

EL ÁMBITO DEL ORDEN JURISDICCIONAL LABORAL Y SU TRATAMIENTO EN EL ORDENAMIENTO PERUANO

MICHAEL VIDAL SALAZAR⁽¹⁾

I. JUSTIFICACIÓN DE UN ORDEN JURISDICCIONAL LABORAL: LA JUSTICIA LABORAL

La jurisdicción es aquella “*potestad dimanante de la soberanía del Estado, ejercida exclusivamente por los juzgados y tribunales, integrados por jueces y magistrados independientes, de realizar el derecho en el caso concreto juzgando de modo irrevocable y ejecutando lo juzgado*”⁽²⁾.

En el ordenamiento peruano, la jurisdicción se encuentra recogida a nivel constitucional en el numeral 1 del artículo 139 de nuestra Carta Magna, disposición que consagra como principios de la función jurisdiccional su unidad y exclusividad, señalando que “*no existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la militar y la arbitral*”.

Sobre la exclusividad de la jurisdicción, esta se refiere a que dicha potestad pertenece únicamente al Estado. En relación a su unidad, debemos indicar que no existen dos o más jurisdicciones de un Estado. Cada Estado goza de jurisdicción como una potestad indivisible. De acuerdo al principio de

(1) Profesor de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Miembro de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

(2) MONTERO AROCA, Juan; ORTELLS RAMOS, Manuel; GOMES COLOMER, Juan-Luis y MONTON REDONDO, Alberto. *Derecho Jurisdiccional I. Parte General*. Bosch, Barcelona, 1994, p. 35.

jurisdicción, “*el poder jurisdiccional del Estado debe radicarse en un solo conjunto de órganos públicos, postulado que implica el rechazo o repulsa a la organización de tribunales especiales marginales a tal entidad unitaria*”⁽³⁾. En tal sentido, los órganos encargados de administrar justicia deben pertenecer a un único cuerpo, dividido debido a la imposibilidad material de que un solo órgano resuelva todos los conflictos⁽⁴⁾. De esta manera, no cabe hablar de jurisdicción civil, jurisdicción penal o jurisdicción laboral. De ser así se estaría “partiendo de desconocer lo que sea la jurisdicción”⁽⁵⁾. La indivisibilidad de la jurisdicción nos lleva a concluir que “*todos los órganos jurisdiccionales la poseen en su totalidad. No se tiene parte de la jurisdicción sino que esta o se tiene o no se tiene*”⁽⁶⁾.

En lo antes señalado estaría el origen de lo que se denomina “*competencia*”. La imposibilidad de que un solo órgano se haga cargo de la solución de todos los conflictos ha llevado a la distribución de dichos conflictos entre diferentes órganos. La primera regla para dicha distribución está referida a la materia de cada conflicto, dando nacimiento con ello a los distintos órdenes jurisdiccionales que existen. Así, podremos hablar de orden civil, orden penal u orden laboral (y no de jurisdicción civil, penal o laboral, como algunos autores han señalado).

Cada uno de estos órdenes está constituido por diversos órganos, los cuales se encuentran facultados a impartir justicia en determinados casos, según las reglas que se hayan establecido para tal efecto.

Es importante señalar que no toda rama del Derecho ha merecido la constitución de un orden jurisdiccional especializado, encargado de resolver los conflictos que se generan en torno a ella. Sin embargo, en el ámbito laboral, la existencia de un orden de esas características es aceptada de forma casi unánime.

(3) PEREIRA ANABALÓN, Hugo. *Derecho Procesal del Trabajo*. Editorial Jurídica Cono Sur, Santiago de Chile, 1984. pp. 12-13.

(4) Así pues, considerando esto último y el carácter coercitivo al que hemos hecho referencia anteriormente, debemos coincidir con Monroy Gálvez en que la referencia constitucional a jurisdicciones excepcionales, como la militar o la arbitral, es absolutamente impropia. Como señala el citado autor, en la Constitución “la acepción jurisdicción, utilizada para nombrar a la actividad en el fuero militar y en el arbitral, no se ajusta al concepto que compartimos (...) las llamadas jurisdicción militar y arbitral son, en estricto, expresiones de una competencia material exclusiva la primera y de un procedimiento de heterocomposición privada, la segunda” (MONROY GÁLVEZ, Juan. *Introducción al Proceso Civil*. Tomo I. Temis. Santa Fe de Bogotá, 1996, p. 229).

(5) MONTERO AROCA, Juan y otros. Ob. cit. p. 72.

(6) Ídem.

La creación de órganos especializados encargados de resolver conflictos sobre materia laboral no solo se ha basado en la necesidad de que el juzgador conozca adecuadamente el derecho material en discusión, sino además, especialmente en el caso de los conflictos laborales “propios” (trabajador vs. empleador), la interiorización de una forma distinta de ver el proceso, originada en una desigualdad material trasladada al plano procesal.

En efecto, en la relación laboral las partes se encuentran en una situación de desigualdad que ha llevado incluso a que el legislador prevea una normativa protectora de la parte trabajadora. Esta desigualdad tendría su origen en el casi inexistente poder de negociación que ostenta el trabajador individualmente. Esto ocasiona que sea exigible al órgano jurisdiccional encargado de resolver un conflicto obrero-patronal la verificación de que antes o durante el proceso no se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos. Por ello existe un tratamiento especial de las excepciones, de las formas de conclusión del proceso o incluso, en algunas legislaciones, de los medios impugnatorios. Es así como la desigualdad existente en plano material se traslada al plano procesal justificando una lógica distinta a la del proceso común (civil).

Sobre el particular, Cruz Villalón sostiene que *“también en sede judicial debe ponderarse la desigualdad social que se produce entre las partes dentro de las relaciones laborales. Con todos los matices que se deben efectuar, el rol tuitivo propio de la legislación laboral ha de tener también sus consecuencias en el terreno procesal”*⁽⁷⁾.

Es cierto que en el plano material la desigualdad de la que hablamos se ve mitigada con la existencia y actuación de las organizaciones sindicales; sin embargo, existen ciertos casos en los que la desigualdad se mantiene, como, por ejemplo en el plano probatorio. Debido a ello, el proceso laboral exige una visión particular en materia de pruebas, la cual evidencia que el tratamiento especial que puede regularse para este tipo de proceso está basado en la desigualdad procesal que existe entre las partes y no en la desigualdad material que muchas veces puede no estar presente.

Es verdad además, de alguna manera, lo afirmado por Pasco Cosmópolis, cuando dice que *“en la controversia laboral las partes tienen roles arquetípicos y representan, genéricamente, al capital y al trabajo. En cada litigio entre un empleador y un patrono está reproducida la contradicción fundamental entre los factores de la producción; no se trata, simplemente, de las personas*

(7) CRUZ VILLALÓN, Jesús. “Caracterización general del proceso laboral en el derecho español”. En: *Revista Peruana de Derecho Procesal*. N° IV. Lima: JEMAFY, 2001, p. 443.

naturales o jurídicas que contienden, sino de la permanente oposición de intereses que separa socialmente las clases”⁽⁸⁾.

Con relación a todo lo expuesto, Mascaro Nascimento señala que “*la especialización (...), se justifica plenamente ante la complejidad, volumen y lo específico de los conflictos laborales que exigen técnicas de evaluación que no siempre coinciden con las tradicionales*”⁽⁹⁾.

No puede negarse las objeciones que a partir del Principio de Unidad de Jurisdicción pueden haberse realizado a la existencia de diversos órdenes jurisdiccionales. Sin embargo, como señala Chocrón Giraldez “*esta multiplicidad de órdenes no puede ser entendida como contraria al principio de unidad (...) sino, por el contrario, como un criterio de especialización de nuestros órganos jurisdiccionales*”⁽¹⁰⁾. En efecto, la existencia de órganos especializados puede armonizarse sin ningún problema con el principio de unidad de jurisdicción. Para ello basta que los jueces especializados en materia laboral se incorporen o formen parte del órgano jurisdiccional unitario⁽¹¹⁾ (en el caso peruano, el Poder Judicial).

Al respecto, comentando la legislación española, Baylos Grau, Cruz Villalón y Fernández López, señalan que “*el principio de unidad jurisdiccional (...) no se opone a la implantación de tribunales especializados, tal como sucede con el orden social jurisdiccional*”⁽¹²⁾.

Así pues, la existencia de un orden jurisdiccional especializado constituido por aquellos órganos encargados de resolver conflictos sobre materia laboral resulta absolutamente compatible con la definición de jurisdicción y de ninguna manera se contrapone a esta o a los principios que le son aplicables. Se trata simplemente de una forma de distribuir la función encargada al Estado, objetivo en el que la competencia juega un papel protagónico. La distribución de los asuntos que deben ser sometidos a cada órgano dependerá de las reglas de competencia que el ordenamiento ha establecido.

(8) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE. Lima: 1997, p. 16.

(9) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. “El órgano jurisdiccional”. En: AAVV. *Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo. Cusco, 1997. Exposiciones y Ponencias*. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Lima, 1997. p. 31.

(10) CHOCHRÓN GIRALDEZ, Ana María. *Lecciones de Derecho Procesal Laboral*. Ediciones Laborum. Sevilla, 2001, p. 32.

(11) En ese sentido se expresa PEREIRA ANABALÓN. Ob. cit. p. 13.

(12) BAYLOS GRAU, Antonio, CRUZ VILLALÓN, Jesús y FERNANDEZ LÓPEZ, María Fernanda. *Instituciones del Derecho Procesal Laboral*. Segunda Edición. Editorial Trotta, Madrid, 1995, p. 15.

En el ordenamiento peruano, el orden jurisdiccional laboral está compuesto por los juzgados de paz letrados, los juzgados de trabajo (también denominados juzgados especializados en lo laboral), las salas laborales de las corte superiores (o, de ser el caso, por organización y como excepción, las salas mixtas), y la Sala (o salas) Constitucional y Social de la Corte Suprema. Algunos de estos órganos forman a su vez parte de otros órdenes jurisdiccionales (tal como sucede con los juzgados de paz letrados o la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema). Sin embargo, la exclusividad no es un requisito exigido para formar parte de un orden jurisdiccional.

En esta materia, la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), que denomina al orden jurisdiccional laboral como “justicia laboral” (artículo II del TP) ha introducido un importante cambio con relación a lo que regulaba la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo (en adelante, LPT)⁽¹³⁾, al hacer referencia a “juzgados de paz letrados laborales” (artículo 1) exigiendo con ello un nivel de especialización que antes no estaba regulado. Ello ha llevado a la implementación de juzgados de paz letrados que solo conocen de materia laboral o, en todo caso, tienen la exclusividad de conocer esa materia, lo que conlleva a su especialización, característica que, como hemos visto, se justifica ampliamente en este campo del Derecho.

II. DELIMITACIÓN DEL ÁMBITO DEL ORDEN JURISDICCIONAL LABORAL: EL PAPEL DE LA COMPETENCIA POR RAZÓN DE MATERIA

Como se ha señalado, el orden jurisdiccional laboral está constituido por los órganos encargados de resolver los conflictos sobre materia laboral. Dichos órganos forman parte del Poder Judicial, el cual es el responsable, en representación del Estado, de administrar justicia, es decir, ejerce la potestad estatal denominada “jurisdicción”.

De esta manera, cada uno de los órganos que forman parte del orden jurisdiccional laboral, tal como los órganos que conforman otros órdenes jurisdiccionales (civil, penal, etc.) tienen jurisdicción. Sin embargo, dicha potestad no los faculta de inmediato para que actúen en cualquier proceso. Ello va

(13) La LPT solo señalaba que “*La potestad jurisdiccional del Estado en materia laboral se ejerce por los órganos judiciales que contempla la Ley Orgánica del Poder Judicial*”, norma que a su vez recogía (en sus artículos 35, 42, 51 y 57) el mismo esquema de composición del orden jurisdiccional laboral, desarrollado en los siguientes artículos por la LPT.

a depender de ciertos requisitos, los cuales se encuentran determinados a partir de las reglas de competencia que el ordenamiento ha regulado. En ese sentido, Montero Aroca afirma que *“la atribución de jurisdicción de un órgano no es por sí sola bastante para que este órgano conozca de una pretensión determinada y respecto de ella actúe el derecho objetivo. Es preciso, además, que una norma le atribuya el conocimiento de esa pretensión en concreto”*⁽¹⁴⁾. Las normas de las que habla el profesor español son aquellas encargadas de regular la competencia.

Siendo ello así, debemos apuntar la diferencia que existe entre esta institución y aquella denominada “jurisdicción”. Al respecto, consideramos pertinente suscribir lo manifestado por Vescovi, para quien la jurisdicción es la potestad genérica de todo tribunal; mientras la competencia representa el poder específico de intervenir en determinadas causas⁽¹⁵⁾.

Existen autores que definen la competencia como parte de la jurisdicción o como medida de esta. Esta tendencia ha sido criticada por parte de la doctrina, en virtud al carácter indivisible de la jurisdicción. Así, se señala que la competencia *“no es la parte de la jurisdicción que se confiere a un órgano, no la medida de la jurisdicción que se le atribuye; es la parte sobre la que se ejerce la potestad jurisdiccional”*⁽¹⁶⁾. Por su parte, desde un punto de vista más práctico, Monroy Gálvez sostiene que la competencia *“es una calidad inherente al órgano jurisdiccional, y consiste en la aptitud para ejercer válidamente la jurisdicción”*⁽¹⁷⁾.

Consideramos entonces que la función de esta institución no es otra que la de otorgar a cada órgano, no jurisdicción, sino la aptitud de ejercer dicha potestad con relación a un caso concreto.

En esa medida, la competencia ha sido considerada como un presupuesto procesal, es decir, como un requisito esencial para que exista una relación jurídica procesal válida. Así pues, el órgano jurisdiccional que conoce un proceso debe tener competencia para ello.

Al respecto, coincidimos con Chocrón Giraldez cuando señala que *“la competencia de los órganos jurisdiccionales puede definirse como la concreción*

(14) MONTERO AROCA, Juan. *Introducción al proceso laboral*. 5ª edición. Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales S.A., Madrid, 2000, p. 46.

(15) VESCOVI, Enrique. *Teoría general del proceso*. Temis, Santa Fe, 1999. p. 133.

(16) MONTERO AROCA, Juan y Otros. Ob. cit.

(17) MONROY GÁLVEZ, Juan. “Las excepciones en el Código Procesal Civil peruano”. En: *La formación del proceso civil peruano. Escritos reunidos*. Palestra, Lima, 2004, p. 349.

del juzgado o tribunal que va a ejercer, con exclusión de cualquier otro, en un asunto determinado⁽¹⁸⁾. De esta manera, existiría un plano positivo referido a la actuación de un determinado órgano jurisdiccional, pero también un plano negativo referido a la prohibición de que un órgano distinto conozca el conflicto.

En esa medida, la competencia se constituye en una institución esencial para determinar el ámbito del orden jurisdiccional laboral, en tanto al definir que asuntos pueden ser resueltos por sus órganos delimita su ámbito de acción.

El papel que juega la competencia para la determinación del ámbito del orden jurisdiccional laboral queda en evidencia en la denominada “*competencia por razón de materia*”. Es decir, aquella competencia que, como señala Vescovi, citando a Carnellutti, está determinada “*por el modo de ser del litigio, es decir, de acuerdo con la relación de derecho material que da lugar a la causa*”⁽¹⁹⁾.

En este nivel se aprecia la función de regulador externo e interno que cumple la competencia. En efecto, primero delimitando el ámbito del orden jurisdiccional laboral actuando como factor de determinación de la competencia con relación a órganos de otros órdenes jurisdiccionales. Y, segundo, actuando como factor de determinación de competencia al interior del orden jurisdiccional laboral estableciendo las materias que deben conocer cada uno de sus órganos.

Considerando el tema que venimos tratando, nos referiremos a su función reguladora a nivel externo.

Sobre el particular, la atribución de competencia por razón de materia a los órganos que componen el orden jurisdiccional laboral sirve en este caso como un demarcador del ámbito en que dichos órganos pueden actuar. Al respecto, debemos indicar que, en la mayoría de ordenamientos el orden jurisdiccional civil es competente para conocer de todos aquellos asuntos que no hayan sido asignados a otros órdenes⁽²⁰⁾.

Es por ello que la mayoría de conflictos derivados de las competencias se van a generar entre el orden civil y el laboral. Sin perjuicio de ello, existen también casos en los cuales la controversia se va a entablar con órganos

(18) CHOCHRÓN GIRALDEZ, Ana María. Ob. cit., p. 39.

(19) VESCOVI, Enrique. Ob. cit., p. 134.

(20) En ese sentido, sobre la legislación española se ha señalado que “*hay una atribución especializada de asuntos a cada orden, completada con una atribución adicional de carácter residual a favor del orden civil: este conoce ‘todas aquellas [materias] que no están atribuidas a otro orden jurisdiccional’ (art. 9.2. LOPJ)*” (MONTROYA MELGAR, Alfredo; GALIANA MORENO, Jesús M.; SEMPERE NAVARRO, Antonio V. y RÍOS SALMERÓN, Bartolomé. *Curso de Procedimiento Laboral*. Sexta Edición. Tecnos, Madrid, 2001. p. 36).

de otros órdenes jurisdiccionales, tales como el contencioso-administrativo, el constitucional o, incluso, el penal.

Si bien las reglas de la distribución de la competencia por razón de materia dependen de lo que cada ordenamiento señale, existen algunos parámetros comunes entre ellos.

a. Los conflictos laborales propios o típicos como materia de competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral

En principio, la competencia del orden jurisdiccional laboral debería estar limitada a los conflictos que pudieran derivarse de la relación que existe entre un empleador o empleadores y un trabajador o trabajadores (de forma individual o colectiva). Obviamente, la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden laboral alcanza solo a aquellos conflictos entre un empleador y un trabajador derivados de la relación laboral que los vincula, a los cuales se denomina “conflictos laborales propios” o “típicos”. No formarían parte de la competencia de los órganos antes citados, el reclamo del trabajador por el incumplimiento de un contrato de compraventa celebrado con el empleador, ni el reclamo de este último por la falta de pago del alquiler de un bien dado en arrendamiento al trabajador.

Sobre lo señalado en el párrafo anterior, Pasco Cosmópolis considera que *“el DPT, en efecto, se ocupa preponderantemente de las controversias laborales propias, de las obrero-patronales, de las que enfrentan entre sí a las partes de la relación laboral; esto es, las controversias laborales típicas”*⁽²¹⁾.

Ahora bien, incluso al interior de los denominados conflictos laborales “propios” o “típicos”, existen un grupo de estos que puede quedar fuera del ámbito de actuación de los órganos del orden jurisdiccional laboral, e incluso de la jurisdicción en general.

Nos explicamos. Los conflictos laborales (propios) admiten varias clasificaciones. Sin embargo, las más aceptadas son las que los dividen en “conflictos individuales y conflictos colectivos” y “conflictos jurídicos y conflictos económicos”.

Sobre la primera clasificación se entiende por conflicto individual aquel entablado entre un trabajador y un empleador, en que se discute el interés singular del primero. Ejemplo de un conflicto individual sería el reclamo que puede dirigir un trabajador a su empleador exigiendo el pago de una indemnización

(21) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Ob. cit. p. 20.

por despido arbitrario. Es importante señalar que el reclamo puede ser realizado por varios trabajadores, sin embargo, en la medida que se discutan intereses singulares de cada uno de estos nos encontraremos ante conflictos individuales. La doctrina ha calificado a esta última situación como conflicto pluriindividual o plural, diferenciándolo del colectivo.

Por su parte, en el conflicto colectivo lo que se discute es la afectación del interés de un grupo de trabajadores, pero considerados como una categoría o conjunto abstracto, lo que la doctrina denomina “interés colectivo”. Para que este tipo de conflicto exista no es indispensable que el interés se extienda de hecho a todo el grupo de trabajadores, sino que basta con que ello sea viable. A diferencia de los conflictos individuales, en este caso, el titular del interés no es un trabajador, sino un grupo de trabajadores. De esta manera, nos encontraremos ante un conflicto colectivo por excelencia, por ejemplo, cuando se presente un reclamo grupal por el incumplimiento del empleador de otorgar a sus trabajadores (en general) los permisos pactados en un convenio colectivo.

De acuerdo a la segunda clasificación, existirá un conflicto jurídico (también denominado “de derecho” o “de aplicación”) cuando lo que está en discusión es la aplicación o interpretación de una norma preexistente. Un ejemplo de este tipo de conflicto sería aquel basado en el no otorgamiento del descanso vacacional regulado por ley.

De otro lado, podremos hablar de conflicto económico (también denominado “de interés” o “de regulación”) cuando lo que se discute son asuntos de equidad, justicia o económicos, con motivo de la creación de una nueva norma, o la modificación de la situación existente. Como ejemplo de este tipo de conflicto podemos citar a la negociación colectiva.

Ahora bien, estas clasificaciones pueden interrelacionarse, constituyendo cuatro posibles tipos de conflictos laborales: individuales jurídicos, individuales económicos, colectivos jurídicos y colectivos económicos.

Sobre los conflictos individuales jurídicos, estos constituyen la materia por excelencia del proceso laboral y, por tanto, son competencia de los órganos que forman parte del orden jurisdiccional laboral.

Algo similar sucede en la actualidad con los conflictos colectivos jurídicos. Si bien durante un tiempo, algunas legislaciones prefirieron delegar esta materia al ámbito administrativo, hoy resulta casi unánime considerarlos dentro de las competencias de los órganos jurisdiccionales laborales.

Los problemas surgen con relación a los conflictos económicos, sean estos individuales o colectivos. En ambos casos se ha sostenido su exclusión no solo de la competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral, sino

de la jurisdicción en general. Estos se deben a la imposibilidad, en casi la totalidad de ordenamientos, de que se pueda discutir ante el Poder Judicial asuntos de equidad o justicia encaminados a la creación de una norma o la modificación de una situación vigente.

Sobre este tema, Pasco Cosmópolis grafica la situación sosteniendo que *“la verdadera importancia de la distinción se da en la forma como las controversias jurídicas y económicas trascienden al proceso: el mecanismo propio de las jurídicas es el juicio, el litigio; en los de intereses es la negociación colectiva o su secuela (conciliación, mediación, arbitraje). Y sobre todo, en el resultado de cada proceso: declarar el derecho, unas; crearlo, las otras”*⁽²²⁾.

Es así como los ordenamientos que han otorgado al Poder Judicial la posibilidad de intervenir en este tipo de conflictos son contados, por lo que ello es considerado como una excepción. En tal sentido, Mascaro Nascimento indica que *“la atribución, a los jueces de trabajo, del poder de crear normas sobre condiciones de trabajo mediante decisiones proferidas en los disidios colectivos económicos subsiste como excepción. La regla general es la solución no jurisdiccional de los conflictos económicos”*⁽²³⁾.

Según lo antes señalado, es común que la solución de los conflictos colectivos económicos sea derivada a mecanismo extrajudiciales que van desde aquellos de naturaleza autónoma (procedimiento de negociación colectiva), hasta aquellos en los que participa un tercero, sea como moderador (mediación y conciliación) o dirimente (arbitraje). Los conflictos de esta naturaleza solo llegarían a sede judicial por motivos de forma (anulación de laudo, por ejemplo), pero nunca por razones de fondo.

Acercas de los conflictos individuales económicos, la tendencia casi unánime es a negar su existencia práctica. Por ello se afirma que *“(...) la controversia individual económica solo tiene existencia virtual, mas no reconocimiento jurídico. No existe derecho individual para promover una controversia que conduzca a la revisión de una ley, a la creación de la norma”*⁽²⁴⁾. Y es que, el trabajador individualmente considerado no puede ejercer el derecho de negociación colectiva que, normalmente, le otorga el ordenamiento. Para ello necesita reunirse con un grupo de trabajadores, pero, obviamente, a partir de ese momento el conflicto se convierte en uno de naturaleza colectiva.

(22) *Ibidem* p. 29.

(23) MASCARO NASCIMENTO, Amauri. *Ob. cit.*, p. 32.

(24) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Ob. cit.*, p. 24.

Considerando lo expuesto, podemos concluir que, en general, forman parte de la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden jurisdiccional laboral los conflictos laborales propios o típicos, tanto individuales como colectivos, siempre que sean jurídicos.

En esa línea, la NLPT señala que corresponde a la justicia laboral resolver “*conflictos jurídicos que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral (...)*”, los que “*pueden ser individuales, plurales o colectivos*” (artículo II del TP). Así pues, contiene un esquema similar al regulado por la LPT, con la única diferencia que, de acuerdo a la regulación contenida en esta última, los juzgados de paz letrados solo podían conocer de conflictos individuales, no de conflictos colectivos (artículo 4, numeral 3).

Obviamente, los conflictos antes citados pueden ser llevados al ámbito judicial tanto por la parte trabajadora como por la parte empleadora. Resultaría absurdo sostener que debido al carácter protector del ordenamiento laboral, esta última posibilidad esté negada. Si bien en la NLPT la única referencia expresa a dicha posibilidad la encontramos en su artículo 2, numeral 1, literal “b”, al hacer referencia a la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, “*incurrida por cualquier de las partes*”⁽²⁵⁾, no existe fundamento para negar dicha posibilidad en otros supuestos en que el empleador se considere afectado.

Finalmente, es importante rescatar cómo la NLPT ha eliminado la discusión existente en relación a la competencia del orden jurisdiccional laboral en materia de Derecho Público al regular expresamente la posibilidad de que un juez laboral tramite un proceso contencioso-administrativo conforme a la ley de la materia (Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo), cuando se trate de resolver “*pretensiones originadas en las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, administrativa o de seguridad social, de Derecho Público*” (artículo 2, numeral 4)⁽²⁶⁾.

(25) Algo similar se presenta en la LPT cuando hacía referencia a la competencia de los juzgados de trabajo para conocer la “*indemnización por daños y perjuicios derivados de la comisión de falta grave que cause perjuicio económico al empleador, incumplimiento del contrato y normas laborales cualquiera fuera su naturaleza por parte de los trabajadores*” (artículo 4, numeral 2, literal j)

(26) Hay que recordar que el texto original de la LPT regulaba como competencia de las Salas Laborales la acción contenciosa administrativa en materia laboral y de Seguridad Social (art. 4, numeral 1, inc. c), y contenía un título dedicado a la tramitación del proceso correspondiente (Título III). Se comprendían de este modo, dentro de la competencia de las salas laborales, los reclamos de trabajadores contra el Estado por el incumplimiento de prestaciones previsionales y laborales (en los casos en que se encontraban sujetos al régimen laboral público regulado por el Decreto Legislativo N° 276), o los reclamos de los empleadores por imputación de deudas derivadas de aportes o retenciones correspondientes a la seguridad social.

b. La inclusión de conflictos vinculados indirectamente a la relación de trabajo en la competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral

Pero no solo los conflictos laborales propios o típicos forman parte de la competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral. Existen otro tipo de conflictos en los que encontramos entre las partes a sujetos distintos al trabajador (individual o colectivamente) y al empleador. A estos conflictos se les ha denominado conflictos laborales “impropios”⁽²⁷⁾ o atípicos.

En efecto, existe una tendencia mayoritaria en los ordenamientos procesales dirigida a contemplar la posibilidad de que se tramiten ante los órganos del orden jurisdiccional laboral conflictos entre sujetos distintos a los que forman parte de una relación laboral, utilizando en ese caso como factor de atribución la materia en discusión, que si bien puede estar relacionada a la legislación laboral no necesariamente responde a su naturaleza.

Dentro de este grupo de conflictos tenemos, principalmente, a los conflictos inter e intrasindicales, es decir, aquellos surgidos entre dos organizaciones sindicales (por la representación de los trabajadores, por ejemplo) o al interior de una de estas (como sucede cuando existe una disputa entre representantes).

También quedarían comprendidos entre los conflictos laborales impropios o atípicos aquellos conflictos derivados del incumplimiento de normas de seguridad social, en los que si bien el empleador mantiene la posición de demandado, es el Estado o la empresa privada encargada de la administración de los servicios los que ocupan la posición de demandantes. Incluso, existen

Sin embargo, la promulgación de la Ley N° 27584, Ley del Proceso Contencioso Administrativo (LPCA) cambió esta situación al haber derogado el Título III de la LPT, disponiendo asimismo la tramitación de los procesos contencioso-administrativos en general ante los juzgados especializados en la materia.

El tema fue muy discutido debido a que si bien la LPCA derogó el Título III de la LPT, no derogó (por lo menos expresamente) el inciso c del numeral 1 del artículo 4 de la citada ley ni el inciso c del artículo 42 del TUO LOPJ, disposiciones que atribuyen competencia para conocer de la “acción contenciosa administrativa en materia laboral y seguridad social” a las salas laborales de las Cortes Superiores. Ello permitía interpretar que, si bien las reglas del proceso deben seguirse de acuerdo a la LPCA, los competentes para conocer de dichos conflicto eran los órganos del orden jurisdiccional laboral.

Pese a ello, en la práctica se acogió mayoritariamente la posición contraria, que encontraría su sustento en una supuesta derogación tácita de las disposiciones antes citadas (o cual resultaba bastante cuestionable en el caso del inciso c del artículo 42 del TUO LOPJ, debido a la jerarquía de dicha norma).

(27) Al respecto, Ermida Uriarte nos indica que existen junto al clásico conflicto obrero-patronal puro o típico, “*otros conflictos cuyas partes puedan no ser el trabajador y su empleador siempre que estén originados en un conflicto individual de trabajo*” (ERMIDA URIARTE, Oscar. “Algunas reflexiones sobre los conflictos laborales, el arbitraje y la justicia de trabajo”. En: *Anales del Foro*. N° 43-44, Montevideo, 1982, p. 20).

otros supuestos en que la posición del demandado podría ser ocupada por el Estado debido a la responsabilidad que la ley le atribuye. En este último supuesto, no incluimos a los casos en que el Estado es el empleador, situación en la cual estaremos ante un conflicto laboral típico.

Sobre los conflictos impropios o atípicos, comentando la legislación española, Chocrón Giraldez nos cuenta que los órganos jurisdiccionales *“del orden social conocerán de la pretensiones que se promueven dentro de la rama social del Derecho, tanto en conflictos individuales como colectivos, así como las reclamaciones en materia de seguridad social o contra el Estado cuando le atribuya responsabilidad la legislación laboral (art. 9 de la LOPJ)”*⁽²⁸⁾.

Al respecto, la NLPT, siguiendo lo ya dispuesto en la LPT (artículo 4, numeral 2, literal c), recoge bajo la competencia del orden jurisdiccional laboral (específicamente, de los juzgados especializados de trabajo), a los conflictos intra e intersindicales, haciendo referencia a ellos como *“los conflictos vinculados a una organización sindical y entre organizaciones sindicales, incluida su disolución”* (artículo 2, numeral 1, literal g).

También se recogen dentro de la competencia del orden jurisdiccional laboral el cumplimiento de las prestaciones de salud y pensiones de invalidez, a favor de asegurados o los beneficiarios exigibles no solo al empleador, sino también a las entidades prestadoras de salud o a las aseguradoras (artículo 2, numeral 1, literal i), así como las pretensiones referidas al Sistema Privado de Pensiones (artículo 2, numeral 1, literal j) que, entendemos, podrían ser iniciadas contra una entidad administradora de dicho sistema.

Del mismo modo, se considera como parte de la competencia de los juzgados especializados de trabajo (en vía del proceso contencioso-administrativo) las impugnaciones dirigidas contra las actuaciones de la autoridad administrativa de trabajo (artículo 2, numeral 4), y las cobranzas de aportes al Sistema Privado de Pensiones retenidos por el empleador, supuesto en el cual siempre es competente el juzgado de paz letrado (artículo 1, numeral 2).

Finalmente, en esta situación de conflicto laboral “impropio” podríamos también considerar las eventuales pretensiones que pueden ser dirigidas por los trabajadores que prestaron servicios para un empleador, que a su vez es contratado por otra empresa o entidad. Nos referimos al caso de la tercerización

(28) CHOCRÓN GIRALDEZ, Ana María. Ob. cit., p. 32.

o intermediación, y la responsabilidad solidaria que se genera a partir de esta. Debemos indicar que no nos referimos al caso en que se cuestiona la validez de la tercerización o intermediación, alegando el carácter de empleador de la empresa que contrató el servicio (supuesto que sería calificable como laboral “propio”), sino al que se deriva de la simple solidaridad. Si bien no hay una disposición expresa sobre el tema, no cabe duda que en tanto deriva de la existencia de una relación laboral, la competencia para su resolución alcanza al orden jurisdiccional laboral.

En todo caso, la NLPT sí contiene una referencia expresa, en materia de responsabilidad por daños patrimonial y extrapatrimonial, a las acciones que pueden ser dirigidas contra el “*tercero en cuyo favor se presta o prestó el servicio*” (artículo 2, numeral 1, literal b).

c. La inclusión de conflictos sobre relaciones equiparadas a la relación laboral en la competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral

El desarrollo y los cambios generados a lo largo del tiempo en relación a las formas en que se presta un servicio personal, sea a nivel privado como público, ha llevado a que el ámbito del orden jurisdiccional laboral se amplíe a materias que, por su naturaleza, estarían excluidas de este.

Un claro ejemplo de ello lo constituye la referencia que hace la NLPT a la “*prestación personal de servicios de naturaleza formativa, cooperativista o administrativa*” (artículo II del TP).

En relación a la primera, esta tiene su origen en la posibilidad de que los socios de una cooperativa tengan a su vez la calidad de trabajadores (socios trabajadores), situación que definitivamente genera un lazo de subordinación hacia la cooperativa que va más allá de su calidad social.

De otro lado, en relación a las prestaciones de naturaleza formativa y administrativa, nótese que la competencia no exige que esté en discusión tal naturaleza, y que el demandante exija la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para que se le considere trabajador, sino a la posibilidad de exigir los derechos o beneficios regulados para ese tipo de prestaciones.

Con relación a la prestación personal de servicios de naturaleza formativa, la NLPT ha evitado entrar a la discusión sobre dicha naturaleza (hay autores que consideran que se trata de prestaciones laborales, amparadas bajo un

régimen laboral especial⁽²⁹⁾), reconociendo simplemente que la desigualdad a nivel material y procesal que justifica un orden jurisdiccional propio para lo laboral también se presenta en su caso, con las mismas características.

Algo similar sucede con la prestación personal de servicios de naturaleza administrativa, pensada inicialmente para el régimen de contratación administrativa de servicios regulado por el Decreto Ley N° 1057 (CAS), hoy considerado como un régimen laboral especial gracias a un pronunciamiento del Tribunal Constitucional peruano (STC N° 00002-2010-PI/TC). Sin embargo, nada obsta para que la regla sea aplicable a cualquier otro régimen que, sin ser considerado laboral sino administrativo, implique una prestación personal de servicios.

d. Temas controvertidos sobre las materias de competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral

Sobre la materia, como factor de distribución de la competencia de los órganos del orden jurisdiccional laboral con relación a los órganos de otros órdenes jurisdiccionales, existen otros temas que han sido ampliamente discutidos.

El primero está referido al órgano competente para la existencia de una relación laboral. Como es bien sabido, muchas veces la relación laboral se encuentra encubierta bajo una supuesta relación civil, incluso, con documentación que acredita la celebración de un pacto de dicha naturaleza. Frente a dicha situación, el Derecho Laboral consagra el principio de primacía de la realidad, el cual se basa en que *“ante cualquier situación en que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, el Derecho prefiere esto sobre aquello”*⁽³⁰⁾.

Considerando lo antes citado, puede presentarse un caso en el cual un trabajador solicite el cumplimiento de obligaciones laborales por parte de la persona que lo contrató. Sin embargo, el documento que acredita el vínculo entre las partes es un contrato de naturaleza civil (locación de servicios, contrato de obra, etc.) o recibos de pago comunes en una relación independiente (recibo por honorarios profesionales).

En dichos casos, el empleador podría alegar que el juez laboral es incompetente para conocer de dicho reclamo en tanto se trata de un asunto civil. Sin

(29) NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho Laboral*. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, 2000, p. 51.

(30) *Ibídem*, p. 36.

embargo, siendo la discusión principal la naturaleza misma de la relación no puede encargarse la determinación de la existencia de un contrato de trabajo al juez civil. En efecto, el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación resulta indispensable para determinar la naturaleza de la relación, es una institución de naturaleza laboral y, por tanto, el órgano idóneo para resolver el tema es un juez especializado en la materia.

Además de lo antes señalado, las pretensiones que formarían parte del petitorio demandado (pago de beneficios sociales, indemnizaciones por despidos arbitrarios, etc.) serían de naturaleza laboral, por lo que su tramitación debe estar a cargo del juez laboral.

Al respecto, la NLPT hace referencia expresa al caso al tratar el ámbito de la justicia laboral señalando que están excluidas de este *“las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo”* (artículo II del TP), declaración que puede entenderse incluso de manera más amplia, alcanzando a cualquier tipo de calificación que se le haya atribuido formalmente a una prestación para encubrir su naturaleza laboral, tal como lo manifestó el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000, al señalar que si el juez (laboral) *“constata la existencia de un contrato 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 de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para reconocer los derechos laborales que correspondan”*.

Un segundo tema comprende la discusión sobre el órgano competente para conocer los procesos de amparo en que se reclama la violación de un derecho laboral.

Si bien se trata de una materia que forma parte del derecho procesal constitucional, tal como señala Alonso Olea y Miñambres Puig, *“(...) son muy numerosos los recursos de amparo que deciden pleitos de trabajo y de seguridad social, ante las frecuentes alegaciones de las partes de violación de derechos fundamentales consagrados (...)”*⁽³¹⁾.

Ello ha llevado a que se considere que el proceso de amparo que tenga por objeto la defensa de derechos laborales deber ser conocido por los órganos del orden jurisdiccional laboral. Ello, obviamente, sin perjuicio de que el

(31) ALONSO OLEA, Manuel y MIÑAMBRES PUIG, César. Ob. cit., p. 49.

Tribunal Constitucional⁽³²⁾, u órgano equiparable, conozca del tema en última instancia (extraordinaria).

En nuestro ordenamiento, el proceso de amparo nunca ha formado parte de la materia a cargo de los órganos del orden jurisdiccional laboral. La normas que han regulado este proceso encargaron su tramitación a los juzgados civiles (quienes a la fecha conocen de esta clase de procesos), con excepción de un breve periodo de tiempo en el cual dicha tarea estuvo asignada a los desaparecidos juzgados de derecho público. Por su parte, el Código Procesal Constitucional⁽³³⁾ (C.P.Const.), que entró en vigencia a fines del año 2004, señala que el juez competente para conocer el proceso de amparo es el juez civil del lugar donde se afectó el derecho, o donde tiene su domicilio principal el afectado, a elección del demandante (art. 5).

Sobre el particular, se planteó como una opción que los procesos de amparo en que se denuncia un derecho laboral sean tramitados ante juzgados especializados en lo laboral, y no ante juzgados civiles. En ese sentido, el Proyecto de LPT del año 2005⁽³⁴⁾ proponía que los juzgados de trabajo conocieran los procesos de amparo en materia laboral (art. 6, num. 12), que, agregaba, debían ser tramitados “de acuerdo a la Ley de la materia”, es decir, el CPConst.

Se trata de una propuesta bastante interesante considerando que la afectación de los derechos constitucionales se basa muchas veces en la aplicación de normas y principios del derecho material en discusión (civil, laboral, tributario, etc.), cuyo manejo es mejor conocido por los jueces especializados en la materia, los cuales además estarían en la obligación de manejar las instituciones del derecho constitucional.

Sin embargo, consideramos una opción más idónea que tales procesos sean conocidos por juzgados especializados en derecho constitucional, a fin de que se hagan cargo de los procesos constitucionales que se inicien, cualquiera sea el derecho vulnerado. Si bien esta postura puede presentar algunos inconvenientes, como, por ejemplo, el conocimiento que pueden tener los órganos antes citados del derecho cuya violación se afecta, también es cierto que en la tramitación de un proceso constitucional lo más importante es que este sea dirigido por jueces diestros en teoría constitucional (lo que, estaría garantizado).

(32) Órgano que no forman parte del Poder Judicial.

(33) Ley N° 28237, publicada el 31 de mayo de 2004.

(34) Proyecto de Ley N° 13410-2004-CR, presentado al Congreso de la República con fecha 25 de julio de 2005.

Además, ello solucionaría los inconvenientes que pueden surgir cuando la demanda de amparo denuncia la afectación de derechos de distinta naturaleza.

La NLPT, tal como sucede en el caso de la LPT, solo incluye entre las materias de competencia de las Salas Laborales al proceso de acción popular en materia laboral (artículo 3, numeral 1), no atribuyendo el conocimiento de los procesos de amparo basados en la afectación de derechos laborales a algún órgano del orden jurisdiccional laboral.

Dos temas finales que han sido objeto de discusión son la competencia para la tramitación de pretensiones referidas al pago de la indemnización por daños y perjuicios ocasionados por el empleador al trabajador y la nulidad de cosa juzgada fraudulenta.

En relación a la primera, la NLPT ha consagrado en su artículo 2, numeral 1, literal b, la posición mayoritaria que, de alguna manera, se había consolidado a nivel jurisprudencial, después de un debate bastante importante. En la citada disposición establece que es competencia del juzgado especializado de trabajo *“la responsabilidad por daño patrimonial o extrapatrimonial, incurrida por cualquiera de las partes involucrada en la prestación personal de servicios, o terceros en cuyo favor se presta o prestó el servicio”*.

De esta manera, la NLPT le otorga al orden jurisdiccional laboral la competencia en materia de indemnización contractual por daños y perjuicios derivados de una relación laboral, sean de naturaleza patrimonial (lucro cesante y daño emergente) o extrapatrimonial (daño moral), situación ratificada por el Primer Pleno Supremo en Materia Laboral del año 2012⁽³⁵⁾.

Finalmente, un tema que fue materia de discusión por mucho tiempo es el referido a los pedidos de nulidad de cosa juzgada fraudulenta contra pronunciamientos emitidos en sede laboral. En efecto, la LPT no consideró como parte de la competencia de los órganos jurisdiccionales del orden laboral los reclamos que versan sobre la nulidad de pronunciamientos firmes dictados en un litigio seguido por fraude o colusión. Es más, la LPT no reguló dicha posibilidad, por lo cual para realizar un reclamo de ese tipo era necesario aplicar supletoriamente el Código Procesal Civil (CPC).

(35) El Pleno acordó por unanimidad que *“Los Jueces que ejercen competencia en el marco de la Ley Procesal del Trabajo número 26636 y en la Nueva Ley Procesal del Trabajo número 29497, conocerán de las demandas de daños y perjuicios por responsabilidad contractual tanto por daño patrimonial, que abarca el lucro cesante y daño emergente, como por el daño moral, especialmente en los casos de enfermedad profesional”*.

La discusión sobre cuál sería el órgano competente para conocer estos pedidos llegó a la instancia jurisdiccional, donde la posición mayoritaria consideró que esta materia debía ser conocida por los jueces de trabajo, siendo inaceptable considerar que la necesaria aplicación del CPC impidiese ello⁽³⁶⁾. Dicha posición resultó la más acertada pues tratándose de una nulidad procesal cualquier juez está en aptitud de resolver un conflicto de este tipo, siendo el juez especializado en lo laboral el más idóneo debido a la materia que se ventiló en el proceso cuya validez se discute.

Sin embargo, atendiendo a los pronunciamientos contradictorios que se venían emitiendo, el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1998, se vio en la necesidad de discutir este tema. Como resultado de ello emitió la Recomendación N° 2, la cual señaló que *“el Juez Laboral es competente para conocer de la acción de nulidad de cosa juzgada fraudulenta que surge de un proceso laboral por la existencia de dolo, concesión o fraude de las partes intervinientes dentro del proceso laboral”*. El principal fundamento de tal recomendación fue el conocimiento que debe tener el juez sobre *“la naturaleza jurídica de la relación y la vinculación entre las partes”* y el hecho de que el juez de trabajo *“a la luz de los principios del derecho del trabajo y de la doctrina laboral tiene mayores elementos de juicio para calificar el contenido de la sentencia que es objeto de impugnación y para determinar la existencia de dolo, fraude, colusión o afectación del debido proceso”*.

El criterio antes citado se plasmó en el plano normativo con la Ley N° 27021 (de fecha 23 de diciembre de 1998), por la cual se otorgó expresamente competencia en esta materia a los juzgados laborales. Hoy, la NLPT reconoce expresamente en su artículo 2, numeral 1, literal k, la competencia del orden jurisdiccional laboral en esta materia.

(36) Sobre el particular, la Sentencia de Casación N° 2188-97-CALLAO (de fecha 21 de setiembre de 1988) no solo cuestionó la aplicación supletoria de esta institución (lo que es sumamente cuestionable), sino también, y en especial, su tramitación ante un órgano jurisdiccional no especializado. En tal sentido señaló (en su Quinto Considerando) que *“(…) si bien la Tercera Disposición Final del Código Procesal de Trabajo establece que en lo no previsto por esta ley, son de aplicación supletoria las normas del Código Procesal Civil, ello debe entenderse como una forma de facilitar el normal desarrollo de los procedimientos que le son propios, pero no para incorporar una institución orientada a invalidar sentencias firmes con un ordenamiento no adecuado a los derechos que en esta materia se discuten, máxime ante un organismo jurisdiccional que no tiene la especialidad (...)”*.

III. COMENTARIO FINAL

El ámbito del orden jurisdiccional laboral (o de la justicia laboral) ha ido evolucionando con el pasar el tiempo hacia tendencias más amplias, dejando su espacio clásico para ir abarcando más materias, más conflictos. Tal situación, lejos de presentarse como una patología, nos muestra la adaptabilidad del Derecho a nuevas necesidades de tutela efectiva. Mientras atienda a esas necesidades, todo cambio será bien recibido.