendo los medios probatorios pertinentes. El juez puede rechazar de plano el pedido si se ha formulado extemporáneamente o cuando es manifiestamente improcedente o temeraria.

A su vez, el demandado, puede acudir al juez que considera competente para conocer la demanda pidiendo oficiar al juez que está conociendo del asunto se inhíba, quien si se considera competente, oficiará al Juez que conoce del proceso solicitándole que se inhíba y le remita el expediente.

El juez que conoce de la demanda, una vez recibido el oficio indicado anteriormente, comunicará al demandante de la interposición de la inhibitoria y dispondrá la suspensión del proceso. El demandante puede contradecir la inhibitoria, debiendo en este caso dicho magistrado resolver la misma. Si se inhíbe, deberá remitir el proceso al juez solicitante para que asuma el conocimiento del mismo. Si el Juez que recibe el oficio por el que se promueve la inhibición se considera competente, remitirá todo lo actuado, inclusive el principal, al organismo superior que deba dirimir la competencia, comunicando al Juez solicitante.

El superior jerárquico, dirimirá la competencia, ordenando la remisión del expediente al Juez que considere competente, con conocimiento al otro juez.

Una vez el Juez declarado competente sea notificado con la resolución del superior, el proceso continuará su trámite volviendo a computarse los plazos para el trámite correspondiente, según la clase de proceso de que se trate. Los conflictos de competencia positivos en materia laboral son resueltos si ellos se producen entre Jueces laborales del mismo Distrito Judicial por la sala Civil de la Corte Superior correspondiente. En los demás casos los dirime la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

No puede darse el caso de un conflicto de competencia entre órganos jurisdiccionales de diferente nivel jerárquico. En todo caso, el órgano superior fijará la competencia.

8.2. Conflicto de competencia negativo.

Puede darse el caso que dos jueces se declaren incompetentes sobre un determinado proceso. En este caso, se produce lo que se llama el conflicto de competencia negativo. En tal supuesto corresponden observar lo siguiente:

Si es un conflicto por la materia, se remitirá el proceso al órgano jurisdiccional superior de la especialidad laboral. Si los órganos jurisdiccionales son de distintos Distritos Judiciales, se remitirá el expediente a la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema.

Si es un conflicto por razón de territorio se remitirá el proceso a la Sala correspondiente de la Corte Superior o de la Corte Suprema, según corresponda.

Si es un conflicto por la cuantía se remitirá el proceso a la sala de la Corte Superior correspondiente.

El superior jerárquico dirimirá el conflicto de competencia ordenando la remisión del expediente al Juez que considere competente, con conocimiento del otro Juez.

En consecuencia, vemos, pues, que la competencia puede ser cuestionada cuando el demandado considera que el juez ante el que se interpuso la demanda es incompetente, pudiendo cuestionar su competencia recurriendo para tal efecto al medio de defensa de la excepción o a la inhibitoria.

9. Aspectos no Regulados en la NLPT.

En este punto, plantearemos algunos supuestos en los que se discute la competencia.

a) Temas relativo a la carga impositiva tributaria.

Siempre existe en la doctrina nacional la discusión referida a la competencia de los jueces laborales de conocer casos relacionados a las retenciones del empleador de los tributos establecidos en la legislación.

Así, en caso se otorgue una suma de dinero, ¿el magistrado deberá verificar o hacer el cálculo de los impuestos que deben quedar retenidos por impuestos? Lo propio con el tema del pago a EsSalud, que es de cargo del empleador.

b) Demandas contra legación diplomática.

Uno de las facultades otorgadas a los jueces es la facultad coercitiva, esto es, la posibilidad de hacer cumplir las decisiones judiciales utilizando el uso de la fuerza en caso sea necesaria.

Así, en el mejor de los casos puede lograrse una sentencia, pero la misma no podrá ejecutarse en aplicación de la Convención de Ginebra, en caso la delegación diplomática invoque la misma. En este caso, las sentencias que se emitan en mérito a un proceso judicial no podrán ser ejecutadas.

c) Procesos de amparo.

La NLPT no incluyó dentro de la competencia de los juzgados de trabajo, conocer procesos de amparo sobre materia de trabajo, manteniendo dicha competencia fuera del ámbito del orden laboral, otorgándose la misma al fuero constitucional.

Mucho se ha hablado de la competencia que deberían asumir los jueces de trabajo en procesos de amparo dada la especialización en la materia. El doctor ELÍAS MANTERO nos hace una referencia al respecto: *"Teniéndose en cuenta que la justicia constitucional termina en muchos casos en lo que tradicionalmente es la segunda instancia ya que la interposición del medio impugnativo conocido como Recurso Extraordinario solamente es atributo del demandante cuando ha obtenido una resolución desfavorable, hay quienes consideran que los jueces especializados de trabajo son los que están mejor capacitados para dirimir esta clase de acciones y que esto tendría un resultado beneficioso para evitar los criterios jurisprudenciales contradictorios. Abona a favor de esta tesis el hecho que el legislador le hubiese conferido a las Salas de Trabajo la competencia para conocer de la Acción Popular en materia laboral, omitiendo sin embargo otras aplicables como podrían ser las de Amparo, Hábeas Data y eventualmente las de cumplimiento"* ¹⁹

Pese a ello, la política jurisdiccional ha optado por entregar esta materia a la justicia constitucional, lo cual seguramente va a ser objeto de debate en los próximos años.

¹⁹ Elías Mantero, Fernando. "Bases para la modificación de la ley procesal del trabajo". Actualidad Laboral, junio 2002, pg. 7.



RESUMEN DE LA UNIDAD II

- La jurisdicción es este enorme pastel el cual se divide en porciones, a las que se les denomina competencias, en donde los Jueces y Tribunales ejercen sus facultades de impartir justicia a fin de resolver los conflictos de intereses que se presenten y lograr la tan ansiada paz social.
- Las normas procesales son las encargadas de efectuar esta división de las porciones del pastel, y el Juez o Tribunal al que le corresponda cada una de estas porciones será el juez natural que deberá resolver las controversias traídas a su conocimiento.
- Pese a que parece ser un aspecto del proceso en el que no se presentan dificultades, lo cierto es que existen conflictos de competencia que generan complicaciones en la judicatura laboral, por lo que deberán tenerse presente al momento de resolver este tipo de conflictos competenciales, los lineamientos que la norma procesal trae consigo y los criterios que los Tribunales viene aplicado para resolver este tipo de situaciones



AUTOEVALUACIÓN

1. ¿Por qué la doctrina hace especial énfasis en que las normas procesales son las únicas que pueden determinar al juez natural?

2. ¿Se podría decir que la competencia es entendida como una generalidad y que la jurisdicción es los específico?

3. ¿Qué sucede cuando dos juzgados se consideran incompetentes para resolver una materia?

4. ¿Qué sucede cuando dos juzgados se consideran competentes para resolver una materia?



LECTURAS

Lecturas Obligatorias:

- 1) ADOLFO CIUDAD - Estudios sobre la nueva ley procesal del trabajo.
- 2) PRORI POSADA – Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo.
- 3) ALONSO OLEA – Derecho procesal del trabajo.
- 4) MONTOYA MELGAR – Curso de Procedimiento Laboral.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASOS SUGERIDOS

- Caso 1: Marino Mercante.
- Caso 2: Discusión.

(Disponible en el anexo de casos)