

# LA JURISDICCION LABORAL PERUANA. SU COMPETENCIA Y SUS ORGANOS

por Joaquín LEGUIA GALVEZ

Secretario de la Asociación Peruana de Derecho  
del Trabajo

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo no tiene pretensiones de ninguna especie y sólo pretende constituir una somera semblanza de la forma en que se tramitan en el Perú los conflictos de trabajo, con indicación de la jurisdicción y competencia de los organismos encargados de su atención.

Conforme desarrollamos el tema podrá apreciarse como en nuestro país la jurisdicción es judicial y administrativa. También veremos como la competencia se determina en función de la materia del litigio, y también en atención al territorio y las personas, existiendo lamentable simultaneidad en la competencia de determinados organismos frente a ciertos conflictos, debido a la poca coordinación existente entre aquéllos y fundamentalmente por el afán de superar los defectos de determinado organismo creando otro paralelo, en vez de modificar el existente.

Estimamos que resultará lógico el orden de este trabajo si nos referimos en primer lugar al origen de la jurisdicción de los organismos laborales y a la determinación de su competencia. Posteriormente haremos un pequeño resumen del tratamiento que perciben los conflictos laborales, para luego estar en condiciones de señalar algunas conclusiones sobre la realidad procesal peruana.

## ORIGEN DE LA JURISDICCION DE LOS ORGANISMOS LABORALES PERUANOS Y LA DETERMINACION DE SU COMPETENCIA

*Juzgados de Trabajo.*—La Ley 6.871, dictada el 2 de mayo de 1930, creó la jurisdicción y determinó la competencia de los jueces de trabajo. Para este efecto en el artículo 4.º de la citada ley se estableció que las reclamaciones que se produjesen sobre los derechos acordados a los empleados serían resueltos, en Lima y Callao, por el Juez letrado especial denominado Juez de Trabajo, quien conocería también de las cuestiones

provenientes de accidentes de trabajo de empleados y obreros, según la ley de la materia. En el resto de la República se dispuso que el conocimiento y resolución de estas reclamaciones sería de competencia del fuero común.

Los jueces de trabajo en Lima y Callao forman parte del Poder Judicial, en virtud de lo cual son nombrados como los jueces del fuero común con los mismos derechos y prerrogativas señaladas en la Ley Orgánica del Poder Judicial.

*Sala de Trabajo.*—Con arreglo a la citada Ley Orgánica, artículo 140, existe una Sala de Trabajo conformada por vocales de la Corte Superior. La competencia en esta Sala comprende el conocimiento de las apelaciones formuladas en las causas de trabajo. Está encargada, además, de la adopción de las medidas que estime necesarias para una más rápida y económica tramitación de las causas, impulsando el proceso aun sin petición de las partes, y disponiendo la actuación de las pruebas y diligencias que crea conveniente para esclarecer la controversia.

*Tribunal de Trabajo.*—La creación de este organismo es producto de la Ley 9.483, de 31 de diciembre de 1941, que además dió fuerza de Ley a los Decretos Supremos de 16 de abril y 5 de julio del mismo año.

Es por efecto de estos dispositivos que los fallos dictados en las reclamaciones de obreros son revisados por un Tribunal de tres miembros. Este Tribunal conoce, por lo tanto, en segunda instancia, las demandas que plantean los obreros individualmente sobre pago de salarios y demás beneficios a que tienen derecho, salvo las relativas a accidentes de trabajo o enfermedad profesional, que son de competencia de los Juzgados de Trabajo a que hemos hecho referencia anteriormente. El fallo del Tribunal de Trabajo pone término al litigio por tener calidad de cosa juzgada según Ley 9.483. Respecto a la relación del Tribunal de Trabajo con el fuero común, el Decreto Supremo de 22 de noviembre de 1949 ha reconocido a este Tribunal la calidad de Corte Superior, y a los magistrados que los integran la correspondiente a los Vocales de dicha Corte. En virtud del mismo Decreto, el Tribunal de Trabajo está sujeto a la Ley Orgánica del Poder Judicial en lo relativo a la vista y votación de causas, orden en el Despacho, terminación del cargo, elección de presidentes y suplentes, uniformes, asistencia, insignias, vistas a Primera Instancia, intervención de abogados, como exclusión de la limitación a la cautividad de la defensa.

*Jueces Privativos de Trabajo.*—Originalmente las reclamaciones de los obreros sobre pago de salarios y beneficios sociales se tramitaban, según lo dispuesto por el Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936, ante el Departamento Administrativo Judicial de la Dirección de Asistencia y Previsión Social, cuyos fallos eran definitivos por efecto de lo dispuesto en el Decreto-Ley 7.190. Luego, y tal como lo hemos expresado, esta calidad correspondió a las resoluciones del Tribunal de Trabajo.

Con el correr del tiempo se fueron recortando las funciones de la citada Dirección, hasta que al crearse el Departamento de Asuntos Colectivos sólo quedó de ella el Departamento Administrativo Judicial, el cual tenía a su cargo la atención de las reclamaciones individuales de los obreros sobre pago de salarios y beneficios sociales y la de los empleados sobre goce vacacional.

Es así como adquieren personalidad propia los Juzgados Privativos de Trabajo que hoy existen, y los cuales tomaron su nombre del título del funcionario que conocía de

las indicadas reclamaciones, y que se denominaba Juez Privativo de Trabajo. Años más tarde, y en atención a lo recargado de las labores del único Juzgado Privativo de Trabajo de Lima, se elevó a tres el número de estos Juzgados en la capital, creándose la Magistratura en provincias.

Actualmente despachan en la capital de la República las reclamaciones individuales de los obreros sobre pago de salarios y beneficios sociales los tres jueces privativos aludidos, y en las provincias, en que no existe Juez Privativo, atienden estas cuestiones el Inspector de Trabajo y en ausencia de éste el Juez de Primera Instancia (Ley 9.483).

Por efecto de la Ley 7.190, el Departamento Administrativo Judicial de la Dirección de Asistencia y Previsión Social del Ministerio de Trabajo (que según lo expuesto posteriormente se convirtió en los juzgados privativos de trabajo) no tenía la facultad de ejecutar sus fallos, debiendo la parte interesada recurrir a los jueces de trabajo de Primera Instancia para obtener el cumplimiento de la referida Resolución.

Al dictarse la Ley 9.483 no se eliminó este recorte en la jurisdicción de estos jueces de derecho, por lo que en la actualidad los fallos de los Jueces Privativos de Trabajo que no fueren apelados deberán ejecutarse por el Juez de Trabajo, por carecer ese Juez de la facultad de «executio».

Cuando el fallo favorece al trabajador y se concede la apelación, la situación es diferente. Para que se conceda la aludida revisión es preciso, en efecto, el depósito previo de la suma ordenada a pagar en el fallo, debiendo hacerse la correspondiente consignación a favor del reclamante y a la orden del Juzgado Privativo competente. En tal virtud, al confirmarse el fallo por el Tribunal de Trabajo, el Juez Privativo se limita a ordenar el pago de la suma consignada, con lo que ejecuta la resolución dictada.

Según se ha indicado, los Jueces Privativos de Trabajo son desde su origen funcionarios administrativos cuyo nombramiento, etc., ha dependido del Ministerio de Trabajo. El prestigio de estos funcionarios ha hecho que por el Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957 se les considere, con el Tribunal de Trabajo que tiene categoría de Corte Superior, como un organismo de asesoría y colaboración de nuestro trabajo. Por efecto de este tratamiento el nombramiento de los Jueces Privativos de Trabajo se hace por el Presidente de la República, quien elige de la terna que para este efecto le propone el Ministerio de Trabajo.

Por su parte, la Corte Suprema de la República, mediante ejecutoria de 20 de mayo de 1964, ha establecido que los Jueces Privativos de Trabajo deben sujetarse a las mismas reglas de conducta establecidas por los Jueces de Primera Instancia en la Ley Orgánica del Poder Judicial. La Corte ha fundamentado esta resolución en que, por efecto de lo dispuesto en la Ley 9.483 y en el Decreto Supremo de 22 de noviembre de 1949, los Jueces Privativos de Trabajo conocen en primera instancia las causas que resuelve un Tribunal que tiene la calidad de Corte Superior, por lo que aquéllas deben cumplir sus funciones con arreglo a las disposiciones que la Ley Orgánica del Poder Judicial señala para los jueces de Primera Instancia.

La inclusión de los Jueces Privativos de Trabajo en el Poder Judicial se encuentra, sin embargo, pendiente. Durante el segundo Gobierno del señor Manuel Prado, y con fecha 14 de julio de 1961, el Ministro de Justicia de ese entonces, doctor José Merino

Reyna, envió a las Cámaras Legislativas un proyecto de ley en cuyo artículo 15 se establecía lo siguiente:

«Los actuales jueces de la jurisdicción privativa de trabajo adquieren por esta ley la jerarquía de jueces comunes, pero continuarán con la jurisdicción que actualmente les corresponde. Los Vocales y el Fiscal del Tribunal de Trabajo pasarán a formar parte de la Corte Superior de Lima.»

Terminó, sin embargo, el Gobierno del señor Manuel Prado sin que el proyecto del doctor Merino Reyna fuera aprobado por las Cámaras Legislativas.

En la actualidad los miembros del Poder Legislativo pertenecientes al partido Acción Popular han suscrito un proyecto de ley, redactado por el Senador doctor Javier Alva Orlandini, entre cuyos artículos figuran los siguientes:

Artículo 24. Los Vocales y el Fiscal del actual Tribunal de Trabajo pasarán a formar parte de la Corte Superior de Lima, como Vocales, con la antigüedad que les corresponde en sus cargos. Los miembros del Tribunal de Trabajo tendrán preferencia en la integración de las Salas de Trabajo.

Artículo 25. Los Jueces Privativos de Trabajo formarán parte del Poder Judicial desde el 18 de marzo de 1964 con la antigüedad que les corresponde.

Artículo 26. El Relator y el Secretario del Tribunal de Trabajo formarán parte, a partir del 18 de mayo de 1964, de una de las Salas de Trabajo de la Corte Superior de Lima, con la antigüedad que les corresponde.

Este proyecto de ley aún no ha sido reconocido ni aprobado por las Cámaras Legislativas.

Conforme se desprende de todo lo expuesto, está pendiente la inclusión de los Jueces Privativos de Trabajo y de los miembros del Tribunal de Trabajo en el Poder Judicial. Aparentemente la dificultad para que se lleve a cabo esta inclusión se ha debido a ciertas discrepancias en cuanto al reconocimiento de la antigüedad de estos funcionarios en el ejercicio de sus cargos, así como el reconocimiento de la especialidad adquirida en materia de trabajo, la cual los coloca en situación preferente respecto a la formación de Tribunales dedicados al Despacho de cuestiones laborales.

*Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas.*—Tal como lo hemos manifestado, la jurisdicción laboral en el Perú es judicial y administrativa, por lo que nos toca ahora referirnos a los organismos jurisdiccionales administrativos. La función del Estado peruano en el campo laboral está canalizada a través del Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas, el cual fuera creado por la Ley 8.124, dictada el 5 de octubre de 1935. Desde su creación este Ministerio ha sufrido diversas reorganizaciones, siendo la última más importante la establecida por Decreto Supremo de 1.º de julio de 1960. En la actualidad, entre los servicios que integran el Ministerio están los siguientes:

a) *Despacho del Ministro.*—Con su organismo de asesores, Oficina ejecutiva del plan nacional de integración de la población aborigen; Instituto Indigenista Peruano; Comisión del Plan Nacional de la Integración de la Población Aborigen; Consejo Nacional de Trabajo, y Fuero Preventivo del Trabajo, que abarca al Tribunal de Trabajo y a los Juzgados Privativos.

b) *Dirección de Presupuesto y Contabilidad.*—Que se encarga de los problemas del

personal administrativo que compone el Ministerio, la División de Materiales; Contaduría General y División de Servicios Generales.

c) *Dirección General de Asuntos Indígenas*.—Que tiene encomendada toda la labor gubernamental relacionada con el problema del indio en el Perú, y para lo cual cuentan con la División de Reconocimiento y Catastro, División de Promoción Comunal, División de Reclamaciones y División de Procuraduría.

d) *Dirección General de Trabajo*.—Este organismo tiene a su cargo la responsabilidad integral de los servicios de trabajo en la totalidad del territorio nacional y constituye uno de los servicios más importantes del Ministerio de Trabajo y Asuntos Indígenas.

En el Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936 se establecieron las atribuciones de este organismo, que son las siguientes: vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos y resoluciones dictados en favor de los trabajadores; estudiar los resultados obtenidos de su aplicación y en consecuencia sugerir las reformas necesarias; emitir los informes y practicar las investigaciones requeridas para la formación de las nuevas disposiciones relativas al trabajo y proponer la reglamentación de las que se dicten; conocer de los conflictos individuales de trabajo; absolver las consultas que formulen las reparticiones públicas y las agrupaciones de empresarios y trabajadores, en orden a la interpretación, extensión y aplicación de las disposiciones concernientes al trabajo; organizar el padrón de los empleados de comercio; preparar en relación con sus atribuciones los informes y estudios que solicite la Oficina Internacional del Trabajo, y disponer y distribuir las labores de sus dependencias e inspecciones su normal y eficiente funcionamiento. En 1963 se creó la Dirección del Sur, que veremos después.

De todas estas atribuciones únicamente la relativa al cumplimiento y resolución de los conflictos de trabajo es materia del presente tema. En tal virtud, nos referiremos a continuación a los organismos con que cuenta la Dirección de Trabajo para el desempeño de su función jurisdiccional, determinando en cada caso la competencia de estos organismos:

1. *Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo*.—Originalmente este organismo tenía la denominación de División de Relaciones de Trabajo y forma parte de la Sub-Dirección General de Trabajo. Con ocasión de la reorganización del Ministerio, producida en el año 1957, fué elevada, sin embargo, a la categoría de Sub-Dirección que ahora posee.

En cuanto a su jurisdicción y competencia, el artículo 7.º del Decreto Supremo de 30 de abril de 1954 dispone que será de su cargo la tramitación de las reclamaciones colectivas de los trabajadores no sujetos a regímenes especiales; el conocimiento de las solicitudes sobre supresión de turnos, reducción de horas y días de trabajo; paralizaciones temporales y definitivas, y liquidación o clausura de centros de trabajo.

Por efecto del Decreto Supremo de 18 de octubre de 1963, la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo resuelve en segunda y última instancia las denuncias de carácter colectivo que sobre incumplimiento de disposiciones laborales o de pactos o convenios colectivos de trabajo plantean los trabajadores de comercio, servicios, banca e industrias no sujetas a regímenes especiales. Asimismo, y en virtud del artículo 27 del Decreto Supremo de 3 de agosto de 1957, resuelve en segunda y última instancia las reclama-

ciones individuales que se planteen ante la División de Denuncias a que nos referiremos más adelante.

La Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo resuelve en primera instancia las reclamaciones colectivas sobre aumentos de remuneraciones y modificaciones de condiciones de trabajo en los casos en que se frustre el trato directo, la conciliación o el trámite arbitral entre las partes. Estas resoluciones son revisadas en segunda y última instancia por la Dirección General de Trabajo.

Para el ejercicio de sus funciones la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo cuenta con diversas divisiones, que son las siguientes:

a) *División de Asuntos Sindicales.*—Tiene a su cargo todo lo relativo al registro y control de las asociaciones de trabajadores.

b) *División de Denuncias Colectivas.*—Consta de cinco departamentos que atienden estos conflictos en sus etapas investigatoria y conciliatoria, correspondiendo la resolución de los mismos al Jefe de la División.

c) *División de Conciliación.*—Consta de cinco departamentos. Tiene a su cargo la conducción de la etapa conciliatoria en los conflictos colectivos de intereses, careciendo de facultad resolutive, la cual corresponde al Sub-Director de Relaciones de Trabajo.

d) *Secretaría del Tribunal Arbitral.*—Tal como su nombre lo indica tiene a su cargo todo lo relacionado con el trámite de los expedientes seguidos ante este Tribunal.

e) *División de Denuncias Individuales.*—Por efecto de lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957, la Sub-Dirección de Servicios Inspectivos tenía a su cargo el cumplimiento de las disposiciones concernientes al trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su actividad. Con tal fin, por intermedio de su Departamento de Denuncias Individuales, atendía los conflictos motivados por el incumplimiento del patrono durante la vigencia del contrato de trabajo. El Decreto Supremo de 1.º de julio de 1960 trasladó el mencionado Departamento de Denuncias Individuales a la Sub-Dirección de Regímenes de Trabajo, con el título de División de Denuncias Individuales, pero conservando sus atribuciones.

Actualmente la División de Denuncias Individuales tramita además las reclamaciones de los trabajadores, empleados u obreros cuya relación de trabajo se hubiere extinguido y a quienes su principal no hubiere cumplido, sin embargo, con pagarles sus beneficios sociales dentro del plazo de cuarenta y ocho horas establecido en el Decreto Supremo de 12 de mayo de 1950.

Este tipo de denuncias está contemplado en lo dispuesto en la Resolución Suprema de 18 de agosto de 1956, conforme a la cual, planteada la reclamación, se citará a las partes para un comparendo conciliatorio, en el cual el patrono expresará las razones por las que no ha efectuado el pago demandado.

Cuando se discuta la naturaleza de los servicios, cuando el empleado acredite que existe causal de pérdida de beneficios sociales, o cuando se niegue a efectuar su pago por razones que requieren mayor probanza, la Autoridad Administrativa se abstendrá de seguir conociendo el asunto. En caso contrario ordenará al empleador la cancelación de los indicados beneficios sociales.

La competencia territorial de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo comprende

los departamentos de Lima, Ica y Loreto. Así lo dispone el artículo 26 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1952.

II. *Sub-Dirección de Regímenes Especiales.*—Este organismo fué creado por Decreto Supremo de 30 de abril de 1954, en cuyo artículo 10 se estableció su jurisdicción en los términos siguientes:

«La División de Regímenes Especiales de Trabajo tendrá a su cargo la atención inmediata de los asuntos concernientes a los regímenes especiales que regulan determinadas actividades de trabajo, en sus aspectos de control y supervigilancia y en la atención de las reclamaciones de carácter general. Esta Sub-Dirección cuenta con las divisiones siguientes:

a) *División de Industrias Gráficas.*—Que atiende todo lo relacionado con los conflictos colectivos e individuales de derecho y de intereses que se plantean en esta industria, la cual comprende a todos los trabajadores comprendidos en impresiones con maquinaria gráfica, con exclusión específica de mayordomos, peones, carpinteros, envaladores y porteros o portapliegos.

b) *División de Asuntos Rurales.*—La cual, a través de sus dos departamentos, atiende de las reclamaciones de los trabajadores de la agricultura.

c) *División de Construcción Civil.*—Encargada de los conflictos que se producen en este gremio, el cual se caracteriza por la eventualidad de sus servicios, pues los trabajadores permanentes de las empresas constructoras están excluidos.

d) *División de Transportes.*—Tiene a su cargo todo lo relacionado con estas actividades, comprendiendo las comunicaciones urbanas, interurbanas e interprovinciales.»

Ultimamente se han anexado a la Sub-Dirección de Regímenes Especiales la División de Mujeres y Menores y la División del artículo 25 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957; la Sub-Dirección de Regímenes Especiales abarca los departamentos de Lima, Callao, Ica y Loreto.

III. *Sub-Dirección de Trabajo del Callao.*—Este organismo depende, al igual que los anteriores, de la Dirección General de Trabajo, y está encargado de la atención de las reclamaciones individuales y colectivas de los trabajadores que prestan sus servicios en la provincia del Callao.

e) *Dirección Regional de Trabajo del Sur.*—Este organismo fué creado por Decreto Supremo de 28 de diciembre de 1963, en mérito a que el incremento de la actividad económica y la peculiaridad de los problemas laborales de la región del Sur del país hacía necesaria la solución inmediata y definitiva de sus conflictos de trabajo. Se evitó en esta forma la demora producida por la necesidad de remitir a la capital de la República la solución de dichos problemas.

La Dirección Regional de Trabajo del Sur tiene su sede en la ciudad de Arequipa, y tiene dentro de su territorio los departamentos de Arequipa, Moquegua, Tacna, Apurímac, Cuzco, Madre de Dios y Puno. Toda esta circunscripción la atiende a través de dos Sub-Direcciones Regionales, una de Arequipa, con sede en la ciudad de ese mismo nombre, y otra del Cuzco, también con residencia en esta ciudad. A la primera le corresponden los territorios de Arequipa, Moquegua y Tacna, y a la segunda todos los demás. Los servicios de cada una de las sedes de las Sub-Direcciones Regionales de Tra-

bajo de Arequipa y del Cuzco están integradas por las Divisiones de Inspección de Relaciones de Trabajo y de Regímenes Especiales.

f) *Dirección Regional de Trabajo del Norte*.—La Ley del Presupuesto General de la República de 1964 creó este organismo, encomendándosele las mismas funciones de la Dirección Regional de Trabajo del Sur, pero dentro del territorio comprendido por los departamentos de Amazonas, San Martín, Tumbes, Piura, Lambayeque, Cajamarca, La Libertad y Ancash

Para el ejercicio de sus funciones, la Dirección Regional de Trabajo del Norte cuenta con dos Sub-Direcciones Regionales, la de Trujillo y la de Chimbote

g) *Dirección Regional de Trabajo del Centro*.—También fué creada por la Ley General del Presupuesto de la República de 1964, con idénticas atribuciones que la Dirección Regional de Trabajo del Norte. Su territorio comprende los departamentos de Huánuco, Ayacucho, Pasco, Junín y Huancavelica.

Cuenta con una sola Sub-Dirección Regional de Trabajo, con sede en Huancayo, y tiene los mismos servicios de las Sub-Direcciones de Arequipa y Cuzco.

h) *Inspecciones Regionales de Trabajo*.—Dentro de sus territorios corresponde a los Inspectores Regionales de Trabajo conocer los conflictos individuales o colectivos que se susciten entre los obreros y sus principales, sin distinguir las reclamaciones de derecho de los intereses ni la cuantía de dichas reclamaciones.

Las Inspecciones Regionales de Trabajo dependen de la Sub-Dirección Regional a cargo de la zona.

Los Inspectores Regionales de Trabajo están facultados para resolver en primera instancia las reclamaciones individuales y colectivas que se plantean en su territorio por disposición expresa del artículo 27 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957 y artículo 2.º del Decreto Supremo de 18 de octubre de 1963.

En lo que respecta a las reclamaciones colectivas, el Inspector Regional de Trabajo termina su función al fracasar la conciliación o el trato directo entre las partes, debiendo elevar lo actuado ante la Sub-Dirección a la que pertenezca para que ésta resuelva el conflicto en primera instancia.

*Tribunales Arbitrales*.—Cuando las partes de un conflicto colectivo deseen someter su solución a decisión arbitral, se constituirá un Tribunal presidido por un funcionario de la Dirección General de Trabajo e integrado por un árbitro designado por el empleador y otro designado por los trabajadores reclamantes. En provincias, el Tribunal Arbitral se compondrá asimismo de un árbitro nombrado por cada parte y presidido por un tercero designado por el presidente de la Corte Superior del Distrito judicial, dentro de los miembros del Poder Judicial. Las partes podrán encomendar, sin embargo, la decisión del conflicto al Tribunal Arbitral Permanente que funciona en Lima y que fuera creado por el Decreto Supremo de 11 de enero de 1942.

Conforme al Decreto Supremo de 19 de septiembre de 1942 los Tribunales Arbitrales no están facultados para modificar las normas legales existentes ni para decidir cuestiones ajenas a las relaciones contractuales del trabajo.

En cuanto al valor de sus resoluciones, éstas tienen la autoridad de cosa juzgada y mérito ejecutivo en atención a lo establecido en la Ley 8.930. Cuando el laudo declare



derechos liquidables en efectivo o cotizables en dinero surtirá sus efectos desde la fecha de presentación del pliego de reclamaciones.

Los laudos emitidos por los Tribunales Arbitrales creados en provincias podrán ser revisados, sin embargo, por el Tribunal Arbitral permanente de asuntos colectivos, con sede en Lima, cuando incurran en causal de nulidad de las previstas en la ley procesal ordinaria y cuando resuelvan más allá de las normas legales existentes o sobre cuestiones ajenas a las relaciones contractuales de trabajo.

El laudo arbitral tiene una vigencia mínima de un año, salvo que en forma expresa se le hubiese señalado una mayor duración.

NOTA SOBRE LOS DISTINTOS PROCEDIMIENTOS UTILIZADOS EN MATERIA  
LABORAL EN EL PERÚ

De lo expuesto resulta que los conflictos laborales en el Perú, tanto los colectivos como los individuales, pueden tramitarse en la siguiente forma:

*Conflictos individuales*

1) Si el vínculo laboral se hubiese extinguido, el trabajador empleado podrá acudir a un organismo judicial, que es el Juzgado de Trabajo, el cual, según se ha visto, está facultado para tramitar la demanda. Para este efecto citará a la parte demandada a un comparendo en el cual ésta expondrá su punto de vista respecto a la reclamación. El Juez no interviene personalmente en la diligencia, la cual, sin embargo, queda a cargo del Secretario del Juzgado o un ayudante de éste. En el comparendo debe incitarse a las partes a conciliar el conflicto. Fracasado este intento, cada parte ofrecerá y actuará las pruebas que estime convenientes. Para esto puede utilizar el comparendo, actuando determinadas pruebas en esta diligencia, después de contestada la demanda. Podrá, sin embargo, ofrecer esas pruebas dentro de los ocho días siguientes al comparendo. Este plazo fué el señalado originalmente por la Ley 6.871, pero en la práctica los jueces han interpretado que las pruebas ofrecidas durante dicho plazo podrán actuarse después de su vencimiento y de hecho es usual que el propio Juez señale para la actuación de pruebas días posteriores a la fecha en que expiró el período probatorio.

Terminada la actuación de pruebas o vencido un período de tiempo considerado prudencial por el Juez, éste procederá a dictar sentencia resolviendo, conjuntamente con la cuestión de fondo, las excepciones que se hubieran planteado. No es admisible en estos procedimientos, en efecto, la tramitación de excepciones dilatorias.

Del fallo de primera instancia se puede apelar ante la Sala de Trabajo de la Corte Superior del Distrito Judicial. En esta instancia la recepción a prueba queda a discreción del Tribunal. Vista la causa se dictará resolución. Si la cuantía del litigio excede de S/. 20.000,00, es procedente el recurso de nulidad ante la Corte Suprema, la cual actúa como Tribunal de Fallo.

2) Si el vínculo laboral se hubiere extinguido y, no obstante haber transcurrido, más

de cuarenta y ocho horas, el patrono no hubiera pagado al empleado los beneficios sociales a que éste estimase tener derecho, podrá recurrir --según el gremio a que pertenezca-- a la División de Denuncias Individuales de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo o a la División de la Sub-Dirección de Regímenes Especiales que atienda los asuntos de su gremio.

Recibida la denuncia el Jefe de la División citará al patrono para que exponga las razones por las que no ha pagado los beneficios sociales reclamados. Si el patrono acredita la comisión de causal de pérdida de estos beneficios, o si niega la calidad de los servicios del reclamante, la Autoridad Administrativa deberá abstenerse de seguir conociendo la reclamación. Igual actitud deberá adoptar en caso de que el asunto requiera mayor probanza. Si, por el contrario, el empleador aceptase pagar todo o parte de lo reclamado, ordenará que se proceda a la entrega respectiva en relación con la parte en discusión, se abstendrá o resolverá.

Este procedimiento está sustentado en la Resolución Suprema de 18 de agosto de 1956 y en lo dispuesto en el artículo 21 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957, respecto a la División de Denuncias Individuales, y en el artículo 10 del Decreto Supremo de 30 de abril de 1954, respecto a las Divisiones de la Sub-Dirección de Regímenes Especiales.

3) *Si el vínculo de trabajo se hubiere extinguido* y el trabajador tuviere la calidad de obrero y su patrono le adeudase salarios, beneficios sociales, etc., podrá interponer su demanda ante el Juzgado Privativo de Trabajo competente en razón del territorio, o del Turno, en caso de que la demanda se plantee en Lima. El procedimiento, salvo pequeñas variantes, es igual al que se sigue para las demandas de empleados ante el Juzgado de Trabajo. El fallo podrá ser apelado dentro del tercer día de notificado, previa consignación de la suma que se ordenase pagar al apelante.

Concedida la alzada, el expediente pasa a Vista Fiscal y luego al Tribunal de Trabajo, el cual resolverá en última instancia según se ha expresado anteriormente.

4) *Si el vínculo de trabajo se hubiera extinguido* y el patrono no hubiera pagado al obrero sus beneficios sociales dentro del plazo de cuarenta y ocho horas señalado por ley, el trabajador podrá plantear su correspondiente reclamación --según su gremio-- ante la División de Denuncias Individuales de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo o ante la División respectiva de la Sub-Dirección de Regímenes Especiales. En ambos casos se seguirá el mismo procedimiento que en el caso de las reclamaciones de empleados ante estos organismos a que nos hemos referido anteriormente.

5) *Si la relación de trabajo estuviera vigente*, tanto los empleados como los obreros que se consideren afectados injustamente por alguna decisión de su patrono, podrán interponer individualmente su denuncia ante el organismo que corresponda según el gremio a que pertenezca el reclamante. Recibida la denuncia se ordenará una investigación en el centro de trabajo con audiencia de partes. El informe que emita el funcionario encargado de la investigación se pondrá en conocimiento de los interesados, quienes podrán hacer las observaciones que estimen convenientes. Luego se les citará a un comparendo conciliatorio en el cual el funcionario que lo dirija deberá procurar el avenimiento de las partes. De no lograrlo, deberá elevar el expediente al Jefe de la División a que pertenezca, quien emitirá su resolución. Previamente las partes pueden ofrecer y actuar

las pruebas que estimen convenientes y que hubieren sido aceptadas por la Autoridad que conoce del asunto. De la Resolución del Jefe de División se puede interponer apelación dentro del plazo de tercero día y previa consignación de la cantidad que se hubiere ordenado pagar al apelante. En segunda instancia pueden hacerse las alegaciones que se estimen necesarias y aun presentar pruebas con la venia del Sub-Director encargado, quien dictará la última resolución en la vía administrativa. Tal como hemos anotado, el cumplimiento de esta resolución, si no se ha impugnado judicialmente, se encomienda a la autoridad política, sin perjuicio de las multas con que se penará a la parte renuente.

### *Conflictos colectivos*

1) *Conflictos de Derecho*.—Usualmente se plantean en forma de denuncias ante la División de Denuncias Colectivas de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo, o ante la División de la Sub-Dirección de Regímenes Especiales que atienda los asuntos del gremio a que pertenezca el Sindicato o trabajadores reclamantes. De inmediato se comisiona un inspector del Ministerio para que, en el centro de trabajo y con audiencia de partes, investigue los hechos que han motivado la reclamación. Puesto el informe en conocimiento de los interesados se les citará a un comparendo conciliatorio ante el Jefe del Departamento que esté conociendo el asunto. Con la respuesta de las partes este funcionario deberá intentar un avenimiento de ellas si es que asumen posiciones contrarias. En caso de no lograr la conciliación elevará el expediente ante el Jefe de la División para que éste resuelva. Mientras tanto, las partes podrán ofrecer y actuar las pruebas que las favorezcan. Producida la Resolución, las partes la podrán apelar dentro del término de tercero día, previa consignación de las cantidades que se pudieran haber ordenado pagar al apelante. En segunda y última instancia resuelve el asunto el Sub-Director respectivo.

Esta resolución puede hacerse cumplir mediante el apoyo de la autoridad pública que señala el artículo 3.º del Decreto Supremo de 30 de mayo de 1939, sin perjuicio de las multas que la Autoridad de Trabajo puede imponer a la parte que se niegue a cumplir la Resolución con que terminó el trámite administrativo. Conforme veremos al referirnos a la revisión judicial de las resoluciones administrativas, la Autoridad Administrativa está impedida de continuar con el conocimiento del asunto tan pronto como se interponga la demanda judicial respectiva.

Para terminar con los conflictos colectivos de derecho resulta interesante destacar que, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 4.º del Decreto Supremo de 7 de agosto de 1958, durante la vigencia de un pacto colectivo no puede demandarse la modificación de ninguna de sus partes. En esta forma se han limitado los alcances del artículo 27 del Decreto Supremo de 31 de agosto de 1957, el cual se refería al trámite de las peticiones colectivas sin especificar la oportunidad de su planteamiento, lo que producía una multiplicación desmedida de conflictos laborales.

*Conflictos de intereses*.—Las reclamaciones que plantean los trabajadores sobre modificación de salarios y condiciones de trabajo, así como las que formulen los empleadores sobre revisión de determinados puntos del pacto colectivo, reducción de personal, de

sueldos y salarios, clausura o cierre total o parcial del centro de trabajo, modificación de las horas o del régimen de trabajo, etc., están sujetas a trato directo, conciliación y arbitraje o resolución en caso que ésta se frustre. Se plantea la reclamación mediante demanda escrita que deberá entregarse a la parte contraria, con copia para la Autoridad de Trabajo. Recibida la demanda, la parte demandada deberá recibir a los reclamantes en el plazo de tercero día, conviniéndose en esa reunión la fecha en que se dará respuesta a la demanda, iniciándose el trato directo. Para este efecto las partes deberán estar representadas por apoderados debidamente autorizados. Los trabajadores deberán estar representados por su Sindicato, y en caso de que no lo tuvieran por trabajadores provenientes del centro de trabajo y que hubieran sido elegidos con el voto conforme de la mayoría de los servidores de dicho centro de actividades. Ambas partes discutirán la demanda, dando cuenta a la Autoridad de Trabajo sobre los puntos que hubieran sido materia de acuerdo y cuáles no. En caso de quedar solucionada la reclamación con los acuerdos adoptados, se procederá a la redacción del pacto o convención colectiva, la cual deberá ser aprobada por el Ministerio de Trabajo.

En el supuesto de que el trato directo se diera por fracasado, sin haberse logrado el pacto, las partes concurrirán ante la Autoridad de Trabajo, la cual deberá proceder a instalar la Junta de Conciliación, que estará presidida por un conciliador del Ministerio. A estas reuniones las partes pueden concurrir con asesores, podrán solicitar la declaración de testigos, ofrecer o pedir peritajes, etc.

La función del conciliador, además de dirigir las sesiones de la Junta de Conciliación, comprende, llegado el momento oportuno, la proposición de fórmulas de arreglo a fin de lograr el avenimiento de las partes.

Fracasada la conciliación el conflicto debe resolverse por decisión del Ministerio de Trabajo o por laudo dictado por un Tribunal Arbitral.

El Tribunal Arbitral competente para el conocimiento de los conflictos que se planteen en la capital de la República es el Tribunal Permanente de Asuntos Colectivos. Si el conflicto ha surgido en provincias, el Tribunal se constituirá de tres miembros, dos de los cuales serán nombrados por cada una de las partes y el tercero por el Presidente de la Corte Superior del Distrito Judicial a que pertenezca la provincia en referencia.

El Tribunal Arbitral escuchará los alegatos de las partes y recibirá la causa a prueba por el término de seis días, debiendo resolver dentro del plazo máximo de ocho días. Este período de prueba podrá reducirse a sólo tres días en el caso que las partes estuvieran de acuerdo en los hechos, cosas o cantidades materia del conflicto, pues en este supuesto la disputa sólo versará sobre la valorización o calificación de aquéllos. El Tribunal podrá ordenar la exhibición de libros y documentos y tomar la declaración de testigos, llevar a cabo inspecciones oculares y cuantas diligencias estime necesarias para el esclarecimiento del litigio.

Sometida la reclamación a la decisión del Tribunal Arbitral las partes deberán abstenerse de toda actitud que lesione los intereses del contrario, evitando asimismo represalias una vez fallado el litigio.

Por efecto de la Ley 8.930 el fallo del Tribunal Arbitral tiene calidad de cosa juzgada y mérito ejecutivo cuando emana del Tribunal Arbitral Permanente existente en Lima.

Frustrado el trámite arbitral de la reclamación, debe la Autoridad de Trabajo Administrativa resolver el litigio a través de dos instancias, las cuales, según hemos expresado, son la Sub-Dirección General o Regional de Trabajo que fuere competente.

La jurisprudencia Administrativa existente ha interpretado la facultad de la autoridad de trabajo para resolver los conflictos colectivos de intereses, limitándola al otorgamiento de mejoras salariales y de condiciones de trabajo existentes por efecto de pactos celebrados entre las partes que se encontraren vigentes. Se estima que la autoridad de trabajo no está autorizada, en cambio, para crear nuevos beneficios o condiciones de trabajo.

### *Procedimientos especiales*

*Trabajo marítimo.*—Todo lo relacionado con las reclamaciones sobre revisión de tarifas de salarios de los trabajadores marítimos se tramita ante la Comisión Controladora de Trabajo Marítimo. Esta institución está constituida por representantes de la Autoridad Portuaria, del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Hacienda, del Gremio de Trabajadores; del Sindicato de Estibadores, del Ministerio de Marina, de la Asociación Marítima del Perú, de la Asociación de Armadores y de la Cámara de Comercio y Producción del Callao. A este organismo se le tiene encomendado el pago de beneficios sociales a los trabajadores marítimos, para lo cual recibe las consignaciones que de los mismos deben efectuar las personas que utilizan los servicios de dichos trabajadores. Además de estas atribuciones corresponde a la Comisión Controladora de Trabajo Marítimo la revisión de las tarifas conforme a las cuales se pagan las labores de los trabajadores marítimos.

*Trabajo textil.*—Los conflictos colectivos que se planteen en la industria textil se someten a la Comisión Permanente de la Industria Textil, que es un organismo constituido por representantes de las empresas textiles y de los trabajadores, contando con el asesoramiento del Ministerio de Trabajo, de la O. I. T., de la Institución Nacional de Productividad y del Ministerio de Fomento mediante dos representantes de cada una de estas instituciones. Para el estudio y resolución de los problemas de la industria textil esta Comisión está dividida en tantas sub-comisiones como ramos diferentes existen en esta industria. Estas sub-comisiones deberán reunirse mensualmente y atenderán los asuntos que planteen los representantes de las empresas y de los trabajadores. Atenderán asimismo las reclamaciones que se hubieren presentado en los centros de trabajo y que no se hubieren resuelto en trato directo. En caso de no obtenerse acuerdo sobre estos conflictos en el seno de las sub-comisiones, las partes decidirán de común acuerdo si se remite la cuestión litigiosa a la Comisión Permanente de la Industria Textil o a la Autoridad de Trabajo. En este último caso se seguirá el procedimiento general de conciliación y arbitraje. Si la Comisión es quien conoce el asunto y llega a una solución sobre el mismo, el acuerdo será formulado en un pacto colectivo.

Resulta ilustrativo agregar respecto a los trabajadores de la industria textil que en lo relativo a mejoras salariales este gremio está sujeto a un régimen de regularización automática en razón al alza del costo de vida señalado por el Banco Central de Reserva del Perú.

*Revisión judicial de los fallos administrativos*

La Ley Orgánica del Poder Judicial núm. 14.605 dispone en su artículo 10 que si en un procedimiento administrativo surge alguna cuestión contenciosa, se suspenderá el procedimiento por la autoridad que conoce de él, a fin de que el Poder Judicial declare el derecho que defina el litigio. Si la autoridad administrativa se negara a suspender el procedimiento los interesados podrán interponer la demanda pertinente ante el Poder Judicial. Si la conducta de la autoridad administrativa provocara conflicto, éste se resolverá aplicándose las reglas sobre conflictos de autoridades.

No es admisible, según el artículo 11 de la Ley Orgánica citada, la impugnación de resoluciones administrativas de carácter particular que hayan dictado las autoridades competentes sino después de agotados los recursos jerárquicos expresamente establecidos y a instancia de parte interesada.

Dispone, por último, el artículo 12 de la misma ley que hay acción ante el Poder Judicial contra todos los actos de la administración pública departamental o municipal que constituyan despojo, desconocimiento o violación de los derechos que reconocen la Constitución y las leyes.

Al haberse dictado las disposiciones transcritas con posterioridad a todas las leyes que reconocían la calidad de cosa juzgada de las resoluciones administrativas dictadas para la solución de conflictos individuales o colectivos de trabajo, resulta posible impugnar ante el Poder Judicial todas estas resoluciones por haber perdido sustancialmente la calidad de cosa juzgada.

Este trabajo no pretende analizar todos los interrogantes que al respecto plantea la citada Ley 14.605, sino destacar el hecho de que el Poder Judicial, a través del fuero común, está capacitado para conocer y resolver los conflictos laborales que se sometan a su jurisdicción en vía de revisión de las resoluciones administrativas a que dieron lugar.

El Juez a quien corresponde el conocimiento de estos asuntos es el de Primera Instancia del fuero común. Esto es así en mérito a que la competencia del Juez de Trabajo comprende únicamente las reclamaciones de los empleados sobre pago de beneficios sociales. De otro lado, el artículo 296 del Código de Procedimientos Civiles dispone que se ventilen en juicio ordinario las cuestiones litigiosas que no tengan tramitación especial señalada en el propio Código. Por estas razones la acción de nulidad de resolución a que hemos hecho referencia deberá tramitarse en la vía ordinaria y ante los jueces del fuero común.

## CONCLUSIONES

*Primera.*—Los procedimientos ante el Juzgado Privativo de Trabajo y Juzgado de Trabajo carecen del principio de inmediación indispensable en todo proceso laboral. El Juez no interviene personalmente, realizándose todas las diligencias ante el Secretario del Juzgado o un empleado de éste. La actuación de las pruebas, inclusive la declaración de testigos, confesión de las partes, etc., no son apreciadas directamente por el Juzgado,

ya que conoce de ellas, al momento de dictar sentencia y con la lectura del expediente.

Además se encuentra generalizada la actuación de pruebas una vez vencido el plazo correspondiente, en virtud del cual la perentoriedad de los términos contenidos en el artículo 7.º de la Ley 6.871 y artículo 74 del Decreto Supremo de 23 de marzo de 1936 constituyen letra muerta en la mayoría de los procesos.

Si agregamos a ésta la pasividad de los jueces respecto a las articulaciones dirigidas a demorar la terminación del pleito, debemos aceptar la ausencia de los principios de concentración de celeridad y de inmediación en los procesos comentados y la necesidad de su reforma.

*Segunda.* Resulta indispensable limitar la competencia de los organismos administrativos a fin de impedirles la atención de las reclamaciones individuales planteadas después de extinguido el vínculo de trabajo. En la actualidad existe duplicidad en cuanto al trámite de estas reclamaciones, las cuales, según hemos visto, pueden ventilarse simultáneamente ante los juzgados y los organismos administrativos que atiendan denuncias individuales. Esta duplicidad hace posible la existencia de fallos contradictorios sobre un mismo asunto, además de un sinnúmero de inconvenientes fáciles de imaginar.

*Tercero.* Es impostergable la incorporación de la justicia privativa del trabajo, vale decir los Juzgados y el Tribunal respectivo, al Poder Judicial Ordinario reconociéndoseles la antigüedad y especialidad que posean sus miembros, quienes deberán tener preferencia para ocupar los cargos judiciales dedicados a la atención de los conflictos laborales de Derecho.

*Cuarta.* La competencia de los Jueces de Trabajo debe ampliarse de modo que puedan conocer de la revisión de las resoluciones administrativas cuya nulidad se ha demandado ante el fuero común. En la actualidad, según hemos manifestado, es el Juez Ordinario quien, no obstante su falta de especialidad en la materia, debe conocer de estos asuntos.

*Quinta.*—El procedimiento de las reclamaciones colectivas de intereses debe revisarse de manera que, dejando garantizado el libre juego de las partes en la negociación, se restrinja al mínimo la posibilidad de que el desacuerdo entre ella repercuta en hechos que produzcan malestar en la colectividad del país.

