

Retos, facultades y limitaciones en la tarea de la interpretación judicial en el proceso laboral

Karla Evelyn Zuta Palacios

Benites, Forno & Ugaz Abogados (abogada asociada).

Contacto: kzuta@bfu.pe

SUMARIO

I. ¿Qué es la interpretación?. II. ¿Cuándo es necesario realizar interpretación jurídica? III. ¿Cuáles son los principales retos de la interpretación judicial? IV. Casos específicos que generan confusión de lenguaje y requieren de interpretación. V. La interpretación en los conflictos judiciales y sus matices en el derecho laboral. VI. La interpretación y los principios propios del conflicto jurídico laboral en el Perú. 6.1. La regulación contenida en la Ley N° 26636 y en la Ley N° 29497. 6.2. Reglas y principios que rigen a la interpretación en el conflicto laboral. VII. Herramientas y el rol de las partes y de los jueces en la actividad de interpretación judicial en el conflicto laboral. VIII. Rol de los plenos jurisdiccionales en la actividad de interpretación judicial. IX. Reflexiones finales y conclusiones. X. Bibliografía.

I. ¿QUÉ ES LA INTERPRETACIÓN?

Ante la pregunta de qué es la interpretación en sentido extenso, la Real Academia Española de la Lengua nos proporciona una definición léxica que será el punto de partida para el presente análisis: “Explicar o declarar el sentido de una cosa y, principalmente, el de textos faltos de claridad”.

Decimos que es sólo un punto de partida, pues hay, por otra parte, quienes afirman que la interpretación consiste en la atribución de significado a un enunciado¹.

El enunciado debe ser entendido como el producto de la actividad del legislador. Sobre él opera el lector, por ejemplo, el juez, y lo interpreta. El enunciado promulgado debe gobernar al enunciado interpretado; de lo contrario se perderá el imperio de la ley.²

Isabel Lifante Vidal nos habla sobre dos clases de interpretación de enunciados y menciona a la interpretación como actividad noética o intuitiva y a la interpretación como actividad dianoética, que es aquella que se realiza cuando se requiere de un pensamiento discursivo o argumentación³. Este segundo tipo de interpretación sería necesario cuando existen dudas sobre un significado que deben ser superadas.

La teoría de la interpretación jurídica es amplia y parte por esgrimir si es que ésta implica la interpretación de la ley o la interpretación del derecho, o ambas. Para el tema que trataremos en forma concreta, nos enfocaremos en la interpretación de la ley.

Bajo este contexto encontramos dos matices: la interpretación que realizan los operadores de justicia y la que es realizada por la doctrina o la dogmática jurídica. Nos concentraremos esta vez en la primera de ellas, la cual es también conocida como interpretación “en concreto”, pues está orientada a hechos, a un problema particular que requiere de solución por parte de un administrador de justicia.

Ricardo Guastini postula que por “interpretación” debe entenderse no cualquier atribución de significado al texto interpretado, sino una atribución de significado que caiga dentro del marco —que puede incluso ser muy amplio—de significados admisibles.⁴ Por tanto, no cualquier decisión sobre el significado puede ser entendida como interpretación, pues si cae fuera del marco de los significados admisibles ya no estaremos frente a una interpretación, sino ante la creación de una norma nueva. Este sería, entonces un primer límite conceptual de la interpretación.

¹ Viola, Francesco. Citado por Manuel Atienza en “Hermenéutica y filosofía analítica en la interpretación del derecho”. Este trabajo ha sido publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Palestra Editores. Lima 2010, p. 85.

² Laporta, Francisco. “Interpretación de la ley”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit, p. 191.

³ Lifante, Isabel. “Un mapa de problemas sobre interpretación jurídica”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit, p. 40.

⁴ Guastini, Riccardo. “Fundamentos de una teoría escéptica de la interpretación”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit, p. 168.

II. ¿CUÁNDO ES NECESARIO REALIZAR INTERPRETACIÓN JURÍDICA?

La doctrina especializada nos señala que surge la necesidad de interpretar en el momento en que se produce una duda. Sin embargo, determinar cuándo estamos frente a una situación de “duda” o “no clara” también requiere de un ejercicio especial. A continuación, reseñaremos en forma muy concreta algunas posiciones sobre cuándo y qué se debe interpretar y, paulatinamente, empezaremos a contrastar distintas teorías y posiciones, con su impacto en el proceso laboral.

Como hemos advertido, existen diversas teorías que procuran explicar cuál es la actividad que constituye la interpretación; es decir, en qué consiste y a qué está dirigida. Así, sin ánimo de iniciar una disyuntiva filosófica, trataremos de reseñar las principales posiciones que buscan determinar la actividad interpretadora del operador de derecho.

Las teorías antes mencionadas van desde aquellas que señalan que la interpretación se reduce a descubrir el significado objetivo de la norma, calificando a los jueces sólo como aplicadores del derecho, sin mayor espacio para la discrecionalidad. Esta teoría, denominada *cognitiva*, limita el uso de los métodos de interpretación a los formales y deja de lado los casos concretos que pueden generar la dificultad en la aplicación de una norma. Claramente, esta teoría excluiría a los principios especiales que regulan al derecho laboral y procesal laboral, los cuales requieren de un análisis dogmático y casuístico previo a su aplicación.

Por su parte, la *teoría no cognitiva* sugiere que el intérprete puede escoger el significado del texto, independientemente de si su redacción es clara o no, pues cualquier texto puede ser entendido de formas diversas. Esta teoría, más allá de los métodos clásicos de interpretación, ahonda en aquellos dirigidos a ensalzar el contexto social, axiológico, entre otros. Al respecto, Elmer Arce precisa que bajo esta teoría, el juez tiene un margen de discrecionalidad que no puede exceder al texto o material jurídico producido por el legislador y que este será el límite objetivo para el intérprete⁵. En la práctica del derecho procesal del trabajo, dado su impacto social, ejercer la interpretación bajo esta estricta premisa, genera el riesgo de emitir decisiones que vayan incluso más allá de los principios especiales del derecho laboral.

Frente a los dos extremos señalados, encontramos a la *teoría intermedia*, la cual repara en que existen dos situaciones a tener en cuenta: *i*) la dificultad para enmarcar un caso concreto en una norma jurídica que, por sí misma o en otras circunstancias, es de fácil aplicación y *ii*) la dificultad para resolver casos simples o complejos, ante una norma de difícil lectura.

Esta teoría pone en relieve la necesidad de empezar por verificar la claridad de la norma, del texto en sí, para luego de ello, estar en la posición válida de analizar si el caso concreto resulta aplicable o no a dicho texto normativo. Para este ejercicio debe recurrirse tanto a los métodos clásicos de interpretación (en una primera

⁵ Arce, Elmer. “Teoría del derecho”. Fondo Editorial PUCP. Lima 2015, p. 174.

etapa), como a los especiales, que, en nuestro caso, se encontrarán regidos por los principios del derecho del trabajo. Así, para la correcta interpretación según esta teoría, luego de tener claro el significado del texto normativo, debe analizarse el contexto de su aplicación y el impacto de la decisión. Es decir, para sostener la interpretación se recurrirá a argumentos jurídicos y no jurídicos.

Sin embargo, este ejercicio, por ser el más completo, es también el más complejo, pues, en el caso concreto de un juicio laboral, el juez no sólo agota el ejercicio de interpretar con el hecho de entender qué dice la norma, sino que debe decidir si la norma es aplicable o no y para ello se encontrará frente a situaciones incluso más exigentes en las que tenga que dirimir entre dos normas, o cuando concluya que no existe norma que regule los hechos controvertidos.

Elmer Arce, citado a McCormick, nos señala que estos últimos son calificados como los “casos difíciles”, y que pasan por la necesidad de abordar dos temas puntuales: *i*) probar la existencia de un hecho para ver si se incluye o no en la norma y *ii*) calificar un caso concreto para definir si se circunscribe o no a la norma⁶.

III. ¿CUÁLES SON LOS PRINCIPALES RETOS DE LA INTERPRETACIÓN JUDICIAL?

Como detallaremos más adelante, resulta particularmente difícil determinar un criterio o regla general de interpretación. Se trata de un debate de larga data que aún no ha hallado un acuerdo. Sin embargo, Laporta⁷ ha logrado consolidar cuáles son los aspectos que generan los elementales desacuerdos en la tarea de interpretar. Estos serían: *i*) desajuste entre las expresiones del texto y las convenciones de significado de la sociedad (problema semántico), *ii*) el significado de una expresión depende de su relación con otras expresiones del mismo lenguaje (contexto normativo) y, *iii*) conocimiento y especialización del lenguaje.

Como observamos, el intérprete del Derecho tiene la misión de recuperar significados mediante argumentos de compleja reconstrucción y sistematización de normas jurídicas. Esto exige que su rol (de intérprete) deba ser desarrollado sobre la base de una formación técnica y profesional especializada. Esto, sin perjuicio de que su criterio pueda ser discutible, evitará que su interpretación sea cuestionada como arbitraria.

IV. CASOS ESPECÍFICOS QUE GENERAN CONFUSIÓN DE LENGUAJE Y REQUIEREN DE INTERPRETACIÓN

Hasta el momento hemos enmarcado el contexto en el que se genera la necesidad-facultad del juez, para interpretar. Sin embargo, es importante tener cierta

⁶ Idem, p. 179.

⁷ Laporta, Francisco. “Interpretación de la ley”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit. Pág 201

claridad respecto a esta circunstancia específica. Surge entonces la interrogante relativa a cuándo hay duda y, por tanto cuándo se justifica el ejercicio de la facultad de interpretación. Esto, a la vez, nos acercará a los límites de dicha potestad.

A fin de responder a esta inquietud, se han clasificado dos situaciones amplias, pero orientadoras. Así, la duda surgirá frente a dos supuestos que generan confusión de lenguaje:

A) Ambigüedad.- Esta problemática deriva de problemas sintácticos. Es decir, dependen del orden de las palabras del texto, de cómo éstas se hallan conectadas o del estricto significado de las mismas. En general, se producen por una deficiente construcción gramatical del enunciado jurídico. En estos casos, ante la posibilidad de diversos significados, el operador debe elegir uno, justificando adecuadamente su decisión, la cual no puede limitarse a la sola aplicación del método gramatical.

Un claro y conocido ejemplo sobre una norma que requiere de interpretación por ambigüedad es el contenido del artículo 36° del D.S. 003-97-TR, que contiene a la Ley de Competitividad y Productividad Laboral (LCPL), el cual señala lo siguiente:

Artículo 36°.- “El plazo para accionar judicialmente en los casos de nulidad de despido, despido arbitrario y hostilidad caduca a los treinta días naturales de producido el hecho. La caducidad de la acción no perjudica el derecho del trabajador de demandar dentro del periodo prescriptorio el pago de otras sumas líquidas que le adeude el empleador. Estos plazos no se encuentran sujetos a interrupción o pacto que los enerve; una vez transcurridos impiden el ejercicio del derecho. La única excepción está constituida por la imposibilidad material de accionar ante un Tribunal Peruano por encontrarse el trabajador fuera del territorio nacional e impedido de ingresar a él, o por falta de funcionamiento del Poder Judicial. El plazo se suspende mientras dure el impedimento.”

El aspecto relacionado a la caducidad regulada en este artículo ha sido ampliamente debatido, pues, como observamos, el primer párrafo nos habla de un plazo contado en días hábiles, mientras las últimas líneas mencionan a la falta de funcionamiento del Poder Judicial.

Esta discusión ha llegado a ser objeto de plenos jurisdiccionales con el fin de definir una posición sobre cuál debe ser la lectura de esta norma⁸. Sobre

⁸ Al respecto, el Pleno ha manifestado su posición, señalando que el controvertido dicho artículo agrega que el plazo establecido encuentra excepción (se suspende) cuando el trabajador está fuera del territorio nacional e impedido a ingresar en él, y ante la falta de funcionamiento del Poder Judicial. En dicha suspensión, se ha comprendido a los días en que no hay despacho judicial, de conformidad con la Ley Orgánica del Poder Judicial, determinándose que son los 30 días para demandar son hábiles.

la particular e importante participación de los plenos jurisdiccionales en el rol interpretativo de los jueces, haremos un comentario aparte.

Se evidencia pues, un caso claro de necesidad de interpretación ante una norma cuya lectura gramatical impide un entendimiento claro sobre su aplicación, por lo que resulta necesaria la intervención del juez.

B) Vaguedad.- En este caso, los conceptos jurídicos no están correctamente determinados y se les podrá atribuir un significado u otro, el cual dependerá de una serie de hechos y atribuciones de índole técnico.

Tomamos ahora como ejemplo al artículo 25° inciso f) de la LCPL, el cual señala lo siguiente:

Artículo 25°.- 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. Son faltas graves:

(...)

f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente

Como podemos apreciar, estamos frente a una norma que tipifica una causal clara de falta grave y, por tanto, de extinción del vínculo laboral. Sin embargo, más allá de su semántica, en cuanto sea necesario analizar la norma a la luz de un hecho concreto, será necesario determinar una serie de premisas: ¿Qué es grave indisciplina? ¿Qué es injuria? ¿Cuándo el hecho deriva directamente de la relación laboral?

A diferencia de otras faltas tipificadas en el mismo artículo (como por ejemplo, el abandono o la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo), este supuesto requiere de un análisis mucho más complejo que permita determinar cuándo los hechos pueden ser o no atribuidos a este supuesto de falta grave. Por lo tanto, estaremos ante un “caso difícil”.

Bajo estos presupuestos, vamos corroborando lo que dice Laporta, quien afirma que la interpretación no es sólo una traducción, sino que requiere de suficientes argumentos y razones. Un enunciado interpretativo es aquel que afirma que el significado de un término o una oración es uno determinado y no puede ser arbitrario ni constitutivo.⁹ Debe ser justificado.

⁹ Op. cit, p. 201

En esta línea, Twining, a manera de resumen, nos indica que las siguientes actividades forman parte de la tarea interpretativa¹⁰:

- Definir la existencia de condiciones que generan una duda interpretativa
- Determinar un rango de interpretaciones admisibles.
- Construir argumentos en favor o en contra de cada una de las candidatas.

A propósito de la construcción de argumentos, como sabemos, existen distintas clases de ellos que pueden ser divididos en tres grandes grupos:

- a) Argumentos lingüísticos.-** Referidos al significado ordinario o técnico del enunciado. Están vinculados al método literal. Estos argumentos se presentan para los casos “fáciles” o de lectura sencilla.
- b) Argumentos sistémicos.-** Buscan armonizar todo el texto de la norma a interpretar (interpretación sistemática). Se enfocan en el llamado “contexto”.
- c) Argumentos teleológicos.-** Están orientados a buscar la finalidad de la norma, más allá de su redacción. Estos argumentos, si se actúan en forma independiente, coligen la teoría no cognitiva de la interpretación, antes explicada.

Aun cuando existen diversas posiciones sobre el orden y jerarquía de los métodos que sirven para argumentar la interpretación, todas ellas coinciden en que esta actividad debe realizarse teniendo en cuenta tres criterios esenciales: *i)* los jueces deben actuar como instituciones y no como personas, *ii)* procurar disminuir la probabilidad de contradicciones con órganos de rango igual o superior y, por tanto, *iii)* velar por la predictibilidad de las decisiones.

V. LA INTERPRETACIÓN EN LOS CONFLICTOS JUDICIALES Y SUS MATICES EN EL DERECHO LABORAL

Robert Alexy manifiesta que las decisiones que ponen fin a una disputa jurídica, en muchos casos, no se siguen lógicamente de las formulaciones de las normas y ello se debe, principalmente, a cuatro razones:

- La vaguedad del lenguaje jurídico, que ha sido tratada líneas arriba.
- La posibilidad de conflictos de norma, la cual encuentra soluciones especiales en el derecho del trabajo.
- Posibles casos que necesiten una regulación jurídica, pero que quizá carezcan de una norma ya vigente. Este supuesto también ha sido previsto en el derecho laboral.

¹⁰ Twining, William y otro. “How to do things with words. A primer of interpretation” Weindenfeld and Nicolson. Londres. 1982, p. 233

- La posibilidad de decidir incluso contra el tenor literal de una norma en casos especiales¹¹.

En este contexto estamos ante un problema de especial fundamentación de las decisiones, y frente a esta tarea se cuenta con los cánones de la interpretación, los mismos que, tal como hemos adelantado, se hallan en diversos métodos basados en elementos que han sido clasificados de diversas formas por los expertos. A modo de ejemplo, está la clasificación en métodos como el gramatical, lógico, histórico y sistemático, propuesta por Savigny; y la clasificación en criterios, propuesta por Larenz, tales como el sentido literal, el significado según el contexto, las intenciones, metas e ideas normativas del legislador histórico o del teleológico.

Sin embargo, también Alexi¹², nos señala que el problema mayor para determinar las reglas de interpretación en los conflictos judiciales no se encuentra en la clasificación de métodos, sino en dos elementos: *i*) establecimiento de la ordenación jerárquica de los cánones y *ii*) la indeterminación, consistente en la posibilidad de dos resultados contrapuestos si dos intérpretes tienen diferentes concepciones sobre el objetivo de la norma en cuestión.

Esto significa que sólo se podría deducir válidamente a partir de normas propuestas; sin embargo, esta opción implicaría dejar de lado el contenido valorativo de la decisión, tan vital en el derecho del trabajo. Frente a ello, surge una segunda propuesta, la cual está basada en la interpretación hecha a partir de principios; pero éstos no pueden regir por sí mismos, pues de ser así, pueden incurrir también en contradicciones u oposiciones. En tal sentido, esta opción tampoco sería la más óptima por sí misma.

Es en este momento en el que se requiere de la actuación muy especial de los órganos jurisdiccionales, los cuales, ante una situación dudosa, más allá de la sola respuesta sintáctica a las normas, tendrán una facultad que, de acuerdo a la doctrina, puede ser considerada como “colegisladora”. Así, podrá determinar cómo y en qué medida realizar una valoración, cómo actuarla y cómo fundamentarla. De esta forma empieza a construirse la jurisprudencia.

Durante este proceso, el intérprete debe tener en cuenta dos cuestiones sumamente importantes:

- Sus decisiones van a afectar a personas, y
- Su justificación de la delimitación de intereses va a generar un cuestionamiento moral.

Como observamos, la tarea de la interpretación judicial no es sencilla, pues el impacto de la misma requiere de un sólido método de argumentación que una a lo técnico con lo valorativo y también con lo empírico y lo casuístico.

¹¹ Alexy, Robert. “Teoría de la argumentación jurídica”. Palestra Editores. Lima 2016, p. 28

¹² Idem, p. 30-31

Así, el discurso jurídico, la decisión, la sentencia que emane de la interpretación contará con condiciones delimitadoras que permitan conservar el carácter de la norma.

En este marco, luego de haber superado la primera etapa planteada por Twining, consolidamos algunas propuestas que se sugieren ya en el campo del conflicto judicial. Éstas están dirigidas a realizar una adecuada justificación de la interpretación que realice el Juez, quien debe tener en cuenta algunos pasos previos a su decisión, tales como:

- a) Identificar todos los puntos de vista posibles (premisas) que deban tenerse en cuenta.
- b) Proponer enunciados verosímiles y probables respecto a dichos puntos de vista, y
- c) Plantear teorías sobre el uso de estas premisas (respecto a la norma).

Como apreciamos, si bien se sugiere un orden de argumentos que sustentarían la interpretación realizada por el operador de justicia, aún quedan discusiones dirigidas a cuestionar si las teorías a plantear deben partir de un orden metodológico determinado o no. Nótese que, en buena cuenta, ya empezamos a abordar en toda su expresión al deber de motivación de las resoluciones judiciales contenido en artículo 139° inciso 5) de la Constitución del Estado.

En efecto, muchas teorías pueden ser debatidas, sin embargo, en el presente trabajo intentaremos identificar y describir cuáles son las herramientas específicas con las que cuenta el juez laboral para poder otorgar una respuesta satisfactoria a las partes, respetando el marco de la norma sustantiva y adjetiva.

VI. LA INTERPRETACIÓN Y LOS PRINCIPIOS PROPIOS DEL CONFLICTO JURÍDICO LABORAL EN EL PERÚ

Como sabemos, en nuestro país se inició una reforma procesal en el año 2010, la cual estaba dirigida a cambiar drásticamente los juicios laborales, a través del protagonismo de principios como el de intermediación, oralidad y concentración.

Sin embargo, a la fecha, la Ley N° 29497 —Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT) aún no ha sido implementada en todo el territorio nacional por lo que su antecesora, la Ley N° 26636 (LPT) materia también del tema que nos ocupa en esta oportunidad.

6.1. La regulación contenida en la Ley N° 26636 y en la Ley N° 29497

El artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 26636 (LPT), promulgada en el año 1996, señala expresamente:

Artículo II.- El Juez, en caso de duda insalvable sobre los diversos sentidos de una norma o cuando existan varias normas aplicables a un caso concreto, deberá interpretar o aplicar la norma que favorezca al trabajador.

Por su parte, la Ley N° 29497 (NLPT) del año 2009, dispone, en el artículo IV de su Título Preliminar:

Artículo IV.- Interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.

Los jueces laborales, bajo responsabilidad, imparten justicia con arreglo a la Constitución Política del Perú, los tratados internacionales de derechos humanos y la ley. Interpretan y aplican toda norma jurídica, incluyendo los convenios colectivos, según los principios y preceptos constitucionales, así como los precedentes vinculantes del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Como podemos observar, la norma más actual resulta ser más amplia, sin embargo, elimina el mandato expreso de interpretación de acuerdo a la norma más favorable al trabajador. Entendemos que esta decisión no estaría vinculada a sugerir una interpretación distinta sino que, al considerar la necesaria observancia de una serie de normas, incluyendo a los Tratados Internacionales, ha cuidado de que la interpretación judicial se realice teniendo siempre en cuenta el carácter social del Derecho del Trabajo.

Lo antes dicho se desprende del contenido del artículo III del Título Preliminar de la NLPT, el cual señala de manera clara que, es fundamento del proceso laboral que los jueces deban evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso. Agrega que para este efecto deben procurar alcanzar la igualdad real de las partes, privilegiar el fondo sobre la forma, interpretar los requisitos y presupuestos procesales en sentido favorable a la continuidad del proceso, observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Añade que estos deberes se acentúan frente a la madre gestante, el menor de edad y la persona con discapacidad.

El artículo reseñado, junto al contenido de la ley en comento, nos permiten determinar con certeza que las reglas de interpretación a favor del trabajador, como parte débil del proceso, se mantienen dispuestas e, incluso, reforzadas por el contenido general de la norma¹³.

Aquí, entonces, encontramos una primera y gran delimitación de la facultad interpretativa del juez, en el proceso laboral, pues está llamado a garantizar la igualdad real de las partes. Por tanto, los Títulos Preliminares de ambas normas procesales nos proporcionan una primera lectura de tendencia valorativa en la interpretación. Se cumple aquí lo que nos dicen Atienza, quien manifiesta que en la interpretación jurídica existe un elemento de autoridad y otro al que cabría llamar valorativo”.¹⁴

¹³ La consagración de estos principios ha sido claramente expuesta en la Casación N° 7353-2013-Cusco, emitida el 15 de noviembre de 2013, por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia.

¹⁴ Atienza, Manuel. “Hermenéutica y filosofía analítica en la interpretación del derecho”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit, p. 88.

Sin embargo, las normas no se agotan ahí, pues, como analizaremos infra, éstas también proporcionan al juez (y a las partes), una serie de herramientas técnicas que permitirán un grado de rigurosidad y garantía legal al contenido de las decisiones.

Al respecto, Omar Toledo nos señala en forma clara que, en efecto, en el proceso laboral 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 proceso¹⁵. Este rol inquisitivo le permite realizar una interpretación, si bien controlada, pero acorde a los principios del proceso laboral antes referidos.

6.2. Reglas y principios que rigen a la interpretación en el conflicto laboral

Hemos mencionado antes que, de acuerdo a la teoría intermedia de la interpretación, primero debe superarse el aspecto puramente textual o sintáctico de la norma. Observemos ahora algunos aspectos propios de esta etapa de la labor interpretativa en derecho del trabajo, sus reglas de aplicación y también sus limitaciones.

En este contexto, puede darse la situación de que el significado de las palabras utilizadas por la norma arroje diversos sentidos. Javier Neves¹⁶ señala que, de ocurrir ello, debe aplicarse el principio *in dubio pro operario*, cuidando que no se configure una manifiesta incompatibilidad entre el favorecimiento al trabajador y los otros elementos interpretativos aportados por la teoría general del derecho, especialmente con la finalidad de la norma.

Como podemos observar, esta práctica va más allá de la teoría cognitiva de la interpretación, pues se trasciende al solo texto de la norma al verificarse el impacto de la misma dentro de la relación de trabajo en tanto hay una parte débil y una parte fuerte; pero a la misma vez, se procura que la interpretación no desnaturalice al sentido o finalidad de la norma, estableciéndose así el límite en la facultad de interpretación.

Superada la primera etapa de la interpretación, que es el significado de la norma, debemos ahora determinar si ésta es aplicable a nuestro caso concreto. En este momento pueden surgir distintas situaciones que han sido clasificadas de forma más que plausible por Javier Neves¹⁷. Cabe señalar que no pretendemos realizar una disquisición sobre las reglas y principios que presentamos a continuación, sino sólo exponer la existencia de éstos como las herramientas fundamentales con las

¹⁵ Toledo Toribio, Omar. "El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo". Ponencia contenida en el libro del II Congreso Internacional de Derecho Procesal de Trabajo de la SPDTSS. Piura 2013, p. 326.

¹⁶ Neves, Javier. "Introducción al derecho del trabajo". Fondo Editorial PUCP. Lima 2003, p. 107.

¹⁷ Op. cit, p. 100-125

que cuenta el operador de justicia, al momento de realizar el juicio interpretativo, así como sus límites.

Las situaciones anunciadas son:

1. No existe duda alguna de que los hechos que forman parte de la teoría del caso de las partes, se enmarcan en la norma que es invocada como fuente de derecho.
2. Los hechos no corresponden a la norma, ni a alguna otra.- En este caso, el juez, a través de un trabajo de integración, deberá determinar si corresponde alguna de las siguientes reglas:

- **Analogía.**- Se atribuye la regulación de un hecho, a otro de ámbito distinto, pero de regulación similar. Es tomar “prestada” una norma, para regular una institución distinta al que regula, sin embargo, la similitud entre ambas permite este ejercicio. Por supuesto que la decisión de aplicar la norma en forma analógica deberá contar con la argumentación suficiente que justifique la elección de esta alternativa de interpretación.
- **Interpretación extensiva.**- Actuamos ante la misma institución, y se aplica la regulación similar de una institución idéntica.
- **Principios generales del derecho.**- Neves refiere que se trata de los criterios fundamentales que inspiran el ordenamiento, a los que el juez debe acudir cuando, además de no haber ninguna norma directamente aplicable, tampoco sea posible utilizar otra referida a un asunto semejante, mediante la analogía o la interpretación extensiva.

Estos métodos de integración, cuentan con algunos límites, los cuales consisten, esencialmente, en que no pueden disponer en contra de normas que explícitamente excluyen a ciertos hechos, de la aplicación de normas de uso general y las restringen a un tratamiento distinto. Por ejemplo, hay normas propias de regímenes especiales de trabajo que no pueden ser aplicables a trabajadores del régimen común, aun cuando regulen un mejor beneficio.

- 3) Los hechos pueden ser atribuidos a más de una norma y éstas ofrecen resultados distintos, generando conflicto entre ellas:
 - **Norma más favorable.**- Se aplica este criterio una vez superado el análisis de jerarquía, especialidad y temporalidad. Si aún así las normas colisionan, se elegirá la aplicación de la más favorable al trabajador.
 - Esta regla tiene un límite que está referido a la invalidez de alguna de las normas, producto de un control constitucional. Esto pasa con normas que restringen derechos de orden superior contenidos en otras. Realizado este control debería desaparecer el conflicto y, por lo tanto, la necesidad de interpretación a la luz del criterio de la norma más favorable.

- **Condición más beneficiosa.**- Se genera ante el caso de sucesión normativa, cuando ante la modificación o derogación de una norma, se arriesga la pérdida de derechos que el trabajador consideraba como ya ganados. Los límites de esta regla están establecidos por una serie de supuestos, por ejemplo, si estamos frente a un caso de contrato individual de trabajo contra un convenio colectivo posterior que beneficiaría todos los trabajadores, o si nos encontramos ante una situación en que se pretende restar condiciones obtenidas a través del contrato individual, en razón de la promulgación de una nueva norma. En todos estos casos, señala Neves, regirá la tesis de los derechos adquiridos y, por lo tanto, el principio de la condición más beneficiosa.
- 4) Finalmente, ante la existencia de más de una norma aplicable y no generan conflicto entre sí, pueden aplicarse los criterios de supletoriedad, subsidiariedad complementariedad y suplementariedad.

Si bien es cierto, todos estos casos generan una especial labor argumentativa por parte del juez, podemos identificar acá la actividad interpretativa de casos “difíciles” ante los supuestos de norma más favorable y condición más beneficiosa, pues nos plantean la existencia de conflictos de complejidad superior. Luego estarán los casos de aplicación de normas ante vacíos (sin conflicto normativo) y después las normas de aplicación simultánea y sin conflicto.

VII. HERRAMIENTAS Y EL ROL DE LAS PARTES Y DE LOS JUECES EN LA ACTIVIDAD DE INTERPRETACIÓN JUDICIAL EN EL CONFLICTO LABORAL

Hemos indicado antes que en nuestro país, rigen, actualmente, dos sistemas procesales para juicios laborales.

En el caso de la LPT encontramos la existencia de un modelo rígido y poco dinámico en el que el juez aplicará los criterios de interpretación acá expuestos, teniendo en cuenta únicamente el amplio o restringido acervo documental con el que cuente en el expediente. Quizá, si las partes han hecho una defensa adecuada, cuente con una apropiada exposición de los hechos y tal vez con algún pliego interrogatorio con preguntas cerradas.

Sin embargo, es muy probable que estos elementos no sean suficientes para realizar una atribución normativa adecuada a los hechos en los que se basa la demanda, especialmente si nos encontramos frente a un caso complejo que exige los niveles de interpretación que hemos detallado en anteriores acápite.

Frente a ese panorama, tenemos el del modelo procesal bajo la NLPT, la cual ya está implementada en la mayor parte de distritos judiciales de nuestro país. A diferencia de la ley anterior, el nuevo proceso laboral está caracterizado por su dinamismo y, principalmente, por la cercanía que el Juez tiene con las partes, el cual le permite conocer con mayor claridad cuáles son los hechos materia de controversia. La verdad material y la verdad formal tendrán una gran cercanía si es que tanto el juez, como las partes aportan al desarrollo del proceso.

Así, a través de declaraciones, de interrogatorios y de explicaciones periciales de actuación inmediata, el juzgador tendrá una mejor posibilidad de identificar puntos de vista más posibles y concretos que deban tenerse en cuenta, proponer enunciados más verosímiles y probables respecto a dichos puntos de vista, finalmente, plantear teorías sobre el uso de estas premisas.

Es decir, podrá cumplir de manera más eficiente con las tareas propuestas en el capítulo V de este trabajo y ello, gracias al efectivo ejercicio de su facultad directriz del proceso y en la medida que las partes aporten (como debería ser) los medios suficientes para construir una argumentación que justifique de manera adecuada la labor interpretativa desarrollada por el despacho judicial.

La importancia de esta construcción radica en que la identificación de la *ratio decidendi* contenida en la eventual sentencia dependerá, también y necesariamente, del examen del caso de que se originó revisando el problema y todos los contextos fácticos y jurídicos sometidos al órgano jurisdiccional¹⁸.

También tendrá especial trascendencia la jurisprudencia emitida por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional, emitida a través de casaciones de observancia obligatoria o precedentes vinculantes, respectivamente, para casos objetivamente similares.

Ahora bien, es usual observar que en casos como los reseñados, cualquiera de las partes invoque erróneamente un determinado método o principio de interpretación. Al respecto, debemos recordar siempre que si bien el Juez es el operador y conocedor por excelencia del derecho, quienes representamos a las partes, en nuestra calidad de técnicos jurídicos, tenemos el deber de construir apropiadamente la teoría del caso a ser presentada, partiendo por plantear correctamente los hechos que serán objeto de controversia y sustentando por qué determinada norma resulta aplicable a los hechos de tal o cual forma y por qué razones sostenemos aquello.

Es necesario tener presente que si bien el proceso oral es dinámico, cèlere y se rige por la inmediación, también contiene exigencias mínimas que consisten en la correcta y concreta delimitación de la pretensión y en una contradicción que responda en forma eficiente lo que se plantea en la demanda.

En la línea de lo señalado podemos observar que la fijación de pretensiones cuenta con una estructura desde los actos postulatorios al proceso a través de requisitos formales de postulación contenidos en el artículo 16° de la NLPT y en el artículo 424° del Código Procesal Civil (CPC), en cuanto a los requisitos de la demanda. De la misma forma, la parte demandada se rige por parámetros formales contenidos en el artículo 19° de la NLPT y en el artículo 442° del CPC.

A través de estos artículos se requiere a las partes para que realicen una exposición clara de la pretensión y que se pronuncien respecto a cada uno de los hechos expuestos en la demanda, exponiendo los hechos en que se funda su defensa y ofrezcan los medios probatorios pertinentes a su defensa. Estos requisitos formales

¹⁸ Didier, Fredie. "Teoría de los hechos jurídicos procesales". Ara Editores. Lima 2015, p. 227.

permiten observar la preocupación del legislador porque el proceso cuente con un marco mínimo que permita que el juzgador establezca concretamente la controversia, para así definir si se encontrará frente a un caso que requiere de algún nivel de interpretación y cómo desarrollará esta.

VIII. ROL DE LOS PLENOS JURISDICCIONALES EN LA ACTIVIDAD DE INTERPRETACIÓN JUDICIAL

Podríamos dedicar un trabajo completo con el fin de valorar el inmenso aporte de los plenos jurisdiccionales ante casos de difícil interpretación y que generan controversias que, en ocasiones, parecen interminables.

Al respecto, cabe señalar a título de referencia que, un pleno jurisdiccional consiste en la reunión de Magistrados de una misma o similar especialidad, con la finalidad de analizar situaciones problemáticas relacionadas al ejercicio de la función jurisdiccional. Buscan determinar el criterio más apropiado para cada caso concreto, a través del debate y posteriores conclusiones.¹⁹

Estos foros propician la discusión y debate de los principales problemas relacionados al ejercicio de la función jurisdiccional, tras la escucha de la exposición de expertos en cada tema.

Los objetivos principales de los plenos jurisdiccionales son:

- Lograr la predictibilidad de las resoluciones judiciales mediante la unificación de criterios jurisprudenciales y evitar fallos contradictorios en aras de reducir el margen de inseguridad jurídica.
- Mejorar la calidad del servicio de impartición de justicia, a través de la atención eficaz y eficiente de los procesos judiciales, lo cual generará la disminución de la carga procesal de los órganos jurisdiccionales.
- Promover la capacitación constante de los Magistrados, mediante la implementación de talleres, conferencias magistrales y charlas en los eventos a organizarse.
- Difundir los Acuerdos Plenarios a nivel nacional
- Mejorar el nivel de confianza ciudadana en el sistema de administración de justicia.

En el caso de los Plenos Superiores, éstos lo conforman comisiones de magistrados especializados, de distintas partes del país. En el caso de los Plenos Supremos, éstos están conformados por los Magistrados que integra cada Sala – Suprema— Especializada.

Como podemos observar, los plenos jurisdiccionales tienen objetivos que son sumamente afines con la tarea de la interpretación judicial en la resolución de con-

¹⁹ Concejo Ejecutivo del Poder Judicial. “Guía Metodológica de Plenos Jurisdiccionales”. Centro de Investigaciones Judiciales. Lima 2008, p. 04

flictos judiciales, destacando entre todos el de la predictibilidad de las decisiones y la reducción de la emisión de fallos contradictorios.

Bajo estas premisas, y sin perjuicio de los Plenos Superiores, a la fecha contamos ya con cuatro Plenos Jurisdiccionales Supremos que han tomado acuerdos relativos a temas de especial importancia, tales como la procedencia de la pretensión de reposición por despido incausado y fraudulento (2012), el plazo de caducidad aplicable para las demandas por despido (2014), la aplicabilidad del principio de interpretación más favorable al trabajador ante las cláusulas normativas de convenios colectivos (2015), entre otros.

Si bien, estos acuerdos no son de observancia obligatoria, sí guían la actividad jurisdiccional a través de la exposición de motivos de tales decisiones. Estas expresiones de motivos suelen cumplir con las reglas más estrictas de interpretación y, por tanto, generan un referente de especial trascendencia para los jueces que se encuentran en la necesidad de resolver casos como los previstos en los acuerdos plenarios.

IX. REFLEXIONES FINALES Y CONCLUSIONES

Hemos podido observar que la decisión de cuándo interpretar las normas debe partir de una evaluación de las normas y su relación con los hechos que componen a la controversia, a fin de determinar si sólo deben aplicarse los textos normativos o si éstos requieren de una interpretación previa.

En el caso específico del derecho del trabajo, es importante estar atentos en no incurrir en la llamada “falacia del nirvana”, la cual compara una visión idealizada de una institución (trabajador) con una demonizada de la otra (empleador), pues una práctica así no llevará a la esfera del subjetivismo. Por ello, es muy importante que la aplicación de los métodos y principios propios de nuestra especialidad esté armonizada con las reglas generales de interpretación y motivación de las resoluciones.

¿Qué limita a la actividad de la interpretación? Cómo hemos podido observar, las reglas y principios de interpretación buscan el balance de las partes de la relación laboral, sin embargo no se agotan ahí, sino que, de acuerdo a la teoría no cognitiva, el juez adjudica al texto normativo un significado, pero con un margen de discrecionalidad que no puede exceder al texto o material jurídico producido por el legislador. Este será el límite objetivo para el intérprete²⁰.

Ahora bien, es necesario reparar en que, como señala Riccardo Guastini, no todas las controversias interpretativas son eternas, pues en la mayor parte de los casos existe una interpretación consolidada y dominante, que produce una nor-

²⁰ Arce, Elmer. Op. cit, p. 174.

ma determinada²¹. Con el tiempo estos criterios se extienden y consolidan con la emisión de algún precedente de observancia obligatoria, con acuerdos plenarios o con la modificación normativa, según sea el caso.

En el caso del derecho laboral, lo último es recurrente, pues, dado su especial impacto social, los entes jurisdiccionales procuran mantener criterios consolidados para garantizar la tan mencionada predictibilidad de las decisiones.

Entonces, de lo esbozado en el presente trabajo, podemos concluir lo siguiente:

1. Uno de los primeros límites de la de la interpretación consiste en que si se interpreta fuera del marco de los significados admisibles ya no estaremos frente a una interpretación, sino ante la creación de una norma nueva.
2. El rol del intérprete debe desarrollarse sobre la base de una formación técnica y profesional especializada y en base a un sólido método de argumentación. Esto evitará que su interpretación sea cuestionada como arbitraria.
3. Por lo anterior, el Juez (intérprete) debe realizar una serie de actividades dirigidas justificar adecuadamente su criterio de interpretación.
4. Una de las más importantes delimitaciones de la facultad interpretativa del juez, en el proceso laboral, es aquella que le exige garantizar la igualdad real de las partes.
5. Ante la duda insalvable, el juez debe aplicar el principio *in dubio pro operario*, cuidando que no se configure una manifiesta incompatibilidad entre el favorecimiento al trabajador y la finalidad de la norma.
6. Los métodos de integración, cuentan con algunos límites, los cuales consisten, esencialmente, en que no pueden disponer en contra de normas que explícitamente hayan excluido al supuesto que se trata de regular.
7. El principio de la norma más favorable tiene un límite que está referido a la invalidez de alguna de las normas, producto de un control constitucional. Realizado este control debería desaparecer el conflicto y, por lo tanto, la necesidad de interpretación a la luz de este criterio.
8. El principio de la condición más beneficiosa encuentra su límite en la colisión con normas que regulen intereses superiores.
9. La jurisprudencia emitida por la Corte Suprema y por el Tribunal Constitucional, así como los plenos jurisdiccionales, son elementos de especial soporte en la actividad de la interpretación.
10. El nuevo modelo procesal laboral provee al juez de mejores herramientas para que cuente con mejores elementos que le permitirán una mejor construcción de los argumentos que justifiquen su interpretación.

²¹ Guastini, Riccardo. “Fundamentos de una teoría escéptica de la interpretación”. Trabajo publicado en el libro-compendio “Interpretación jurídica y teoría del derecho”. Op. cit, p. 160.

11. Si bien el Juez es el operador y concededor por excelencia del derecho, las partes tienen el deber de aportar al proceso con el ofrecimiento de idóneos elementos de prueba y una construcción adecuada de la teoría del caso.

X. BIBLIOGRAFÍA

- Alexy, Robert. "Teoría de la argumentación jurídica". Palestra Editores. Lima 2016.
- Arce, Elmer. "Teoría del derecho". Fondo Editorial PUCP. Lima 2015.
- Atienza, Manuel. "Hermenéutica y filosofía analítica en la interpretación del derecho". Trabajo publicado en el libro-compendio "Interpretación jurídica y teoría del derecho". Palestra Editores. Lima 2010.
- Concejo Ejecutivo del Poder Judicial. "Guía Metodológica de Plenos Jurisdiccionales". Centro de Investigaciones Judiciales. Lima 2008.
- Didier, Fredie. "Teoría de los hechos jurídicos procesales". Ara Editores. Lima 2015. Pág. 227.
- Guastini, Riccardo. "Fundamentos de una teoría escéptica de la interpretación". Trabajo publicado en el libro-compendio "Interpretación jurídica y teoría del derecho". Palestra Editores. Lima 2010.
- Ezquiaga, Francisco. "Argumentación e interpretación". Grujley. Lima 2013.
- Laporta, Francisco. "Interpretación de la ley". Trabajo publicado en el libro-compendio "Interpretación jurídica y teoría del derecho". Palestra Editores. Lima 2010.
- Lifante, Isabel. "Un mapa de problemas sobre interpretación jurídica". Trabajo publicado en el libro-compendio "Interpretación jurídica y teoría del derecho". Palestra Editores. Lima 2010.
- Neves, Javier. "Introducción al derecho del trabajo". Fondo Editorial PUCP. Lima 2003.
- Ribeiro, Gerardo. "Teoría de la argumentación jurídica". Plaza y Riveiro Editores. Guana juato 2006.
- Toledo Toribio, Omar. "El petitorio implícito y otras hipótesis de flexibilización en el marco de la nueva ley procesal del trabajo". Ponencia contenida en el libro del II Congreso Internacional de Derecho Procesal de Trabajo de la SPDTSS. Piura 2013.
- Twining, William y otro. "How to do things with words. A primer of interpretation" Weindenfeld and Nicolson. Londres 1982.
- Varios autores. "Nuevas instituciones del proceso laboral". Gaceta Jurídica. Lima 2014.
- Varios autores. Libro de ponencias del V Congreso de la SPDTSS. Lima 2012.