

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

ESCUELA DE POSGRADO



“INSUFICIENCIA DE LAS MODALIDADES ESPECIALES DEL CONFLICTO  
COLECTIVO JURÍDICO EN LA LEGISLACIÓN PROCESAL  
LABORAL PERUANA”

Tesis para optar el grado de Magíster en Investigación Jurídica

AUTOR

Adolfo Alberto Ciudad Reynaud

ASESOR

Carlos Blancas Bustamante

MIEMBROS DEL JURADO:

Carlos Blancas Bustamante

César González Hunt

Giovanni Priori Posada

Lima, julio de 2017



*A Andrea, Adriana, Rodolfo, Fito y Micaela  
por las horas que dejé de darles*

## Resumen

El problema que motiva esta investigación es la carencia de un conjunto sistemático de modalidades especiales para procesar conflictos colectivos jurídicos cuando se afectan intereses generales de un grupo genérico o categoría de trabajadores. Ello ha implicado la práctica desaparición de las acciones colectivas de la jurisdicción laboral, y la preferencia por las acciones individuales en lugar de una solución concentrada.

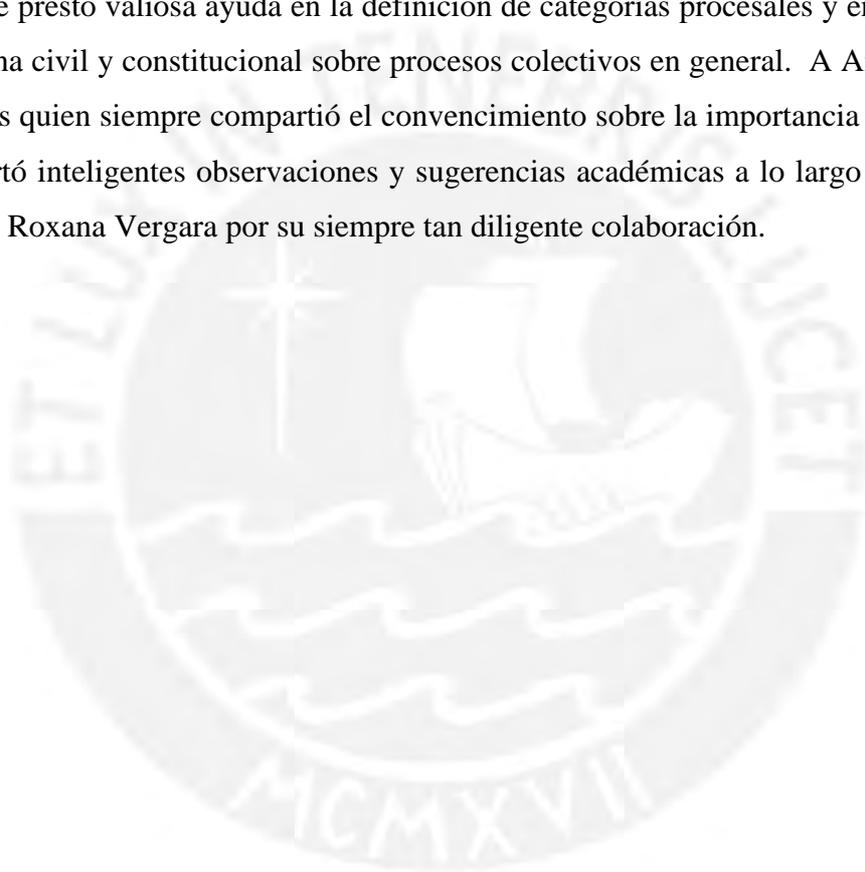
Para entender bien la naturaleza jurídica del conflicto colectivo se parte de la clasificación de los conflictos laborales, con la ayuda de la doctrina procesal civil y constitucional sobre el proceso colectivo en general, a la vez que se realiza un recuento de la evolución normativa del proceso de conflicto colectivo en nuestro país desde inicios del siglo pasado y su devenir por una etapa de solución administrativa hasta su desactivación a finales de 1991, para luego analizar algunas normas de la Ley Procesal del Trabajo de 1996 que restringieron la legitimación activa de los sindicatos para la defensa de derechos colectivos. El examen de casos seleccionados dan cuenta de afectaciones colectivas que se vienen resolviendo en forma individual con mayores costos para las partes y para la jurisdicción laboral.

De otra parte se examina la normativa vigente, la Nueva Ley Procesal del Trabajo de 2010, sin duda de un gran avance respecto de la anterior, pero que consideramos insuficiente pues no ha podido remover todos los obstáculos que han ocasionado una resistencia de la jurisdicción laboral frente a las demandas colectivas.

Finalmente, se analizan los fundamentos de las modalidades procesales básicas del conflicto colectivo jurídico y se propone cuál debería ser el objeto del proceso, los tipos de pretensiones admisibles, las características especiales de la demanda y la sentencia, la ejecución colectiva que permite evitar innumerables juicios individuales luego de la emisión de la sentencia, el carácter de cosa juzgada, la legitimación activa de los sujetos procesales y la calificación del procedimiento de urgente y preferente. Además de estas alternativas de política legislativa, se formulan posibles líneas de interpretación jurisprudencial para que en forma inmediata se pueda solucionar el problema de la inadmisibilidad de demandas colectivas por una errónea exigencia generalizada de la lista nominativa de los integrantes del grupo genérico o categoría de trabajadores, además de sus pretensiones individualizadas, lo que resulta innecesario en procesos colectivos.

## Agradecimientos

Este trabajo no se habría llegado a concretar sin la colaboración de varias personas que me acompañaron a lo largo de su desarrollo. Al gran jurista y amigo Carlos Blancas Bastamente, quien se interesó de inmediato cuando se lo propuse como tema de tesis, y actuando como asesor, sus consejos, experiencia profesional y gran conocimiento del problema de fondo, permitió enriquecer este trabajo. A Armando Guevara Gil, gran investigador del derecho y docente universitario, quien siempre siguió de cerca el desarrollo del trabajo y fue un gran estímulo para su avance. Al profesor Giovanni Priori Posada que prestó valiosa ayuda en la definición de categorías procesales y en el acceso a la doctrina civil y constitucional sobre procesos colectivos en general. A Andrea Sánchez Matos quien siempre compartió el convencimiento sobre la importancia del tema y quien aportó inteligentes observaciones y sugerencias académicas a lo largo de todo el trabajo. A Roxana Vergara por su siempre tan diligente colaboración.



# Índice

<b>Resumen</b> .....	ii
<b>Agradecimientos</b> .....	iii
<b>Introducción</b> .....	4
<b>Capítulo 1</b>	
<b>Clasificación de los conflictos laborales y la tutela de los intereses colectivos</b> .....	9
1. La clasificación de los conflictos laborales.....	10
1.1. Los conflictos laborales y sus formas de solución.....	10
1.2. La tradicional clasificación de los conflictos laborales .....	12
1.2.1. Conflictos individuales, plurales y colectivos .....	13
1.2.2. Conflictos colectivos jurídicos y económicos .....	14
1.3. La clasificación de los derechos colectivos jurídicos .....	16
1.3.1. Los derechos difusos .....	16
1.3.2. Los derechos colectivos de objeto indivisible .....	19
1.3.3. Los derechos individuales homogéneos .....	22
2. La tutela de los intereses colectivos en el derecho procesal civil y constitucional.....	26
<b>Capítulo 2</b>	
<b>La evolución de la normativa procesal del conflicto colectivo jurídico</b> .....	31
1. Los inicios del siglo XX.....	31
2. La década del 30.....	32
3. El sistema de denuncias administrativas de trabajo del año 1954 .....	34
4. El sistema de denuncias administrativas de trabajo del año 1972 .....	39
4.1. Objeto del procedimiento .....	42
4.2. Legitimación activa de los sindicatos .....	43
4.3. Requisitos de la denuncia .....	44
4.4. Contenido de la resolución .....	45
4.5. Modalidades especiales en relación a los conflictos colectivos .....	45
5. Relación con el derecho de libertad sindical.....	47
<b>Capítulo 3</b>	
<b>El cambio del sistema de solución de los conflictos colectivos jurídicos</b> .....	51
1. La Constitución Política de 1979 .....	51

2.	La desactivación del sistema de denuncias administrativas de trabajo.....	54
3.	La Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (1996).....	57
3.1.	Intervención de los sindicatos en el proceso .....	58
3.1.1.	Pleno Jurisdiccional de 1998 .....	59
3.1.2.	Jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia.....	61
3.1.3.	El Convenio 87 de la OIT y la doctrina de sus órganos de control .....	64
3.2.	Regulación de la representación de las organizaciones sindicales en conflictos jurídicos individuales .....	66
3.3.	El requisito de la indicación de montos en la demanda y en la sentencia, cuando los derechos tengan naturaleza económica o expresión monetaria.....	68
4.	Análisis de caso seleccionado tramitado con la Ley 26636.....	70

## Capítulo 4

### La normativa procesal vigente del conflicto colectivo jurídico..... 73

1.	Ampliación del ámbito de la justicia laboral y de la competencia sobre pretensiones colectivas .....	75
1.1.	El ámbito de la justicia laboral: justicia omnicomprendiva.....	75
1.2.	La competencia de la jurisdicción laboral sobre pretensiones colectivas.....	79
2.	Comparecencia y legitimación para obrar de los sindicatos en defensa de derechos colectivos.....	80
2.1.	Concepto de parte y clases de legitimación para obrar.....	80
2.2.	La legitimación para obrar extraordinaria del artículo 9 y las sentencias declarativas del artículo 18.....	84
2.3.	La doble vertiente procedimental para acciones de naturaleza colectiva.....	86
3.	La demanda de liquidación de derechos .....	89
3.1.	La influencia de la doctrina procesal civil en materia de acciones colectivas.....	89
3.2.	Tipología de supuestos de legitimación según el tipo de pretensiones .....	91
3.3.	Otros problemas, vacíos o deficiencias del proceso colectivo en la NLPT.....	96
3.3.1.	La exigencia de dos procesos judiciales .....	96
3.3.2.	La imposibilidad de acumular demandas individuales de liquidación de derechos .....	98
3.3.3.	Ausencia de derecho preferente del sindicato, la litispendencia y la prejudicialidad .....	99
3.3.4.	La cosa juzgada.....	101

4.	Análisis de casos seleccionados procesados con la NLPT.....	103
4.1.	Procesos en contra del Poder Judicial.....	104
4.2.	Procesos en contra del Banco de la Nación .....	105
4.2.1.	Bonificación por Tiempo de Servicios .....	105
4.2.2.	Bonificación Gerencial y Bonificación Sindical .....	105
4.3.	Procesos en contra del Programa Integral para el Bienestar Familiar - INA- BIF .....	106
4.4.	Volcán Compañía Minera SAA sobre bono de Producción .....	107
4.5.	Volcán Compañía Minera SAA sobre Utilidades.....	110

## Capítulo 5

### Fundamentos de las modalidades procesales especiales del conflicto colectivo

<b>jurídico</b> .....	115
1. Objeto del proceso de conflicto colectivo y los tipos de pretensiones admisibles.....	115
1.1. El objeto del proceso de conflicto colectivo.....	115
1.2. Los tipos de pretensiones.....	122
2. Características especiales de la demanda y la sentencia .....	126
2.1. La demanda.....	126
2.2. La sentencia .....	133
3. La ejecución colectiva.....	137
4. La cosa juzgada .....	141
5. Legitimación activa de los sujetos procesales.....	146
6. Calificación del procedimiento de urgente y preferente .....	148
<b>Conclusiones</b> .....	151
<b>Recomendaciones</b> .....	169
<b>Bibliografía</b> .....	172

## Introducción

Constituye objetivo de la presente tesis hacer un breve recuento sobre la forma como se han venido solucionando los conflictos colectivos jurídicos laborales en nuestro país, analizar su situación actual y proponer alternativas jurisprudenciales y de política legislativa para su mejor procesamiento. Nos referimos a la controversia jurídica que se presenta por afectación de intereses generales de un grupo genérico o categoría de trabajadores por falta de aplicación o por distinta interpretación de la ley, convenio colectivo o decisión práctica de la empresa.

Es un tema de extrema importancia porque está relacionado con el afianzamiento del Estado de derecho, el principio de legalidad y el fortalecimiento de una cultura de cumplimiento, así como instrumento de reforzamiento de la eficacia real de lo pactado en los convenios colectivos de trabajo como medio para acentuar la importancia del diálogo social entre empleadores y trabajadores para el desarrollo de un sistema democrático de relaciones de trabajo.

La noción moderna de un Estado de derecho se levanta sobre la base de un gobierno de leyes que deben ser cumplidas y respetadas para garantizar la convivencia social en paz. En el ámbito laboral el cumplimiento de la legislación, como de los convenios colectivos acordados, se constituye en condición esencial para el desarrollo del diálogo social hacia un sistema de cooperación entre trabajadores y empleadores. El cumplimiento de la legislación laboral y de los convenios se convierte así en una circunstancia indispensable para el logro de buenas relaciones laborales en la empresa o la entidad pública, imprescindibles para una mayor producción y productividad en un entorno de mejores condiciones de trabajo, todo ello con el objeto de contribuir al desarrollo económico y social del país.

De ahí la importancia de estudiar la forma como a nivel nacional se estructuró un sistema primero administrativo y luego judicial para procesar el conflicto social, incluyendo los conflictos colectivos jurídicos. Nuestra metodología para el estudio del tema combina el análisis histórico normativo para conocer los antecedentes de la situación actual, así como el estudio de la doctrina y la jurisprudencia, como el análisis de algunos casos que nos permitan confirmar las hipótesis que efectuamos.

Nuestra hipótesis central es que se ha producido un progresivo retroceso en las instituciones básicas del derecho procesal del trabajo que han restringido el derecho fundamental de la libertad sindical en lo que se refiere a la capacidad de defensa de las organizaciones sindicales cuando se produce un incumplimiento de la legislación laboral o de algún convenio colectivo, o práctica empresarial colectiva, que afecte a todo el grupo o categoría de trabajadores que representan. Este retroceso implica también la afectación al derecho a la tutela judicial efectiva de los trabajadores al imponerse restricciones o barreras que les impiden acceder a la justicia en forma colectiva, a través de sus organizaciones sindicales.

Los objetivos de la presente investigación son los siguientes: a) hacer evidente el problema de que los interlocutores sociales carecen de modalidades procesales para resolver judicialmente sus conflictos colectivos jurídicos, incrementándose cada día el número de acciones individuales en lugar de concentrarse en causas de naturaleza colectiva; b) identificar los obstáculos existentes en la actual normativa que impiden una solución concentrada de los conflictos colectivos jurídicos; c) proponer líneas de interpretación jurisprudencial para que en forma inmediata y sin necesidad de modificación normativa, se puedan solucionar problemas que actualmente ocasionan una errónea exigencia general de requisitos previstos en la legislación vigente para demandas plurales o colectivas con pretensiones de condena, sin tener en cuenta que la ley prevé la posibilidad de pretensiones y sentencias declarativas; y, d) proponer alternativas de política legislativa que contribuyan al procesamiento del conflicto colectivo jurídico en forma celeré y con seguridad jurídica para los litigantes.

En consecuencia, la utilidad operativa del presente trabajo de investigación consiste en que a través de las recomendaciones que se efectúan se pueda reducir el número de causas que se tramitan actualmente en la jurisdicción laboral, precisamente en sentido inverso de la actual tendencia de desacumulación de procesos plurales y colectivos para ser convertidos en procesos individuales que congestionan aún más los juzgados y tribunales de justicia. Asimismo se pretende con la presente investigación hacer evidente la inconveniencia del sistema adoptado por la normativa procesal vigente de resolver los conflictos colectivos a través de sentencias declarativas que no son posibles de ser ejecutadas directamente y que obligan a la posterior presentación de innumerables demandas individuales de liquidación de derechos. Propondremos en su lugar sentencias sus-

ceptibles de ejecución colectiva que no obliguen a la presentación de demandas individuales ulteriores. Ello reducirá la actual profusión de procesos individuales idénticos en cuanto a la controversia jurídica de fondo, que es común a todo el grupo o categoría de trabajadores, y que sólo se diferencian en los datos y características particulares del trabajador individualmente considerado que implica sumas líquidas distintas de reintegros en función de su categoría, remuneración específica, antigüedad y horas trabajadas.

Otra hipótesis de esta tesis es que la actual normativa afecta el acceso a la justicia, la tutela judicial efectiva y el derecho de libertad sindical por restringir la capacidad de defensa de los derechos de sus afiliados que le reconoce la Constitución Política y que el Convenio 87 de la OIT destaca entre sus funciones esenciales.

El acceso efectivo a la justicia representa el derecho humano más importante de un sistema igualitario moderno que garantice y no sólo proclame derechos, que consiste en el derecho de toda persona sin distinción de ninguna especie a obtener una respuesta satisfactoria a sus necesidades jurídicas por medio de mecanismos eficaces que permitan solucionar un conflicto. No obstante, en la actualidad los trabajadores peruanos ven limitado su derecho de acceso colectivo a la justicia, lo que en el ámbito laboral es muy delicado en la medida que por el desequilibrio característico en las relaciones de trabajo, la organización sindical –con base constitucional y en el derecho internacional- es la llamada a cumplir ese papel de defensa mientras esté vigente la relación de trabajo. Por el contrario, si se acciona individualmente ante una afectación colectiva se produce un incremento innecesario de las demandas individuales en detrimento de trabajadores, empleadores y el Poder Judicial, por el elevado coste que ello importa para todos.

En este contexto consideramos que la importancia del tema radica en la necesidad de que el Estado democrático de derecho funcione en la vida real de los trabajadores y empleadores, pues sin justicia laboral no hay democracia. Es trascendental que el Estado cuente con un sistema judicial que sea capaz de sancionar eficazmente cualquier vulneración de los derechos laborales de los ciudadanos que trabajan bajo una relación de dependencia, y que garantice a los trabajadores el acceso a la justicia a través de sus organizaciones sindicales.

El tema es también muy oportuno en la medida que habiendo transcurrido más de cinco años de aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y demostrada su falta de efi-

ca para reducir la duración de los procesos judiciales, existen varias iniciativas para su reforma. El presente trabajo pretende dar luces y aportar soluciones a una de las carencias más importantes de esa ley, que si se soluciona adecuadamente, no sólo restituirá el derecho a la reclamación colectiva eficaz de los trabajadores peruanos a través de sus organizaciones sindicales, sino que tenderá a la reducción significativa de reclamaciones esencialmente idénticas que deben resolverse repetitivamente en forma individual cuando bien podrían solucionarse en forma colectiva.

El Capítulo 1 trata sobre la clasificación de los conflictos laborales por considerar imprescindible partir de su distinción para ubicarnos adecuadamente en el ámbito del conflicto colectivo jurídico, distinguiéndolo de los conflictos individuales, plurales y colectivos económicos. A su vez se ha tenido en cuenta la clasificación de los derechos colectivos que distinguen los derechos difusos, los colectivos de objeto indivisible y los derechos individuales homogéneos. Así mismo hacemos una breve referencia a los aportes del derecho procesal civil y constitucional a la tutela de los derechos colectivos.

En el Capítulo 2 hacemos un recuento de la evolución normativa del proceso de conflicto colectivo jurídico desde inicios del siglo pasado y su devenir a través de los sistemas de denuncias administrativas de 1954 y de 1972, de las posibilidades que éstos ofrecían para resolver los conflictos jurídicos colectivos, hasta su desaparición a fines del año 1991, en lo que se constituyó en el antecedente de la reforma laboral de 1992. Finalmente nos referimos a algunas consecuencias en la afectación al derecho de libertad sindical y de la negociación colectiva que ello significó.

El Capítulo 3 trata del cambio del sistema de solución administrativa al judicial de los conflictos colectivos jurídicos, a partir de la Constitución Política de 1979, que condujo a la desactivación del sistema administrativo de denuncias de trabajo en 1991 por el régimen político de la época, pues este permitía un campo de acción a los sindicatos en defensa de sus afiliados que resultó incómodo para determinados intereses económicos. Se analiza a continuación las diversas instituciones de la Ley Procesal de Trabajo del año 1996 que restringieron la capacidad de reclamación colectiva de los sindicatos.

El capítulo 4 hace un análisis de la normativa procesal vigente del conflicto colectivo, la Nueva Ley Procesal del Trabajo de 2010, que significó un gran avance respecto de la normativa procesal precedente, al comprender en el ámbito de la justicia laboral y en las

competencias de los jueces de trabajo, la solución de los conflictos colectivos jurídicos, así como otorgar representación procesal y legitimación activa a las organizaciones sindicales para la defensa de derechos colectivos que afecten a un grupo o categoría de trabajadores, así como la regulación de las sentencias declarativas para ese tipo de afectaciones complementada con la denominada demanda de liquidación de derechos. No obstante, se hace en forma incompleta e insuficiente, por lo que el problema no se resuelve y continúa bloqueada la solución de los conflictos colectivos jurídicos hasta su práctica desaparición en la administración de justicia laboral. Seguidamente se hace un análisis de algunos casos tipos seleccionados, que siendo colectivos fueron procesados en forma individual en centenares de casos en forma idéntica, a pesar que la afectación es la misma para todo el grupo o categoría de trabajadores. Estos casos se podrían haber procesado en unos pocos juicios colectivos con significativo ahorro de tiempo y de recursos para los trabajadores, empleadores y para el Estado.

Finalmente, en el capítulo 5 desarrollamos los fundamentos de las modalidades procesos del conflicto jurídico, para lo cual recurrimos a la experiencia de la judicatura española, que ha acumulado una gran experiencia desde los años 50 del siglo pasado y que ha desarrollado una sólida y moderna doctrina procesalista. Es importante señalar que sólo hacemos una somera aproximación, sin pretender hacer un estudio a fondo de la misma, sino sólo para demostrar cómo es factible regular apropiadamente el objeto del proceso del conflicto colectivo, los tipos de pretensiones admisibles, las características especiales que deben tener la demanda y la sentencia en este tipo de procesos, la novísima ejecución colectiva que permite evitar innumerables juicios individuales luego de la sentencia, el carácter de la cosa juzgada, la legitimación activa de los sujetos procesales y la calificación del procedimiento de urgente y preferente.

Finalmente expresar que este trabajo pretende contribuir con algunos elementos para el debate y discusión científica, así como al diálogo social entre los interlocutores sociales y la administración de justicia laboral, para la modificación de la jurisprudencia y de nuestra legislación procesal laboral; un tema muy sensible y de enorme repercusión social.

Miraflores, 10 de julio de 2017

## Capítulo 1

### Clasificación de los conflictos laborales y la tutela de los intereses colectivos

En la evolución del derecho del trabajo y en la búsqueda de una mayor protección y cumplimiento efectivo de los derechos laborales, la doctrina ha elaborado una clasificación básica de los conflictos laborales que los distingue en individuales, plurales y colectivos. En el ámbito procesal a cada uno de estos conflictos le debe corresponder un cauce apropiado para solucionarlos con el objeto de hacer realidad que tales derechos se hagan efectivos en la vida cotidiana de los ciudadanos que trabajan.

Como veremos a lo largo de este trabajo la solución jurisdiccional de los conflictos colectivos jurídicos ha enfocado su atención en la solución de los conflictos individuales y plurales. Por diversas razones la solución de los conflictos colectivos fue postergada o reconducida a un procesamiento individual que no correspondía cuando se afecta derechos de un grupo o categoría de trabajadores.

La tradicional clasificación de los conflictos laborales se ha visto enriquecida con categoría y conceptos desarrollados en por el derecho procesal civil y constitucional preocupados por la tutela de los intereses y derechos colectivos de los ciudadanos en el contexto de sociedades cambiantes y dinámicas, cuando se afecta a una pluralidad de sujetos en sus distintas acepciones. El derecho del trabajo ha venido haciendo lo propio con el objeto de dotar de mejor protección colectiva a los trabajadores. En ambos casos el objetivo último es mejorar el acceso a la justicia y dotar a los ciudadanos de una tutela judicial más efectiva.

En ese sentido en primer lugar desarrollaremos la clasificación de los conflictos laborales, incluyendo la novedosa doctrina que distingue con mayor profundidad las variantes del conflicto colectivo, cuyas categorías nos serán de utilidad a todo lo largo del trabajo. Se trata de una clasificación más sistemática y comprensiva del conflicto colectivo jurídico en materia laboral, con el auxilio de conceptos y clasificaciones provenientes del derecho procesal civil.

En segundo lugar, nos referiremos muy brevemente a la clara tendencia hacia la tutela de los intereses colectivos en el derecho procesal civil, dejando expresado que se trata sólo de un pequeño esbozo o somera presentación sobre la que existe una abundante bibliografía a nivel mundial. Abordamos el tema sólo para dar cuenta de los esfuerzos en el mundo actual para dotar de mayor protección a los derechos colectivos de los ciudadanos.

## **1. La clasificación de los conflictos laborales**

### **1.1. Los conflictos laborales y sus formas de solución**

Los conflictos de trabajo y sus formas de solución se abordan en este acápite para ubicar en su contexto el conflicto colectivo jurídico, objeto central de esta tesis. Por esto no pretendemos realizar un estudio exhaustivo de los mismos, sino destacar aquellos elementos que nos permitan su apropiada delimitación jurídica.

En primer término, debemos señalar que el conflicto en las relaciones de trabajo se ha presentado como una constante a lo largo de la historia en América Latina y en muchos casos ha sido el origen de los procedimientos para su solución. Así lo destaca Efrén Córdova en un estudio para toda Latinoamérica cuando señala que:

Los conflictos han sido parte integrante de la realidad laboral latinoamericana. No solamente las partes tienden a situarse desde temprano en posición de contendientes, sino que el conflicto y la huelga han desempeñado un papel prominente en el proceso de formación de las relaciones colectivas laborales. [...]

En todas partes, períodos de agitación social más o menos aguda han jalonado la historia de las relaciones obrero-patronales. [...] No es de extrañar, por consiguiente, que los procedimientos de solución pacífica aparecieran desde fecha temprana. [...] El temor al conflicto y la preocupación por su solución pacífica llegaron a convertirse en temas básicos de la política social, a punto tal que los procedimientos de solución absorbieron buena parte de las relaciones colectivas. (Córdova 1981: 161-162).

En Perú ocurrió algo similar como se verá en el capítulo 2 relativo a los orígenes de la normativa procesal laboral, donde destacan normas de solución de conflictos a partir de 1911 y 1919, en forma previa a los derechos sustantivos que fueron regulados por la Ley 4916, del 7 de febrero de 1924, que estableció un conjunto de beneficios a favor de los empleados (Acevedo 2013: 23).

Otros autores han señalado asimismo que “el mundo de las relaciones de trabajo se caracteriza por la presencia de una conflictividad permanente entre las dos partes intervinientes en ellas: los empleadores y los trabajadores; [...]” (Rendón: 2014: 141). Así mismo aluden a que los conflictos laborales típicos “[...] expresan la oposición de intereses entre los sujetos de la relación de trabajo, esto es, trabajadores y empleadores [...]” (Romero 2012: 63).

En la misma dirección, Mario Pasco Cosmópolis, señaló que “las relaciones entre empleadores y trabajadores son de suyo conflictivas” y que “los intereses de uno y otros no sólo son diversos, lo que es casi connatural a toda vinculación contractual, sino que son marcadamente opuestos.” (Pasco 1997: 13). De igual forma un importante estudio de la OIT señala que “Los conflictos son algo característico de las sociedades humanas” [...], y que “Para dirimirlos se han ideado tres grandes métodos basados en la intervención de terceros, a saber: a) solución judicial; b) conciliación y mediación, y c) arbitraje” (OIT 1981: 3). También se ha señalado que “[...] los conflictos de intereses son inmanentes al ser humano como consecuencia de su necesaria interrelación. Es precisamente en la necesidad de solucionar estos conflictos de intereses que encontramos la razón primaria del Derecho.” (Sánchez Matos 2009: 20)

Por su parte Antonio Ojeda enfatiza los intereses contrapuestos en una relación de trabajo como la base del conflicto laboral, pero a su vez destaca la importancia no sólo del conflicto manifestado expresamente, sino del conflicto subyacente, larvado o no manifiesto:

La base del conjunto se forma por el conflicto industrial, es decir, el choque entre los intereses contrapuestos de trabajadores y de empresarios a los distintos niveles pensables del puesto de trabajo, la empresa, o el ámbito geográfico local, provincial, regional o nacional. [...] Tradicionalmente los especialistas han considerado que solo la controversia, es decir, el conflicto manifestado expresamente, tenía importancia social y jurídica, pues el conflicto implícito o larvado carecía de relieve hasta tanto no salía a la superficie. Los economistas aseguran en cambio que ese conflicto larvado o no manifiesto, tiene también importancia porque es la base de la llamada *microconflictividad*, la situación de desasosiego entre el personal de una empresa que provoca bajo rendimiento, elevado absentismo y malas relaciones entre unos y otros. (Ojeda 2007: 3-4).

Debe tenerse en cuenta que el conflicto de trabajo, denota en primer lugar “la idea de contienda, de controversia, de oposición de puntos de vista, de enfrentamiento entre las partes [...]; y de otra parte, se trata de un tipo específico del trabajo, el subordinado” (Plá 1985: 13). Este tipo de trabajo supone una relación entre desiguales, pues por un

lado el empleador es quien ejerce el poder directivo y da las órdenes al trabajador; en tanto que es éste último el que debe de cumplirlas a través de su prestación de servicios personales. Es justamente esta relación entre partes desiguales la que puede ocasionar distintos tipos de conflictos.

## 1.2. La tradicional clasificación de los conflictos laborales

Diversas son las definiciones que se han efectuado de los conflictos laborales, pero la importancia que tienen radica, entre otros, en la competencia de los órganos solutorios, así como en la legitimación para actuar ante ellos (Ojeda 2007: 74).

Mientras algunos países que siguen la tradición anglosajona de relaciones de trabajo prefieren una definición unitaria del conflicto que se concreta en “conflictos industriales” (*industrial disputes*), con el objeto de someterlos a idéntico tratamiento; la mayoría de países prefiere la diferenciación entre conflictos individuales y colectivos porque las vías de solución son bastante diversas (Ojeda 2007: 74-75).

Un clásico estudio de la OIT se refiere de una parte a los conflictos individuales y colectivos, y de otra parte, a los conflictos de derechos y los conflictos de intereses, en los siguientes términos:

Se observan dos distinciones principales: las que se basan en el **número de personas** involucradas en el conflicto, lo cual determina su carácter individual o colectivo, y las que se basan en la **naturaleza de las cuestiones litigiosas**, o sea, esencialmente la diferencia entre los problemas de aplicación o interpretación de derechos existentes y los problemas de establecimiento de nuevos derechos (es decir, entre conflictos de derechos y conflictos de intereses). En algunos países, los conflictos colectivos referentes a los derechos sindicales constituyen una categoría aparte, que es objeto de procedimientos propios.

En general, según el primer enfoque, el conflicto es individual si atañe a un solo trabajador o incluso a varios trabajadores, pero en su capacidad **individual** o en relación con sus contratos individuales de trabajo, mientras que el conflicto es **colectivo** si atañe a un grupo de trabajadores colectivamente. Cuando rige la segunda distinción, se conceptúa conflicto de **derecho** (o “jurídico”), a los efectos de los procedimientos de solución, el originado por la aplicación o interpretación de una ley o convenio colectivo vigente (en algunos países, también la de un contrato de trabajo vigente), mientras que los conflictos de **intereses** (o “económicos”) son los causados por el fracaso de una negociación colectiva, es decir, los surgidos cuando las partes, al negociar la conclusión, prórroga, revisión o extensión de un convenio colectivo, no llegan a ponerse de acuerdo. Obsérvese que todos los conflictos individuales definidos según la primera distinción son conflictos de derechos, mientras que los conflictos colectivos pueden ser igualmente de derechos (por ejemplo, si se refieren a la interpretación de un convenio colectivo), pero también pueden

ser conflictos de intereses (cuando surgen al negociarse nuevas condiciones). (OIT 1981: 7-8). (El resaltado es nuestro).

El texto anterior concentra los caracteres que definen uno y otro tipo de conflictos, pero conviene precisar algunos aspectos adicionales de los conflictos individuales y de los conflictos colectivos que posteriormente la doctrina ha ido desarrollando sobre la base de lo anterior.

### **1.2.1. Conflictos individuales, plurales y colectivos**

Con el objeto de delimitar aún más cuándo estamos frente a un conflicto individual y cuándo frente a uno colectivo, resulta conveniente referirse al denominado criterio funcional que tiene en cuenta los intereses en juego. Así se señala que “Si el interés es concreto, es decir, de una o más personas determinadas, el conflicto es individual. Si el interés es abstracto o de categoría, es decir, de todos los que pertenecen a la categoría, el conflicto es colectivo.” (Plá 1985: 17).

Este criterio es muy importante cuando se relaciona con el ámbito jurisdiccional en la medida que se aprecia claramente los efectos de la sentencia en cuanto a su ámbito subjetivo, esto es, si alcanza a uno o más trabajadores, o si alcanza a toda una categoría de trabajadores, así como al tipo de sentencia que se podría obtener en uno y otro caso (órdenes abstractas y órdenes concretas):

El proceso colectivo surge cada vez que se pide al Juez competente la tutela de un interés de categoría frente a un interés de categoría contrapuesto. Por eso, ha de terminar necesariamente con una sentencia que contenga órdenes abstractas. En cambio, el proceso individual de trabajo tiene por objeto un conflicto entre los intereses individuales de dos sujetos por una relación de trabajo singular: un empleador y uno o más trabajadores determinados.

De conformidad con estas ideas, puede haber un proceso individual aunque sean varios los trabajadores que actúen contemporánea y conjuntamente contra un mismo empresario. En tal caso existirá un proceso individual acumulativo –o un conflicto plural- en cuanto no se le pide al Juez la tutela del interés abstracto de categoría sino la tutela del interés concreto de varios individuos singulares, cuya eventual coincidencia o reclamo conjunto, tiene un valor totalmente relativo. (Plá 1985: 18).

En este mismo sentido se ha indicado, citando a Alfredo Montoya Melgar, que el conflicto es individual, plural o colectivo en los siguientes casos, correspondiendo a las sentencias una determinación concreta o abstracta según los casos:

Se entiende por **conflicto individual** aquel que se genera entre un trabajador y su empleador y que está referido al reconocimiento de un derecho subjetivo de carácter singular, tiene su origen en un solo contrato de trabajo, presente o extinguido. Lo que subyace al conflicto individual es la oposición de intereses concretos, particulares e individualizados de un trabajador (prestador de servicios) y un empleador [...]

Por otro lado, constituye **conflicto plural** aquel en el que varios trabajadores son afectados singular y simultáneamente, aunque no en virtud de causa o interés que afecte a los conjuntos de los que forman parte, con lo que la queja no constituye una reivindicación de carácter general pese a ser presentada por varios trabajadores [...]

El **conflicto** será **colectivo** cuando afecta indiferenciadamente a grupos o categorías de trabajadores (de una empresa, rama de actividad, sector profesional, etc.). Reúne, cuando menos, dos elementos: uno subjetivo o personal, en la medida en que está referido a un conjunto de trabajadores estructurado y homogéneo afectados por un mismo problema y otro, objetivo, que se trata de un interés general [...] De allí que la sentencia que se emita no se referirá a situaciones individuales o concretas del colectivo de trabajadores afectados sino a una determinación, en abstracto, de los derechos y obligaciones, que corresponden a las partes del proceso. (Espinoza 2010: 174)

No obstante, si bien es importante delimitar las tres distinciones anteriores (individual, plural y colectivo), se hace necesario continuar precisando el concepto de conflicto colectivo, que admite más connotaciones. En primer término distinguiremos entre los conflictos colectivos jurídicos y económicos, pero será necesario hacer todavía mayores precisiones.

### 1.2.2. Conflictos colectivos jurídicos y económicos

Por otra parte, la diferenciación entre conflictos colectivos jurídicos y económicos o de revisión es un consenso en la doctrina. Plá los define de la siguiente manera:

El conflicto de derecho versa sobre la interpretación y aplicación de un derecho nacido y actual; poco importa que éste tenga su fuente de origen en una prescripción formal de una ley o en una disposición de un contrato individual o de un convenio colectivo. Ejemplo: un obrero que reclama judicialmente el pago del salario adeudado.

El conflicto de intereses, por el contrario, no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, sino sobre una simple reivindicación tendiente a modificar un derecho existente o a crear un nuevo derecho. Ejemplo: la demanda del personal exigiendo la creación de una bolsa de trabajo.

[...]

Los conflictos de derecho, o de aplicación, o de naturaleza jurídica deben ser fallados *secundum legem*. Por eso, suele confiarse su resolución a jueces. (Plá 1985: 19)

Rendón también precisa que los conflictos económicos “se hallan determinados por la pretensión de una de las partes de lograr nuevos derechos o la modificación de los derechos ya adquiridos”, en tanto que los “conflictos jurídicos, también denominados de derecho, se suscitan por el incumplimiento de una norma jurídica, legal o convencional” (Rendón 2014: 144).

Esta distinción entre conflictos colectivos jurídicos y económicos tiene gran trascendencia en lo que respecta al procedimiento aplicable y la autoridad competente en un considerable número de países en donde se han creado tribunales de trabajo para dirimir los litigios jurídicos:

La práctica de distinguir entre conflictos de intereses y conflictos de derechos o jurídicos se ha seguido en Finlandia e Islandia, en varios países latinoamericanos (por ejemplo, Argentina, Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Panamá, Perú y Venezuela), donde hay tribunales del trabajo para dirimir los litigios jurídicos; más recientemente, Nueva Zelandia y Pakistán, han seguido el mismo camino. En Filipinas es política del Gobierno, al igual que en el Canadá y Estados Unidos, fomentar el recurso al arbitraje privado para atender las reclamaciones, conforme a las disposiciones incluidas en los convenios colectivos.

[...]

Ya se indicó que en el Reino Unido y en algunos otros países que siguen la tradición británica no se han establecido disposiciones entre los diferentes tipos de conflictos de trabajo, como los citados hasta ahora. Las razones aducidas son diversas. En primer lugar, las propias partes en el convenio rara vez tienen el propósito de que el resultado de su negociación sea un contrato de obligado cumplimiento legal, sino que lo ven más bien como un conjunto de disposiciones morales, un acuerdo de caballeros.

[...]

Los numerosos países que han distinguido los conflictos individuales o de derechos de otros tipos de litigios casi siempre lo han hecho con objeto de que tales conflictos fueran sometidos a procedimientos especiales de solución, sea un tribunal de trabajo, sea un árbitro. (OIT 1981: 11-12)

Los conflictos colectivos económicos y jurídicos, que están directamente relacionados con el derecho fundamental de la libertad sindical y de la negociación colectiva, tienen una gran importancia pues sus protagonistas son organizaciones sindicales de base que usualmente están afiliadas a organizaciones de grado superior, como federaciones y confederaciones nacionales, así como organizaciones sindicales internacionales. Por esta razón los resultados de un conflicto colectivo no sólo tiene incidencia en las partes que intervienen en el proceso, sino que, como se ha señalado:

[...] trasciende a todos los otros trabajadores de parecida situación, pues ellos, de acuerdo al resultado positivo o negativo del proceso se sentirán motivados para iniciar nuevos procesos para reclamar sus derechos que le son negados por el empleador, es decir, trasciende el ámbito privado de las partes para extenderse a otros. (Sánchez Matos 2009: 23).

Esta trascendencia del conflicto colectivo jurídico está relacionada con el ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical concebido para la defensa de los derechos de los trabajadores afiliados. Ello contribuirá a que el sindicato se consolide como sujeto indispensable para el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores y trabajadores, así como al afianzamiento de un sistema de relaciones laborales basado en la cooperación y en la solución pacífica de los conflictos laborales. Por esto resulta muy importante que se establezcan canales apropiados para la solución pacífica de los conflictos colectivos jurídicos en el ámbito judicial.

Esta clasificación del conflicto colectivo que distingue entre jurídicos y económicos es todavía muy amplia desde una perspectiva procesal. El conflicto colectivo jurídico todavía admite algunas distinciones más finas cuando recogemos clasificaciones de la doctrina procesal civil, que conforme se ha apreciado en el numeral 1, también viene pugnando por una mejor tutela de los intereses colectivos.

### 1.3. La clasificación de los derechos colectivos jurídicos

En primer término debe tenerse en cuenta que pueden distinguirse varios tipos de derechos colectivos: los derechos colectivos difusos, los derechos colectivos propiamente dichos o de objeto indivisible, y los derechos colectivos individuales homogéneos de objeto divisible. No obstante todo dependerá cómo se formule la pretensión en determinado conflicto para que sea individual o colectivo, como nos indica Salgado:

En el marco del proceso, el interés en estado de conflicto (amenazado o lesionado) estará postulado o exteriorizado mediante la pretensión –el bien de la vida que se reclama-, una petición tendiente a que se nos otorgue la satisfacción del interés y sustentada en la afirmación de un derecho –interés jurídicamente protegido- que nos asiste, que podrá formularse de modo **individual** o **en grupo**. (Salgado 2011: 33) (El resaltao es nuestro).

Conviene distinguir el interés individual y el plural, para a partir de allí definir los intereses difusos y colectivos. Mientras el “interés individual parte de reconocer necesidades de un sujeto individual”, los intereses de derechos plurales se refieren “a un con-

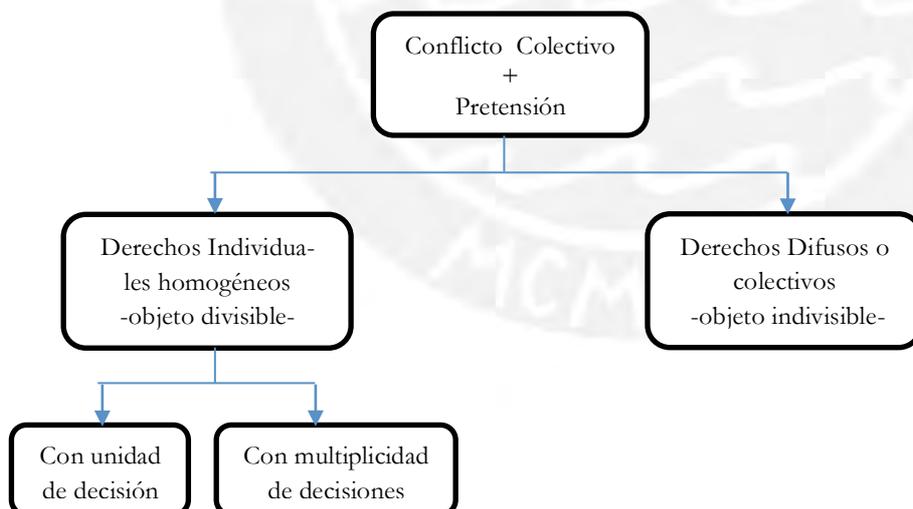
junto de intereses o derechos individuales”, constituyendo la sumatoria de derechos individuales pero que son “sustancialmente distintos a las nociones de intereses y derechos colectivos y difusos, puesto que en ninguno de estos dos últimos dos casos nos hallamos frente a la suma de intereses individuales.” (Priori 1997: 99)

En tanto que en el caso de los intereses o derechos colectivos nos encontramos frente a un conjunto de personas determinado o determinable y organizado, diferenciándose de los intereses o derechos difusos en el que estamos ante un conjunto de personas indeterminado. Priori resume así esta diferencia:

Las nociones de intereses o derechos colectivos o difusos no están referidas al individuo, sino a un conjunto de personas determinado y organizado, en un caso; o a un conjunto absolutamente indeterminado en el otro. En el primero la titularidad es colectiva, en el segundo la titularidad es difusa; pero en ninguno de ellos la titularidad es individual. (Priori 1997: 99)

Veamos en detalle qué puede entenderse por cada una de estas categorías, para lo cual reproducimos un gráfico que a manera de resumen nos presenta Salgado, que nos ofrece una muy interesante tipología de conflicto colectivo:

### Tipos de conflicto colectivo



(Salgado 2011: 46)

### 1.3.1. Los derechos difusos

Pueden resumirse las notas características de los derechos difusos de la siguiente manera: se entienden referidos no al sujeto como individuo sino como miembro de un conglomerado más o menos amplio, creándose una pluralidad de situaciones comunes. Son indeterminables o de muy difícil determinación. Sus titulares están ligados por circunstancias de hechos, sin que exista entre ellas un vínculo común de naturaleza jurídica. Ejemplo: contaminación ambiental del aire o del agua derivados de desechos arrojados por una fábrica.

La doctrina es coincidente al entender que los intereses o derechos difusos es un tipo de conflicto colectivo que pertenecen a un grupo de personas indeterminado, sin vínculo jurídico, que están ligadas por circunstancias de hecho contingentes y accidentales. Por esto, han sido definidos de la siguiente manera:

Los **intereses difusos** son aquellos intereses pertenecientes a un grupo de personas absolutamente **indeterminadas**, entre las cuales **no existe vínculo jurídico** alguno, sino que más bien se encuentran **ligadas por circunstancias** de hecho genéricas, contingentes, accidentales y mutables, como habitar en una misma región, ser consumidores de un mismo producto, ser destinatarios de una campaña de publicidad, etc. Lo que hace difuso a este tipo de interés es precisamente la imposibilidad de determinar el alcance del grupo social afectado. [...]

Es decir, el concepto de interés difuso tiene su esencia en el hecho de pertenecer a un **conjunto indeterminado de sujetos**, de manera tal que cualquiera afectación al derecho que corresponde a ese interés se entenderá como una afectación al grupo. (Priori 1997: 100) (El resaltado es nuestro).

De otra parte, se hace énfasis también en que la característica de que en los intereses o derechos difusos el bien es indivisible, como por ejemplo, el medio ambiente:

El medio ambiente, en ese sentido se presenta como un bien del que todos los sujetos disfrutan, de manera tal que un daño en el afecta a un conjunto de sujetos, sin que sea posible determinar quiénes son. Lo que sucede en este caso es que nos encontramos ante un bien de naturaleza indivisible, de manera tal que su afectación implica necesariamente la afectación a todo el grupo. (Priori 1997: 101)

También se señala que “Lo que hace difuso al interés es entonces la imposibilidad de determinar a sus titulares (criterio subjetivo) y la naturaleza del bien necesario para que ese grupo indeterminado pueda satisfacer sus necesidades (criterio objetivo).” (Priori: 101)

Refiriéndose el Código del Consumidor brasileño José María Salgado señala lo que se entiende por derecho difuso:

a) el derecho difuso, como aquel perteneciente a un grupo indeterminado de personas que previamente, no estaban vinculadas, pero que ahora lo están por circunstancias de hecho, que es de carácter indivisible. (Salgado 2011: 29 y 30)

También han sido definidos de la siguiente manera:

Los derechos o intereses difusos son derechos supraindividuales, indivisibles, de titularidad del grupo, categoría o clase de personas, que son indeterminables, y que resulten vinculadas por circunstancias de hecho en una situación específica. (Paredes 2017: 23)

Ejemplos típicos de intereses o derechos difusos en materia civil son la contaminación de un río o algún otro tipo de daño medioambiental, la afectación de la salud por un fármaco, que como acota Paredes implica la imposibilidad de determinar el alcance del grupo social afectado, siendo en consecuencia fundamentalmente un grupo de personas indeterminado.

En el ámbito laboral peruano Paredes hace referencia a algunos ejemplos de afectación de derechos difusos laborales cuando se refiere a lo siguiente:

Sería, por ejemplo, el caso de una oferta de empleo discriminatoria pro razón de sexo. Si una empresa ofrece un empleo y lo limita a los hombres, entonces el colectivo de las mujeres, cuyos miembros son indeterminables, se ven afectadas en su conjunto (no individualmente), por el hecho de ser potenciales candidatas al referido empleo. El caso de una empresa que realice actividades que signifiquen una vulneración a las prohibiciones de trabajo forzoso o trabajo infantil, respecto de lo cual existen colectivos afectados por tales práctica, por ejemplo, en el reclutamiento de las personas para tales actividades prohibidas. En estos casos, la gravedad es tan grande y la dificultad de defensa mayor, que la NLPT atribuye legitimidad, como vimos, a cualquier sindicato, una organización sin fines de lucro, la Defensoría del Pueblo y el Ministerio Público. (Paredes 2017: 31)

Estos ejemplos nos permiten entender a cabalidad cómo es que pueden determinarse derechos difusos en el ámbito laboral.

### **1.3.2. Los derechos colectivos de objeto indivisible**

Como se señaló esta categoría se refiere a los derechos colectivos de objeto indivisible que “[...] aparece por la congregación de un número elevado de personas alrededor de un bien de disfrute común, y sobre él se postula la pretensión de la clase [...]” (Salgado

2011: 42) En el mismo sentido se afirma que “Los derechos colectivos en sentido estricto son derechos supraindividuales, indivisibles, de titularidad del grupo, categoría o clase de personas, que son indeterminadas pero determinables, que resultan vinculadas por una relación jurídica previa.” (Priori 2017: 23)

Los intereses o derechos colectivos se refieren a colectividades o grupos limitados o circunscritos. Sus miembros suelen ser fácilmente determinables, pertenecen a un grupo, categoría o clase de personas ligadas entre sí o con la parte contraria debido a una relación jurídica base. Ejemplo: problemas de la falta de higiene o de seguridad en una determinada fábrica o escuela. Por esto se afirma que:

El interés colectivo parte de reconocer las necesidades de un conjunto determinado de personas. Por ello, lo que caracteriza a los intereses colectivos es que «los mismos corresponden a una serie de personas más o menos numerosa, que están o pueden estar determinadas, entre las cuales existe un vínculo jurídico». (Priori 1997: 99)

Así mismo Paredes enfatiza la importancia de la característica de pertenencia al colectivo:

Los (1) derechos difusos y los (2) derechos colectivos en sentido estricto son derechos que pertenecen al colectivo como entidad, como un todo. Lo colectivo, en estos casos, reside en el propio derecho y, por consecuencia, en el modo (colectivo) de darles tutela. (Paredes 2017: 24)

A ese mismo respecto, citando a Gidi, Paredes destaca la indivisibilidad del derecho porque los intereses de los miembros del grupo están íntimamente relacionados entre sí:

Y luego agrega, al referirse a la indivisibilidad del derecho, que esto se traduce en que el derecho “no puede ser dividido en pretensiones individuales independientes. [...] [E]s imposible que el derecho se divida en partes atribuidas a cada uno de los miembros del grupo. Los intereses de los miembros están tan íntimamente relacionados que si se satisface a un miembro del grupo, ello implica la satisfacción de las pretensiones de todos ellos, y cuando los derechos de uno de los miembros son violados, ello implica la violación de los derechos de todo el grupo.” Gidi (2004, p. 54) (Paredes 2017: 24)

En igual sentido Salgado ha señalado, refiriéndose al Código del Consumidor brasileño, que el derecho colectivo protege a un bien indivisible:

[...] pertenece a un grupo más específico de personas relacionadas entre sí o con la contraparte mediante una relación jurídica, y que también es un derecho indivisible [...] (Salgado 2011: 30)

El elemento subjetivo o personal es un conjunto de trabajadores estructurado y homogéneo afectados por un mismo problema o una misma afectación. El otro elemento característico es el objetivo, esto es, que se trata de un interés general. (Espinosa 2010: 174)

Es característica esencial es que se trata de derechos en los que está presente un grupo o colectividades organizadas:

El vínculo jurídico que está presente en los intereses colectivos determina que este tipo de intereses corresponda a grupos o colectividades organizadas, a las que el ordenamiento jurídico les atribuye relevancia. Es el caso de intereses pertenecientes a una asociación, a un sindicato, a un partido político, o a una asociación profesional, por ejemplo. Pero nótese que se trata de intereses que pertenecen a ese conjunto organizado de individuos y que se distinguen del interés individual de cada uno de ellos.

Para poder satisfacer esas necesidades, la ley concede al grupo un conjunto de facultades, las cuales solo podrán ser efectivamente ejercidas por ese grupo organizado; encontrándonos aquí frente a un derecho colectivo. Un ejemplo de ello podrían ser los derechos laborales de ejercicio colectivo, como el derecho de huelga. (Priori 1997: 99 y 100)

Paredes se refiere a los siguientes ejemplos de derechos colectivos indivisibles:

Otros ejemplos de derechos colectivos en sentido estricto serían los casos vinculados (en su faceta colectiva) a la libertad sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad y salud en el trabajo, en tanto sea el grupo en su conjunto el afectado. (Paredes 2017: 31)

Además debe señalarse que ambas categorías, la de intereses o derechos difusos como colectivos, han sido materia de pronunciamiento del Tribunal Constitucional peruano en la sentencia del 20 de marzo de 2009 del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 04878-2008-AA/TC, citando a Ferrer Mac-Gregor (*Juicio de amparo e interés legítimo: la tutela de los derechos difusos y colectivos*. México: Editorial Porrúa, 2003), señalando lo siguiente:

“(ambos tipos de derechos) comparten los mismos problemas jurídicos y se refieren a bienes indivisibles (aire, paisaje, medio ambiente sano, etc.). Su distinción fundamental consiste en que los primeros (intereses **difusos**) se entienden **referidos no al sujeto como individuo sino como miembro de un conglomerado** más o menos amplio, creándose una pluralidad de situaciones comunes; en cambio, **los intereses colectivos atienden a colectividades o grupos limitados o circunscritos**.

Así, los miembros de un conglomerado que tiene un interés difuso, son **indeterminables** o de muy difícil determinación en tanto que los miembros del grupo portador del interés colectivo suelen ser fácilmente **determinables**.

Parte de la doctrina y la legislación brasileña (...) los identifican según sus titulares se encuentran ligados por circunstancias de hechos (intereses difusos) o bien si pertenecen a un grupo, categoría o clase de personas ligadas entre sí o con la parte contraria debido a una **relación jurídica base (intereses colectivos)**". (Fundamento 30). (El resaltado es nuestro).

En consecuencia, puede afirmarse que dicha sentencia recibe la doctrina que hemos citado al definir los derechos difusos y colectivos. No obstante, existen otros derechos colectivos de distinta naturaleza a los que la doctrina ha denominado derechos individuales homogéneos.

### **1.3.3. Los derechos individuales homogéneos**

Estos derechos, que son también colectivos, se distinguen de los difusos y colectivos indivisibles, en la medida en que son esencialmente divisibles por ser derechos subjetivos que pertenecen a cada individuo. No debe dejarse de tener en cuenta que "sin los sujetos individuales no se pueden concebir los sujetos colectivos. No habría derechos colectivos si no hubiera individuos. Los derechos colectivos no son algo absolutamente diferenciado y distanciado (distinto) de los derechos individuales [...] Por consiguiente, cuando se habla de los derechos colectivos al final se está hablando de los individuos." (López Calera 2000: 107)

En efecto, son derechos colectivos también pero en este caso "el derecho pertenece a cada individuo. Lo colectivo [...] reside en el modo (colectivo) de buscar una tutela uniforme para los miembros del grupo." (Paredes 2017: 24). En consecuencia, se trata de "derechos subjetivos individuales, divisibles, de titularidad de los miembros del grupo, categoría o clase, que provienen de un origen común". (Paredes 2017: 31 y 32)

En este caso puede ser cualquier derecho individual que pertenece a la esfera jurídica de la persona y que han sido afectados de similar forma a todos los que conforma el colectivo. Por esto Salgado señala que los derechos individuales homogéneos se presentan "por la sumatoria de derechos subjetivos o prerrogativas individuales idénticas " por lo que a su vez son "eminentemente divisibles, [...] aunque por diversos motivos es conveniente su tratamiento como un conflicto colectivo." (Salgado 2011: 42)

Así lo confirma Paredes cuando hace referencia a la defensa conjunta de derechos individuales:

Resumiendo lo dicho [...] podemos concluir que un conflicto colectivo no está ligado, exclusiva y excluyentemente, a un derecho colectivo; sino que un conflicto es colectivo, tanto porque defiende un derecho –interés- difuso o de un derecho colectivo en sentido estricto, como también porque presenta la defensa conjunta de derechos individuales. En otras palabras: un conflicto ya sea porque se sustenta en un derecho colectivo, o porque se sustenta en derechos individuales (homogéneos o no) que son defendidos colectivamente. Esta defensa colectiva, en unos casos, da pie a la acumulación subjetiva de pretensiones, y en otros, se canaliza en la figura de los procesos colectivos. (Paredes 2017: 14 y 15)

No obstante debe destacarse que es necesaria la existencia de un origen común de hecho o de derecho que comprenda a un número importante de sujetos involucrados “cuya relación material o jurídica ordinaria es total o parcialmente idéntica –configurando de tal manera un colectivo-, [que] amerita el tratamiento uniforme de las cuestiones comunes en la vía procesal única.” (Salgado 2011: 42 y 43). Esto es precisamente lo que puede darse en un centro de trabajo en donde la forma de pago, por ejemplo, de la remuneración vacacional se hace sin incluir algún concepto de naturaleza convencional o legal, con lo que se produce un desmedro salarial en la remuneración vacacional a todos los trabajadores de un mismo centro de trabajo. El derecho es individual pero la afectación es colectiva a toda la categoría en su conjunto, pues a todos se les paga de menos por la misma interpretación jurídica, aunque los montos de afectación sean distintos por ser distintas las remuneraciones que perciben. Existe en consecuencia un “daño diferenciado que cada sujeto sufra en su esfera” pero el carácter colectivo está dado “por los elementos homogéneos que tiene esa pluralidad de sujetos al estar afectados por un mismo hecho.” (Salgado 2011: 206)

Estos derechos individuales pueden entonces ser demandados en forma individual por cada trabajador afectado, pero debe ser perfectamente posible que puedan demandarse en forma conjunta a través de un proceso colectivo en la forma de derecho individual homogéneo por medio de su organización sindical.

Paredes se refiere a esta posibilidad de optar por una defensa individual o por una defensa de carácter colectivo, cuando indica que:

Los derechos individuales homogéneos pueden provenir de la misma conducta lesiva de los derechos colectivos, pero en este plano se trata, obviamente, de derechos divisibles, resultando que cada miembro tiene derecho a reclamar lo que a él le afecta, lo cual lo puede hacer de modo colectivo o individualmente. En el caso de hacerlo de modo colectivo siempre conservaría su derecho a salirse del grupo (*right to opt out*).

Esta característica es también destacada por Benini cuando señala que para la protección de los intereses individuales homogéneos debe ser posible la realización de un solo juicio a través de acciones de clase:

[...] hay un hecho único y continuado, que provoca la lesión de derechos individuales enteramente divisibles. Es decir, en términos de la Corte, hay una homogeneidad fáctica y normativa que lleva a considerar razonable la realización de un solo juicio con efectos expansivos de la cosa juzgada que en él se dicte, salvo en lo que hace a la prueba del daño. Es el caso de las llamadas acciones de clase. (Benini 2014: 227)

Llegado a este punto resulta esencial señalar que en estas acciones de clase es muy importante “la delimitación subjetiva de los alcances del proceso colectivo mediante la identificación, descripción y definición de la clase que titulariza el derecho individual homogéneo, requisito ineludible de la demanda que pretende ese tipo de tutela”. (Salgado 2011: 249) Este asunto es de extrema importancia pues al tratarse de procesos colectivos con una gran cantidad de sujetos afectados, es indispensable delimitar el grupo a través de una descripción detallada y certera con el objeto que la sentencia que se expida les sea aplicable posteriormente, sin que sea necesario la elaboración de listas nominativas en la medida que estamos ante una clase, una categoría un grupo determinado.

La citada sentencia del Tribunal Constitucional del 20 de marzo de 2009, recaída en el Expediente 04878-2008AA/TC, también se refiere a los derechos individuales homogéneos (también denominados pluri individuales), recogiendo lo esencial de la doctrina citada por nosotros, en los siguientes términos:

“los **derechos individuales homogéneos** se distinguen de los intereses supraindividuales (difusos y colectivos), en que aquellos son auténticos derechos individuales, privativos e indisponibles por terceros, pero que pueden existir en número plural y tener un origen fáctico común y un contenido sustantivo homogéneo.

La tutela colectiva de los derechos esencialmente individuales descansa en dos notas básicas: a) su **homogeneidad al tener origen común**, es decir, al producirse de una misma fuente o causa; y b) su **divisibilidad**, al representar en realidad derechos personales que pueden ejercerse de manera individual, pero existe la posibilidad y conveniencia de la acción colectiva, teniendo resultados para cada participante.” (Fundamento 32) (El resaltado es nuestro).

En el caso de los derechos individuales homogéneos es menester destacar que el Tribunal Constitucional confirma que son auténticos derechos individuales, privativos e indisponibles por terceros, pero que pueden ser objeto de una tutela colectiva. Este es el

caso en el ámbito laboral del incumplimiento de una ley o convenio colectivo que afecten de manera uniforme u homogénea a todo un grupo o categoría de trabajadores con contenido patrimonial. Estos derechos que forman parte del contrato individual de trabajo al ser inobservados generan una pérdida económica para el trabajador individualmente considerado. Son derechos privativos e indisponibles por terceros, que existen en número plural, afectan a todo el grupo o categoría, tienen un origen fáctico común y un contenido sustantivo homogéneo.

No obstante, es factible –y conveniente- una tutela colectiva de esos derechos individuales que al tener afectación general, son también derechos colectivos, aunque son divisibles pues representan “en realidad derechos personales que pueden ejercerse de manera individual, pero existe la posibilidad y conveniencia de la acción colectiva, teniendo resultados para cada participante.” (Mac Gregor 2003: 15).

En este mismo sentido la doctrina nacional ha expresado que:

[...] los derechos individuales homogéneos, como su nombre lo dice, son derechos individuales. Sin embargo, pueden ser objeto de tutela a través de un proceso diseñado para atender derechos supraindividuales, precisamente, por la **importancia de tratarlos de manera conjunta**. Los derechos individuales, como se han definido, son derechos individuales que tienen un origen común, lo que no es otra cosa que procesalmente decir que son derechos que pueden ser objeto de tutela por medio de pretensiones que son perfectamente acumulables al ser conexas entre sí. Si los derechos individuales homogéneos son derechos que tienen un origen común, precisamente, en razón a dicho origen común es que esas pretensiones tienen una evidente conexidad causal. (Glave 2012 b: 347) (El resaltado es nuestro)

En similar sentido, aunque relacionándolo con los efectos de la cosa juzgada, se ha señalado una relación entre derechos individuales homogéneos y su afectación colectiva:

En todo caso, es pertinente anotar que el reconocimiento de la posibilidad de tutelar derechos individuales homogéneos, impacta drásticamente en instituciones como la cosa juzgada, lo que es consecuencia, a nuestro criterio, de que en esencia no se trata de derechos transindividuales, sino de **derechos individuales que reciben un “tratamiento procesal” especial con la finalidad de facilitar su tutela jurisdiccional**, y a la vez garantizar que ésta sea verdaderamente efectiva. (Ugaz y Soltau 2010: 237)

Estos criterios permiten afirmar que un derecho colectivo tiene esa calidad en términos laborales porque afecta de manera uniforme a todo un grupo o categoría de trabajadores, pero esa afectación colectiva se traduce en concreto en una afectación patrimonial de todos los trabajadores considerados individualmente. Por esta razón en el derecho pro-

cesal civil y en el derecho constitucional se ha gestado la denominación de derechos individuales homogéneos que es directamente aplicable al ámbito laboral. Esa lógica ha sido asumida por la NLPT al establecerse que una afectación colectiva de un grupo o categoría de trabajadores, generando un típico conflicto colectivo jurídico, culmina en procesos individuales de liquidación de derechos regulados por el artículo 18 de la NLPT, que están destinados a calcular el monto del reintegro que le corresponde a cada trabajador en particular, que es el contenido patrimonial al que alude la norma. No obstante, como veremos en el capítulo 5, existen también otras formas de ejecutar sentencias declarativas a través de una ejecución colectiva sin que sea necesario realizar un segundo proceso judicial.

## 2. La tutela de los intereses colectivos en el derecho procesal civil y constitucional

Es necesario ubicar a los procesos colectivos laborales dentro del contexto de la tutela de los intereses colectivos en el derecho procesal civil y constitucional, en el entendido que el adjetivo colectivo se utiliza en su acepción genérica comprendiendo a intereses supraindividuales y pluriindividuales lesionados por una misma actividad antijurídica:

“[...] todos los supuestos en que un conflicto jurídico afecta una pluralidad de sujetos *latu sensu*, es decir, tanto cuando un derecho o interés del que son titulares indivisibles una pluralidad o individualidad de sujetos (intereses supraindividuales), como cuando se trata de una pluralidad de derechos e intereses individuales, homogéneos y que fueron lesionados por un mismo hecho o la misma actividad antijurídica (intereses pluriindividuales).” (Armenta 2013: 32)

La discusión sobre la protección de los intereses colectivos ha sido una constante desde muy antiguo, tal como lo expresa Antonio Gidi en el prólogo del libro de Juan Carlos Guayacán sobre acciones colectivas, en el que señala que:

Las acciones populares del Derecho Romano eran mucho más sofisticadas de lo que pensábamos. La verdad es que hemos reinventado la rueda. Bastaría haber estudiado las *actio popularis* del Derecho Romano para producir una sofisticada acción colectiva en el siglo XXI. (Guayacán 2013: 18)

Los países del *common law* también han mostrado su preocupación por la protección de los intereses colectivos a través de las denominadas acciones de clases que tuvieron un origen medieval. En efecto, “la posibilidad de litigar en grupo en la Edad Media era una situación natural, dadas las condiciones socioeconómicas de aquel periodo de la historia, donde la dimensión social del individuo tenía preponderancia sobre su dimensión

individual.” (Guayacán 2013: 368). Posteriormente se observa una fractura de la concepción de los litigios en grupos entre la época medieval y la edad moderna (Guayacán 2013: 368). Así, se fue creando una tradición jurídica centrada en lo individual que exigieron tutelas específicas cuando son semejantes, hasta que aparecen los derechos o intereses colectivos que no pertenecen a ningún sujeto concreto, tal como lo señala Teresa Armenta Deu:

La posición dominante de los países del «*civil law*» atiende preferentemente a la protección de los derechos o intereses individuales al ser éste el fundamento de su tradición jurídica. Los derechos individuales reclaman tutelas específicas y cuando aquellos son semejantes o conexos se articulan instrumentos procesales como la acumulación de procesos, la función positiva de cosa juzgada o la elaboración de procesos tipo o modelo.

La irrupción de derechos e intereses colectivos difusos, cuya titularidad no pertenece a un sujeto concreto y en exclusiva desafió la dogmática tradicional y obligó a acomodar las categorías clásicas y a construir otras nuevas. (Armenta 2013: 30)

Efectivamente, las acciones colectivas implican un cambio trascendental que “supone una revolución que acarrea reelaborar gran parte de las instituciones sobre las que se asienta la teoría general del proceso: la acción, la legitimación y como una gran asignatura pendiente para el legislador, la cosa juzgada y la ejecución.” (Armenta 2013: 11). Así, el derecho procesal se vio enfrentado a adaptarse a las necesidades de los ciudadanos que reclamaron la tutela colectiva de derechos que no pertenecen a un sujeto concreto y en exclusiva, sino que afectan a todo un grupo o categoría de personas. Se trata de resolver otro tipo de conflictos en el que existen diversas partes con una pretensión común, donde el grupo es el titular del derecho y donde existe un número plural de personas que litigan con la contraparte en un solo proceso colectivo en lugar de hacerlo en forma individual.

Nos referimos al proceso colectivo en general, entonces, como un subsistema apto para resolver conflictos en los que existen partes múltiples activas, pasivas o ambas, que postulen derechos transindividuales, indivisibles o divisibles, con una pretensión común conexa por el título, por el objeto o por ambos elementos a la vez, ya sea titular del derecho el grupo, categoría o clase, o cada uno de los individuos por su parte individual. Tendremos a su vez, como otro subsistema que se ocupará de una especie de conflicto colectivo, aquel que involucra a un número plural de personas que dirimirán su controversia común con la contraparte en un solo proceso, en lugar de hacerlo de manera individual y atomizada, dado que ello podría ser eventualmente viable pero, por distintos motivos, inconveniente. (Salgado 2011: 3)

Diversos son los fundamentos en los que se basa la conveniencia de accionar en forma colectiva en lugar de hacerlo individualmente, donde destaca en primer lugar el econo-

mizar insumos, pues “si podemos concentrar miles de reclamos en un solo litigio, ahorraremos insumos de todo tipo (materiales y humanos) para obtener el mismo resultado.” (Salgado 2011: 8) Así las partes pueden “aunar sus esfuerzos y tener mayor previsibilidad sobre los resultados del proceso”, pero además, los tribunales de justicia no se verán colapsados por reclamos repetitivos que impliquen una dedicación de tiempo y costos que podrían dedicarlos a la atención de otros reclamos. (Salgado 2011: 8)

La tutela colectiva tiene además otra ventaja que permite que los “pequeños reclamos” tengan acceso a la jurisdicción, lo que en el ámbito laboral es bastante común cuando el empleador en base a su poder directriz debe decidir la forma concreta de pago de remuneraciones interpretando la legislación y los convenios colectivos, lo que puede traducirse en discrepancias menores, o de poco monto individual, sobre el importe del pago, pero que en términos colectivos pueden ser sumas bastante significativas. Al respecto Salgado nos señala que:

Hay numerosos supuestos de reclamos que, acertadamente, han sido denominados individualmente “no recuperables”, refiriéndose a que, por su escasa cuantía económica, se prevé como irrazonable que alguien en sus cabales promueva un pleito, cuando su costo es mayor que el rédito que puede obtenerse en caso de resultar vencedor. (Salgado 2011: 8)

En relación a este asunto para el caso de contrataciones masivas se ha señalado la posibilidad que un ente pueda convertir “[...] los pequeños daños o conductas antijurídicas no reclamables individualmente en un modo lucrativo de desenvolver su actividad comercial sin precaver que se interponga en su contra una demanda colectiva. Conceder a los usuarios o consumidores estas herramientas desalienta este tipo de prácticas.” (Salgado 2011: 9). Al respecto Salgado enfatiza con elocuencia que:

Desde un punto de vista funcional, su utilidad como mecanismo de tutela puede ayudar a disuadir aquellas conductas que lucran causando pequeños daños no reclamables en clave individual, los que permanecerían ajenos a la jurisdicción sin la existencia de las acciones de clase.

Por esto se ha señalado que los procesos colectivos tienen implicancias políticas, sociales y económicas en la media que se presentan como “[...] potentes herramientas de tratamiento jurisdiccional de conflictos.” (Salgado 2011: 12). Esto supone la posibilidad de poderse ventilar ante la justicia lesiones que de otra forma no podrían ser procesadas por el alto costo que implica el entablar un juicio, por lo que el proceso colectivo se constituye en un instrumento de acceso a la justicia, como lo destaca Paredes:

El proceso colectivo aparece como una **herramienta de acceso a la justicia** en un mundo cada vez más diverso y con conductas reiteradas que afectan a colectivos de trabajadores. La justicia como derecho base de una vida en democracia no siempre está al alcance de la mano. La pobreza hace difícil acceder a la justicia y tiene el agravante de terminar negando, por la vía de la inacción, los derechos que la Constitución y las leyes reconocen. Los procesos colectivos permiten ahorrar costos y acceder así a la justicia. Empoderan a los grupos afectados y, de paso, **ahorran esfuerzos y costos procesales** gracias al efecto multiplicador que estos procesos producen. (Paredes 2017: 38) (El resaltado es nuestro).

En el mismo sentido, citando a Cappelletti y Garth, Salgado reafirma que en caso de ausencia o falta de regulación del proceso colectivo se “[...] constituye una mora que el legislador debe solucionar cuanto antes sea posible, para facilitar el acceso a la justicia que la ley suprema ha instituido [...]”. Además resalta la función de los jueces de hacer realidad el acceso a la justicia aún cuando no esté instituido un proceso colectivo señalando que “[...] “la referida disposición constitucional es claramente operativa y es obligación de los jueces darle eficacia, cuando se aporta nítida evidencia sobre la afectación de un derecho fundamental y del acceso a la justicia de su titular.” (Salgado 2011: 22)

En igual sentido Priori se refiere a las carencias de la legislación procesal civil peruana para la protección de intereses colectivos y para los individuales homogéneos, pero destaca que ello no impide la posibilidad de solicitar al órgano jurisdiccional la protección de intereses colectivos e individuales homogéneos en base al derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, protegido a nivel constitucional y supra constitucional.

De este modo, el artículo 82 del CPC, no previó de modo expreso la posibilidad de aplicar sus disposiciones a intereses colectivos ni a los individuales homogéneos. Pero lo que es más, restringió cualquier posibilidad de interpretación legal extensiva al definir expresamente que es lo que dicha norma entendía por interés difuso (en el mismo sentido Gidi, 2010: pp.363-364). Sin embargo, de modo alguno puede considerarse que esta restricción en el supuesto de hecho de la norma impida la posibilidad de solicitar al órgano jurisdiccional la protección de intereses colectivos e individuales homogéneos, puesto que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva –reconocido no solo por la Convención Americana de Derechos Humanos, sino también por la Constitución peruana de 1993 –exige la protección de cualquier situación jurídica merecedora de tutela.

[...]

El reto lo tiene el juez el que, por su vinculación directa a la Constitución, está en obligación de dar tutela efectiva a esos derechos, más allá de los olvidos del legislador (MARINONI, 2007: p-278 y ss.; Priori Posada, 2013: p. 589 y ss.). (Priori 2016: 502)

Ya en el 2004 se había señalado respecto del derecho procesal civil que “nuestro ordenamiento no cuenta con un mecanismo procesal idóneo para la tutela de los intereses

individuales homogéneos”, por lo que se propone la utilización de “un mecanismo procesal adecuado para la solución de este tipo de controversias: [...] las *class action for damages* o acción de clase por daños, instituto procesal propio de los sistemas del *common law*.” (Priori 2004: 338)

Finalmente se señala que el ejercicio del derecho a la acción del que deben gozar todos los ciudadanos no se cumple cabalmente si no se instauran procesos colectivos que incorporen a la clase y su pretensión colectiva como parte del derecho de peticionar:

En nuestra opinión, el ejercicio del derecho a peticionar –acción- se encuentra sistemáticamente conculcado, al no registrar el derecho procesal un dispositivo que permita incorporar a la clase y su pretensión de manera idónea a la relación procesal; es decir, el Estado no brinda la respuesta necesaria y ello obstaculiza la viabilidad de ejercer el derecho a peticionar. (Salgado 2011: 20)

Por tal razón en aquellos casos en que el derecho procesal no cuente con aquel dispositivo que incorpore a la clase y a su pretensión colectiva, se produce la necesidad de una reforma del régimen procesal civil que establezca reglas apropiadas para los procesos colectivos. Así destaca Oteiza cuando precisa algunos de los temas de lo que llama la “reforma pendiente”, de los que destacamos sólo algunos:

Se presenta entonces una convergencia de necesidades que, traen como resultado, la indispensable modificación del régimen procesal civil. En el camino de esa modificación deberían buscarse reglas adecuadas para los procesos colectivos que contemplen:

- 1) el examen de la fase de admisibilidad de la pretensión colectiva;
- 2) la regulación específica de la representatividad adecuada y los criterios para la elección del representante del grupo o clase;
- 3) la explicitación de la definición del grupo o clase:  
[...]
- 9) el carácter preferente de los procesos sobre derechos colectivos en relación con aquellos en los cuales se debate sobre derechos individuales;  
[...] (Oteiza 2014: 17)

Consideramos que esta ubicación en el contexto del derecho procesal civil y constitucional, a los conflictos colectivos de naturaleza laboral, resulta muy aleccionador pues comparten muchas de sus características así como problemas y desafíos para el reconocimiento de la acción colectiva como instrumento de protección de los ciudadanos.

## Capítulo 2

### La evolución de la normativa procesal del conflicto colectivo jurídico

Los conceptos señalados precedentemente son necesarios para hacer una breve aproximación histórica de la forma como en nuestro país se ha construido un sistema de solución de los conflictos de trabajo, y en especial, cómo se ha legislado sobre el conflicto colectivo jurídico. Esta aproximación nos permitirá apreciar la poca importancia que se ha concedido a su tratamiento legislativo hasta prácticamente devenir en carencia de tutela judicial efectiva.

#### 1. Los inicios del siglo XX

En los inicios del siglo XX se dictaron las primeras normas laborales que regularon tanto aspectos sustantivos como procesales. A consecuencia de dos explosiones en las minas del centro del país que causaron numerosas víctimas (Sánchez Matos 2009: 85), se dictó la Ley 1378, del 20 de enero de 1911, que otorgó competencia a los jueces de primera instancia en lo civil para conocer los reclamos por pago de indemnizaciones por accidentes de trabajo a favor de los obreros, así como dispuso que los empleadores serían responsables de los accidentes de trabajo de sus obreros (Acevedo Mena 2013: 23).

En forma paralela, para aquello que no sea accidente de trabajo, se inició una etapa en la que se prefirió el sometimiento de los conflictos laborales a tribunales arbitrales, con la promulgación del Decreto Supremo de 24 de enero de 1913, por el que se instituyó por primera vez un procedimiento de solución de reclamaciones laborales y arbitraje (Sánchez Matos 2009: 86). Esta tendencia se continuó con la promulgación del Decreto Supremo del 15 de enero de 1919 que fijó la jornada legal de 8 horas diarias, cuyo artículo 3 señaló “que los casos de diferencia entre las partes por aumento solicitado en los salarios se resolverán por árbitros designados: uno por cada parte y el dirimente nombrado por el presidente de la Corte Superior de Justicia” (Acevedo Mena 2013: 23). En tal virtud, sólo estaba referido a conflictos económicos o negociaciones colectivas de salarios pero no a conflictos colectivos jurídicos, que de presentarse muy probablemente se resolvían a través de la presión directa por medio de paros y huelgas.

Posteriormente esta tendencia se intenta consolidar con la Constitución de 1920 que dispuso que “Los conflictos entre el capital y el trabajo será sometidos a arbitraje obligatorio” (art. 48) y que “La ley establecerá la forma como deben organizarse los Tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo y los requisitos y condiciones para los efectos obligatorios de los fallos (art. 49) (Rendón 2014: 152). Posteriormente, el gobierno de Leguía promulgó la Ley 4916, el 7 de febrero de 1924, la Ley de Empleados de Comercio, en la que se dispuso que las controversias que pudieran ocurrir entre trabajadores y sus patronos también se encomendaban a la solución de un tribunal arbitral (Sánchez Matos: 2009, 86).

La Ley 5066, expedida el 5 de marzo de 1925, reguló el procedimiento para las reclamaciones de los empleados confirmando la competencia del tribunal arbitral que estableció la Ley 4916.

No obstante, la jurisdicción arbitral tuvo sus problemas para su implantación por la desconfianza del naciente movimiento sindical, por lo que en su lugar el Poder Ejecutivo resolvió directamente los conflictos:

Sin embargo, el arbitraje obligatorio no pudo ser implantado permanentemente por la resistencia de los trabajadores a someterse a él, lo que llevó al Poder Ejecutivo a resolver él mismo, a través de la administración encargada de los asuntos del trabajo, los conflictos colectivos e individuales cuando el vínculo laboral estaba vigente, aunque sin estar autorizado constitucionalmente para hacerlo. De este modo, se institucionalizó la intervención de la administración pública en la solución de los conflictos laborales jurídicos.

Esta situación se prolongó más allá de la caída del gobierno de Augusto B. Leguía en agosto de 1930. (Rendón 2014: 152).

Es en estas circunstancias que el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Supremo del 27 de abril de 1928 por el que creó la Sección Trabajo y Previsión Social en el Ministerio de Fomento, aunque sólo le otorgó la facultad de resolver las reclamaciones de los obreros de carácter individual que se planteaban ante ella por el pago de salarios y despidos laborales. No obstante, posteriormente sus competencias se fueron ampliando para que resuelva todo lo relacionado a las relaciones laborales (Sánchez Matos: 2009, 86).

## **2. La década del 30**

Esta opción por el arbitraje para la solución de los conflictos colectivos tiende a cambiar a partir de los años 30, abriéndose paso el establecimiento de una jurisdicción laboral

especializada, aunque limitada a Lima y Callao y sólo referida a conflictos individuales, sin abarcar a los conflictos colectivos:

Este régimen de intervención del arbitraje, a través del tribunal arbitral instituido por la Ley 4916, para resolver las reclamaciones de los empleados, fue derogado el 2 de mayo de 1930, con la promulgación de la Ley 6871. La precitada Ley 6871, en su artículo 5, preceptuó que: “Las reclamaciones que se produjeran sobre los derechos acordados por esta Ley y sus referidas 4916 y 5119 serán resueltas en Lima y Callao, por un juez letrado especial denominado *juez de trabajo* que conocerá también de las cuestiones provenientes de accidentes de trabajo según la ley de la materia. En el resto de la república, la jurisdicción competente para conocer de los reclamos sobre el cumplimiento de esta ley y sus referidas será la del Fuero Común”. Los artículos 7 al 10 y 15 al 19 de la Ley 6871 señalaron normas de procedimientos y de funcionamiento de los juzgados de trabajo.” (Acevedo 2013: 24)

Paralelamente el Poder Ejecutivo continuó su política de intervención en la solución de los conflictos laborales colectivos a través de la promulgación del Decreto Ley 7190, de 17 de junio de 1931, con el que se otorgó valor de cosa juzgada a los fallos que expedía la Sección del Trabajo y Previsión Social del Ministerio de Fomento, pudiendo exigirse su ejecución ante los jueces comunes (Rendón 2014: 153).

Por otra parte, la Constitución de 1933 dispuso en forma muy somera que “El Estado legislará sobre el contrato colectivo de trabajo” (art. 43), “favorecerá un régimen de participación de los empleados y trabajadores en los beneficios de las empresas, y legislará sobre los demás aspectos de las relaciones entre aquéllos y éstos, y sobre la defensa de los empleados y trabajadores en general”. Esta norma constitucional no alteró ni modificó la intervención del Poder Ejecutivo en la solución de los conflictos laborales, en donde continuó decidiendo de acuerdo a la situación política imperante, conforme señala Rendón:

Nunca se legisló sobre la convención colectiva ni sobre la estructuración de procedimientos laborales. Pero, el Poder Ejecutivo siguió resolviendo los conflictos colectivos y los individuales con vínculo vigente, basándose en el Decreto Ley 7190.

Tratando de cubrir la ausencia de una normativa favorable a la intervención del Poder Ejecutivo en los conflictos colectivos, el gobierno del general Óscar R. Benavides expidió la Ley 8930, el 3/8/1939, en virtud de una delegación genérica para legislar conferida por el Congreso, por la cual dispuso: “Interprétase el D. Ley 7190 en el sentido de que la autoridad de cosa juzgada y el mérito para la ejecución conforme a los artículos 1146 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles se extiende también a las resoluciones de los Tribunales Arbitrales y a las que expida la Dirección de Trabajo resolviendo **conflictos colectivos**, tanto en los casos de reclamaciones obreras como de solicitudes patronales.”

Poco importó que esta disposición no se ajustase a la división de funciones de los poderes del Estado, establecida por la Constitución de 1933, y se le aplicó con el beneplácito de empleadores y trabajadores que vieron en esa norma, cada grupo por su lado, el medio legal de presionar al gobierno para tratar de obtener decisiones a su favor, y a satisfacción de los grupos políticos en el manejo del Poder Ejecutivo, puesto que así podían controlar el mercado de la fuerza de trabajo y los conflictos laborales. [...] (Rendón 2014: 153-154). [El resaltado es nuestro]

La Ley 8930, del 3 de agosto de 1939, es la primera disposición en materia procesal laboral que se refiere a conflictos colectivos otorgando al Poder Ejecutivo (a través de la Dirección de Trabajo), la facultad de resolver con “autoridad de cosa juzgada y mérito para la ejecución.”

Por otro lado, en 1935 se crearon las Direcciones de Trabajo y Previsión Social dentro del Ministerio de Fomento y Obras Públicas, cuyas atribuciones confirman que el Poder Ejecutivo se reservó el conocimiento de los conflictos colectivos:

El decreto supremo del 23 de marzo de 1936, en su artículo 2, señaló como atribuciones de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Fomento y Obras Públicas: “1. Vigilar el cumplimiento de las leyes, decretos y resoluciones dictadas a favor de los trabajadores; 2. **Conocer de los conflictos individuales y colectivos de trabajo**”. (Acevedo 2013: 25). [El resaltado es nuestro].

En consecuencia, en esta etapa histórica todos los conflictos de trabajo, incluidos los conflictos colectivos jurídicos, estuvieron a cargo del Poder Ejecutivo, a pesar que la Constitución Política de 1933, de 29 de marzo de 1933, estableció que el poder de administrar justicia se ejerce por los tribunales y juzgados:

Artículo 220.- El Poder de Administrar Justicia se ejerce por los tribunales y juzgados, con las garantías y según los procedimientos establecidos en la Constitución y en las leyes.

Así, el poder político ejercido a través del Poder Ejecutivo prefirió intervenir directamente en la solución de los conflictos jurídicos colectivos que significaban una amenaza para la prosecución de la producción y de la economía en general, que delegar su solución en el Poder Judicial a pesar del mandato constitucional de que el poder de administrar justicia se ejerce por los tribunales y juzgados.

### **3. El sistema de denuncias administrativas de trabajo del año 1954**

Esta situación tiende a cambiar a partir del 31 de diciembre de 1941, cuando se promulgó la Ley 9483 que creó el Fuero Privativo de Trabajo, aunque sólo para los conflictos

individuales, reteniendo el Poder Ejecutivo la competencia para la solución de los conflictos colectivos.

Según nos señala Acevedo, el artículo 1 de dicha ley estableció que:

Las reclamaciones de carácter individual que formulen los obreros con contrato de trabajo rescindido, sobre pago de salarios y beneficios reconocidos por Ley, excepto los que provengan de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales serán tramitadas y resueltas en primera instancia por los jueces privativos de trabajo, y en segunda y última instancia conocerá el Tribunal de Trabajo. (Acevedo 2013: 25)

En efecto, el artículo 1º de la Ley 9483 estableció lo siguiente:

Artículo 1.- Las reclamaciones de carácter individual que presenten los obreros de Lima sobre pagos de salarios y todas las indemnizaciones reconocidas por la ley, excepto las causadas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, serán tramitadas y resueltas en primera instancia por [...] los Jueces de Primera Instancia [...]

No obstante, debe tenerse presente que el Fuero Privativo de Trabajo sólo conoció de las reclamaciones de los obreros, salvo las acciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. A partir de 1963 conoció también de acciones de empleados sobre vacaciones (Acevedo 2013: 29). Sin embargo, este procedimiento para reclamaciones individuales acusó problemas y deficiencias que no lo hicieron rápido y expeditivo, tal como se señaló en aquella época:

Pese a la existencia de normas estrictas para asegurar la celeridad del procedimiento, los juicios ante el Fuero Privativo de Trabajo se prolongan en exceso, tanto que tales normas se han tornado en ineficaces. El trabajador reclamante debe someterse a angustiosas esperas durante meses y con frecuencia años para hacer posible la materialización de su derecho. Y mientras a él lo gana el desaliento y la pérdida de fe en la justicia la parte empresaria no puede menos que regocijarse. (Rendón 1965: 24)

Como señaló Leguía Gálvez en 1967 la jurisdicción laboral en el Perú, era a la vez, judicial y administrativa. Esta última a través del entonces Ministerio de Trabajo y Comunidades y de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo:

En cuanto a su jurisdicción y competencia, el artículo 7º 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 de supresión de turnos, reducción de horas y días de trabajo; paralizaciones temporales y definitivas, y liquidación y 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 pactos o convenios

colectivos plantean los trabajadores del comercio, servicios, banca e industrias no sujetas a regímenes especiales. [...] (Leguía 1967: 30). (El resaltado es nuestro).

Así, la solución de los conflictos colectivos de derecho fueron de competencia de la autoridad administrativa de trabajo a través de 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 que pertenezca el Sindicato o trabajadores reclamantes (Leguía 1967: 36). A nivel orgánico la División de Denuncias Colectivas estuvo encargada de tramitar los conflictos jurídicos colectivos en los siguientes términos:

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

[...]

(b) **División de Denuncias Colectivas.**- Cuenta con cinco departamentos que atienden estos conflictos en sus etapas investigatoria y conciliatoria, correspondiente la resolución de los mismos al Jefe de División. (Leguía 1967: 30)

Joaquín Leguía hace también una detallada sistematización sobre la forma en que se tramitaban los conflictos individuales de trabajo si el vínculo laboral se hubiere extinguido en el caso de empleados y obreros, ante el Juzgado de Trabajo; y de empleados y obreros con vínculo vigente que se consideren afectados injustamente por alguna decisión de su patrono, podrán interponer individualmente su denuncia ante el organismo que corresponda según el gremio. (Leguía 1967: 34 y siguientes). Como quiera que nuestro objeto de análisis es el conflicto colectivo jurídico no nos explayamos más sobre los conflictos individuales que fueron objeto de tutela por el Poder Judicial.

Esta División de Denuncias Colectivas se encargó específicamente de los conflictos colectivos de derecho, a través de un procedimiento con la inmediata intervención de un inspector de trabajo en el mismo centro de labores que elaboraba un informe del conflicto que era puesto en conocimiento de las partes, luego de lo cual se realizaba un comparendo conciliatorio ante el Jefe del Departamento que intentaba un avenimiento conciliatorio. Si no se lograba el avenimiento las partes actuaban sus pruebas y luego el Jefe de División resolvía a través de una resolución con inclusión de las cantidades que se pudieran haber ordenado pagar al apelante. De esta resolución se podía apelar previa consignación de dicha cantidad, y en segunda y última instancia resolvía el Sub-Director respectivo. Esta última resolución se podía hacer cumplir mediante la autori-

dad pública, sin perjuicio de las multas que podía imponer la autoridad de trabajo. Lo que plantea Leguía es que esas resoluciones administrativas, a partir de la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1963, estaban sometidas a revisión judicial.

**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 del 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 División para que éste resuelva. Mientras tanto, las partes podrán ofrecer y actuar las pruebas que las favorezcan. Producida la Resolución, las partes 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° del Decreto Supremo de 30 e 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. (Leguía 1967: 36). (El resaltado es nuestro).

Además, debe tenerse presente que el procedimiento antes indicado estaba diseñado específicamente para conflictos colectivos de derecho, pues como nos señala el mismo autor, los conflictos de intereses estaban perfectamente delimitados y tenía un procedimiento totalmente distinto:

(2) **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., estarán sujetas a trato directo, conciliación y arbitraje o resolución en caso que éste se frustre. [...] (Leguía 1967: 37).

No obstante, como señala el mismo autor, a partir de la Ley Orgánica del Poder Judicial N° 14605, la situación empezó a cambiar respecto al carácter de cosa juzgada de los procedimientos administrativos. Así, Leguía señala que:

La Ley Orgánica del Poder Judicial N° 14605 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. (Leguía 1967: 39)

La Ley Orgánica del Poder Judicial N° 14605, promulgada el 25 de julio de 1963, hizo énfasis en que la función de administrar justicia compete al Poder Judicial y que debe ser ejercida por los Tribunales y Juzgados que lo componen, y que el Poder Judicial es independiente de los otros Poderes del Estado. Entre las garantías de la administración de justicia se incluyó en primer término la exclusividad del ejercicio de la jurisdicción por el Poder Judicial (arts. 1, 2 y 3 inciso a). También se estableció que no puede instaurarse jurisdicción alguna independiente del Poder Judicial (art. 4).

Sin embargo, ello no implicó el sustraer la competencia de la solución de los conflictos colectivos jurídicos por las citadas dependencias del Ministerio de Trabajo, sino que sólo se cuestionó el carácter de cosa juzgada de las resoluciones que emitan, pues la citada Ley N° 14605, dispuso que sólo se podían impugnar resoluciones administrativas después del agotamiento de la vía administrativa. Sobre el particular, Leguía señaló:

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. (Leguía 1967: 39).

Con dicha ley se inició una nueva etapa que cuestionó la calidad de cosa juzgada de las resoluciones administrativas, abriendo paso a la posibilidad de impugnación ante el Poder Judicial:

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. (Leguía 1967: 40).

No obstante, como los jueces de trabajo no tenían esa competencia, Leguía nos señala que tales acciones se tuvieron que interponer ante el fuero común, que a partir de dicha ley estaría capacitado para conocer y resolver los conflictos laborales que se sometían a su jurisdicción en vía de revisión de las resoluciones administrativas. Así señala Leguía que:

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. (Leguía 1967: 40)

#### 4. El sistema de denuncias administrativas de trabajo del año 1972

El trámite administrativo de los conflictos colectivos jurídicos a cargo del Ministerio de Trabajo y Comunidades se institucionaliza aún más con el gobierno militar que asumió el poder en 1968, ya que se promulgaron una serie de normas que afianzaron la solución administrativa de los conflictos colectivos jurídicos. Al año siguiente de asumir el poder se promulgó el Decreto Ley 17524, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el 21 de marzo de 1969, en la que se reafirma que es función del Ministerio de Trabajo la previsión y solución de los conflictos laborales. El art. 5º, que estableció las funciones del Ministerio de Trabajo, lo hizo en los siguientes términos:

Artículo 5º.- Son funciones del Ministerio de Trabajo:

- a. Establecer las políticas de trabajo, seguridad social y de integración de la población aborígen, en concordancia con la política general del Gobierno y dirigir su aplicación.
- b. La previsión y **solución de los conflictos de trabajo**.

[...]

(El resaltado es nuestro)

En tanto que al Fuero Privativo de Trabajo, en ese entonces considerado organismo de apoyo del Ministerio de Trabajo, se le confirió competencia para sustanciar y resolver las reclamaciones de carácter individual que formulen los obreros, con contrato de trabajo rescindido. Así se lo dispuso el Decreto Ley 17524:

Artículo 15º.- Son Organismos de Apoyo:

- a. El Fuero Privativo de Trabajo encargado de sustanciar y resolver las reclamaciones de carácter **individual** que formulen los obreros, con contrato de trabajo rescindido, sobre pago de salarios y beneficios sociales, excepto las que provengan de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales.
- b. [...]

De otra parte, con la dación del Decreto Ley 19040, el 23 de noviembre de 1971, se continuó con el reparto de competencias en materia de solución de conflictos entre el Ministerio de Trabajo y el Fuero Privativo de Trabajo, que plasmó la tradicional forma como se institucionalizó la solución de la conflictividad laboral en Perú, en el sentido de

reservarse el Poder Ejecutivo la solución de los conflictos colectivos jurídicos y los conflictos laborales individuales si el vínculo laboral estaba vigente.

El art. 18° del Decreto Ley 19040 confiere a la Dirección General de Trabajo la prevención y solución de los conflictos laborales cuando el vínculo laboral está vigente, según el procedimiento que se determinaría por Decreto Supremo.

Artículo 18.- La Dirección General de Trabajo está encargada de planear, dirigir y controlar las acciones relativas a:

- a) Las relaciones laborales;
- b) La prevención y solución de los **conflictos de trabajo, cuando el vínculo laboral está vigente**, según el procedimiento determinado por Decreto Supremo;
- c) El régimen de las negociaciones y convenciones colectivas, cuyo procedimiento y efectos son determinados por Decreto Supremo;
- d) [...]

(El resaltado es nuestro)

El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 018-73-TR, de 17 de setiembre de 1973, cuando se refiere al aspecto orgánico de la Primera Dirección Regional de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, establece la creación de nueve divisiones de denuncias y tres subdirecciones de denuncias. El art. 145° del reglamento es más explícito al señalar en forma expresa que las Divisiones de Denuncias conocerán, sustanciarán y resolverán en primera instancia las **denuncias** individuales o **colectivas** formuladas sobre incumplimiento de disposiciones laborales y convenios colectivos, en los siguientes términos:

Artículo 145°.- Corresponde a las Divisiones de Denuncias:

- a) Conocer, sustanciar y resolver en primera instancia, las **denuncias individuales o colectivas** formuladas sobre incumplimiento de **disposiciones laborales y convenios colectivos** o contratos individuales de trabajo; así como las reclamaciones individuales sobre beneficios sociales de los trabajadores domésticos;
- b) [...]

Por otra parte, el art. 142° del mismo reglamento estableció entre las funciones de las Subdirecciones de Denuncias, el resolver en segunda y última instancia las denuncias individuales y colectivas interpuestas por incumplimiento de disposiciones legales en materia laboral:

Artículo 142°.- Son funciones de la Primera, Segunda y Tercera Subdirecciones de Denuncias:

- a) Resolver en segunda y última instancia, las denuncias individuales y colectivas interpuestas por incumplimiento de disposiciones legales en materia laboral y convenios colectivos o contratos individuales de trabajo; así como las reclamaciones individuales sobre beneficios sociales de los trabajadores domésticos;
- b) [...]

En tanto que el art. 27° del Decreto Ley 19040 confirió competencia al Fuero Privativo de Trabajo para conocer y resolver, en forma exclusiva, las reclamaciones de carácter individual que sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales formulen los trabajadores cuyo contrato de trabajo haya terminado, así como para las acciones por indemnización por despido injustificado:

[...]

Artículo 27.- El Fuero Privativo de Trabajo es el organismo jurisdiccional autónomo encargado de conocer y resolver, en forma exclusiva, las **reclamaciones de carácter individual** que sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales formulen los trabajadores cuyo contrato de trabajo haya terminado, así como los que éstos interpongan para la aplicación del inciso b) del Art. 3° del Decreto-Ley N° 18471 y los demás que señala la ley. Sus resoluciones consentidas o ejecutoriadas tienen autoridad de cosa juzgada y mérito para su ejecución la que se seguirá por el mismo Fuero Privativo de Trabajo.

Asimismo, se seguirá ante este Fuero la ejecución de las resoluciones consentidas o ejecutoriadas que expida la Autoridad Administrativa de Trabajo, **relativas al pago de sumas líquidas** sin perjuicio de las facultades de la Autoridad Administrativa de Trabajo para hacerlas cumplir directamente imponiendo multas y si fuere el caso, con el auxilio de la fuerza pública. (El resaltado es nuestro).

En consecuencia, no se adopta la distinción de la doctrina internacional de conflictos de revisión y conflictos de aplicación para delimitar las competencias entre las autoridades administrativas y las judiciales, sino que el criterio demarcatorio es el vínculo laboral vigente. Esto es, los conflictos individuales y colectivos de los centros de trabajo dedicados a la producción de bienes y servicios son reservados en exclusiva al Poder Ejecutivo, por la importancia económica y política. Así lo señaló Suárez Sandoval cuando indicó:

En la vida laboral, o, mejor dicho, en la vida de los trabajadores podemos diferenciar, en nuestro medio, dos momentos muy bien marcados que son: cuando el trabajador tiene trabajo, o sea cuando el vínculo laboral está vigente, y cuando el trabajador ha perdido su trabajo, o mejor dicho, el contrato de trabajo ha terminado.

En el primer caso, o sea cuando el “**vínculo laboral está vigente**” y se presenta algún incumplimiento o violación de la ley o convenciones de trabajo, se debe hacer la correspondiente “denuncia” ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; denuncia que

será tramitada de acuerdo a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 006-72-TR, de fecha 30 de mayo de 1971. (Suárez Sandoval 1974: 65)

Posteriormente el Fuero Privativo de Trabajo se convirtió en el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, por mandato del Decreto Ley 21109, de 4 de marzo de 1975. Así mismo mediante Decreto Ley 22465, se sustituyeron los artículos 28 a 32 del Decreto Ley 19040, pero sin alterar el sentido de lo antes señalado. Suárez Sandoval confirma esta división de competencias, refiriéndose al Fuero Privativo de Trabajo, en los siguientes términos:

El Fuero Privativo de Trabajo, es el organismo jurisdiccional autónomo que se encarga de resolver los conflictos o controversias de carácter individual de los trabajadores cuando han cesado en su trabajo o mejor dicho cuando su contrato de trabajo ha terminado o ha sido rescindido, Decreto Ley N° 19040, Artículo 27°.

También se resuelven pleitos sobre pago por indemnización de tres meses (noventa salarios) cuando se ha seguido previamente el trámite de reposición al empleo por el trabajador y la denuncia ha sido declarada fundada, y que en este caso el trabajador escoja –facultad que le da la Ley- de no volver al trabajo sino que le paguen, así lo establece la Ejecutoria del Tribunal de Trabajo de fecha 17 de mayo de 1971, causa N° 120-71. (Suárez Sandoval 1974: 29)

En base a esta división de atribuciones entre la autoridad administrativa y la judicial se emitió en primer término del Decreto Supremo 003-72-TR, de 29 de febrero de 1972, por el que se establecieron las instancias en la tramitación de denuncias ante las autoridades administrativas de trabajo, determinándose que los Jefes de División o de Zona dictarán resolución en primera instancia, los Sub-Directores dictarán las resoluciones en segunda y última instancia, y que los Directores Regionales de Trabajo, Empleo y Seguridad Social resolverán los recursos de nulidad presentados en relación a las resoluciones de segunda y última instancia.

#### **4.1. Objeto del procedimiento**

Al año siguiente se promulgó el Decreto Supremo 006-72-TR, de 30 de mayo de 1972, que estableció un procedimiento completo y estructurado para tramitar denuncias por incumplimiento o violación de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo cuando el vínculo laboral estaba vigente, así como por reposición en el trabajo por despedida injustificada o para la reincorporación al empleo invocando un derecho preferencial, lo que comprendió -en consecuencia- los conflictos colectivos jurídicos.

Así, el artículo 1 señaló:

Artículo 1°.- Las denuncias por **incumplimiento o violación de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo**, cuando el vínculo laboral está vigente, así como por reposición en el trabajo por despedida injustificada o para la reincorporación al empleo invocando un derecho de preferencia, serán formuladas ante las Autoridades Administrativas de Trabajo y tramitadas de conformidad con el procedimiento establecido en los artículos siguientes. (El resaltado es nuestro).

En el mismo sentido se estableció que se pueden interponer denuncias por los siguientes motivos:

1. Por incumplimiento o violación de una disposición legal, es decir, cuando la empresa no cumple con aquello que por ley está obligada a realizar. [...]
2. Por incumplimiento o violación por parte de la empresa de una disposición convencional de trabajo, esto es, un convenio o pacto colectivo celebrado entre ella y sus trabajadores representados por su sindicato o por los representantes que hayan designado, cuando éste no exista. [...] (Ciudad 1975: 32)

#### 4.2. Legitimación activa de los sindicatos

Las organizaciones sindicales estuvieron reconocidas como sujetos procesales para presentar denuncias por incumplimiento de la legislación y de convenios colectivos de trabajo a favor de toda la categoría de trabajadores, sin que pudieran otorgar poder en el procedimiento, lo que les obligaba a participar a tales organizaciones directamente, como se puede apreciar del artículo 3:

Artículo 3°.- Para otorgar poder general en el procedimiento de denuncias bastará un escrito dirigido a la Autoridad Administrativa de Trabajo, con firma legalizada ante ésta o extendida ante dos testigos con indicación de los números de sus libretas electorales y domicilios. Podrá asimismo, otorgarse poder por escritura pública.

**Los dirigentes de las organizaciones sindicales no podrán otorgar poder** en este procedimiento. (El resaltado es nuestro).

Por esto es que se afirmó que:

[...] De otro lado, siempre y cuando el Sindicato se encuentre debidamente registrado ante las Autoridades de Trabajo, puede presentar denuncias aún sin la firma de las personas directamente agraviadas [...]. También puede hacerlo aunque los trabajadores agraviados no estén afiliados al sindicato. Se exceptúa el caso de los trabajadores menores de 18 años [...] (Ciudad 1975: 50)

### 4.3. Requisitos de la denuncia

En cuanto a los requisitos establecidos para la presentación de las denuncias, se admitió expresamente la posibilidad que el sindicato las presente con la sola indicación del nombre y domicilio del sindicato, así como del número y fecha de la resolución de su registro. Así mismo, se ratificó lo que ya indicaba el artículo 1, que en la denuncia debía efectuarse una exposición de los hechos violatorios de las disposiciones legales de trabajo o de las convenciones colectivas de trabajo, que por definición comprenden a todos los trabajadores que se encuentran bajo su ámbito, esto es, un grupo o categoría de naturaleza colectiva. De igual forma, en estos casos se requirió que la denuncia estuviera firmada por al menos dos miembros de la junta directiva del sindicato, en tanto que Zavaleta señaló al respecto que “Para formular denuncias el sindicato debe estar registrado conforme a lo dispuesto por el Art. 2º del D.S. 021 de 21 de diciembre de 1962” (Zavaleta 1975: 95). En efecto, el artículo 17 dispuso:

Artículo 17º.- La denuncia contendrá:

- a) La designación de la Autoridad de Trabajo ante la que es interpuesta;
- b) El nombre y domicilio del denunciante o del **sindicato** respectivo debiendo precisar éste el número y fecha de la resolución de su registro;
- c) El nombre y domicilio del denunciado;
- d) La exposición de los hechos violatorios de las **disposiciones legales** de trabajo o de las **convenciones colectivas**;
- e) La petición o peticiones clara y concisamente expuestas sobre las que la Autoridad debe pronunciarse; y
- f) La firma de los denunciantes o de sus representantes o de **dos miembros de la Junta Directiva del sindicato respectivo si éste presentase la denuncia.** [...] (El resaltado es nuestro).

Incluso el artículo 23º admitía expresamente la presentación de denuncias por varios trabajadores o sindicatos de distintos niveles, sea de centro de trabajo o de empresa, en cuyo caso se estableció un trámite especial preferente por el cual el comparendo podría realizarse en el centro de trabajo, como se puede ver a continuación:

Artículo 23º.- Si la denuncia fuera presentada por uno o **varios trabajadores** de una empresa o por un **sindicato de centro de trabajo o de empresa**, el Jefe de División o de Zona, podrá disponer que el Secretario cite a comparendo en el centro de trabajo [...] (El resaltado es nuestro)

#### 4.4. Contenido de la resolución

En lo que se refiere al contenido de la resolución de primera instancia el artículo 49° se señaló que debía indicarse la declaración precisa de las obligaciones que debe cumplir el denunciado y las sumas que debe de pagar.

Artículo 49°.- La resolución deberá contener:

- a) La exposición sintética de lo expresado en la denuncia y en la contestación a la denuncia;
- b) Las consideraciones sobre lo probado en el procedimiento, de conformidad con lo establecido en el artículo 48° y sobre las normas a aplicar;
- c) La declaración precisa de **las obligaciones que debe cumplir el denunciado y las sumas que debe pagar** o, en su caso, la declaración de que la denuncia es total o parcialmente infundada; y
- d) La imposición de la multa que debe pagar el empleador denunciado [...]

#### 4.5. Modalidades especiales en relación a los conflictos colectivos

En consecuencia, las principales características de este procedimiento y de su forma de aplicación, en relación a los conflictos colectivos jurídicos de trabajo, son los siguientes:

- a) Posibilidad de denunciar a favor de toda la categoría de trabajadores por derechos colectivos que afectaban a todo el grupo genérico;
- b) El sindicato tenía legitimidad activa suficiente para accionar a favor del conjunto de trabajadores;
- c) No era necesario el otorgamiento de poder individual de cada trabajador a la organización sindical para que ésta pudiera interponer la reclamación;
- d) No era requisito de la demanda precisar la indicación de montos cuando los derechos fueren de naturaleza económica o tuvieran expresión monetaria;
- e) La resolución que solucionaba el proceso no necesariamente debía establecer un monto líquido para cada trabajador.

En ese mismo sentido, en el año 1981, cuando se reguló nuevamente la organización y funciones del entonces Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el Decreto Legislativo 140, de 12 de junio de 1981, Ley de Organización de los Sectores Trabajo y Promoción Social, reguló en su título II todo lo relativo al Ministerio de Trabajo y Promoción

Social, señalando entre sus funciones específicas el establecer los procedimientos para la atención y solución de las reclamaciones sobre interpretación de pactos y convenios colectivos e incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo. En efecto, el art. 8 de la referida norma legal estableció:

Artículo 8.- Son funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Promoción Social:

[...]

c) Establecer los procedimientos, incluyendo el sistema arbitral, para la **atención y solución de las reclamaciones sobre interpretación de pactos y convenios colectivos e incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo.** (El resaltado es nuestro)

De otra parte, la misma norma al regular las funciones de la Dirección General de Relaciones de Trabajo, le encomendó la aplicación de los procedimientos respectivos, de la siguiente manera:

Artículo 26.- Son funciones de la Dirección General de Relaciones de Trabajo:

[...]

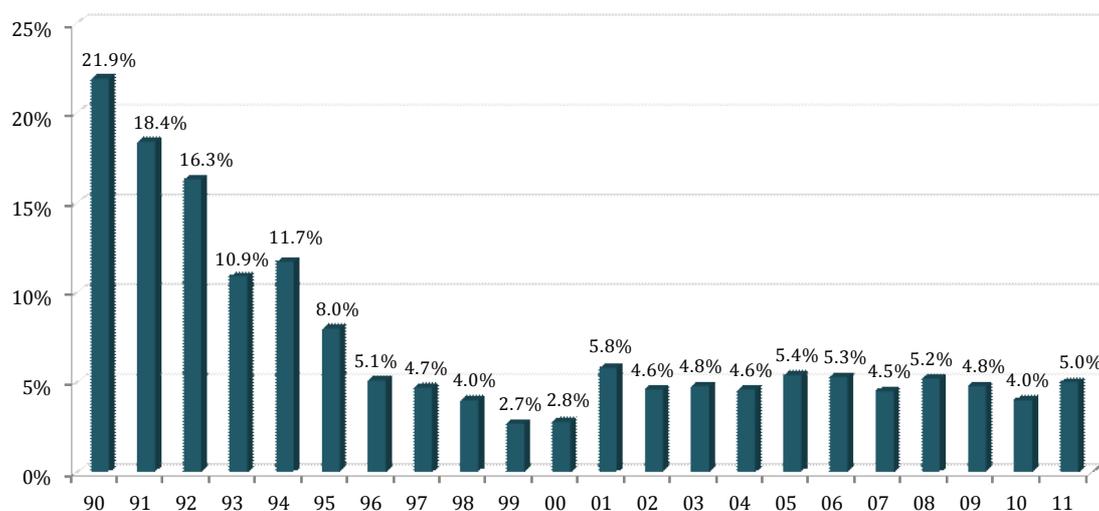
c) Aplicar los procedimientos, incluyendo el sistema arbitral, para la atención y solución de las reclamaciones sobre **interpretación de pactos y convenios colectivos e incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo.** (El resaltado es nuestro)

Debe tenerse presente que esta forma de solución de los conflictos colectivos jurídicos estuvo vigente durante casi cuatro décadas, desde 1954 hasta 1992, que coincide con el período de mayor expansión del movimiento sindical, sin que pueda afirmarse una relación de causa y efecto, pero alguna influencia sí que tuvo. Para las organizaciones sindicales este sistema de denuncias administrativas que posibilitó la reclamación a favor de todos los trabajadores que constituyen la categoría o grupo genérico, permitió contar con un instrumento de acción simple y eficaz, lo que también tuvo alguna relación con la evolución de la sindicalización y la negociación colectiva en nuestro país. No obstante, fue un sistema muy influido por decisiones políticas que en algunos casos se adoptaban desde las altas esferas ministeriales.

En el siguiente cuadro puede advertirse cómo la tasa de afiliación sindical en el año 1990 fue de 21.9%, en tanto que en el año 1999 bajó a 2.7%. Según las estadísticas disponibles en el 2011 la tasa de afiliación sindical se situó en torno al 5%.

## Gráfico N° 37

Lima Metropolitana: Evolución de la tasa de afiliación sindical  
1990 - 2011



Fuente: Encuesta de Nivel de Empleo 1990-1995 (MTPE), Encuesta Nacional de Hogares 1996-2001 (MTPE/INEI) y Encuesta de Hogares Especializada en Niveles de Empleo 2002-2011 (MTPE). No existe información disponible para los años posteriores.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(Luque 2016: 31)

### 5. Relación con el derecho de libertad sindical

Las modalidades de conflictos colectivos jurídicos en materia laboral están relacionadas con la libertad de funcionamiento de las organizaciones de trabajadores, en la medida que es una de las expresiones de la libertad sindical. El art. 3° del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores “el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”

Debe tenerse en cuenta que este precepto ha sido interpretado por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en el sentido que “La libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de organizar con plena libertad sus actividades y de formular su programa de acción, con miras a **defender todos los intereses profesionales de sus miembros**, dentro del respeto de la legalidad.” (OIT 1994: 60) (El resaltado es nuestro).

De otra parte, el Comité de Libertad Sindical ha señalado reiteradamente que “la libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a consti-

tuir libremente asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a entregarse a actividades lícitas **en defensa de sus intereses profesionales.**” (OIT 2006: 109) (El resaltado es nuestro).

Al respecto afirmé anteriormente que:

Esa capacidad de las organizaciones sindicales de empleadores y de trabajadores para defender los intereses profesionales de sus miembros dentro del respeto de la legalidad, así como aquella posibilidad de entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales, y por su calidad de derecho fundamental, **resulta congruente que tenga una expresión especial en materia procesal laboral**, constituyéndose en un cauce idóneo para el tratamiento de los derechos colectivos de los trabajadores representados por sus organizaciones representativas. Sin duda los empleadores preferirán discutir en un solo proceso el mismo problema que discutirían en decenas o cientos de procesos idénticos. (Ciudad 2011: 80) (El resaltado es nuestro).

De otra parte, la institución de las modalidades especiales de conflictos colectivos jurídicos en materia laboral sirve también de instrumento que refuerza la eficacia de los convenios colectivos y de la negociación colectiva que les da origen. En este sentido se ha afirmado que:

[...] esta modalidad de conflicto colectivo se convierte en el instrumento procesal de **afianzamiento de la aplicación real de lo pactado por los interlocutores sociales.** La atribución de eficacia normativa y erga omnes atribuida al convenio desde la Ley viene complementada con la introducción de una institución procesal ad hoc que la refuerce en el momento aplicativo [...] (Baylos 1995: 409) (El resaltado es nuestro)

De otra parte, como es sabido, el artículo 10 del Convenio núm. 87 de la OIT, señala que:

En el presente Convenio, el término “organización” significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por **objeto fomentar y defender los intereses** de los trabajadores o de los empleadores.

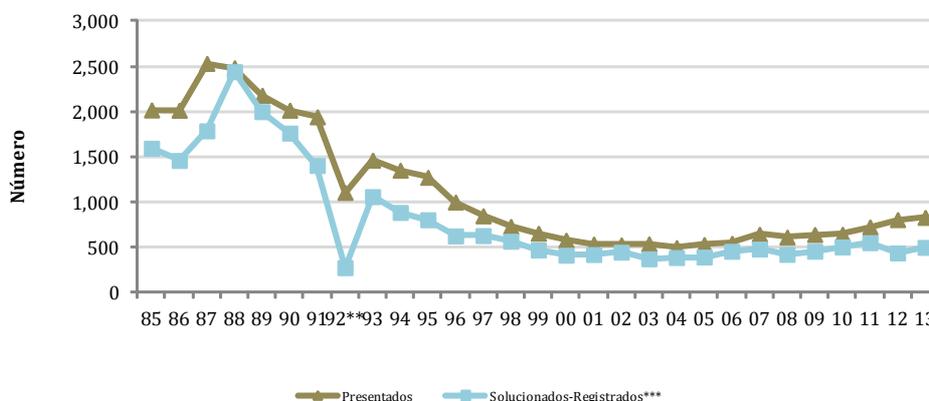
El órgano de control de la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones – CEACR, que es el encargado de analizar la conformidad de las legislaciones nacionales con los convenios ratificados, ha enfatizado en su Estudio General, la función de defensa de todos los intereses profesionales de sus miembros, y en general, toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros, ubicando esta función dentro de la libertad de organización de las organizaciones sindicales, en los siguientes términos:

128. La libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de organizar con plena libertad sus actividades y de formular sus programas de acción, con miras a **defender todos los intereses profesionales de sus miembros**, dentro del respeto de la legalidad. Ello abarca, en particular, el derecho de celebrar reuniones sindicales, el derecho de los dirigentes de tener acceso a los lugares de trabajo, mantener contactos con los miembros de la dirección, ciertas actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga y, en términos más generales, **toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros**. (OIT 2006, 60). (El resaltado es nuestro)

Como puede verse del gráfico que viene a continuación existe una relación estrecha entre la tasa de afiliación sindical y el desarrollo de la negociación colectiva, pues mientras en 1998 se solucionaron y registraron 2,500 convenios colectivos, en el año 2,000 se bajó a poco más de 600, y a 500 del 2003 al 2006. En los años siguientes ha habido una leve recuperación pero que en términos generales significa sólo un tercio (1/3) del nivel de negociación anterior.

**Gráfico N° 39**

**Perú: Evolución de los pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados 1985 - 2013\***



\* La información de 2013 incluye pliegos de reclamos presentados y convenios colectivos registrados de carácter supra regional (D.S. N° 017-2012-TR)

\*\* La información de 1992 corresponde a Lima Metropolitana.

\*\*\* Incluye pliegos de reclamos presentados en años anteriores y solucionados a la fecha.

Fuente: Oficina de Estadística, MTPE.

Elaboración: Fernando Cuadros Luque.

(Luque 2016: 32)

Estos indicadores nos permiten advertir que el grado de diálogo social en la base ha disminuido enormemente, lo que es preocupante en el contexto de afianzamiento de la democracia. La reforma laboral emprendida en Perú desde el año 1992 ha implicado la incorporación de obstáculos para el ejercicio pleno de la negociación colectiva, debilitándose entonces el diálogo social y la democracia.

La OIT ha señalado que se requiere promover la democracia y fundamentalmente al diálogo social a nivel general y en particular en el nivel del mercado de trabajo.

Esto implicaría, de un lado, promover y fortalecer los mecanismos institucionales del diálogo social (Consejos Nacionales de Trabajo, Consejos Superiores de Trabajo, Consejos Económicos y Sociales, entre otros), esto es, el diálogo social en la cúpula; y de otro lado, promover, fortalecer y facilitar, el diálogo social en la base del mercado de trabajo a través de la negociación colectiva de empresa y, donde resulte apropiado, a nivel de industria o rama de actividad económica, en donde exista la suficiente entidad material para ello y el acuerdo de los interlocutores sociales.

Como señala la aludida Agenda Hemisférica aprobada en forma tripartita por los delegados que concurrieron a la reunión regional americana de Brasilia del 2006, “no es posible promover la democracia si no se asocia el diálogo social a los procesos de participación ciudadana que la consolidan y la fortalecen”. Se subraya, que este tipo de participación abarca la apertura al diálogo, la transparencia y el fortalecimiento de la representatividad tanto en el sector público como en el sector privado: “Los procesos de participación deben alcanzar los ámbitos nacional y local y llegar hasta el propio lugar de trabajo. Esta participación ciudadana debe ir más allá del ejercicio del derecho a voto para la elección de las autoridades gubernamentales o los representantes en los órganos legislativos. Las sociedades democráticas requieren procesos de participación, y éstos necesitan un diálogo abierto y el compromiso de la sociedad y de sus actores, quienes deben tener representatividad para opinar acerca de las decisiones que los afectan. El déficit de representación de mujeres en las instancias de diálogo social debe considerarse como un problema del ejercicio de la ciudadanía.” (Ciudad 2014 (b): 2)

Este enfoque concuerda con la “definición mínima de democracia”, de Norberto Bobbio, de acuerdo con la cual “se entiende por régimen democrático un conjunto de reglas procesales para la toma de decisiones colectivas en el que está prevista y propiciada la más amplia participación posible de los interesados.” Este mismo autor añade que “cuando se desea conocer si se ha dado un desarrollo de la democracia en un determinado país, se debería investigar no si aumentó o no el número de quienes tienen derecho a participar en la decisiones que les atañen, sino los espacios en los que pueden ejercer ese derecho. Hasta que los dos grandes bloques de poder que existen en lo alto de las sociedades avanzadas, la empresa y el aparato administrativo, no sean afectados por el proceso de democratización..., el proceso de democratización no podrá considerarse realizado plenamente.” (Bobbio 1996: 18)

## Capítulo 3

### El cambio del sistema de solución de los conflictos colectivos jurídicos

Los conceptos señalados son necesarios para hacer una breve aproximación histórica de la forma como en nuestro país se ha construido un sistema de solución de los conflictos de trabajo, y en especial, cómo se ha legislado sobre el conflicto colectivo jurídico. Esta aproximación nos permitirá apreciar la poca importancia que se ha concedido a su tratamiento legislativo hasta prácticamente devenir en carencia de tutela judicial efectiva.

#### 1. La Constitución Política de 1979

La vigencia del Decreto Supremo 006-71-TR tiende a cambiar en la nueva etapa que se abre con la promulgación de la Constitución Política de 1979, el 12 de julio de 1979, en la que se estableció que la potestad de administrar justicia sólo puede ejercerse por los juzgados y tribunales jerárquicamente integrados en un cuerpo unitario, con las especialidades y garantías que corresponden y de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y las leyes establecen. Así lo establece el artículo 232:

Artículo 232.-La **potestad de administrar justicia** emana del pueblo.

Se ejerce por los juzgados y tribunales jerárquicamente integrados en un cuerpo unitario, con las especialidades y garantías que corresponden y de acuerdo con los procedimientos que la Constitución y las leyes establecen. (El resaltado es nuestro)

De otra parte, el artículo 233 estableció que no era posible la existencia de ninguna jurisdicción independiente al establecerse como garantía de la administración de justicia la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional:

Artículo 233.-Son **garantías** de la administración de justicia:

1.- La **unidad y la exclusividad de la función jurisdiccional**. No existe ni puede establecerse jurisdicción alguna independiente, con excepción de la arbitral y la militar.

De esta forma el Fuero Privativo de Trabajo quedó integrado al Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo quedó impedido de continuar resolviendo los conflictos de derecho individuales y colectivos entre empleadores y trabajadores, en aplicación de la exclusi-

vidad de la función jurisdiccional que no podía continuar siendo ejercida por una autoridad administrativa de trabajo.

La primera disposición general y transitoria estableció que la Constitución de 1979 entraba en vigencia al instalarse el próximo gobierno constitucional el 28 de julio de 1980, con excepción de diversas disposiciones; y en tal sentido la disposición decimoprimera dispuso lo siguiente:

DECIMOPRIMERA.- Mientras se expide la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales y el Fuero Agrario continúan, en cuanto a su competencia, sujetos a sus respectivas leyes.

Sin embargo, la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial tardó más de una década en emitirse, por lo que el sistema de denuncias administrativas en materia laboral, que incluyó el procesamiento de conflictos jurídicos colectivos, continuó aplicándose hasta el año 1992. La novena disposición final y transitoria del Decreto Legislativo 767, Ley Orgánica del Poder Judicial, dispuso que las denuncias sobre violación e incumplimiento de disposiciones laborales que presenten los trabajadores con vínculo laboral vigente a partir del 4 de diciembre de 1991, corresponde interponerse ante el Poder Judicial, debiendo el Ministerio de Trabajo y Promoción Social, continuar con el trámite de las denuncias ingresadas con anterioridad hasta su culminación.

Al respecto Ferro se pronunció por la integración de las autoridades administrativas en el Fuero Privativo de Trabajo, pero superando el problema de los escasos recursos con que cuenta:

[...] no podemos llamarnos a equívoco: La Autoridad Administrativa de Trabajo carece de competencia para continuar resolviendo los conflictos de aplicación en materia laboral [...]

Ahora bien, ¿significa esto que las actuales Autoridades Administrativas de Trabajo y toda la infraestructura montada en el Ministerio de Trabajo deben desaparecer? Nada más lejano a nuestro criterio, ya que ello significaría desperdiciar un valioso elemento humano que en muchos casos ha dado muestras de probidad y especialización. Por el contrario, las actuales Autoridades Administrativas de Trabajo, siempre que sean letrados, y superen algún tipo de filtro depurador que pueda establecerse, pasarían a constituir los nuevos Jueces de Trabajo, integrados al Fuero Privativo de Trabajo, a donde igualmente pasaría el servicio de pericias y personal auxiliar. [...]

Por otro lado, esta alternativa permitiría continuar con el actual régimen pero dentro de un marco constitucional, que a su vez coadyuvaría a que las controversias laborales sean objeto de soluciones jurídicas y no políticas. (Ferro 1983, 55, 65 y 66)

Ferro citando a Mario Pasco ha señalado que “la Autoridad de Trabajo ha dejado de tener competencia para continuar administrando justicia, y por ende todos los procedimientos tramitados posteriormente a la vigencia de la nueva Constitución la contravienen flagrantemente” (Ferro 1983: 54). De otra parte, citando a Fernando Elías Mantero, señala que “en todo caso la Autoridad de Trabajo puede continuar resolviendo los expedientes que se someten a su competencia pero sin que dichos procedimientos revistan la garantía de la cosa juzgada –principio fundamental de la administración de justicia- por lo que podrían ser materia de contradicción ante el Poder Judicial (Ferro 1983: 54). A su vez Ferro señala, citando a Jorge Rendón, que se ha sostenido “que la solución a este conflicto está dada por la propia Constitución al establecer que la jurisdicción arbitral es válida como alternativa a la exclusividad del Poder Judicial en esta materia.” (Ferro 1983: 54).

Por su parte, Pasco se pronunció por la desaparición del sistema de denuncias administrativas de trabajo, pero sólo como fuero y no como órgano, lo que implicaba su continuación desde dentro del Poder Judicial:

La situación del así llamado “Fuero Administrativo es, en cambio muy distinta; su destino constitucional inexorable, en nuestro criterio, es desaparecer. Desaparecer como fuero, como jurisdicción, no como órgano y menos como Ministerio.

[...]

No es necesario insistir sobre los múltiples e insalvables inconvenientes que esto crea; basta señalar uno: la politización de la resolución, que subordina muchas veces los criterios jurídicos a la coyuntura política.

[...]

El mandato constitucional implícito (décimo primera disposición transitoria; artículo 232 y 233) lleva a pensar en incorporación, en integración en el Poder Judicial, “cuerpo unitario, con especialidades”.

No podemos pensar en una incorporación de pura forma, en una integración aparente; pero tampoco, mucho menos, en una absorción que conlleve su desaparición. (Pasco 1985: 23-24).

Como se puede apreciar, la doctrina de la época se pronunció por la integración del sistema de denuncias administrativas en el Poder Judicial, haciéndose énfasis en que no se trata de una desaparición como órgano de solución de conflictos. Esto es que el sistema de solución de conflictos jurídicos individuales y colectivos continúe vigente, pero radicado en sede judicial.

## 2. La desactivación del sistema de denuncias administrativas de trabajo

La nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Legislativo N° 767, fue expedida recién el 4 de diciembre de 1991, por lo que el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales continuó funcionando, así como también el Ministerio de Trabajo continuó resolviendo las denuncias por incumplimiento de disposiciones legales y convencionales hasta esa fecha. Posteriormente debería ser el Poder Judicial quien asuma la solución de todas las controversias laborales. En consecuencia se siguió aplicando hasta diciembre de 1991 el procedimiento establecido por el D.S. 006-71-TR. A partir del año 1992 debía aplicarse el procedimiento establecido para el Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales, aprobado por el Decreto Supremo N° 03-80-TR, promulgado el 26 de marzo de 1980.

No obstante, esta norma de procedimiento se emitió de conformidad con el Decreto Ley 19040, que sólo le confirió competencia al entonces Fuero Privativo de Trabajo para el conocimiento de reclamaciones de **carácter individual** sobre pago de remuneraciones y otros derechos sociales que formulen los trabajadores cuyo contrato de trabajo haya terminado, así como para las indemnizaciones por despido, luego ampliado a la reposición en el trabajo por despidos injustificados.

Al desactivarse el sistema de denuncias administrativas que permitían la interposición de reclamos por conflictos colectivos jurídicos, sin modificarse la norma de procedimiento referida sólo a conflictos individuales (Decreto Supremo N° 03-80-TR), se imposibilitó a las organizaciones sindicales presentar demandas colectivas por carecer por completo de regulación normativa procesal. Esta omisión legislativa implicó una severa restricción en la capacidad de acción de las organizaciones sindicales, que se convirtió en una parte importante de la reforma laboral implementada a partir de 1992.

En efecto, el Decreto Supremo N° 03-80-TR se emitió fundamentalmente por la integración en el Sector Trabajo, del Fuero Privativo de Trabajo y el Fuero Privativo de Comunidades Laborales por mandato del Decreto Ley 22465, como un solo organismo jurisdiccional autónomo denominado Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, por lo que se hacía necesario establecer un procedimiento único para las reclamaciones de carácter laboral como de Comunidades Laborales.

No obstante esta norma mantuvo inalterable la lógica de las demandas individuales, sin abordar los conflictos colectivos jurídicos de trabajo. Como puede verse del artículo 2 del D.S. 03-80-TR, que regula las personas capaces de interponer acciones ante el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales, se refiere únicamente a las personas mayores de 18 años y los menores por medio de sus representantes o asistidos por las Oficinas de Defensa Gratuita del Ministerio de Trabajo. Así mismo incluye a las Comunidades Laborales y Comunidades de Compensación, señalando a sus representantes. Pero no comprende a las organizaciones sindicales para conflictos colectivos jurídicos en materia laboral; la única mención a dirigentes sindicales la hace el artículo 3 para señalar que “Los dirigentes sindicales podrán representar al trabajador premunidos de poder general o especial, según el caso.” Esto es, se regula la intervención del sindicato para casos individuales del trabajador, exigiéndoles además poder general o especial, que en estricto, no sería necesario solicitarlo si el trabajador está afiliado a la organización sindical.

El artículo 17º relativo a los requisitos que deberá contener la demanda, en lo que respecta a la firma del demandante, no menciona en ningún momento a la organización sindical. En esa misma lógica de considerar al sindicato como coadyuvante de procesos de carácter individual, el artículo 26, último párrafo, precisó que “Los dirigentes sindicales con poder, podrán estar presentes en el comparendo conjuntamente con el demandante al cual representan, además del letrado que los patrocina.”

Por otra parte, el artículo 51º, inciso c), sobre el contenido de la sentencia, señala que deberá señalarse “La declaración precisa de las obligaciones que debe cumplir el demandado, las sumas líquidas que debe pagar, o en su caso, la declaración de que la demanda es total o parcialmente infundada.” Al hacerse referencia a las “sumas líquidas” que debe de pagar el demandado, se está refiriendo a conflictos de naturaleza individual.

Debe recordarse que la desactivación del fuero administrativo de denuncias por efecto de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, del 4 de diciembre de 1991, ocurrió pocos meses antes del golpe de Estado del 5 de abril de 1992 que implementó una drástica reforma laboral en perjuicio de los trabajadores y de las organizaciones sindicales que, entre otros factores, contribuyó a la disminución de la sindicalización y de la negociación colectiva. La desaparición del denominado fuero administrativo, sin que se le dotara al Poder Judicial de las modalidades especiales para resolver conflictos jurídicos

colectivos en materia laboral, fue parte del inicio de esa reforma que en los meses siguientes continuó con la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y con las relaciones individuales de trabajo.

A nivel comparado, un estudio de la OIT, señaló que la reforma laboral realizada a partir de 1992 fue una de las más profundas y flexibilizadoras:

Según se apreciará a lo largo del trabajo, en Argentina y Perú las reformas han sido más profundas y han tenido un carácter marcadamente flexibilizador. En Brasil, Colombia y Panamá también se han introducido reformas, menos extensas pero en una perspectiva flexibilizadora. Venezuela y República Dominicana han introducido reformas de carácter flexibilizador desde una perspectiva más bien garantista. En Chile, Guatemala y Nicaragua, la reforma de corte flexibilizador ha sido menor. En El Salvador y Paraguay, si bien ha habido reformas de carácter extenso, éstas no presentan formalmente rasgos que permitan clasificarlas como flexibilizadoras. En Bolivia, Honduras, México y Uruguay, a pesar de la existencia de cambios legales que pueden indicar esa tendencia, no se puede hablar de reforma laboral estrictamente. (Ciudad 2002: 3)

La Ley Orgánica del Poder Judicial expedida en la fecha antes indicada sólo dispuso que las denuncias sobre violación e incumplimiento de disposiciones laborales que presenten los trabajadores con vínculo laboral vigente a partir del 4 de diciembre de 1991, debían ser interpuestas ante el poder Judicial y ya no ante el Ministerio de Trabajo y Promoción Social. Así lo señaló la Novena Disposición Final y Transitoria:

NOVENA.- Las denuncias sobre violación o incumplimiento de disposiciones laborales, que presenten los trabajadores con vínculo laboral vigente a partir de la publicación de la presente Ley, se interponen ante los Juzgados de Trabajo o Juzgados de Paz Letrados en su caso. El trámite de las mismas se sujeta a las normas procesales judiciales correspondientes. El Poder Ejecutivo en un plazo de sesenta días calendario a partir de la misma, **adecuará para ello el procedimiento contenido** en el Decreto Supremo N° 003-80-TR. Las Dependencias del Ministerio de Trabajo que correspondan, continúan con el trámite de las denuncias que tienen a su cargo, hasta su conclusión.

Conscientes de que el procedimiento establecido en el Decreto Supremo N° 003-80-TR requería de una modificación para asumir las competencias para tramitar denuncias sobre violación o incumplimiento de disposiciones laborales que antes tramitaba el denominado Fuero Administrativo, la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de 1991 facultó al Poder Ejecutivo para que en un plazo de sesenta días calendario adecúe el procedimiento contenido en dicho Decreto Supremo.

No obstante la modificación de dicho procedimiento nunca se llevó a cabo, salvo por la Ley 25920, del 3 de diciembre de 1992, pero referida a la derogación del inciso d), del artículo 51, sobre una indemnización especial compensatoria que debía recibir el trabajador por la negativa del empleador al pago oportuno de los beneficios sociales.

Ninguna modificación posterior se refirió a las demandas de conflicto colectivo jurídico que admitía la normativa anterior, pero que ya no era posible tramitarlas con las normas de procedimiento aplicables en el ex Fuero de Trabajo y Comunidades Laborales, en virtud de que el artículo 27 del Decreto Ley 19040, de 23 de noviembre de 1971, limitó su competencia a reclamaciones de carácter individual. El Decreto Supremo 007-71-TR, de 30 de noviembre de 1971, que estableció el procedimiento del citado Fuero de Trabajo, se dictó en su momento sólo para el trámite de conflictos individuales, que luego se confirmó en el mismo sentido con la expedición del Decreto Supremo N° 03-80-TR.

Con ello el derecho a la tutela judicial efectiva quedó totalmente vaciado de contenido para los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales en reclamaciones por conflictos colectivos jurídicos, al no incluirse disposiciones reglamentarias conteniendo modalidades especiales para procesar tales reclamaciones. Esa fue la situación en que quedó la justicia laboral a partir del 4 de diciembre de 1991, que eliminó la posibilidad que las organizaciones sindicales puedan reclamar colectivamente por violación o incumplimiento de la ley o de un convenio colectivo, pues no se dictaron las disposiciones modificatorias del Decreto Supremo N° 03-80-TR, que la Novena Disposición Final y Transitoria de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Legislativo 767, de 4 de diciembre de 1991 dispuso. Esta situación de vacío normativo se mantuvo hasta que en el año 1996 se promulgó la Ley Procesal del Trabajo.

### **3. La Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo (1996)**

Las normas de la Ley 26636, Ley Procesal del Trabajo, promulgada el 14 de junio de 1996, no contribuyeron a solucionar la carencia de modalidades especiales para los conflictos colectivos jurídicos laborales, sino que se continuó con la misma política legislativa de eliminar la participación de las organizaciones sindicales en los conflictos colectivos de carácter jurídico a pesar de la larga tradición a ese respecto desde la promulgación del Decreto Supremo de 30 de abril de 1954, que previó un cauce procesal para

conflictos colectivos de derecho y el establecimiento de una División de Denuncias Colectivas.

### 3.1. Intervención de los sindicatos en el proceso

En efecto, el artículo 8° de la Ley 26636, ubicado en el capítulo de comparecencia al proceso, **no incluyó a las organizaciones sindicales** entre las personas jurídicas con capacidad suficiente para ser parte material de un proceso:

Comparecencia al proceso

Artículo 8.- CAPACIDAD PARA SER PARTE MATERIAL DE UN PROCESO.- Tiene capacidad para ser parte material en un proceso toda persona natural o jurídica, órgano o institución, sociedad conyugal, sucesión indivisa y otras formas de patrimonio autónomo, y en general toda persona que tenga o haya tenido la condición de trabajador o empleador.

De otra parte, el artículo 9° de la referida ley legisló en forma muy restringida la legitimación activa de los sindicatos para intervenir en los procesos judiciales laborales, señalando “que tienen legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios”, y no de los derechos colectivos en general comprendiendo también a los derechos de los trabajadores afiliados o los que representen.

Artículo 9.- CAPACIDAD DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.- Las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de acuerdo a ley, tienen legitimación para **la defensa de los derechos colectivos que les son propios**.

(El resaltado es nuestro)

En este artículo sirvió de fundamento para declarar improcedentes las demandas presentadas por organizaciones sindicales por conflictos de naturaleza colectiva de carácter jurídico por violación de disposiciones legales que afectaran a toda la categoría de trabajadores que representaban, cuando se referían a derechos individuales homogéneos. Constituyó fundamento de esta negativa el señalar que “los derechos colectivos que le son propios” sólo se refería a aspectos en que el sindicato era directamente beneficiario. Como la Ley 26636 no previó expresamente la legitimación activa de los sindicatos para demandar por conflictos colectivos jurídicos de manera general, comprendiendo también los derechos individuales homogéneos, y ante la presión de demandas colectivas presentadas por organizaciones sindicales por derechos individuales homogéneos, luego de varios años se fue creando una jurisprudencia que fue establecida por la Corte

Superior de Justicia de Lima, que conoció en segunda instancia de la apelación de los autos denegatorios de admisibilidad de las demandas colectivas jurídicas, y que ordenó a los jueces de primera instancia la admisión de demandas colectivas. No obstante, esta jurisprudencia no fue siempre uniforme y se presentaron otro tipo de problemas adicionales como se verá a continuación.

### **3.1.1. Pleno jurisdiccional de 1998**

Causó tanta controversia la declaración de improcedencia de demandas colectivas presentadas por los sindicatos que fue necesario que el tema fuera materia del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 1998, dos años después de la expedición de la Ley 26636, para que se acuerde que “Las organizaciones sindicales tienen la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva” [...], con lo que se quería significar que los sindicatos tenían legitimación activa para demandar por conflictos colectivos en forma general. Muy importantes resultan los considerandos del referido Acuerdo N° 4 pues la judicatura tuvo que recurrir a las normas internacionales de trabajo y a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo para admitir demandas por afectación de derechos colectivos presentadas por organizaciones sindicales, que la Ley Procesal de Trabajo no previó en forma expresa. En efecto, entre los considerandos del referido Acuerdo N° 4 se expresó lo siguiente:

Que, el Convenio Internacional de Trabajo N° 87 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Libertad Sindical y Protección a los Derechos de Sindicación, normatividad incorporada a nuestro ordenamiento legal por ratificación – Resolución Legislativa N° 13281, consagra el principio de que las organizaciones sindicales tienen por objeto fomentar y defender los intereses de sus afiliados.

Que, el Decreto Ley N° 25593 denominado Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo es una norma sustantiva que regula los alcances de la representación legal de las organizaciones sindicales en relación a sus afiliados y dentro del ámbito que le confiere esa normatividad.

Que, el artículo 8° de la precitada normatividad al desarrollar los fines y funciones de las organizaciones sindicales en armonía con el citado Convenio Internacional señala que éstas representan a todos los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva, pudiendo ser representantes de los trabajadores en reclamaciones individuales previo otorgamiento del poder correspondiente.

Que, los artículos 9º y 10º de la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636, conceden a las organizaciones sindicales y asociativas constituidas y reconocidas de arreglo a ley, legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios.

Que, en el ejercicio de estos derechos los sindicatos deben observar el principio de legalidad, siendo así en el marco de nuestra legislación, las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas para actuar en defensa de los derechos colectivos que les son propios, empero en aquellas situaciones en que se exige el accionar individual del trabajador, éste podrá otorgarle su representación.

Que, siendo así, debe entenderse que las organizaciones sindicales pueden acudir al fuero judicial para formular demandas contra los empleadores en asuntos en los que existe conflicto respecto a los derechos que afecten colectivamente a los trabajadores, así como también en representación de un conflicto jurídico individual, siempre que en éste último actué con poder otorgado por el trabajador interesado.

Adicionalmente, en mérito a este acuerdo jurisdiccional, en los años posteriores se fue generando jurisprudencia en el mismo sentido. Así se puede apreciar de los siguientes ejemplos:

“... Los sindicatos gozan de plena capacidad de representación de los trabajadores, toda vez que dicho derecho es inherente a su naturaleza jurídica asociativa y por ende los faculta perfectamente para accionar en defensa de sus derechos e intereses.” Actualidad Laboral, Noviembre 2000, pág. 62. (Elías Mantero 2005: 142)

Las organizaciones sindicales ejercen representación de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en las reclamaciones colectivas que son aquellas que tienen como titulares a una pluralidad de trabajadores. Actualidad Laboral, Diciembre 1997, p. 68. (Elías Mantero 2005, 143).

Por otra parte, sobre la capacidad procesal de las organizaciones sindicales, Alva Hart diferencia entre la representación individual de uno de sus miembros, para lo se ejercitará en la medida que los trabajadores confieran la facultad correspondiente a través de poder, según el artículo 10, segundo párrafo, mientras que para “la defensa de derechos colectivos, los trabajadores miembros del sindicato no requiere conferir poder expreso”, citando como fundamento la ejecutoria del 6 de noviembre de 1998, recaída en el expediente N° 3983-98-A, que señala en su parte pertinente lo siguiente:

Cuarto: Que, siendo esto así los Sindicatos gozan de **plena capacidad de representación de los trabajadores**, toda vez que dicho derecho es inherente a su naturaleza jurídica asociativa y por ende los faculta perfectamente para accionar en defensa de sus derechos e intereses; consecuentemente, toda organización sindical tiene el derecho de acción y de tutela jurisdiccional efectiva e irrestricta;

Quinto: Que consecuentemente la organización sindical accionante al estar debidamente registrada y reconocida por la Autoridad Administrativa de Trabajo en virtud

del inciso a) del artículo 8° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo concordante con lo dispuesto por el artículo 9° de la Ley Procesal del Trabajo ostenta la debida legitimidad para accionar en defensa de los derechos colectivos de los trabajadores que representan en consideración a que gozan de la personería gremial a que alude el artículo 18° de la Ley N° 25593 deviniendo por tanto en irrelevante el acreditar autorización o delegación de poder alguno por parte de los trabajadores a favor del sindicato, cuando se trata de reclamaciones colectiva pues de lo contrario y de conformidad con las consideraciones precedentes este requerimiento constituiría una clara e indubitable limitación a la tutela jurisdiccional efectiva que tiene toda organización sindical; [...] (Alva Hart 2005: 101-02)

Sin embargo, a nivel del Tribunal Constitucional y de la Corte Suprema se fue generando también una sólida jurisprudencia, como veremos a continuación.

### 3.1.2. Jurisprudencia constitucional y de la Corte Suprema de Justicia

Incluso el Tribunal Constitucional se pronunció reconociendo que las organizaciones sindicales cuentan con poder de representación legal para plantear acciones judiciales a favor de todos sus afiliados. Así mismo indica que el no reconocer esa facultad a las organizaciones sindicales “supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical”, como se puede ver a continuación:

“En ese sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que no es preciso que éstos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado por la recurrida, supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución.”  
Actualidad Laboral, Agosto 2003, p. 51. (Elías Mantero 2005, 143).

El tema de la legitimación activa de las organizaciones sindicales para intervenir en procesos judiciales en defensa de derechos colectivos fue tratado también en otras resoluciones del Tribunal Constitucional en procesos constitucionales, en los que se estableció una jurisprudencia en sentido que el derecho de libertad sindical protegido en la Constitución Política, implica también el reconocimiento de su personería jurídica para la defensa de los afiliados al sindicato de manera colectiva:

En efecto conforme, a nuestra jurisprudencia recaída en los Exps. N° 3039-2003-AA/TC (Fund. 5) y 3311-2005-PA/TC (Fund. 6), el derecho de sindicación tiene como contenido esencial el garantizar no sólo la creación de organizaciones sindicales, sino que también el **reconocimiento de su personería jurídica**; asimismo, garantiza las

actividades que desarrolla y a sus afiliados de manera **colectiva**, así como la de los dirigentes sindicales para que puedan desempeñar sus funciones y cumplir con el mandato para el que fueron elegidos. (Resolución del Tribunal Constitucional del 18 de mayo de 2006, Expediente N° 653-2006-PA/TC). (El resaltado es nuestro).

Este mismo criterio fue utilizado por el Tribunal Constitucional para desarrollar la naturaleza de las organizaciones sindicales y de su objetivo primordial constituido por la defensa de los derechos e intereses de sus miembros:

En efecto, es conveniente recordar “(...) que los sindicatos de trabajadores no son entidades cuya creación obedezca la satisfacción de intereses ajenos a quienes lo conforma, sino, contrariamente, su objetivo primordial lo constituye la defensa de los derechos e intereses de sus miembros. En este sentido, en el plano de la justicia constitucional, el Tribunal estima que **no es preciso que estos cuenten con poder de representación legal para que puedan plantear reclamaciones o iniciar acciones judiciales a favor de todos sus afiliados** o un grupo determinado de ellos. Y es que una comprensión de la función y el significado de los sindicatos en el sentido esbozado (...), supondría dejar virtualmente desarticulada la razón de ser de estos entes y, con ello, el contenido constitucionalmente protegido de la libertad sindical, reconocida en el artículo 28° de la Constitución”. (Exp. N° 632-2001-AA/TC, Fundamento N° 8). Consecuentemente, la representatividad de los sindicatos para defender sus intereses, así como los de sus dirigentes y afiliados, tiene pleno sustento constitucional. (Sentencia del Tribunal Constitucional de 5 de enero de 2006, Exp. N° 3311-2005-PA/TC). (El resaltado es nuestro).

Otra sentencia del Tribunal Constitucional destaca que el contenido esencial del derecho a la libertad sindical no se agota en los planos orgánico y funcional sino que comprende los derechos de actividad o medios de acción para que cumpla sus objetivos.

3. Siguiendo el criterio esbozado, este Tribunal en la STC N° 1469-2002-AA/TC ha puntualizado, respecto al contenido esencial del derecho de libertad sindical, que aquél no puede agotarse en los planos orgánico y funcional, sino que “[...] a este núcleo mínimo e indisponible deben añadirse todos aquellos derechos de actividad o medios de acción que resulten necesarios, dentro del respeto a la Constitución y la Ley, para que la organización sindical **cumpla con los objetivos que a su propia naturaleza corresponde**, esto es, el desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses, así como el mejoramiento social, económico y moral de sus miembros. Por consiguiente, cualquier acto que se oriente a impedir o restringir de manera arbitraria e injustificada la **posibilidad de acción** o la capacidad de un sindicato resulta vulneratorio del derecho de libertad sindical. (Sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de enero de 2004, recaída en el Exp. 3039-2003-AA/TC).

De igual forma el Tribunal Constitucional se pronunció sobre la definición de libertad sindical en el Exp. 00008-2005-PI/TC, fundamentos jurídicos 26 y 28, señalando que entre las facultades que se confiere a los sindicatos está el derecho de defensa de los

intereses de sus afiliados y que ello comprende la representación institucional, en los siguientes términos:

[La libertad sindical] implica un haz de facultades y el ejercicio autónomo *de homus faver-homus politicus*, referido a aspectos tales como:

- El derecho de libre afiliación, desafiliación y reafiliación en las organizaciones sindicales existentes.
- El derecho a la actividad sindical
- El derecho de las organizaciones sindicales a ejercer libremente las funciones que la Constitución y las leyes le asignen, en **defensa de los intereses de sus afiliados**. Ello comprende la reglamentación interna, la **representación institucional**, la autonomía en la gestión, etc.
- El derecho a que el Estado no interfiera –salvo el caso de violación de la Constitución o la ley- en las actividades de las organizaciones sindicales.

[...]

El sindicato es una organización o asociación integrada por personas que, ejerciendo el mismo oficio o profesión, o trabajando en un mismo centro de labores, se unen para alcanzar principalmente los siguientes objetivos:

- Estudio, desarrollo, protección y defensa de los derechos e intereses de sus miembros.
- Mejoramiento social, económico y moral de sus miembros.

Entre los principales fines y funciones que nuestra legislación establece para los sindicatos en el ámbito de la legislación privada, se tienen los siguientes:

- **Representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, en los conflictos, controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.**
- Celebrar convenciones colectivas de trabajo y, dentro de ese contexto, exigir su cumplimiento.
- Representar o defender a sus miembros a su solicitud, en las controversias o reclamaciones de carácter individual.

[...] (El resaltado es nuestro) (Salas Vásquez 2016: 276-279)

De otra parte, deseamos dejar señalado que en el año 2009 el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Exp. N° 04878-2008-AA/TC, se refiere a los derechos difusos y derechos colectivos, a los que denomina también derechos supraindividuales, así como a los actos individuales homogéneos (derechos pluri individuales), a la que ya nos

hemos referido en el capítulo 1 cuando tratamos el tema de los derechos individuales homogéneos.

Esta importante doctrina expedida por el Tribunal Constitucional, le permite concluir que “la represión de los actos lesivos homogéneos puede ser invocada [...] por cualquier integrante del grupo en el caso de los *derechos colectivos*”, y “por cualquier persona que se encuentre en una situación igual a la considerada como un estado de cosas inconstitucional, en el caso de los derechos individuales homogéneos.”

Esta doctrina constitucional se convirtió en el precedente de la ampliación de las reglas especiales de comparecencia del artículo 8.2 y 8.3 y de la legitimación extraordinaria regulada en el artículo 9 de la NLPT.

Esta sentencia del Tribunal Constitucional estuvo precedida por otras de la jurisdicción laboral ordinaria, como la sentencia expedida en el Expediente N° 3983-98-A, que señaló en su noveno considerando que:

“En el presente conflicto se discute un supuesto incumplimiento de disposiciones legales y convencionales que perjudica de manera uniforme a toda la colectividad de trabajadores que representa el sindicato, consecuentemente estamos claramente frente a un conflicto colectivo en razón que el interés en juego atañe a todos los trabajadores, en consecuencia **al tener carácter colectivo el conflicto se atribuye su tutela judicial a las organizaciones sindicales** quienes tienen la representación colectiva” (Ugaz y Soltau 2010: 232) (El resaltado e nuestro).

De igual forma, la Corte Suprema de Justicia al resolver la Casación N° 1315-97-Lima señaló en su cuatro considerando que:

“se produce un conflicto colectivo cuando se afecta los derechos e intereses de la totalidad de trabajadores de una empresa, una sección, una rama de actividad o un oficio, **cuya defensa es la finalidad esencial de toda organización sindical.**” (Ugaz y Soltau 2010: 232)

### **3.1.3. El Convenio 87 de la OIT y la doctrina de sus órganos de control**

Esta jurisprudencia se fue emitiendo a pesar del texto restrictivo de la LPT en cuanto a la representación y legitimación de las organizaciones sindicales para la defensa de derechos colectivos, que la NLPT innova en la tendencia de facilitar que las organizaciones sindicales actúen como representantes procesales de los trabajadores afiliados. En nuestra opinión, el artículo 10 del Convenio 87 de la OIT que señala que las organiza-

ciones sindicales tienen “por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores y empleadores”:

#### ARTICULO 10

En el presente Convenio el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y **defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.**

Este Convenio de la OIT, es parte de nuestro bloque de constitucionalidad por mandato de la cuarta Disposición Final y Transitoria de la Constitución Política. En nuestra opinión es el fundamento más consistente para reconocer la legitimidad de las organizaciones sindicales para intervenir en un proceso judicial a favor de sus afiliados, aunque no haya sido invocado por la jurisprudencia:

Cuarta.- Las normas relativas a los derechos y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretan de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por el Perú.

Como se sabe, el Convenio 87 de la OIT fue ratificado el 2 de marzo de 1960.

Como se sabe, el sistema normativo de la OIT incluye el control del cumplimiento de los Convenios Internacionales que han sido ratificados por los Estados Miembros. A través de ese examen permanente de casos específicos se ha ido constituyendo todo un corpus jurisprudencial que interpretan los convenios internacionales.

Así, el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que conoce de quejas sobre incumplimiento de los convenios internacionales a instancia de alguno de sus constituyentes se ha pronunciado destacando que el derecho de libertad sindical implica la posibilidad que los sindicatos se entreguen “a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales”, y que “el derecho de restringir las actividades de los sindicatos a un nivel inferior al de las actividades y fines perseguidos [...] sería incompatible con los principios de la libertad sindical. A continuación se incluye el texto completo de los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical:

495. La libertad sindical no implica solamente el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir libremente las asociaciones de su elección, sino también el de las asociaciones profesionales mismas a **entregarse a actividades lícitas en defensa de sus intereses profesionales.**

496. Toda disposición que confiera a las autoridades, por ejemplo, el derecho de **restringir las actividades de los sindicatos** de casi todos los países para la promoción y defensa de los intereses de sus miembros, **sería incompatible con los principios de libertad sindical.** (El resaltado es nuestro) (OIT 2006: 109)

De igual forma, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que examina de oficio anualmente el cumplimiento de los convenios internacionales ratificados por los Estados Miembros, ha enfatizado que la libertad sindical confiere a los sindicatos el derecho de organizar sus actividades con miras a defender los intereses profesionales de sus miembros, en los siguientes términos:

128. La libertad sindical confiere a las organizaciones de trabajadores y de empleadores el derecho de organizar con la plena libertad sus actividades y de formular sus programas de acción, con miras a **defender todos los intereses profesionales de sus miembros**, dentro del respeto de la legalidad. Ello abarca, en particular, el derecho de celebrar reuniones sindicales, el derecho de los dirigentes de tener acceso a los lugares de trabajo, mantener contactos con los de la dirección, ciertas actividades políticas de las organizaciones, así como el derecho de huelga y, en términos más generales, **toda actividad relativa a la defensa de los derechos de sus miembros.** (El resaltado es nuestro) (OIT 1994: 60)

Esta es la protección supra constitucional que otorga el Convenio 87 de la OIT enfocada en la defensa de los derechos de los afiliados como el objeto central del derecho de libertad sindical.

### **3.2. Regulación de la representación de las organizaciones sindicales en conflictos jurídicos individuales**

De otra parte, el artículo 10° de la Ley 26636, refiriéndose a conflictos individuales, estableció la posibilidad de que los trabajadores puedan conferir su representación a las organizaciones sindicales de las que son miembros, sin regular la legitimación de los sindicatos para los conflictos colectivos.

Artículo 10.- COMPARECENCIA. Las partes deben comparecer por sí mismas. Pueden conferir su representación a persona civilmente capaz, mediante poder extendido con las formalidades que la ley permite.

Los trabajadores menores de edad podrán comparecer por sí mismos conforme a las disposiciones vigentes sobre la materia, debiendo ser asistidos por la defensa gratuita que se les provea conforme a Ley, en caso de carecer de ella.

Los trabajadores pueden conferir su representación en los **conflictos jurídicos individuales a las organizaciones sindicales** de las que son miembros.

La comparecencia de las organizaciones sindicales se efectivizará a través de sus representantes legales quienes deberán acreditar su condición con la copia del acta de designación correspondiente.

Ante la dificultad de admisión de demandas colectivas por falta de modalidades especiales en la Ley 26636, el artículo 10 fue utilizado por las organizaciones sindicales para poder interponer demandas que comprendían una sumatoria de conflictos jurídicos individuales, pero ello implicó que debían elaborar escritos individuales por los que cada trabajador confería poder a las organizaciones sindicales, lo que ocasionó el problema de tener que conseguir las firmas de cada uno de los trabajadores del grupo o categoría de trabajadores. En casos de centros de trabajo de cientos o miles de trabajadores ese requisito se constituyó en un serio obstáculo para acceder a la justicia, máxime si el artículo 16° de la misma norma legal requería la presentación del documento que contiene el poder para iniciar el proceso cuando se actúe por apoderado. Así se puede apreciar de tu texto:

Artículo 16.- ANEXOS DE LA DEMANDA.- A la demanda deberá acompañarse:

1. Copia legible del documento de identidad del demandante o en su caso, el del representante.
2. Copia del documento que contiene el poder para iniciar el proceso cuando se actúe por **apoderado**.

[...]

La jurisprudencia de la época señaló:

Ante el reclamo de una pluralidad de derechos individuales el sindicato debe accionar con representación conferida a través del **respectivo poder**. Actualidad Laboral, Setiembre 2000, p. 63 (Elías Mantero 2005, 142). (El resaltado es nuestro).

Ante estas dificultades las organizaciones sindicales optaron por la acumulación subjetiva permitida por la ley para la pluralidad de demandantes, que como se ha indicado en el Capítulo 1 de esta tesis, ello es esencialmente distinto de una demanda colectiva, para lo cual utilizaron el artículo 13 de la Ley 26636:

Artículo 13.- ACUMULACION SUBJETIVA.- Hay acumulación subjetiva cuando una **pluralidad de demandantes** interponen una sola demanda fundamentada en los mismos hechos o en títulos conexos que requieren un pronunciamiento común o uniforme. El Juez puede ordenar la desacumulación cuando se afecte el principio de economía procesal por razón de tiempo, gasto o esfuerzo humano.

Es requisito de admisibilidad de la demanda que se designe entre los demandantes un apoderado común que los represente y un domicilio procesal único donde se efectúen las notificaciones.

Sin embargo, esta posibilidad implicó también la necesidad de recabar escritos donde cada trabajador individualmente considerado debía otorgar poder a la organización sindical, lo era una seria limitación pues implicaba que el trabajador individualmente considerado se enfrentaba a su empleador al autorizar al sindicato para que lo demande ante los tribunales de justicia.

### **3.3. El requisito de la indicación de montos en la demanda y en la sentencia, cuando los derechos tengan naturaleza económica o expresión monetaria**

Adicionalmente se estableció como requisito de la demanda la indicación de los montos cuando los derechos tengan naturaleza económica o expresión monetaria, lo que implicó que las organizaciones sindicales debían hacer complejos cálculos de reintegros salariales que no estaban en su capacidad poder realizarlos por falta de información.

Artículo 15 .- REQUISITOS DE LA DEMANDA.- La demanda se presenta por escrito y debe cumplir los siguientes requisitos:

[...]

5. La determinación clara y concreta del petitorio contenido, **con indicación de montos cuando los derechos tenga naturaleza económica o expresión monetaria.**

[...]

Esta exigencia se concordó con el artículo 48° relativo al contenido de la sentencia al disponerse que ésta debe contener, entre otros aspectos, el monto líquido o su forma de cálculo si son de pago:

Artículo 48.- CONTENIDO DE LA SENTENCIA.- La sentencia debe contener:

1. La exposición resumida de los argumentos expresados por las partes.
2. Las consideraciones, debidamente numeradas, a las que llega el Juez sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento.
3. El pronunciamiento sobre la demanda, señalando, en caso la declare fundada total o parcialmente, los derechos reconocidos así como las obligaciones que debe cumplir el demandado, **estableciendo el monto líquido o su forma de cálculo** si son de pago o el pago de sumas mayores a las reclamadas, si de lo actuado apareciere error en los

cálculos de las liquidaciones demandadas y el mandato específico si son de hacer o de no hacer.

[...]

Aquí se plantea un problema que abordaremos más adelante pero que sin embargo deseamos dejarlo señalado desde ya. Es el relativo a si la sentencia en estos casos debe ser declarativa o de condena. Como se aprecia del artículo 48 de la Ley 26636, la sentencia podía establecer un “monto líquido”, o bien “su forma de cálculo”, lo que posibilita la emisión de sentencias declarativas propias de los conflictos colectivos jurídicos, puesto que debe independizarse la declaración del derecho del reintegro que le corresponde a cada uno de los trabajadores que componen esa colectividad. Esto tiene importancia para las demandas colectivas jurídicas pues resulta muy difícil, o en algunos casos imposible, que las organizaciones sindicales con limitada información sobre la historia salarial del conjunto de sus afiliados, pueda determinar el monto líquido exacto que se adeuda a cada trabajador que compone el grupo o categoría ocupacional, sobre todo si son varios extremos los demandados y éstos abarcan varios años de la vida laboral de sus afiliados. El que la Ley 26636 haya otorgado la posibilidad de que la sentencia deba pronunciarse por “su forma de cálculo” favorece la tramitación de demandas colectivas pues sólo se pronuncia sobre si la demandada cumple con pagar lo estipulado por la ley o el convenio, y señalar la forma como debe calcularse el pago de un beneficio.

No obstante, ese precepto de “su forma de cálculo” fue duramente atacado por un sector de la doctrina señalándose que ello atentaba contra la motivación escrita y el debido proceso y tutela jurisdiccional, en los siguientes términos:

Por su parte, el artículo 48° de la Ley Procesal del Trabajo prevé que el pronunciamiento sobre la demanda que declare fundada total o parcialmente los derechos reconocidos o las obligaciones a cumplir por el demandado debe establecer el monto líquido o su forma de cálculo si son de pago o el pago de sumas mayores a las reclamadas si apareciere error en las liquidaciones demandadas.

Lo expuesto por las normas citadas planea un contenido mínimo de la sentencia, pero éste resulta gruesamente desnaturalizado cuando, bajo la figura del cálculo de los derechos accesorios materia del proceso de ejecución, se traslada a liquidaciones o pericias posteriores a la sentencia, la determinación de aspectos centrales de la controversia, no obstante que ello no ha sido objeto de dilucidación en el pronunciamiento jurisdiccional.

[...]

Dicho en otros términos, el deber de motivación escrita de la sentencia no se reduce a la relación coherente entre la postulación del proceso, la parte considerativa del fallo y la decisión adoptada por el magistrado, sino que se extiende a la declaración específica de las sumas de dinero que se ordena reconocer o eventualmente, a la determinación precisa de su forma de cálculo. Lo contrario implicaría afectar el derecho del vencedor o del vencido en el proceso por cuanto la pericia a ser efectuada durante el proceso de ejecución que invada aspectos que debieron ser materia del pronunciamiento del pronunciamiento judicial, no podrá ser eficazmente cuestionada por la parte afectada. Es por ello que la debida motivación a la que hace referencia el artículo 139° de la Constitución Política incluye el mandato que la sentencia condenatoria señale con precisión y claridad la forma de cálculo y el monto líquido que corresponde a la condena de pago. (Ferro 2005: 224 y 225)

Debe indicarse que este planteamiento fue acogido en el año 2010 cuando se promulgó la Ley 29497, denominada Nueva Ley Procesal de Trabajo, pues el artículo 31 eliminó el precepto “su forma de cálculo”, exigiendo que la sentencia siempre se pronuncie sobre un monto líquido si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero:

Artículo 31°.- Contenido de la sentencia

[...]

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, **la misma debe estar indicada en monto líquido**. El juez puede disponer el pago de sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Con ello, lamentablemente, se avanzó en la dirección contraria de admitir modalidades especiales para la tramitación de conflictos colectivos jurídicos, ya que en éstos resulta prácticamente imposible el señalar montos líquidos para cada uno de los trabajadores afectados.

#### 4. Análisis de caso seleccionado tramitado con la Ley 26636

Como puede apreciarse de la cronología del caso que presentamos a continuación, se trata de un conflicto colectivo jurídico, en el que se exigió el señalamiento de la lista de los afectados con sus pretensiones individualizadas en suma líquida, cuya demanda se presentó el 7 de junio de 1999 y que todavía se encuentra en giro. Nótese que en la audiencia única se ordenó la desacumulación del proceso pero la Corte Superior revocó la resolución y ordenó la prosecución del mismo, pero luego el juzgado antes de resolver

ordenó la realización de un informe pericial de las planillas y recién en enero de 2006, cinco años después de la presentación de la demanda se emitió sentencia de primera instancia declarándola fundada. En el 2007 la Corte Superior devuelve el expediente al Juzgado de primera instancia para que vuelva a emitir pronunciamiento, se ordena una nueva pericia de las planillas y hasta la fecha no se resuelve.

Este es el problema que ocurre por la arquitectura del proceso cuando se tramita el caso como colectivo y a la misma vez se opta por determinar las sumas líquidas de reintegros que le corresponde a cada uno de los trabajadores afectados.

#### Expediente 224-1999

		Fecha
	- Presentación de demanda:	07-06-1999
	- RES. 01 - Admisión provisional del:	01-07-1999
12-07-1999	- Modificación de demanda y subsanación:	
14-07-1999	- Auto Admisorio y corre traslado:	
26-07-1999	- Solicita proveer modificación demanda:	
05-08-1999	- Tiene por modificada la demanda:	
09-08-1999	- Deduce excepciones y contesta la demanda:	
24-08-1999	- RES 05 - tiene por contestada la demanda y cita a Audiencia Única para el:	01-10-1999
02-09-1999	- Escrito de Absolución de excepciones y de cuestiones probatorias, y formulación de cuestiones probatorias:	
01-10-1999	- AUDIENCIA UNICA - Ordenar desacomular el proceso suspende la audiencia:	
06-10-1999	- Apelación RES 09 (desacumulación):	
12-10-1999	- RES 10 - Concede apelación con efecto suspensivo:	
25-04-2000	- DEVUELVE EL EXPEDIENTE - Revocando la resolución de fs 522 SALA:	
28-04-2000	- RES 11 - cita a la continuación de Audiencia Única para el:	01-06-2000
03-07-2000	- RES 12 - Citación para continuación de audiencia para el:	09-08-2000
09-08-2000	- Se realiza la Audiencia con la concurrencia de ambas partes	
29-09-2000	- RES 12 - A los autos el Informe de la Cámara de Comercio de Lima - a conocimiento de las partes	
17-02-2001	- RES 15 - A los autos el Informe - Requiere a la demandada	

	para indique el lugar donde están sus libros de planillas	
28-02-2001	- RES 16 - por absuelto - Líbrese exhorto a Tacna para Informe Revisorio RES 17 del:	14-03-2001
19-08-2002	- RES 21 - por devuelto el Exhorto diligenciado - A conocimiento:	
02-09-2002	- Escrito observación al Informe Pericial	
04-10-2002	- RES 23 - Fundada en parte la observación al Informe Pericial - Remite al Perito	
09-01-2003	- Por recibido el Informe Revisorio, a conocimiento de las partes	
30-01-2004	- RES 25 - Comisiona de oficio al revisor de planillas	
18-06-2004	- RES 26 - A conocimiento el Informe Pericial	
13-09-2004	- RES 27 - Aprueba informe pericial y concede plazo de 5 días para alegatos	
19-10-2004	- RES 28 - Tenga presente los alegatos de las partes	
01-12-2005	- RES 30 - Pasen los autos al Despacho para emitir sentencia	
23-01-2006	- SENTENCIA N° 12-2006 - Declara FUNDADA LA DEMANDA	
03-02-2006	- ESCRITO DE APELACIÓN	
27-03-2006	- RES 33 - Concede apelación con efecto suspensivo	
27-06-2007	- RES 34 - 2DA SALA LABORAL DEVUELVE EL EXPEDIENTE	
02-07-2007	- RES 34 - Cúmplase lo ejecutoriado, ingresen los autos a Despacho para sentenciar	
02-10-2007	- RES 35 - Téngase presente alegatos al momento de resolver	
20-05-2008	- RES 37 - Remite a juzgados transitorios (5to Juzgado Transitorio)	
16-07-2013	- RES 44 - Redistribución Juzgados Laborales para pericia contable, para determinar los posibles beneficios laborales que le corresponda a los demandantes.	
13-01-2014	- RES 47 - A conocimiento el Informe Pericial N° 106-2013	
21-10-2015	- RES 50 téngase presente a los letrados del demandante y del demandado	

## Capítulo 4

### La normativa procesal vigente del conflicto colectivo jurídico

La Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), promulgada el 13 de enero de 2010, al igual que la normativa anterior, no contiene tampoco un capítulo específico que regule en forma sistemática un conjunto de modalidades especiales para tramitar conflictos colectivos jurídicos en materia laboral. Sobre este tema Jorge Guillén Olcina ha expresado lo siguiente:

De cualquier manera se echa en falta una regulación especial que contemple un procedimiento sometido a tratamiento sumario y preferente. [...]

Sin embargo, no existe una regulación procesal expresa que pueda servir de cauce jurídico a los sin duda numerosos conflictos laborales que se estarán produciendo cada año en el Perú [...] (Guillén 2012: 103).

No obstante la NLPT, sí avanza en la ampliación del ámbito de la justicia laboral y de la competencia por la materia para pretensiones de naturaleza colectiva, así como en el reconocimiento expreso de que los sindicatos puedan comparecer en defensa de los derechos colectivos (artículo 8), con lo que la ley les confiere legitimación para obrar, debiendo entenderse que ello comprende los derechos colectivos de objeto indivisible y los derechos individuales homogéneos.

Adicionalmente se regula la legitimación procesal extraordinaria que permite que determinadas pretensiones, las derivadas de la afectación a algunos derechos fundamentales como el derecho a la no discriminación o las referidas a trabajo forzoso e infantil, puedan ser formuladas, por una organización sindical, además de una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público (artículo 9.1). De igual forma, se incluye dentro de la legitimación especial o extraordinaria el supuesto referido a “[...] cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito”. (artículo 9.2).

De otra parte, un solo artículo (el 18º) se refiere a la denominada “demanda de liquidación de derechos”, que estaría destinada a solucionar los conflictos colectivos jurídicos en materia laboral luego de la expedición de sentencias declarativas sobre “la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial [...]”.

Estas son algunas de la materias que desarrollaremos en el presente capítulo con el objeto de determinar el tipo de modalidades procesales que establece la NLPT en materia de conflictos colectivos jurídicos, aunque no han sido reguladas sistemáticamente en un capítulo o apartado especial, sino que las mismas deben ser identificadas del análisis de varios artículos ubicados en distintas partes de la ley. Antes de la promulgación de la NLPT, su anteproyecto fue criticado justamente por carecer de un capítulo que en forma consolidada regule las modalidades especiales para la tramitación de estas controversias.

Nos referimos al anteproyecto de “Ley Procesal del Trabajo” promovido por el Ex Ministro de Trabajo, Mario Pasco Cosmópolis, que se publicó por disposición de la Resolución Ministerial N° 379-2008-TR, del 4 de diciembre de 2008, en la página web del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Las críticas se expresaron en los siguientes términos:

La representación sindical es la manifestación más esencial y básica del derecho humano fundamental de la libertad sindical, protegido con jerarquía constitucional por el artículo 28º, numeral 1, de nuestra Constitución Política vigente, que prescribe que el Estado reconoce los derechos de sindicación y garantiza la libertad sindical.

Sin embargo, el anteproyecto no prevé el denominado “proceso de conflicto colectivo”, cuya existencia es de larga data en el proceso laboral español. Este tipo de procesos especiales es congruente con el hecho de haberse asignado a la libertad sindical la categoría de principio y derecho fundamental en el trabajo por la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales de la OIT, de 1998, así como por lo que expresan los convenios 87 y 98 de la OIT.

[...]

En consecuencia, el proceso de conflicto colectivo podría ser otra novedad importante a ser incluida en el anteproyecto, pues en forma novedosa tendería a aligerar la carga procesal al concentrar un solo proceso innumerables casos individuales idénticos, que sólo se diferencian en la cuantía de los reintegros que corresponden a cada trabajador. En este proceso se tratan controversias sobre interpretación o aplicación de normas

que afectan a un “grupo genérico de trabajadores”, y por tanto, la jurisdicción laboral debe darle el tratamiento de un solo proceso.

[...]

En estos procesos el objeto litigioso es la forma cómo debe aplicarse la ley o el convenio a un colectivo de trabajadores, sin que sea necesario establecer sumas líquidas de reintegros salariales. Si con posterioridad a la sentencia subsisten discrepancias sobre la forma liquidar los posibles reintegros a que haya lugar, los trabajadores podrían interponer demandas individuales que luego pueden acumularse. (Ciudad 2009: 210)

Luego del trámite parlamentario en el Congreso de la República se promulgó y publicó la Nueva Ley Procesal del Trabajo a inicios del 2010, con las novedades y limitaciones que señalaremos en este capítulo relativas al procedimiento para la tramitación de conflictos colectivos jurídicos en materia laboral.

En primer lugar, nos referiremos a la ampliación del ámbito de la justicia laboral y de la competencia sobre pretensiones colectivas; en segundo lugar, a la legitimación de los sindicatos para la defensa de derechos colectivos; en tercer lugar, a la legitimación especial o extraordinaria de los sindicatos cuando se afecten determinados derechos fundamentales o derechos que correspondan a un grupo o categoría de trabajadores, así como a la denominada “demanda de liquidación de derechos”; y en cuarto lugar, a determinados aspectos de la ejecución individual, con lo que se completa un conjunto de modalidades para la tramitación de conflictos colectivos jurídicos que nos merecen algunas opiniones críticas que iremos precisando a lo largo del capítulo.

## **1. Ampliación del ámbito de la justicia laboral y de la competencia sobre pretensiones colectivas**

### **1.1. El ámbito de la justicia laboral**

El artículo II del Título Preliminar de la Ley 29497, NLPT, relativo al ámbito de la justicia laboral, ha diseñado una justicia de carácter omnicomprensivo en la medida que su vocación es incluir dentro de su ámbito a todos los conflictos en los que exista una prestación personal de servicios, remunerada y subordinada, sean de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa, así como que se traten de conflictos jurídicos de naturaleza individual, plural o colectivos.

Conforme nos señala Arévalo, el Dictamen de la Comisión de Trabajo del Congreso de la República de la NLPT señaló:

“1. La nueva norma propone introducir una justicia laboral omnicomprendiva que comprende todo conflicto jurídico nacido de una prestación personal de servicios, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista y administrativa; sean estos individuales, plurales o **colectivos**, referidos a aspectos sustanciales o conexos, previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. Bajo este modo de regular la competencia, la relación de materias es meramente referencial. No se incorpora a esta competencia la prestación personal de servicios de carácter civil.” (Arévalo 2013: 39) (El resaltado es nuestro).

Esta nueva perspectiva de la NLPT, respecto de la legislación procesal laboral precedente, implica un cambio muy importante y positivo pues se reconoce por primera vez de manera expresa que todos los conflictos jurídicos de naturaleza laboral, sean éstos individuales, plurales o **colectivos**, deben ser resueltos por la justicia laboral.

En efecto, la NLPT señala expresamente que los conflictos jurídicos colectivos forman parte del ámbito de la justicia laboral. El artículo II del Título Preliminar de la NLPT lo expresa en los siguientes términos:

Artículo II: Ámbito de la justicia laboral

Corresponde a la justicia laboral resolver los **conflictos jurídicos** que se originan con ocasión de las prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda de sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o **colectivos**, y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios. (El resaltado es nuestro)

Luis Vinatea y Jorge Toyama subrayan el carácter omnicomprendivo de la justicia laboral cuando se refieren al artículo II del Título Preliminar de la NLPT:

“El artículo II de la NLPT diseña una justicia omnicomprendiva, es decir, muestra un espectro amplio de conflictos relacionados con toda prestación personal de servicios, remunerada y subordinada, que deberán ser atendidos y resueltos por los jueces de trabajo” (Vinatea y Toyama: 2010, 32)

En relación a los conflictos plurales y colectivos estos autores señalan:

Conflictos **plurales**: en estos casos, el conflicto ha afectado a un número determinado de personas y, por ello, todos juntos deciden reclamar de manera conjunta. Por ejemplo, puede darse el caso de que dos o más trabajadores reclamen el pago de un beneficio laboral impago. En buena cuenta se trata de varias pretensiones individuales.

Conflictos **colectivos**: en estos casos, el conflicto ha **afectado a un número indeterminado de personas**. Por ejemplo, puede que una empresa afecte a un grupo de personas al momento de ofertar el acceso a algunos puestos de trabajo y diseñe algunos requisitos discriminatorios. En estos casos, se podrá aplicar la disposición contenida en el artículo 9 de la NLPT que señala que “puede actuar como demandante una asociación o institución sin fin de lucro respecto a pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil”. (Vinatea y Toyama: 2010, 36) (El resalta-do es nuestro).

Gamarra también señala que los conflictos jurídicos o de derecho se originan por incumplimiento de derechos ya reconocidos y que la NLPT “reafirma y reconoce los diferentes tipos de conflicto (individuales, plurales o colectivos) para el ejercicio de la acción judicial” (Gamarra 2011: 169). Otros autores resaltan que el legislador ha buscado “afirmar que el proceso laboral diseñado debe ser capaz de satisfacer y realizar todo tipo de derechos laborales y sus diversos contenidos” (Priori 2011: 43), y en el mismo sentido se indica que “A diferencia de la normativa anterior, en la NLPT queda claro que la justicia laboral servirá para solucionar todas las controversias que se originan con ocasión de prestaciones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa. [...] Los conflictos pueden ser individuales, plurales o colectivos [...]” (Peña Camarena y Peña Acevedo 2011: 21).

Por su parte Arévalo recuerda que el artículo II del Título Preliminar “aclara que los conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos”, y citando a De La Cueva, que los conflictos colectivos “son los que ponen en juego el interés común de todo o parte de una comunidad obrera, los que no hacen referencia a personas determinadas sino que involucran los intereses generales y el derecho de la comunidad de trabajadores” (Arévalo 2013: 16-17). Huamán Estrada también se refiere a los conflictos colectivos como parte del ámbito de actuación de la justicia del trabajo, señalando que en tales conflictos “el demandante es el sindicato, el cual actúa en representación de todos sus miembros, e incluso, en algunos casos, de aquellos trabajadores que no integran dicho sindicato.” (Huamán 2011: 19).

Para Glave Mavila la NLPT trae un desarrollo muy interesante en lo que se refiere a la tutela de intereses supraindividuales a través del proceso, y se diferencia de la legislación procesal laboral anterior que siempre estuvo dirigida a la solución de conflictos individuales, pero que esta legislación debe ser revisada y mejorada para que sea susceptible de procesar conflictos jurídicos colectivos. Así se expresa este autor:

Lo que sucede es que el proceso en nuestro país siempre ha estado diseñado para tutelar intereses o derechos individuales y todos los institutos procesales que normalmente estudiamos funcionan en ese ámbito, es decir cuando de tutelar derechos individuales se trata. Pero los **institutos procesales y el proceso en general deben ser reanalizados si es que estamos frente a derechos supraindividuales**. Este es un tema de estudio para el derecho procesal contemporáneo e, incluso, de proyectos de propuestas legislativas como sucede con el Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica elaborado por el Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. (Glave 2012: 451) (Lo resaltado es nuestro)

En consecuencia, desde el Título Preliminar de la NLPT se incluye a los conflictos jurídicos colectivos formando parte del ámbito de la justicia laboral, lo que constituye un gran avance respecto de la legislación anterior. Sin embargo por la falta de una mejor técnica jurídica, estas modalidades especiales no han sido legisladas en forma suficientemente clara y precisa y dan lugar a interpretaciones erróneas. Sobre todo si los operadores jurídicos no han podido superar el antiguo esquema del proceso para solucionar exclusivamente conflictos individuales que fue el único que siempre prevaleció en la jurisdicción laboral del Poder Judicial. No obstante, no fue así en la jurisdicción administrativa desde 1954 hasta 1991, lapso en el que procesó y resolvió este tipo de conflictos utilizando la conciliación y mediación, y en su defecto, la resolución administrativa de obligado cumplimiento solucionando el conflicto.

Recuérdese que el artículo 7 del Decreto Supremo de 30 de abril de 1954, dispuso que fuera de cargo de la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo, “la tramitación de las reclamaciones colectivas de los trabajadores no sujetos a regímenes especiales, [...]”. Posteriormente, el Decreto Supremo de 18 de octubre de 1963, además de establecer que “la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo resuelve en segunda y última instancia las denuncias de carácter colectivo sobre incumplimiento de disposiciones laborales o de pactos o convenios colectivos de trabajo que plantean los trabajadores [...], dispuso que para el ejercicio de tales funciones cuenta con [...] (b) División de Denuncias Colectivas con cinco departamentos que atienden estos conflictos en sus etapas investigatoria y conciliadora, correspondiendo la resolución de los mismos al Jefe de División.” (Leguía 1967: 30)

A esta confusión han contribuido algunas omisiones de la NLPT, que comentaremos más adelante, que ocasionan que la judicatura y litigantes prefieran optar por resolver los conflictos colectivos jurídicos a través de procesos individuales que recargan innecesariamente a los juzgados con cientos o miles de procesos que podrían resolverse en

un solo proceso colectivo. Como veremos más adelante existen casos de conflictos colectivos jurídicos en los que en la etapa de calificación de la demanda se ordena la desacumulación de acciones y el encauzamiento a través de demandas individuales.

## 1.2. La competencia de la jurisdicción laboral sobre pretensiones colectivas

Por otro lado, en cuanto a la competencia por la materia de los jueces especializados de trabajo, que también fue ampliada en favor del procesamiento de los conflictos colectivos jurídicos, ya fue tratada en cierta forma los párrafos precedentes en la medida que se refieren al mismo tema como indica Piori: “La competencia por razón de la materia está regulada, en estricto, en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT”, agregando que “es un error en la técnica legislativa, puesto que el ámbito de aplicación de una norma procesal del trabajo es justamente la materia sobre la que van a versar las controversias, y no lo que más adelante se señala como competencia por la materia.” (Piori 2011: 63).

Baste agregar que en concordancia con la ampliación del ámbito de la justicia laboral, el artículo 2, numeral 1 de la NLPT, otorgó competencia por la materia a los juzgados especializados de trabajo para que conozcan de pretensiones relativas a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, en los siguientes términos:

Artículo 2º.- Competencia por materia de los juzgados especializados de trabajo

Los juzgados especializados de trabajo conocen de los siguientes procesos:

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

[...]

Sobre este artículo Vinatea y Toyama sostienen que el artículo 2 reproduce lo señalado en el artículo II del Título Preliminar de la NLPT “[...] sólo que partiendo de la definición del derecho discutido y su naturaleza plural, colectiva o individual; en todo caso, inmediatamente retorna al centro de lo que es la nueva competencia material de los juzgados laborales: todo conflicto surgido de una prestación personal de servicios.” (Vinatea y Toyama 2012: 72). En tanto que Toledo precisa que “Estaremos ante un con-

flicto individual si el interés es concreto, específico, particular, en tanto que existirá un conflicto colectivo cuando el interés materia de controversia es de carácter general o abstracto.” (Toledo 2011: 33).

## 2. Comparecencia y legitimación para obrar de los sindicatos en defensa de derechos colectivos

La institución de la comparecencia en la NLPT ha sido innovada sustancialmente respecto de su precedente legislativo, la Ley N° 26636, LPT, que como se ha indicado limitó el derecho de las organizaciones sindicales para participar en los procesos en defensa de los derechos colectivos de sus afiliados. Sin embargo, como se verá más adelante, a pesar de esta innovación, la situación en el fondo no ha cambiado sustancialmente.

### 2.1. Concepto de parte y clases de legitimación para obrar

No obstante, antes de entrar a desarrollar estas nuevas reglas especiales de comparecencia de las organizaciones sindicales, es menester analizar previamente el concepto de “parte” dentro del proceso, así como el de legitimación para obrar.

Respecto de lo primero, Espinosa Escobar ha señalado, citando a Montero Aroca, que “para el inicio de una actividad jurisdiccional es necesario que ante el órgano jurisdiccional acuda una persona ejercitando el derecho de acción y formulando una pretensión”, lo que lo convierte en “parte” del proceso (Espinosa 2010: 170). Este mismo autor, citando a Camargo, Montoya Melgar, Hurtado Reyes y Matheus López, señala que:

Desde un punto de vista formal, entendemos como parte al “sujeto que de manera permanente o transitoria deduce en el proceso una pretensión en nombre propio o **en cuyo nombre se actúa** (nunca asume el carácter de parte el representante de ella) y aquel respecto de quien se pretende.” Estamos frente a un concepto puramente procesal.

Por otro lado se ha señalado que la capacidad para ser parte de un proceso es “la aptitud para ser titular de situaciones jurídicas procesales”, en tanto que capacidad procesal es la “aptitud para actuar por sí mismo y válidamente las situaciones jurídicas procesales de las cuales es titular” (Priori 2011: 87).

Con respecto a la legitimación para obrar, Espinosa Escobar, citando también a Montero Aroca, ha señalado que:

La capacidad procesal o *legitimatío ad processum* constituye un presupuesto procesal “necesario para que los sujetos del proceso o sus representantes puedan realizar actos válidos.” Puede ser entendida como la “aptitud para realizar activa o pasivamente actos jurídicos procesales con eficacia, en **nombre propio o por cuenta ajena**” o, lo que es lo mismo, “la aptitud para realizar válidamente actos procesales o, dicho de otra manera, para impetrar por sí mismo la tutela jurisdiccional.” (Espinosa 2010: 170-173) (El resaltado es nuestro).

La legitimidad para obrar tiene íntima relación con el concepto de parte en el proceso pues en estricto es la exigencia de que participe en la relación procesal quien invoca ser parte de la relación material, al actuar en nombre propio, o bien por cuenta ajena cuando goza de representación o legitimación extraordinaria.

En efecto, la legitimidad para obrar es un concepto que se refiere a que en el proceso intervengan sólo los que tengan relación con el objeto controvertido. Dicho de otro modo:

En términos sencillos, podría decirse que la legitimación procesal o legitimidad para obrar, es un presupuesto procesal que tiene por objetivo evitar que en el proceso participen sujetos que no tienen relación alguna con lo que se está discutiendo.

Decimos que se trata de un presupuesto procesal en tanto nos encontramos frente a uno de los “requisitos necesarios para que pueda constituirse un proceso válido, o una relación procesal válida” (Ugaz y Soltau: 2010: 229)

En consecuencia, podría afirmarse que la legitimación para obrar es una posición que permite plantear pretensiones en un proceso, y puede ser ordinaria si se es titular del derecho, o extraordinaria si no es titular pero se encuentra autorizado legalmente a iniciar el proceso sin ser parte. Priori lo señala en los siguientes términos:

La legitimación para obrar es la posición habilitante para plantear determinada pretensión en un proceso, a fin que el juez pueda dictar válidamente una sentencia de fondo. Esta posición habilitante puede consistir en la afirmación de la titularidad del derecho –legitimación ordinaria- o en la permisión legal expresa a determinadas personas o instituciones a fin de que sean éstas las que puedan plantear determinadas pretensiones en un proceso –legitimación extraordinaria-. En este último caso quien inicia el proceso no es en verdad parte de la relación jurídico material, sino una persona ajena a ésta, a pesar de lo cual la ley por diversas razones le concede legitimación procesal. (Priori 1997: 103)

Es importante distinguirla de la representación en la medida que:

“el **representante** actúa por la parte, **no tiene legitimación**, la **legitimación corresponderá el representado**; y en tanto que el representado tiene legitimación, el representante puede actuar válidamente a nombre de aquél. De ahí que la representación y la legitimación sean dos instituciones procesales distintas. En efecto el representante actúa en el proceso a nombre de otro para la defensa de un interés ajeno, **el legitimado de manera extraordinaria actúa en nombre propio para la defensa de un interés ajeno.**” (Priori 1997: 103)

Por esto Priori señala que la legitimidad para obrar “es la posición habilitante de una persona para que pueda plantear válidamente [...] una pretensión con el fin de que el juez pueda dictar válidamente una sentencia sobre el fondo.” (Priori 2011: 88). Además agrega que:

La legitimidad para obrar **ordinaria** correspondería a quien alega ser titular de la situación jurídico-material discutida. Mientras que en la legitimidad para obrar **extraordinaria** la posición habilitante no viene dada por alegar ser parte de la relación material controvertida, sino directamente por la ley, a pesar de no ser titular de la situación jurídica discutida. (Priori 2011: 88). (El subrayado es nuestro)

En el mismo sentido, Ugaz, citando a Montero Aroca, señala que “La legitimación extraordinaria es la que corresponde a quien demanda sin afirmar la titularidad del derecho subjetivo [...]” (Ugaz y Soltau: 2010: 230), y precisa que:

[...] la regla general es que sólo quien afirma la titularidad del derecho subjetivo se encuentra legitimado para demandar; sin embargo, hay casos en los cuales el legislador entiende que es necesario dar una **mayor protección a determinados derechos**, por lo cual decide **extender la legitimación procesal** a otros supuestos. (Ugaz y Soltau: 2010: 230) (El subrayado es nuestro).

Por esto Priori plantea que la legitimidad para obrar se relaciona con la representación posibilitando “[...] que una de las partes actúe en un proceso a través de la actividad procesal realizada por otra persona en su nombre, con lo que todos los actos de representante afectarán al representado.” (Priori 2011: 88). Cuando este autor se refiere a las reglas especiales de comparecencia que regula el artículo 8º de la NLPT, en lo que respecta a la defensa de los derechos colectivos, señala que:

Un derecho colectivo no es de titularidad del sindicato, sino de un colectivo de personas que, en este caso, son los trabajadores que se ven representados por ese sindicato. Por ello, cuando la norma señala que el sindicato comparece en causa propia no se refiere a un derecho colectivo, sino a un derecho que es únicamente del sindicato, entendiéndolo a esta entidad como un sujeto de derecho particular (persona jurídica) que es titular de derechos y obligaciones. En esta situación, no cabe duda de que el sindicato tiene **legitimidad para obrar ordinaria**. En realidad, la norma ni siquiera tendría que haber mencionado esto, pues es lógico que un sujeto de Derecho pueda iniciar

un proceso para defender un derecho que le es propio y que, en este caso tiene legitimidad para obrar ordinaria.

El segundo supuesto [el del artículo 8.2] sí se refiere a la defensa de derechos colectivos. Como se ha mencionado, un derecho colectivo no es de titularidad del sindicato sino de un grupo determinado de personas. Lo que sucede es que, en el ámbito laboral, ese grupo determinado de personas son determinados trabajadores que en ejercicio del derecho colectivo son representados por un sindicato. Por ello, cuando el artículo 8.2 de la NLPT señala que los sindicatos comparecen en la **defensa de derechos colectivos**, lo que está haciendo es otorgar **legitimidad para obrar extraordinaria** a los sindicatos en la defensa de derechos colectivos. Evidentemente, esto tiene que suceder en el ámbito del Derecho del trabajo, ya que los sindicatos son las entidades que, por esencia, tienen la función de defender los intereses de los trabajadores. (El resalta-do es nuestro) (Priori 2011: 88)

En efecto, la NLPT concede una legitimidad extraordinaria al sindicato en el artículo 8.2. en la medida que le autoriza a demandar por derecho que no le son propios sino que corresponden a los trabajadores que representa. Sin embargo, el artículo 8.3. establece ciertas exigencias de identificación y del señalamiento de pretensiones que dificultan el ejercicio de la legitimación extraordinaria concedida:

Artículo 8º.- Reglas especiales de comparecencia

[...]

- 8.2. Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, en defensa de los **derechos colectivos** y en defensa de sus dirigentes y afiliados.
- 8.3. Los sindicatos actúan en defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de poder especial de representación; sin embargo, en la demanda o contestación debe **identificarse individualmente** a cada uno de los afiliados **con sus respectivas pretensiones**. (El subrayado es nuestro).

En efecto, el artículo 8.3 de la NLPT establece requisitos de identificación de cada uno de los trabajadores afectados y el señalamiento de sus respectivas pretensiones, que podrían ser entendidas sólo para los casos de conflictos plurales o colectivos de derechos individuales homogéneos en los que la pretensión sea la expedición de una sentencia de condena con señalamiento específico de sumas que deben reintegrarse individualmente a cada trabajador afectado, y en consecuencia, sea susceptible de ejecución. No obstante, esta exigencia no está prevista en el artículo 9.2. en el caso que “se afecte a un derecho que corresponda a un grupo o categoría”, que debe concordarse con el artículo 18 de la misma norma legal, relativo a sentencias declarativas que declaren “la existencia

de afectación de un derecho que corresponda aun grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial”.

En consecuencia, debe tenerse en cuenta que los artículos 8.2 y 8.3 se están refiriendo a los casos de incorporación en la demanda de pretensiones de condena, pues exigen que se identifiquen individualmente a cada uno de los afiliados afectados y se individualicen las pretensiones de cada uno de los sujetos que son representados, así como se les ponga en conocimiento de ellos el inicio del proceso. En tal caso resultaría de aplicación, como requisito de la demanda, la exigencia del artículo 16, a), de “[...] incluirse, **cuando corresponda**, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; [...]” (El resaltado es nuestro). Debe ponerse atención que por esta razón el artículo 16 a), señala la necesaria inclusión de montos, pero sólo “cuando corresponda”, del total del petitorio y de cada uno de los extremos, por tratarse de sentencias de condena que pueden ejecutarse directamente una vez emitidas. Así mismo debe recordarse que la parte final del artículo 8.3. prohíbe al sindicato el cobro de derechos económicos que pudiese reconocerse a favor de los afiliados.

Otro es el caso de la legitimación para obrar extraordinaria que regula el artículo 9 y que debemos diferenciar claramente para evitar confusiones que pueden implicar graves repercusiones procesales, a la que nos referiremos a continuación.

## **2.2. La legitimación para obrar extraordinaria del artículo 9 y las sentencias declarativas del artículo 18**

No obstante, la NLPT concede otras dos legitimaciones extraordinarias adicionales en los artículos 9.1. y 9.2., en los siguientes términos:

### Artículo 9º.- Legitimación especial:

- 9.1. Las pretensiones derivadas de la afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o el quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil puede ser formuladas por los afectados directos, **una organización sindical**, una asociación o institución sin fines de lucro dedicada a la protección de derechos fundamentales con solvencia para afrontar la defensa a criterio del juez, la Defensoría del Pueblo o el Ministerio Público.
- 9.2. Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo, y en general, cuando **se afecte a un derecho que corresponda a un grupo o categoría** de prestadores de servicios, pue-

den ser demandantes el **sindicato**, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios ámbito.

Como se puede apreciar, este artículo otorga legitimación al sindicato, entre otros, en dos supuestos adicionales distintos e independientes:

- a) En casos de afectación al derecho a la no discriminación en el acceso al empleo o del quebrantamiento de las prohibiciones de trabajo forzoso e infantil; y,
- b) Cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, “[...] cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios [...]”.

Nótese que en este caso no se exige la identificación individual de cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones, pues se entiende que la afectación es colectiva en la medida que corresponde a toda una categoría o grupo de trabajadores indeterminado pero determinable, casos en que la NLPT establece que su solución corresponde a través de sentencias declarativas y no sentencias de condena, para las que el artículo 8.3 requiere la precisión o señalamiento de los afectados y de la cuantía de la afectación en forma individualizada. Las sentencias declarativas son aquellas a las que se refiere el artículo 18 para el caso “de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios con contenido patrimonial”, aunque no determinado expresamente, pero que sería determinable en las denominadas demandas de liquidación de derechos que se interpondrían luego de la expedición de la sentencia declarativa.

En consecuencia, teniendo en cuenta lo anterior, los artículos 8.2., 9.1. y 9.2. de la NLPT introducen una modificación sustancial respecto de su precedente legislativo, los artículos 8 y 9 de la Ley 26636, que no incluyó a las organizaciones sindicales entre las personas jurídicas con legitimación procesal suficiente para ser parte material de un proceso y que sólo se les reconoció legitimación “para la defensa de los derechos colectivos que les son propios”.

### 2.3. La doble vertiente procedimental para acciones de naturaleza colectiva

Como se ha visto, si bien la normativa sobre legitimación de las organizaciones sindicales ha cambiado, el actual problema radica en no distinguir la doble vertiente procedimental que ofrece actualmente la NLPT:

- a) En primer lugar, la del artículo 8.2 y 8.3, que por estar previstas para pretensiones y sentencias de condena exigen el listado nominativo y el señalamiento de pretensiones de cada uno de los afiliados; y,
- b) En segundo lugar, la del artículo 9.1. y 9.2, que regula otra legitimación especial del sindicato, los representantes de los trabajadores, o incluso cualquier trabajador del ámbito, cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores. Este artículo debe concordarse con el artículo 18° que se refiere a las sentencias declarativas cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores, con contenido patrimonial.

Esta falta de distinción, por falta de claridad de la NLPT, constituye un gran obstáculo para la tutela judicial de los derechos colectivos de los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales, pues dificulta enormemente la interposición de demandas por la exigencia de listados nominativos y señalamiento de pretensiones individualizadas. En efecto, si no se hace esa diferenciación y se exige en todos los casos la necesidad de la identificación individual de “cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones”, esto es, el listado nominativo de los trabajadores, y además, el señalamiento de las pretensiones que ha sido entendido como la suma líquida que debe abonarse a cada uno de los afectados, incurrimos en el error de bloquear la vía de la legitimación extraordinaria cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría a favor del cual quisiéramos obtener una sentencia declarativa de las que regula el artículo 18.

De igual forma, la NLPT tampoco hace expresa la excepción que debería haber efectuado en el artículo 16°, inciso a), que señala como requisito de la demanda la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda, aunque la ley establece que ello es exigible sólo “cuando corresponda”:

Artículo 16°.- Requisitos de la demanda:

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del **monto total del petitorio**, así como el **monto de cada uno de los extremos** que integren la demanda; y
- b) [...]

(El resaltado es nuestro).

Una sentencia declarativa no tiene que referirse a montos totales del petitorio ni al monto de cada uno de los extremos que integren la demanda, justamente porque la controversia gira en torno a la afectación total del grupo o categoría en términos genéricos, que deseamos sea dilucidada a través de una sentencia declarativa. Este nuevo tipo de sentencias que ahora regula la NLPT es aquella que reconoce la existencia de un derecho pero en términos genéricos sin aplicarlo al caso concreto del trabajador comprendido en el grupo o categoría de trabajadores. Sobre este particular Glave Mavila señala:

Lo que sucede en este caso es que la sentencia emitida en este proceso iniciado por cualquier trabajador o prestador de servicio es una sentencia declarativa, es decir, una que revela la existencia de un derecho a diferencia de una sentencia de condena que, además de declarar un derecho, ordenan la realización de una determinada conducta. (Glave 2012 b: 346)

El artículo 18 de la NLPT señala expresamente a la sentencia declarativa, que según este mismo autor reconoce la afectación del derecho diferenciándola de la ejecución que debe ser individual, en los siguientes términos.

Ahora bien, el artículo 18° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo únicamente se refiere a aquella sentencia que reconoce la afectación del derecho. Es decir, en otras palabras, únicamente regula los efectos de la sentencia que declara fundada la demanda presentada por cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito en nombre de todos. En esa línea, este artículo posteriormente hace referencia a la necesidad del inicio de procesos individuales de liquidación del derecho reconocido que cada uno de los trabajadores o prestadores de servicios, individualmente considerados, deberán iniciar para liquidar el derecho que se ha reconocido en el plano colectivo. La norma además, indica que en este nuevo proceso individual que cada sujeto debe iniciar es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia y que el demandado, en todo caso, únicamente podrá basar su defensa en que el demandante no se encuentre en el ámbito fáctico recogido en la sentencia. (Glave 2012 a: 457).

Al margen de estar de acuerdo con Glave sobre los alcances de la sentencia declarativa en casos de afectación colectiva, llama la atención que no mencione al sindicato o representantes de los trabajadores que señala expresamente el artículo 9.1 y 9.2, quienes

serían los actores privilegiados para interponer demandas colectivas a favor de los trabajadores del grupo o categoría afectados en función de lo que dispone el artículo 9 del Convenio 87 de la OIT que señala que el sindicato tiene por “objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores [...]”

Por otra parte, el artículo 31° de la NLPT reitera esta exigencia respecto del contenido de la sentencia, parecería que en términos generales, pero en realidad sólo sería aplicable para las demandas con pretensiones de condena y a las sentencias de condena. Nos referimos a la exigencia de que si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero debe incluirse en la sentencia el monto líquido. En efecto, tal artículo señala:

Artículo 31°.- Contenido de la sentencia

[...]

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en **monto líquido**. [...]

Esta exigencia del señalamiento de suma líquida en la sentencia sin excepción alguna es contradictoria con lo dispuesto para la sentencia declarativa a que se refiere el artículo 18° de la NLPT, para los casos de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores con contenido patrimonial. Si la NLPT legisla sobre conflictos colectivos jurídicos en los que exista afectación colectiva de derechos y señala que en tales casos se emitirá una sentencia declarativa, sobre la cual se podrán basar procesos individuales de liquidación de derechos, debería haberse señalado expresamente una excepción a los artículos 16° a) y 31° (segundo párrafo), en el sentido que sólo se refiere a sentencias de condena, y que si se trata de la obtención de sentencias declarativas no es de aplicación tales artículos.

No obstante, estimamos que este defecto en la técnica jurídica de la NLPT, podría aclararse mediante la jurisprudencia que haga prevalecer el carácter omnicompreensivo de la justicia laboral comprendiendo toda clase de conflictos jurídicos, incluyendo expresamente los colectivos, en aplicación del artículo II del Título Preliminar.

### 3. La demanda de liquidación de derechos

#### 3.1. La influencia de la doctrina procesal civil en materia de acciones colectivas

El proceso que da lugar a una sentencia declarativa regulado en el artículo 18 de la NLPT, promulgada en el año 2010, ha tenido la influencia de la doctrina procesalista civil que se fue gestando desde la adopción del Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica, en adelante sólo el Código Modelo.

Este Código fue aprobado en Caracas el 28 de octubre de 2004 como parte del reconocimiento que dada vez más tenían las acciones colectivas en el derecho procesal civil como “[...] medios a través de los cuales un conjunto de individuos, a través de un representante, puede acudir ante los órganos jurisdiccionales en defensa de derecho o intereses de carácter colectivo, o bien, en defensa de derecho e intereses individuales, que no encontrarían una solución adecuada a través de acciones individuales.” (Rosales Sánchez 2013: 12)

Como señala el numeral 1 de la exposición de motivos del Código Modelo el proceso tradicional no se adecua a la defensa de los derechos e intereses transindividuales por ser comunes a una colectividad de personas:

Aquí se insertan los intereses de los consumidores, a la protección del ambiente, de los usuarios de los servicios públicos, de los inversores, de los beneficiarios de la Previsión Social y de todos aquellos que integran una comunidad compartiendo sus necesidades y sus anhelos.

[...] la teoría constitucional agregó una tercera generación de derechos fundamentales, representados por los *derechos de solidaridad*, resultantes de los referidos intereses sociales. (Código Modelo 2004: 2)

El numeral 6 de la exposición de motivos señala que el capítulo IV se refiere a “las acciones colectivas en defensa de intereses o derechos individuales homogéneos y, particularmente, sobre la acción colectiva reparadora de los daños individualmente sufridos (la *class action for damages* norteamericana), promovida por los legitimados sin necesidad de indicación de la identidad de las víctimas.” (Código Modelo 2004: 8)

Ha sido este enfoque el que influyó en la NLPT cuando se reguló la legitimación especial del artículo 9, así como la denominada demanda de liquidación de derechos del artículo 18. En efecto, el referido numeral 6 de la exposición de motivos señala:

[...] Se da conocimiento del enjuiciamiento de la acción a los posibles interesados, para que puedan intervenir en el proceso, si lo desean, como asistentes o coadyuvantes, siéndoles vedado, por eso, discutir sus pretensiones individuales en el proceso colectivo de conocimiento. Se tomó cuidado especial con las notificaciones. En caso de acogimiento del pedido, **la sentencia podrá ser genérica**, declarando la existencia del daño general y condenando al vencido a la obligación de indemnizar a todas las víctimas y sus sucesores (aún no identificados). **Incumbirá a éstos, individualmente o por los legitimados colectivos, probar en la liquidación de la sentencia su daño personal, el nexo causal con el daño global reconocido por la sentencia, y cuantificar el perjuicio individualmente sufrido.** Pero el Código también prevé la posibilidad de que el juez, en la sentencia condenatoria, fije las indemnizaciones individuales, cuando esto fuera posible. [...] (Código Modelo 2004: 8). (El resaltado es nuestro)

Este enfoque de la exposición de motivos se concreta en el Capítulo IV del Código denominado “De los procesos colectivos para la defensa de intereses o derechos individuales homogéneos”, específicamente en el artículo 20 que estableció lo siguiente:

**Art. 20.- Pretensión colectiva de responsabilidad civil.-** Los legitimados podrán proponer, en nombre propio y en el interés de las víctimas o de sus sucesores, entre otras (art. 4°), la pretensión civil colectiva de responsabilidad por los daños individualmente sufridos, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos siguientes.

**Parágrafo único.-** La determinación de los interesados podrá producirse en el momento de la liquidación o ejecución de lo juzgado, por lo que **no será necesario que la petición inicial esté acompañada de la relación de los miembros del grupo, clase o categoría.** Según el caso, el juez podrá exigir, al demandado o al tercero, la presentación de la relación y datos de las personas que integran el grupo, categoría o clase. (Código Modelo 2004: 19) (El resaltado es nuestro).

Como se puede apreciar, este concepto de proceso colectivo resulta similar al artículo 18 de la NLPT cuando éste hace referencia a:

[...] un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial, los miembros del **grupo o categoría** o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, **procesos individuales** de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la **sentencia declarativa** haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.”

Así, el artículo 20 del Código Modelo regula una pretensión civil colectiva, sin la existencia de pretensiones individuales en la primera fase del proceso. La determinación de los interesados puede producirse en la segunda fase del mismo: la de la liquidación o ejecución de lo juzgado. Esto implica que no es necesario que “la petición inicial esté acompañada de la relación de los miembros del grupo, clase o categoría.” (segundo párrafo del art. 20). Por esto el artículo 9.2 y el 18 de la NLPT se refieren a “la afectación

de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, con contenido patrimonial [...]”, sin que se repita la exigencia del artículo 8.3. relativa a que “[...] en la demanda o contestación debe identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. Como se indicó, los artículos 8.2. y 8.3, son aquellos incluyen pretensiones de condena para demandas colectivas o plurales y que conducen a la obtención de sentencias de condena en las que se pretende que se fije determinadas conductas o pago de sumas de dinero a determinadas personas debidamente identificadas.

Por esto es que no resulta procedente exigir en todos los casos en que organizaciones sindicales interpongan una demanda en defensa de derechos colectivos en la modalidad de derechos individuales homogéneos, que deba identificarse individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones. Ello no resulta necesario si en el petitorio de la demanda se especifica que lo que se pretende es la expedición de una sentencia declarativa regulada por el artículo 18 de la NLPT, la misma que ocasionará que los beneficiados con la demanda, en caso que la demandada no cumpla espontáneamente, deban presentar demandas individuales de liquidación de derechos.

### **3.2. Tipología de supuestos de legitimación según el tipo de pretensiones**

Lo dicho hasta aquí nos ha permitido analizar los diferentes supuestos en los que un sindicato se encuentra legitimado para demandar y para ser parte del proceso en los casos de legitimación ordinaria y extraordinaria. Sin embargo, por la deficiente técnica legislativa de la NLPT se presta a confusión los distintos supuestos en los que una organización sindical cuenta con legitimación procesal activa y cuáles son las exigencias de la demanda para ser admitida y de los requisitos de la sentencia, dependiendo si las pretensiones de la demanda son declarativas o de condena, esto es, si lo que se pretende es la obtención de una sentencia de declarativa o una sentencia condena.

Como se sabe, una sentencia declarativa reconoce el derecho de las partes, elimina la falta de certeza a través de una declaración que agota el interés de la parte:

Son sentencias declarativas aquellas en las cuales la sola declaración agota en interés de la parte, sea que acoja o rechace la pretensión.

[...]

En este sentido, sería una sentencia declarativa en un proceso colectivo aquella que deja sin efecto un acto administrativo por el cual se restringen derechos de consumidores del servicio público de energía.

Las sentencias constitutivas son aquellas que en virtud de una declaración suponen una modificación, formación o extinción de un estado jurídico, por lo cual hay quienes que consideran que se trata de una clase de sentencias declarativas. (Jatip 2014: 363 y 364)

Su objeto entonces es reconocer y declarar los derechos de las partes al momento de interponerse la demanda, eliminando la falta de certeza de una relación jurídica. Suponen también una modificación de un estado jurídico.

En tanto que las sentencias de condena:

[...] las Sentencias de Condena son aquellas que contienen la manda de cumplimiento de una prestación, la cual podrá consistir en dar, hacer, no hacer, entregar sumas de dinero o dar cosas ciertas, o bien establecer acciones de recomposición o en su defecto la reparación a los afectados mediante las indemnizaciones pertinentes. Estas son las únicas sentencias que requieren una ejecución posterior, aunque en algunos casos y por ciertas circunstancias no sea necesario. (Jatip 2014: 364)

Mientras que la sentencia declarativa revela la existencia de un derecho, la sentencia de condena, además de declarar un derecho ordenan la realización de una determinada conducta susceptible de ejecutarse coactivamente. Así, se ha señalado en relación al artículo 18 de la NLPT lo siguiente:

Lo que sucede en este caso es que la sentencia emitida en este proceso iniciado por cualquier trabajador o prestador de servicio es una **sentencia declarativa**, es decir una que revela la existencia de un derecho a diferencia de una **sentencia de condena** que, además de declarar un derecho, ordenan la realización de una determinada conducta. De este modo, la sentencia del artículo 18° del la Nueva Ley Procesal del Trabajo es una sentencia declarativa que reconoce la afectación de un derecho que corresponde a un grupo de trabajadores o prestadores de servicios. Para ser más exactos, es una sentencia que reconoce el origen común que ha generado la afectación de una serie de derechos individuales homogéneos de un grupo de trabajadores o prestadores de servicios. (Glave 212 b: 346) (El resaltado es nuestro)

Es muy importante esta distinción entre sentencias declarativas y sentencias de condena, pues en la medida que las primeras están destinadas a reconocer los derechos de las partes y eliminan la falta de certeza acerca del cumplimiento o incumplimiento por parte del empleador de una ley, convenio colectivo o costumbre en un centro de trabajo; las segundas, las de condena, además del reconocimiento del derecho de las partes, impo-

nen el cumplimiento de una prestación (de dar, hacer o no hacer), y crean el título necesario para su ejecución coactiva.

Por esto es que hay que incorporar en el análisis de los distintos supuestos de legitimación para obrar de los sindicatos y el tipo pretensiones de la demanda según la sentencia que se pretende obtener, ya que si lo que se pretende es una sentencia de condena, se requiere precisar –con la actual normativa- la identificación de los trabajadores afectados y sus pretensiones concretas de cada uno de ellos (artículo 8.2 y 8.3). En tanto que en una sentencia declarativa ello no es necesario en la medida que “se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría” (artículos 9.2 y 18).

Glave reconoce la vinculación entre estos dos artículos relativos a la legitimación especial, por una parte, y a la regulación de un proceso que tiene por objeto la tutela colectiva de derechos que corresponden a un grupo o categoría, en los siguientes términos:

El artículo 9.2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que cuando se afecte los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios podrán demandar el sindicato, los representantes de los trabajadores o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

La naturaleza de cada uno de estos derechos es distinta, pero en cualquier caso, la Ley le está otorgando legitimidad para obrar extraordinaria al sindicato y a cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito; y, lo más importante, es que existe el artículo 18° de la misma Nueva Ley Procesal del Trabajo que se refiere expresamente a la sentencia que declara la afectación de un derecho que corresponde a un grupo de trabajadores o prestadores de servicio con contenido patrimonial.

Por ello, tomando en consideración lo regulado en el artículo 18° podemos asegurar que el artículo 9.2 de la Nueva Ley Procesal también está planteando una regulación de un proceso que tiene por objeto la tutela de derechos individuales vistos desde un plano colectivo. (Glave 2012 b: 346)

Teniendo en cuenta lo anterior, el siguiente cuadro sintetiza los supuestos de legitimación para obrar de los sindicatos según el tipo de sentencia que se pretende obtener, así como, según los casos, si se debe proceder o no a la identificación individual de los afiliados y el señalamiento de sus respectivas pretensiones:<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Este cuadro es similar al desarrollado por Ugaz y Soltau (Ugaz y Soltau 2010: 235), pero se diferencia en la incorporación de la columna “tipo de sentencia” que se pretende obtener y, según ello, en los requisitos para la admisibilidad de la demanda, que ha sido incorporada en columna aparte (listado nominativo y pretensiones). Los ejemplos incorporados son también distintos.

Esta clasificación de los distintos supuestos de legitimación para obrar es de enorme importancia porque actualmente en todos los casos la jurisdicción laboral exige el cumplimiento del artículo 8.2, aún en los casos de pretensiones declarativas dirigidas a la obtención de sentencias igualmente declarativas, en las que carece de sentido hacerlo pues cuando se afecta el derecho que corresponda a un “grupo o categoría” no hay necesidad de identificación nominativa ni señalamiento de pretensiones para cada trabajador, en la medida que la afectación se produce respecto de todos los que componen el referido “grupo o categoría”. Recordemos que así lo establece el Código Modelo en su artículo 20, párrafo único cuando señala que: “La determinación de los interesados podrá producirse en el momento de la liquidación o ejecución de lo juzgado, por lo que no será necesario que la petición inicial esté acompañada de la relación de los miembros del grupo, clase o categoría. [...]” También señala que según el caso el juez puede exigir la presentación de esa relación.

Con esta exigencia, de muy difícil cumplimiento en el caso de empresas o entidades muy grandes, con cientos o miles de trabajadores, se impide el trámite de demandas colectivas que la NLPT ahora sí admite.

SUPUESTOS DE LEGITIMACIÓN PROCESAL ACTIVA DEL SINDICATO SEGÚN TIPO DE SENTENCIA Y PRETENSIONES

SUPUESTO	LEGITIMACIÓN	TIPO DE PRETENSIÓN	EJEMPLO	BASE LEGAL	LISTADO NOMINATIVO Y PRETENSIONES INDIVIDUALES
Tutela de derechos de titularidad del sindicato	Ordinaria	Pretensión de <u>condena</u>	Un sindicato demanda el cumplimiento de una asignación para alquiler de local sindical de S/. 1,000 mensuales	Art. 8.2. Comparece en causa propia	No aplica el listado nominativo por tratarse de causa propia
Tutela de derechos individuales	Extraordinaria	Pretensión de <u>condena</u>	Un sindicato demanda por la incorrecta aplicación del convenio colectivo que ocasiona un menor incremento salarial de algunos afiliados, aunque no de todos	Art. 8.2: comparece en representación de <u>varios</u> afiliados, pero no de todos (conflicto plural)	(Art. 8.3) Sí es necesario presentar el listado nominativo y las pretensiones individuales por solicitar sentencia de condena
Tutela de derechos colectivos individuales homogéneos	Extraordinaria	Pretensión de <u>condena</u>	Un sindicato demanda a favor de todos los trabajadores para que empresa cumpla con pagar gratificaciones incluyendo bonos convencionales y solicita el pago de determinadas sumas de dinero	Art. 8.2: comparece en representación de <u>todos</u> los afiliados	(Art. 8.3) Sí es necesario presentar el listado nominativo y las pretensiones individuales por solicitarse una sentencia de condena
Tutela de derechos colectivos individuales homogéneos	Extraordinaria	<b>Pretensión declarativa</b>	Un sindicato demanda para que empresa cumpla con pagar gratificaciones incluyendo bonos convencionales, de <u>todos</u> los trabajadores, sin solicitar el pago de sumas específicas de dinero como reintegros	Art. 9.2: cuando se afecta un derecho que corresponde a un grupo o categoría de trabajadores	(art. 18) Al solicitarse una sentencia declarativa no es necesario un listado nominativo ni pretensiones individuales. Basta precisar los datos o características del grupo o categoría
Tutela de derechos plurales	Extraordinaria	Pretensión de <u>condena</u>	Un sindicato demanda para que empresa cumpla con pagar el salario dominical no abonado en forma completa de algunos afiliados, aunque no de todos y solicita el pago de sumas específicas como reintegros	Art. 8.2: comparece en representación de <u>varios</u> afiliados	(Art. 8.3) Sí es necesario presentar el listado nominativo y las pretensiones individuales por solicitarse una sentencia de condena
Tutela de derechos colectivos individuales homogéneos	Extraordinaria	<b>Pretensión declarativa</b>	Un sindicato demanda para que empresa cumpla con pagar salario dominical no abonado en forma completa a todos los trabajadores, sin solicitar el pago de sumas específicas de dinero como reintegros	Art. 9.2: cuando se afecta un derecho que corresponde a un grupo o categoría de trabajadores	(art. 18) Al solicitarse una sentencia declarativa no es necesario un listado nominativo ni pretensiones individuales. Basta precisar los datos o características del grupo o categoría

### 3.3. Otros problemas, vacíos o deficiencias del proceso colectivo en la NLPT

#### 3.3.1. La exigencia de dos procesos judiciales

Un problema adicional del modelo de proceso colectivo de la NLPT es que el artículo 18 requiere, en primer lugar, de la obtención de una sentencia declarativa que declare la existencia de la afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores, con contenido patrimonial, que haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia y que haya pasado en autoridad de cosa juzgada. No obstante, ello no será suficiente para que los trabajadores puedan cobrar la suma que se les adeuda, pues como la sentencia es declarativa sólo determina con certeza del incumplimiento de la demandada y establece determinados efectos jurídicos a favor de los representados por el sindicato. Si la demandada no cumple espontáneamente será necesario que los trabajadores miembros del grupo o categoría inicien procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, en el que es improcedente negar el hecho declarado lesivo en la sentencia, y en el que el demandado sólo puede pretender demostrar que el demandante no se encuentra en el ámbito fáctico recogido en la sentencia.

En otros términos, el proceso colectivo de la NLPT requiere de un primer juicio para la obtención de una sentencia declarativa genérica, y de otros tantos juicios individuales de liquidación de derechos como trabajadores afectados, para obtener el pago de lo que se les adeuda.

Glave hace el siguiente comentario coincidiendo con la crítica del modelo de proceso colectivo de dos procesos judiciales:

Una crítica interesante que se le hace a la regulación sobre este punto planteada por el Código Modelo de procesos colectivos para Iberoamérica es la aparente **inutilidad de un engorroso trámite** con el que se termina intentando brindar una tutela jurisdiccional efectiva, pues al final **para satisfacer cada derecho individual deben transcurrir al menos dos procesos judiciales distintos**. La crítica sostiene que en vez de proponer este trámite, al final cada individuo podría encontrar una tutela más efectiva si es que de manera individual decide iniciar un proceso para tutelar su derecho. Sobre este punto, lamentablemente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo no podemos encontrar posibilidades de solución por es cierto que nada impide que un trabajador inicie un proceso que únicamente tenga por objeto la tutela de su derecho, es decir sin irrogarse la legitimidad otorgada por el artículo 9.2, pero también es cierto que no sabemos cuáles serían los efectos de las sentencias en cada caso y tampoco si habría litispendencia. No lo sabemos porque la Nueva Ley Procesal del Trabajo no regula lo

que sucede si alguien desea defender su derecho de manera independiente. (Glave 2012 b: 348) (El resaltado es nuestro).

A lo dicho debe agregarse que la demanda de liquidación de derechos individuales no está prevista para ser tramitada mediante proceso abreviado (artículo 2 de la NLPT), pues no está considerada entre los casos especiales que se tramitan a través de ese proceso, salvo que su monto no supere las 50 Unidades de Referencia Procesal (artículo 1.1 de la NLPT)<sup>2</sup>. Tampoco se tramitaría en proceso de ejecución pues la sentencia declarativa no está considerada dentro de los títulos ejecutivos señalados por el artículo 57 de la NLPT, en el entendido que la referencia a “resoluciones judiciales firmes” de su inciso a), se refieren a sentencias de condena.

En consecuencia, la vía procesal sería un segundo proceso ordinario laboral de naturaleza individual, en los que incluso se cuestionaría la posibilidad de acumulación –como veremos en el siguiente acápite- al interpretarse literalmente la prescripción del artículo 18 que señala: “los miembros del grupo o categoría o quienes individualmente hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, **procesos individuales** de liquidación del derecho reconocido [...]”

Esta exigencia de dos procesos, uno para la sentencia declarativa y otro para la liquidación del derecho, teniendo en cuenta que la duración de los procesos puede ser de varios años, podría llevar a que los litigantes se decanten por preferir los procesos individuales para la obtención de sentencias de condena, con el riesgo de sentencias contradictorias, ya que en éstos se obtiene una sentencia que es ejecutable sin necesidad de un nuevo proceso.

Esta preferencia por los procesos individuales, que proviene también de nuestra tradición jurídica a nivel judicial en materia de trabajo, contribuye a incrementar la carga judicial de los juzgados laborales que desde hace varios años se encuentran saturados. Esa tradición que siempre ha tenido el proceso laboral judicial en Perú, en el que –como hemos visto- sólo tuvo a cargo la tramitación de procesos individuales, no es característica sólo de nuestro país, como bien nos señala Valdés Dal-Ré:

En una apreciación histórica, el pleno reconocimiento al sindicato del derecho de accionar en defensa de los intereses del grupo que representa o de los intereses indivi-

<sup>2</sup> Equivale a S/. 20,250 con la UIT (S/. 4,050) y URP del año 2017, lo que significa US \$ 6,230 (al tipo de cambio de 3.25 por Dólar)

duales de los trabajadores, con o sin reflejo colectivo, es el resultado de una lenta y progresiva evolución en la que han debido vencerse muy importantes resistencias y oposiciones. De entre ellas, creo que dos han desempeñado un papel singularmente activo; de un lado, la **ideología individualista** subyacente no solo en la constitución de la relación procesal sino, más en general, en la configuración del proceso; de otro, la propia estrategia sindical frente a los órganos de la administración de justicia.

La **configuración individualista del proceso** resultante del periodo de la codificación se alzará como primer y durante largo tiempo infranqueable obstáculo a la presencia de las organizaciones sindicales en estrados. Aún cuando desde la promulgación de las primeras leyes obreras los poderes públicos toman conciencia de que la efectividad del ordenamiento jurídico emergente o en ciernes queda condicionada al correlativo establecimiento de medidas de garantía y de que, tratándose de la garantía jurisdiccional, resulta necesario arbitrar un sistema capaz de adecuar los aspectos orgánicos y los procedimentales a las específicas singularidades -al entono- que ocurren en los litigios nacidos de las relaciones entre capital y trabajo, la conversión del proceso civil en proceso laboral deja prácticamente inalterados los fundamentos dogmáticos y los presupuestos ideológicos de la estructura de la relación procesal y del proceso mismo. En éste no tienen cabida representaciones o legitimaciones, directas o indirectas, de sujetos colectivos pues, a la postre, ni se reconoce la existencia de intereses colectivos a defender ni en la defensa de los intereses individuales puede inmiscuirse quien no es titular del derecho material que reclama. (Valdés Dal Ré 2012: 289)

Esta tradición de configuración individualista del proceso en nuestro país tiene que ver con la ya señalada distribución de competencias entre el Poder Ejecutivo y el Poder Judicial, la que la solución de los conflictos colectivos estuvo siempre radicada en el Ministerio de Trabajo y el Poder Judicial siempre estuvo ajeno a ellos.

### **3.3.2. La imposibilidad de acumular demandas individuales de liquidación de derechos**

Tal como lo señalan Baldeón y Mayor, la imposibilidad de acumular demandas individuales de liquidación de derechos viene ocurriendo en la práctica y lo expresan en los siguientes términos:

[...] resulta penoso e incomprensible que en la realidad nacional algunas innovaciones legislativas o instituciones clásicas el Derecho procesal civil sigan siendo aplicadas en forma mecánica o literal en los procesos de trabajo, a costas de la impotencia de los litigantes, al contemplar con perplejidad como una mera interpretación literal de una norma referente a la Nueva Ley Procesal del Trabajo podría impedir o dilatar la legítima satisfacción de obtener un determinado ingreso económico para poder sustentar el bienestar de una familia.

En efecto, como el lector podrá apreciar del presente trabajo, una innecesaria y reiterada interpretación mecánica el artículo 18 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT- referente a la liquidación de derechos individuales ha originado que muchos

actores **no puedan ejercer su derecho de acción en forma acumulativa** o, detallado en otros términos, que un conjunto de trabajadores que posean una misma categoría o el mismo derecho vulnerado incurran en la imposibilidad de interponer una demanda en forma conjunta en cuanto la literalidad de la norma acotada, indicaría supuestamente –para los impartidores de justicia- de que los miembros o quienes “individualmente” fueran afectados, solamente se podrían iniciar procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, en pos de “garantizar” el principio de economía procesal. (Baldeón y Mayor 2014: 270). (El resaltado es nuestro).

Continúan señalando que en un caso concreto ventilado en el Expediente N° 9883-2013, sobre liquidación de derechos individuales originado del pago de utilidades, se declaró improcedente una demanda acumulativa en forma subjetiva por haberse ejercido una acumulación de pretensiones “en forma contradictoria a lo dispuesto por el artículo 18 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo al no observar minuciosamente las exigencias contenidas en la misma norma, al no demandar en forma exclusiva e individual.” (Baldeón y Mayor 2014: 271).

Estos autores concluyen señalando que:

La finalidad de la mal llamada acumulación subjetiva de pretensiones, litisconsorcio facultativo, es evitar la contradicción de sentencias en cualquiera de sus modalidades en cuanto una futura colisión de criterios podría incurrir en la imposibilidad de que dichas sentencias puedan ser ejecutadas o acatadas al mismo tiempo, por lo que su finalidad no se contrapone a la liquidación de beneficios individuales reconocida por la ley. (Baldeón y Mayor 2014: 278)

En consecuencia, luego de culminar el proceso ordinario y de haberse obtenido sentencia declarativa estimatoria, no se podría acumular procesos individuales de liquidación de derechos en la medida que el artículo 18 de la NLPT se refiere específicamente a “**procesos individuales** de liquidación de derecho reconocido”, con lo que se hace primar una interpretación exclusivamente literal y no sistemática.

### **3.3.3. Ausencia de derecho preferente del sindicato, la litispendencia y la prejudicialidad**

El artículo 9.2 no establece ninguna prelación o derecho preferente entre los sujetos a los que concede legitimación extraordinaria en diversos supuestos contenidos en la norma (afectación de la libertad sindical, negociación colectiva, huelga, seguridad y salud en el trabajo y cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores). En todos esos casos pueden ser demandantes: a) el sindicato; b) los

representantes de los trabajadores; y, c) cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito.

En materia laboral el sindicato es el órgano representativo de los trabajadores, incluso de los no sindicalizados cuando se trata de un sindicato mayoritario, que tiene una vida institucional regida por estatutos institucionales destinados a garantizar la democracia sindical y la participación de todos los afiliados, los que ejercen control de las actividades de los miembros de la junta directiva para que la institución se conduzca en defensa de los intereses de los afiliados. Por esto llama la atención que cualquier trabajador del ámbito tenga el mismo derecho que una institución que se gobierna por reglas y controles democráticos, que tiene protección constitucional y que está protegido y regulado por el derecho internacional del trabajo (Convenios de la OIT, de la ONU y del Sistema Interamericano), y sujeto a la supervisión de los órganos de control de la OIT.

Parecería que se ha hecho una simple trasposición de las normas del proceso civil previstas para afectaciones colectivas establecidas en el Código Modelo para Procesos Colectivos para Iberoamérica, sin tener en consideración el rol del sindicato en materia de relaciones de trabajo. Por lo menos tendría que haberse dispuesto el derecho preferencial del sindicato frente al trabajador individual, en la medida que el sindicato está conformado por una pluralidad de trabajadores del mismo ámbito de la afectación colectiva. El propio Código Modelo en el acápite 6 de su exposición de motivos se refiere al sindicato como una institución especial “dada la posición constitucional que en muchos países ocupa el sindicato y su representatividad adecuada, más sólida que la de las asociaciones.” (Código Modelo 2004: 10). En efecto, así lo expresa Gutiérrez de Cabiedes cuando comenta el artículo 3, acápite VI. del Código Modelo que concede legitimación activa a las “entidades sindicales, para la defensa de los intereses y derechos de la categoría:

b) Fundamento. Cuando un acto incide en las necesidades específicas (referidas al consumo -salubridad, información veraz, libre concurrencia, etc. -al ambiente- disfrute de condiciones ambientales adecuadas-, a la **profesión**, a una determinada cultura o creencia, etc.) de una categoría de sujetos, que es su **función proteger, afecta a un bien jurídico en el que la organización está interesada, por tratarse de su finalidad estatutaria, manifestación inequívoca de un interés legítimo**. Esa *finalidad institucional* de la organización (para la cual se ha formado y que constituye su razón de ser) sirve, en virtud del principio de especialidad inherente a las personas jurídicas, de fundamento a su interés legítimo, es el punto de conexión subjetivo-objetiva, por la cual se le concede legitimación. (Gutiérrez de Cabiedes: 37) (el resaltado es nuestro)

Además ¿Puede imaginarse a un trabajador individualmente considerado enfrentarse al empleador en solitario para la defensa de los derechos de todos los trabajadores de una empresa? ¿Puede un trabajador en forma individual diseñar una estrategia procesal colectiva, afrontar el trabajo de recopilación de las pruebas y los gastos que implica una defensa de todos los trabajadores que constituyen un grupo o categoría? De otra parte, puede resultar también peligrosa la actuación de un trabajador individual que presente una demanda de errónea estrategia o con pruebas deficientes, que resulte perjudicando a todos los trabajadores de un ámbito determinado.

Otro problema que puede presentarse en relación con esta amplitud respecto de los accionantes es que la NLPT no regula la situación en que existan dos o más demandas sobre lo mismo. En efecto, a esto se refiere Glave cuando refiriéndose a esta ley afirma:

Sin embargo, también deja vacíos como, por ejemplo, el no establecer si existe **litis-pendencia** entre dos o más procesos iniciados por trabajadores o prestadores de servicios del ámbito que, amparándose en la legitimidad del artículo 9.2, presentan una demanda en nombre de todos los miembros del grupo o categoría. Podríamos, de este modo, tener muchos procesos tramitándose de manera paralela y en los que se estaría discutiendo lo mismo. Tampoco sabemos lo que pasaría con el proceso iniciado por un trabajador con el objeto de tutelar únicamente su derecho individual, es decir sin ampararse en la legitimidad del artículo 9.2, si es que de manera paralela se están tramitando otros procesos que tienen por objeto la tutela del grupo ¿Habría una relación de prejudicialidad? El Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica, por ejemplo, propone que hay **prejudicialidad entre el proceso en el que se discute el derecho colectivo** (que debe resolverse antes) con el proceso en el que se discute únicamente el derecho individual (que debería esperar a lo que sea resuelto en el plano colectivo). El colectivo debe necesariamente ser resuelto antes que el proceso en el que se discute únicamente el derecho individual. (Glave 2012 b: 346) (Lo resaltado es nuestro).

Como se puede apreciar, el Código Modelo otorga una preeminencia a lo colectivo que la NLPT no reconoce a la representación colectiva de trabajadores a través de la organización sindical, lo que a nuestro juicio debería corregirse.

#### 3.3.4. La cosa juzgada

Otro problema que tampoco ha sido regulado en la NLPT es el de los efectos de la cosa juzgada en los procesos colectivos. Por una parte el artículo 18 establece que existe cosa juzgada en el ámbito colectivo respecto de la sentencia declarativa dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia, sobre la afectación de un dere-

cho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores. Un primer problema que se presenta es qué ocurre con las sentencias de primera o segunda instancia estimativas y que hayan sido consentidas. ¿No podrán fundarse en ellas demandas individuales de liquidación de derechos? ¿Quedaría trunca la reclamación colectiva? Este problema lo destaca Glave en los siguientes términos:

Cabe resaltar que el artículo 18° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene una exigencia particular, y es que resulta ser necesario que esta sentencia que declara la afectación del derecho colectivo sea dictada por la Corte Suprema de Justicia de la República o por el Tribunal Constitucional. Por lo que también deja un vacío el no saber cuáles serían los efectos de una sentencia que reconoce la afectación del grupo, que pasa a tener la autoridad de cosa juzgada, pero que no fue dictada por la Corte Suprema de Justicia. (Glave 2012 b: 347)

Esta omisión o vacío podría servir para que un demandado que litiga con deslealtad pretenda evitar que un proceso colectivo de una importancia patrimonial significativa sea ventilado en la Corte Suprema de Justicia y de esta forma se vea frustrado el objeto de un proceso de esa naturaleza, que es el resarcimiento patrimonial de reintegrarse lo indebidamente no pagado o descontado de las remuneraciones del trabajador.

Por otra parte, tampoco la NLPT ha regulado los efectos de la cosa juzgada de una sentencia emitida por afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría, en relación con los derechos individuales de cada uno de los trabajadores que componen ese colectivo. Este problema ha sido expresado en los siguientes términos:

¿Y qué sucede cuando la demanda en defensa de un derecho individual homogéneo es declarada infundada? Pues atendiendo a lo dispuesto por el artículo 18° de la NLPT, podemos afirmar que en este supuesto la cosa juzgada también se relativiza, toda vez que dicho artículo únicamente hace alusión a los casos en que se declare la existencia de una afectación del derecho que corresponde al grupo o categoría de prestadores de servicios. Dicho de otro modo, que se declare infundada la demanda, no constituiría un caso de cosa juzgada incluso si la decisión proviene del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema. En este punto, creemos importante remitirnos a lo dispuesto por el Código Modelo, que en el segundo párrafo de su artículo 33° dispone que “*tratándose de intereses o derechos individuales homogéneos, en caso de rechazo de la pretensión, los interesados podrán deducir la acción de indemnización a título individual*”, opción que consideramos compatible con la regulación de la NLPT. Asimismo, el Código Modelo plantea que la sentencia recaída en un proceso de esta naturaleza tampoco deberá tener efectos de cosa juzgada erga omnes, en aquellos casos en que la pretensión fuera rechazada por insuficiencia de pruebas o, cuando tratándose de relaciones jurídicas continuadas, sobreviene una modificación en el estado de hecho o de derecho. (Ugaz y Soltau 2010: 236-237)

En efecto, el Código Modelo desarrolla la institución de la cosa juzgada para procesos colectivos de una forma integral y abarcando una serie de supuestos que NLPT no regula y sobre los cuales sólo deja dudas y vacíos:

**Art. 33.- Cosa juzgada.**- En los procesos colectivos de que trata este Código, la sentencia hará cosa juzgada *erga omnes*, excepto cuando la pretensión sea rechazada por insuficiencia de pruebas, caso en el cual cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, si se valiere de nueva prueba.

Par. 1°. Asimismo, en la hipótesis de rechazo basado en las pruebas producidas, cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, en el plazo de 2 (dos) años contados desde el conocimiento de nueva prueba superviviente, que no hubiera podido ser producida en el proceso, siempre que ella sea idónea, por si sola, para modificar el resultado del proceso.

Par. 2°. Tratándose de intereses o derechos individuales homogéneos, en caso de rechazo de la pretensión, los interesados podrán deducir la acción de indemnización a título individual.

[...]

Finalmente debe indicarse que el Código Modelo contiene un artículo adicional aplicable al ámbito laboral, relativo a las relaciones jurídicas continuadas, como lo es una relación de trabajo, que permite la revisión de lo decidido por la sentencia si hubiere una modificación en el estado de hecho o de derecho:

**Art. 34. Relaciones jurídicas continuadas.**- En las relaciones jurídicas continuadas, si sobreviniere modificación en el estado de hecho o de derecho, la parte podrá pedir la revisión de lo que fue decidido por sentencia.

Esta prescripción implica también una relativización de la cosa juzgada al tenerse en cuenta que en relaciones jurídicas continuadas pueden sobrevenir cambios imprevistos. Esta es la aplicación de “la cláusula rebuc sic stantibus, es decir si es que en una relación continuada sobreviene la modificación de hecho o de derecho que motivó la decisión, con lo que se permitirá revisar esa decisión.” (Glave 2012 b: 347)

#### 4. Análisis de casos seleccionados procesados con la Ley 29497

Frente a las dificultades que aún subsisten para la tramitación de las demandas por afectación de derechos colectivos que interpongan las organizaciones sindicales, luego de efectuar una investigación de campo, se ha podido comprobar que existe una tendencia generalizada para la presentación de demandas individuales idénticas que podrían pre-

sentarse en forma colectiva y concentrada en un solo proceso. En estos casos individuales lo único que cambia son los datos del trabajador y el monto del reintegro solicitado, pero la argumentación es la misma. Debe señalarse que estos casos son sólo una muestra de lo que ocurre actualmente, pero debe estimarse que el número total de casos de conflictos colectivos jurídicos que se tramitan como conflictos individuales es bastante numeroso si se advierte que se tratan de entidades demandadas con un número muy importante de trabajadores.

Parecería que la judicatura rechaza los casos colectivos y prefiere tramitarlos como casos individuales pues procesarlos en forma colectiva se convierte en un problema por las exigencias de identificación de los afectados y por la determinación de sumas líquidas en la sentencia para cada uno de ellos; sobre todo si no se hace la distinción entre pretensiones declarativas y de condena, con lo que en todos los casos se exige esos requisitos que sólo son admisibles para demandas en las que se incluyan pretensiones de condena o demandas plurales.

#### **4.1. Procesos en contra del Poder Judicial**

En estos casos se discute la aplicación retroactiva de la bonificación por función jurisdiccional establecida por la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 305-2011-P/PJ, de 31 de agosto de 2011.

En síntesis este caso consiste en que el 29 de febrero de 2008 se emitió la Resolución Administrativa de la Presidencia del Poder Judicial N° 056-2008-P/PJ que aprobó un nuevo Reglamento para el otorgamiento de la Bonificación por Función Jurisdiccional y su anexo "Escala de distribución".

El Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial – SUTRAPOJ Lima interpuso acción de amparo contra dicho Reglamento. En ese proceso, la Primera Sala Laboral de Lima expresó en uno de sus considerandos que el nuevo Reglamento tendría carácter retroactivo al 29 de febrero de 2008, y la Corte Suprema confirmó la sentencia. No obstante, a solicitud del Sindicato se emitió un auto de aclaración de fecha 29 de marzo de 2011 que causó controversia y distintas interpretaciones.

En este auto de aclaración se da a entender que no es necesario la expedición de un nuevo reglamento, pero declara infundada la aclaración, y en ningún extremo revocó la

sentencia de primera instancia. Ello ocasionó que algunos jueces consideren el efecto retroactivo y otros no. Así también que todos los trabajadores del Poder Judicial que laboraron entre marzo del 2008 a noviembre de 2011 soliciten el reintegro de la bonificación sustentándose en que la R.A. N° 305-2011-P/PJ otorga un mayor monto y tiene carácter retroactivo. Según la Agencia de Noticias Judiciales del Poder Judicial al mes de marzo del año 2015, tenía 25,856 trabajadores. (<https://anj.pe/2015/03/46>)

## **4.2. Procesos en contra del Banco de la Nación**

En estos procesos se litiga sobre la forma de cálculo de la Bonificación por Tiempo de Servicios de carácter convencional, así como sobre el carácter computable de la Bonificación Gerencial y la Bonificación Sindical.

### **4.2.1. Bonificación por Tiempo de Servicios**

En lo que respecta a la Bonificación por Tiempo de Servicios el caso consiste en que el Banco de la Nación mediante convenio colectivo del año 1987 acordó extender este beneficio a sus trabajadores conforme a los términos de lo pactado entre la Federación de Empleados Bancarios y la Banca Asociada y Estatal. Estos habían celebrado un convenio colectivo de 1972 en el que establecieron su otorgamiento por porcentajes de 3% a 9% de la remuneración básica para los trabajadores que tengan mas de 15 años y perciban un salario máximo de S/. 10,000 soles oro.

Posteriormente, mediante los convenios de los años 1993, 1995, 1997 y 1998, el Banco de la Nación pacta que la citada bonificación estaría sujeta al tope de S/.179.83. La discusión del Banco con todos sus trabajadores es si el tope debe aplicarse al salario básico (base de cálculo) o al resultado del procedimiento (monto de la bonificación). Este es un tema que comprende a todos los trabajadores del Banco de la Nación y demandan en forma individual, de uno en uno. El número de trabajadores del Banco de la Nación a nivel nacional se estima en 3,600. ([https://es.wikipedia.org/wiki/Banco\\_de\\_la\\_Nación](https://es.wikipedia.org/wiki/Banco_de_la_Nación))

### **4.2.2. Bonificación Gerencial y Bonificación Sindical**

Se trata de beneficios que bajo diversas denominaciones han sido otorgados de manera constante por el Banco de la Nación entre los años 1993 y el 2005. El Banco de la Na-

ción no consideró estos conceptos para el cálculo de las gratificaciones ni de la compensación por tiempo de servicios. Ello da lugar a otro conflicto con todos sus trabajadores. Se trata, al menos potencialmente, de otros 3,600 procesos.

#### **4.3. Procesos en contra del Programa Integral para el Bienestar Familiar - INABIF**

El Programa Integral para el Bienestar Familiar – INABIF es un programa del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP, que tiene a su cargo la promoción, atención y apoyo a niños, adolescentes, jóvenes, mujeres, adultos mayores y en general a toda persona en situación de riesgo y abandono con problemas psicosociales o corporales. El propósito del INABIF es buscar el bienestar y desarrollo personal de estas personas.

El problema que se plantea con el personal que trabaja en el INABIF es un reintegro de remuneraciones conforme a una evaluación del personal realizada en el año 2005. Es el caso que en tal año se expidió un Decreto Supremo que creó una nueva escala remunerativa para los trabajadores del INABIF, estableciendo montos máximos y disponiendo que serían otorgados en función a una evaluación que debía practicarse.

Hay un Informe del Área de Recursos Humanos del INABIF que establece que por cada categoría habría 5 rangos de evaluación (sobresaliente, superior al promedio, promedio, inferior al promedio y deficiente), y según el resultado de la misma le correspondería al trabajador un determinado monto de salario. Por ejemplo al Profesional A que obtuvo como resultado de la evaluación el rango de “sobresaliente” le correspondería S/. 2,000.00. Al Profesional A que obtuvo el rango de superior al promedio le correspondería S/. 1,950.00. Al profesional A ubicado en el rango de “promedio” le correspondería S/. 1,900.00 y así sucesivamente, lo mismo para cada una de las categorías.

El problema es que la Resolución Jefatural que aprobó el monto de salarios de cada uno de los trabajadores, no respetó estos parámetros y otorgó montos inferiores a los previstos en el Informe. También, a consecuencia de ello, todos los trabajadores del INABIF demandan este reintegro por el período que va de enero de 2006 a diciembre de 2010.

Si estuviese adecuadamente regulado el proceso de conflicto colectivo estos casos se hubieran resuelto en sólo cuatro procesos y no en miles como está ocurriendo en estos momentos, que en gran parte ocasiona la actual saturación de los procesos en prime y

segunda instancia y en la Corte Suprema de Justicia cuando superan la cuantía que está fijada en 100 Unidades de Referencia Procesal (aproximadamente S/. 38,000).

#### **4.4. Volcan Compañía Minera SAA sobre Bono de Producción**

Adviértase que la demanda no la presenta el sindicato a pesar de existir en esta empresa, sino que se opta por la acumulación de acciones por 456 trabajadores solicitando el pago de Bonos de Producción de origen convencional al haber superado el tope de producción de 6 mil toneladas métricas diarias de mineral. La demandada sostiene que existe un convenio colectivo por el que se ha dejado sin efecto ese beneficio.

El Juzgado dispone en la primera resolución desacumular el proceso y ordena que cada demandante presente su demanda individualmente, basado en que entre los demandantes hay diversos factores a considerar como la categoría y antigüedad, que conllevará a evaluar a cada trabajador de manera independiente a efecto de determinar el quantum de su pretensión. Al resolver la apelación la cuarta Sala Laboral revoca la resolución y ordena admitir la demanda señalando como fundamentos que la acumulación tiende a evitar fallos contradictorios y por economía procesal y que por el contrario la desacumulación en demandas individuales trasgrediría el sistema y los principios del proceso laboral.

La Corte Superior evita así que este conflicto de naturaleza colectiva aunque planteado en forma plural se convierta en 456 casos individuales.

**EXPEDIENTE:** 25357-2014-0-1801-JR-LA-10

**MATERIA:** DERECHOS LABORALES

**ESPECIALISTA:** PÉREZ LOPEZ, JESENIA ROSARIO

**DEMANDADO:** VOLCAN COMPAÑIA MINERA SAA ,

EMPRESA ADMINISTRADORA CERRO SAC ,

**DEMANDANTE:** TABOADA ARRIAGA, ALEJO APODERADO COMÚN Y OTROS.

**Resolución Número UNO**

**Lima, veinte de octubre del dos mil catorce.**

[...]

4. Del escrito de demanda que antecede, se advierte que los 456 actores que interponen la presente acción contra Volcán Compañía Minera S.A.A. y Empresa Administradora Cerro S.A.C., solicitando como pretensión se le pague los devengados de los bonos de producción, así como su incidencia en las vacaciones, compensación por tiempo de servicios y gratificaciones, sin embargo de los fundamentos de hecho y de los medios probatorios ofrecidos, se verifica que entre los factores a considerar para efecto del cálculo de este beneficio se encuentran la categoría que ostenta, antigüedad, entre otros (conforme se verifica de la pericia de parte que adjunta) exigencia que necesariamente conlleva a evaluar a cada trabajador de manera independiente a efecto de determinar el quantum de su pretensión.
5. En ese sentido, considerando que para la procedencia de la acumulación subjetiva es necesario que se configuren una serie de requisitos, que se han precisado en el considerando tercero, bajo dicho contexto, si bien el pago que se reclama proviene de un mismo derecho, esto es, el reconocimiento y otorgamiento del bono de producción, debe tenerse en cuenta que de resultar procedente su pedido se requerirá el análisis individualizado de cada caso en concreto para efecto de determinar la cuantía a otorgar.

**PARTE RESOLUTIVA:**

En atención a lo expuesto, se dispone:

1. DESACUMULAR el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por César Rubén Aire Mendoza y los demás accionantes.
2. CUMPLA CADA DEMANDANTE con presentar tres juegos de copias de la demanda y anexos, en el término de DIEZ DÍAS, bajo apercibimiento de considerarse por no presentada demanda alguna respecto al actor que incurra en dicha omisión.
3. REMITASE al CENTRO DE DISTRIBUCIÓN GENERAL, tanto la presenta demandada como las copias a presentar por cada uno de los accionantes, a efecto

de que, asignándole una nueva numeración a las copias en mención como demandas independientes, se proceda a su distribución de manera aleatoria entre los Juzgados Laborales con competencia en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

4. NOTIFIQUESE a los demandantes, con la presente resolución, al domicilio procesal consignado en autos, siendo dirigida al apoderado común Alejo Taboada Arriaga.

## SEGUNDA INSTANCIA:

### CUARTA SALA LABORAL

EXPEDIENTE: 25357-2014-0-1801-JR-LA-10

Lima, 18 de junio de 2015.

[...]

#### I. PARTE EXPOSITIVA:

Visto en Audiencia Pública el 18 de junio del 2015, interviniendo como ponente la señora Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya con el voto singular del Dr. Omar Toledo Toribio; constituye materia de grado:

- La Resolución N° 01, de fecha 20 de octubre del 2014, obrante en autos de fojas 439 a 441, que ordena DESACUMULAR el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por César Rubén Aire Mendoza y los demás accionantes.
- Ordena a CADA DEMANDANTE presente tres juegos de copias de la demanda y anexos, en el término de DIEZ DÍAS, bajo apercibimiento de considerarse por no presentada demanda alguna respecto al actor que incurra en dicha omisión.

(...)

#### Agravios

La parte demandante formula apelación contra la resolución antes indicada, mediante escrito que obra de fojas 443 a 445, manifestando los siguientes agravios:

- a. La parte apelante señala que su demanda colectiva de 456 reclamantes cumple los requisitos de ley, al cual se ha designado apoderado y domicilio común, el derecho reclamado consiste en los devengados de Bonos de Producción y sus incidencias en el pago de las gratificaciones legales, vacaciones y compensación por tiempo de servicios desde el 03 de setiembre de 1999 al 03 de setiembre del 2012, por lo que la resolución así dictada contraviene el principio de economía y celeridad procesal, privilegia el fondo sobre la forma y presupuesto procesal en sentido favorable a la continuación del proceso.

b. Desacumularse la demanda ocasionaría que se tramiten 456 procesos en las diferentes instancias judiciales, lo que retardaría la administración de justicia como afectaría la economía y celeridad procesal, ocasionando un tiempo y gastos innecesarios al Poder Judicial, máxime si la liquidación de utilidades se encuentra practicada según es de verse de la demanda.

(...)

### III. PARTE CONSIDERATIVA

(...)

13. De otro lado, tal como se indica en la sentencia recaída en el Expediente N° 245-2002, la Tercera Sala Civil de Lima, sostiene “la acumulación se justifica para evitar fallos contradictorios y por economía procesal, para lo cual es necesario que exista conexidad entre las pretensiones que se pretende acumular. Debe ampararse la acumulación si proviene de un mismo título y el objeto sea el mismo.”, razones que persuaden a este Colegiado que de desacumularse el expediente en demandas individuales se trasgredería el sistema y los principios que inspiran el proceso laboral antes glosados, se evita la posibilidad de obtener fallos contradictorios máxime si la demanda acumulada como fue planteada reúne los requisitos necesarios para tramitarla como tal; es por ello, que corresponde amparar los agravios contenidos en la apelación, pues la A quo quién debió aplicar el principio pro actione que impone a los juzgadores la exigencia de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable para obtener una resolución válida.

(...)

### III. PARTE RESOLUTIVA:

De acuerdo a los argumentos esgrimidos en la presente resolución, y de conformidad con lo previsto en el literal a) inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la Cuarta Sala Laboral de Lima, resuelve:

- REVOCAR la Resolución N° 01, de fecha 20 de octubre del 2014, obrante en autos de fojas 439 a 441, que ordena DESACUMULAR el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por César Rubén Aire Mendoza y los demás accionantes.

(...)

- REFORMANDO la resolución antes referida que la Juez de la causa cumpla con ADMITIR la demanda.

#### 4.5. Volcan Compañía Minera SAA sobre Utilidades

La estrategia procesal de los accionantes es la misma que en el caso anterior sólo que en esta oportunidad son 553 accionantes que plantean su demanda también en forma acu-

mulativa para obtener una sentencia de condena ejecutable. Esta causa es para que se les pague la participación de utilidades respecto de los años 2004 a 2012.

El juez también ordena la desacumulación de la demanda por cuanto el pago de utilidades varía en función del sueldo del trabajador, la productividad y los días laborados, lo que necesariamente conlleva a evaluar a cada trabajador de manera independiente.

La Corte Superior, con los mismos fundamentos que en el caso anterior revoca la apelada y ordena se admita a trámite la demanda.

**10° JUZGADO DE TRABAJO PEMANENTE**

**EXPEDIENTE:** 25433-2014-0-1801-JR-LA-10

**MATERIA:** PAGO DE UTILIDADES

**ESPECIALISTA:** PEREZ LOPEZ, JESENIA ROSARIO

**DEMANDADO:** EMPRESA ADMINISTRADORA CERRO SAC  
VOLCAN COMPAÑIA MINERA SAA

**DEMANDANTE:** ACOSTA CRESPO, CARLOS LIZARDO

**Resolución Número UNO**

**Lima, veinte de octubre del dos mil catorce.**

[...]

4. Del escrito de demanda que antecede, se advierte que los 553 demandantes interponen la presente acción contra Volcán Compañía Minera S.A.A. y Empresa Administradora Cerro S.A.C., solicitando como pretensión se le pague la participación de utilidades respecto de los años 2004 a 2012. Se verifica que entre los factores a considerar para efecto del cálculo de este beneficio se encuentran el sueldo del trabajador, que se mide por la productividad, y en base a días laborables, exigencia que necesariamente conlleva a evaluar a cada trabajador de manera independiente.

5. En ese sentido, considerando que para la procedencia de la acumulación subjetiva es necesario que se configuren una serie de requisitos, que se han precisado en el considerando tercero, bajo dicho contexto, si bien el pago que se reclama proviene de un mismo derecho, esto es, el pago de utilidades, debe tenerse en cuenta que de resultar procedente su pedido se requerirá el análisis individualizado de cada caso en concreto para efecto de determinar la cuantía a otorgar.

**PARTE RESOLUTIVA:**

En atención a lo expuesto, se dispone:

1. **DESACUMULAR** el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por Carlos Lizardo Acosta Crespo y los demás accionantes.
2. Precisar que la presente demanda corresponde a la demandante **CARLOS LIZARDO ACOSTA CRESPO**, respecto de la cual debe procederse a la calificación de demanda, cuyo resultado se encontrará contenido en la siguiente resolución.
3. **ORDENAR** que **cada uno** de los demandantes (excluyendo a Carlos Lizardo Acosta Crespo) cumplan, en el término de **DIEZ DÍAS**, con presentar al Juzgado, tres juegos de copias de la demanda y anexos, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada demanda respecto de quien no cumpla con la presente disposición.
4. **NOTIFIQUESE** a los demandantes, con la presente resolución, al domicilio procesal consignado en autos, siendo dirigida al apoderado común Carlos Lizardo Acosta Crespo.

## SEGUNDA INSTANCIA:

### CUARTA SALA LABORAL

**EXPEDIENTE:** 25433-2014-0-1801-JR-LA-10

**Lima, 17 de junio de 2015.**

[...]

#### I. PARTE EXPOSITIVA:

Visto en Audiencia Pública el 17 de junio del 2015, interviniendo como ponente la señora Juez Superior Cecilia Espinoza Montoya con el voto singular del Dr. Omar Toledo Toribio; constituye materia de grado:

- **Resolución N° 01**, de fecha 20 de octubre del 2014, obrante en autos de fojas 412 a 454, que **DESACUMULA** el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por Carlos Lizardo Acosta Crespo y los demás accionantes.
- Precisa que la presente demanda corresponde a la **demandante CARLOS LIZARDO ACOSTA CRESPO**, respecto de la cual debe procederse a la calificación de demanda, cuyo resultado se encontrará contenido en la siguiente resolución.

(...)

#### Agravios

La parte demandante formula apelación contra la resolución antes indicada, mediante escrito que obra de fojas 459 a 461, manifestando los siguientes agravios:

- a. La parte apelante señala que su demanda colectiva de 553 reclamantes cumple los requisitos de ley, al cual se ha designado apoderado y domicilio común, el derecho de participación de 8% de utilidades anuales proviene del Decreto Legislativo N° 892, y que la resolución así dictada contraviene el principio de economía y celeridad procesal, privilegia el fondo sobre la forma y presupuesto procesales en sentido favorable a la continuación del proceso.
- b. Desacumular la demanda ocasionaría que se tramiten 553 procesos en las diferentes instancias judiciales, lo que retardaría la administración de justicia como afectaría la economía y celeridad procesal, ocasionando un tiempo y gastos innecesarios al Poder Judicial, máxime si la liquidación de utilidades se encuentra practicada según es de verse de la demanda.

(...)

### III. PARTE CONSIDERATIVA

(...)

13. De otro lado, tal como se indica en la sentencia recaída en el Expediente N° 245-2002, la Tercera Sala Civil de Lima, sostiene “la acumulación se justifica para evitar fallos contradictorios y por economía procesal, para lo cual es necesario que exista conexidad entre las pretensiones que se pretende acumular. Debe ampararse la acumulación si proviene de un mismo título y el objeto sea el mismo.”, razones que persuaden a este Colegiado que de desacumularse el expediente en demandas individuales se trasgrediría el sistema y los principios que inspiran el proceso laboral antes glosados, se evita la posibilidad de obtener fallos contradictorios máxime si la demanda acumulada como fue planteada reúne los requisitos necesarios para tramitarla como tal; es por ello, que corresponde amparar los agravios contenidos en la apelación, pues la A quo quién debió aplicar el principio pro actione que impone a los juzgadores la exigencia de interpretar los requisitos y presupuestos procesales en el sentido más favorable para obtener una resolución válida.

(...)

### III. PARTE RESOLUTIVA:

De acuerdo a los argumentos esgrimidos en la presente resolución, y de conformidad con lo previsto en el literal a) inciso 4.2) del artículo 4° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, la Cuarta Sala Laboral de Lima, resuelve:

- REVOCAR la Resolución N° 01, de fecha 20 de octubre del 2014, obrante en autos de fojas 452 a 454, que ordena DESACUMULAR el presente proceso debiendo conocerse de manera individual las demandas presentadas por Carlos Lizardo Acosta Crespo y los demás accionantes..

(...)

- REFORMANDO la resolución antes referida que la Juez de la causa cumpla con ADMITIR la demanda.

**4. NOTIFIQUESE** a los demandantes, con la presente resolución, al domicilio procesal consignado en autos, siendo dirigida al apoderado común Carlos Lizardo Acosta Crespo.



## Capítulo 5

### Fundamentos de las modalidades procesales especiales del conflicto colectivo jurídico

En el capítulo anterior nos hemos ocupado de las deficiencias y vacíos de la NLPT para regular apropiadamente unas modalidades especiales del conflicto colectivo jurídico. En el presente capítulo desarrollaremos los fundamentos que puedan guiar la regulación completa e integral de esta materia. No basta que nuestra legislación procesal admita que los sindicatos pueden recurrir a la jurisdicción laboral para presentar demandas por afectación de derechos colectivos, si a la vez no se establecen modalidades especiales que viabilicen dar curso efectivo a las mismas.

#### 1. Objeto del proceso de conflicto colectivo y los tipos de pretensiones admisibles

##### 1.1. El objeto del proceso de conflicto colectivo

Una de las deficiencias más saltantes de nuestra normativa procesal actual es la falta de definición del concepto conflicto colectivo jurídico, la determinación de su objeto, así como el tipo de pretensiones admisibles que pueden dar lugar a la obtención de una sentencia declarativa o de condena, según el caso. La NLPT distingue ambos tipos de sentencias, pero deja un vacío respecto del tipo de pretensiones que pueden incluirse en la demanda, lo que produce confusión y exigencia injustificada de identificación de los trabajadores afectados y del señalamiento de pretensiones individualizadas en todos los casos, independientemente del tipo de pretensiones y tipo de sentencia que se desee obtener.

Como hemos indicado, el artículo II del Título Preliminar de la NLPT establece que los “[...] conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o **colectivos** [...]”. El artículo 2.1., sobre la competencia de los juzgados especializados de trabajo, precisa que éstos conocen “En proceso ordinario laboral, todas las pretensiones relativas a la protección de derecho individuales, plurales o **colectivos** [...]”, En tanto que el artículo 8.2. establece que “Los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en causa propia, **en defensa de los derechos colectivos** y en defensa de sus dirigentes y afiliados.” Por otra

parte, el artículo 9.2. otorga legitimación especial al sindicato, a los representantes de los trabajadores, e incluso, a cualquier trabajador, “Cuando se afecten los derechos libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, **cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría** de prestadores de servicios [...]” En tanto que el artículo 18 se refiere también al concepto “**grupo o categoría** de prestadores de servicios, con contenido patrimonial”, cuando regula las sentencias declarativas en base a las cuales posteriormente se podrán iniciar procesos individuales de liquidación del derecho reconocido.

No obstante la NLPT, no define qué debe entenderse por conflictos colectivos jurídicos, ni por derechos colectivos, ni en qué circunstancias se ha producido afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores.

De otra parte, la NLPT no se refiere a ningún proceso o modalidad especial para tramitar causas por afectación de derechos colectivos. En efecto, el Título II de la NLPT, relativo a las distintas clases de “Procesos laborales”, sólo se mencionan: a) el proceso ordinario laboral; b) el proceso abreviado laboral; c) el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos; d) el proceso cautelar; e) el proceso de ejecución; y, f) los procesos no contenciosos. No se establece, en consecuencia, un proceso de conflictos colectivos jurídicos o modalidades especiales para ese tipo de conflictos, a pesar que en todos los artículos antes citados reconocen que en la jurisdicción laboral se deben procesar los conflictos colectivos jurídicos y cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores.

No obstante, no regula aspectos tan esenciales como la definición y objeto de estos conflictos, la legitimación activa de los sujetos procesales, ni las características especiales de la demanda y de la sentencia, aunque el referido artículo 18 sí establece la necesidad de realizar procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, después de haberse obtenido una sentencia declarativa dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.

Finalmente la NLPT se vuelve a referir a derechos colectivos, pero sólo para indicar que éstos, conjuntamente con los derechos individuales deben ser interpretados de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y con los tratados y acuerdos internacionales sobre la materia ratificados por el Perú, teniendo en cuenta los pro-

nunciamentos de los órganos de control de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Décima Disposición Complementaria).

Por su parte, la legislación en materia de relaciones colectivas de trabajo, la Ley 25593, de 26 de junio de 1992, no define tampoco qué es lo que debe entenderse por conflicto colectivo, aunque en su artículo 23, ubicado en el Título II “De la libertad sindical” señala en forma genérica que “La junta directiva tiene la representación legal del sindicato y estará constituida en la forma y con las atribuciones que determine el estatuto.” Por otro lado el artículo 9, adopta el criterio del sindicato más representativo, señalando que el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de los trabajadores comprendidos dentro de su ámbito asume la representación de la totalidad de los mismos, aunque no se encuentren afiliados; aunque tal prescripción se limita a la negociación colectiva, por lo que sólo nos puede servir de referencia para la materia procesal. Esta Ley, a pesar de regular de manera conjunta los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, no define ni hace ninguna distinción entre conflictos colectivos de intereses y conflictos colectivos jurídicos.

Con esos vacíos se promulgó la NLPT a pesar que la jurisprudencia ya había señalado algunos criterios sobre derechos colectivos, tal como hemos referido en capítulos anteriores. En primer término fue la Corte Suprema de Justicia, la que en 1997, al resolver la Casación N° 1315-97-Lima, expresó el reconocimiento de que el sindicato tiene la misión esencial de defensa cuando se produce un conflicto colectivo que afecta los derechos e intereses de la totalidad de los trabajadores. Esta ejecutoria reviste mucha importancia en el contexto restrictivo de la Ley 26636, dictada en 1996, que negó esa posibilidad a las organizaciones sindicales.

De otra parte, también antes de la promulgación de la NLPT, el Tribunal Constitucional en varias sentencias definió el alcance de los derechos colectivos desde la perspectiva procesal constitucional distinguiéndolos de los derechos difusos, como ya se indicó en el capítulo primero.

En consecuencia, según el Tribunal Constitucional los intereses colectivos atienden a colectividades o grupos limitados o circunscritos y sus miembros suelen ser fácilmente determinables, pertenecen a un grupo, categoría o clase de personas ligadas entre sí o con la parte contraria debido a un relación jurídica base.

Adicionalmente, también se refirió al concepto de derechos individuales homogéneos o derechos pluri individuales, como se señaló en el capítulo 1, mediante la utilización una cita de Eduardo Ferrer Mac-Gregor.

No obstante, la NLPT no recogió en su articulado ninguno de estos criterios, con lo que no queda claro en qué circunstancias se puede plantear una demanda de conflicto colectivo jurídico, ni menos qué requisitos especiales debe contener, pues una demanda colectiva tiene requisitos adicionales y distintos de las demandas individuales.

Una forma de regular el objeto de los procesos colectivos jurídicos es el que nos ofrece la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de España, en adelante LRJS (equivalente a nuestra NLPT), por el apropiado desarrollo de las modalidades especiales para la tramitación de los procesos colectivos jurídicos, fruto de una larga experiencia en la tramitación de tales conflictos.

Sobre los orígenes de este proceso en España se ha afirmado: “Para justificar, o cuando menos explicar, tal singularidad, resulta imprescindible acudir a los orígenes y evolución históricos de este proceso de conflictos. En efecto, los antecedentes de esta institución se remiten justamente a los finales de la década de los años cincuenta, apareciendo los procedimientos, administrativos y judiciales, de solución de conflictos colectivos como vía alternativa al desarrollo de la autonomía colectiva y, en particular, al ejercicio de cualquier medida de presión laboral: pretenden canalizar los conflictos sociales a través del intervención estatal que impone una solución a los intereses colectivos enfrentados.” (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 230).

Esta legislación define un concepto de conflicto colectivo jurídico que luego es completado por la jurisprudencia, pero a partir de una definición básica que es recogida en la LRJS, que verse sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, practica empresarial, entre otros. La legislación peruana, por el contrario, carece de esa definición y además sólo tenemos jurisprudencia anterior a la promulgación de la NLPT que no ha sido recogida en ésta.

Juanes refiere las características generales de la modalidad procesal del conflicto colectivo jurídico en los siguientes términos:

El proceso de conflicto colectivo encausa una pretensión de relevancia colectiva, sobre la que litigan sujetos también colectivos en representación de los trabajadores en empresas afectados. En general y descriptivamente, atendiendo a las características más habituales, esta modalidad procesal se propone resolver litigios de contenido jurídico que afectan a una pluralidad de trabajadores mediante sentencia declarativa<sup>3</sup> que interpreta el derecho aplicable. (Juanes 2006: 1121)

Respecto de la LRJS, Ricardo Bodas destaca el concepto de conflicto colectivo señalando que:

El art. 153 LRJS ha regulado de modo preciso y sistemático qué demandas deben tramitarse por el procedimiento de conflicto colectivo, de modo el conflicto deberá afectar en todo caso a **intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o algún colectivo genérico susceptible de determinación individual**, por lo que ha asumido los criterios o reglas fuerza de la jurisprudencia (STS 10-12-2009, RJ 2010/1430 y STS 7-10-2015, rec. 24/2014, confirma SAN 5-03-2014), que ha establecido los requisitos siguientes:

- 1) Uno **subjetivo**, integrado por la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores, “entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad.
- 2) Otro **objetivo**, consistente en la presencia de un interés general, que es el que actúa a través del conflicto y que se define como “un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros. (Bodas: 2015, p. 2)

La expresión “intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o algún colectivo genérico susceptible de determinación individual” expresa el carácter colectivo del conflicto, lo que implica que el “presupuesto procesal es que no exista una concreción nominativa del trabajador o trabajadores específicamente afectados en la resolución judicial, ni de sus situaciones singulares. [...] Lo decisivo es que la pretensión se plantee en términos abstractos dirigidos a solventar un litigio que afecte a un grupo determinado de trabajadores.” (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 236) Este razonamiento aclara la actual situación prevaleciente en nuestro país respecto de la exigencia, en todos los casos, de la identificación individual de los trabajadores afectados y del señalamiento de sus “respectivas pretensiones”, aún cuando la pretensión de la demanda sea de una declaración en abstracto referida a toda la categoría de trabajadores que debe resolverse mediante una sentencia declarativa.

<sup>3</sup> Como se verá más adelante la actual LRJS de 2011, además de la sentencia declarativa también admite las sentencias de condena.

En igual sentido estos autores enfatizan los elementos subjetivo, referido al grupo, y el objetivo, relativo al interés general, cuando indican que:

[...] el conflicto colectivo requiere de la conjunción de dos elementos: uno **subjetivo**, el grupo de trabajadores, considerado como homogeneidad, en su conjunto y en abstracto; y otro **objetivo**, el interés de aquél, que por lo general, no es confundible con el particular de cada trabajador ni con la suma de dichos intereses particulares, **sin perjuicio de que pueda tratarse de intereses individualizables siempre y cuando no aparezcan individualizados en el planteamiento de la pretensión colectiva.**

[...]

En los conflictos colectivos lo que está en juego es un **interés colectivo**, diferenciable de las situaciones particularizadas de cada uno de los trabajadores directamente afectados por la resolución de este proceso. Ha de tratarse de un **interés “abstracto e indivisible** del grupo afectado y no individual, concreto, derivado de las particulares circunstancias de quienes integran tal colectivo. (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 235-236). (El resaltado es nuestro).

En consecuencia, será ese interés colectivo que se concreta en un interés de naturaleza abstracta e indivisible, pero debe tenerse en cuenta que en definitiva será la forma como se plantee la pretensión para decantarse en un conflicto colectivo o en un conflicto plural en el que se recurra al listado nominativo de trabajadores y a la individualización de los derechos particulares que son reclamados. Finalmente una reclamación colectiva de contenido patrimonial que afecta a un grupo o categoría de trabajadores, siempre podrá concretarse en intereses individualizables, pero lo importante es que “no aparezcan individualizados en el planteamiento de la pretensión colectiva”, como afirman los autores en la cita anterior.

Por esto se afirma, que un mismo conflicto puede plantearse en forma colectiva, plural o individual, dependiendo del tipo de pretensión que dará lugar a una sentencia declarativa o a una sentencia de condena. En efecto, por esto es que se señala que:

Una misma discrepancia entre las partes puede plantearse judicialmente bien como un **conflicto colectivo** o bien como un **conflicto individual o plural**. Si bien existan litigios individuales que exclusivamente se pueden plantear como tales, **la práctica totalidad de las pretensiones que se plantean vía procesos de conflictos colectivos podrían haberse presentado como conflictos individuales**. Ello depende tan sólo de cómo quede configurada la pretensión procesal. Si se procede a una nominación de los trabajadores concretamente afectados y a la correspondiente individualización de los derechos particulares que se reclaman respecto de cada uno de los trabajadores accionantes, estaremos frente a un proceso plural [...]. (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 236)

Lo determinante entonces es el tipo de pretensiones que se planteen en la demanda dirigidas a la obtención de una sentencia declarativa o de condena. La actividad del juzgado será distinta en uno y otro caso, pues en la primera sólo hará una declaración general y abstracta, indiferenciada respecto de los trabajadores en forma individual, en tanto que en la segunda sí deberá precisarse con exactitud lo que se adeuda a cada trabajador en forma individualizada. Por esto es que se señala que en los conflictos colectivos jurídicos sometidos a proceso colectivos:

La actividad judicial, en líneas generales, consiste en un discernimiento abstracto de las obligaciones o derechos empresariales, sin vincularlo ello a la situación concreta de trabajadores identificados de antemano: “lo que caracteriza el conflicto colectivo es que el tema debatido afecte indiferenciadamente a un conflicto laboral en cuanto tal, no debatiéndose por tanto un interés individual y concreto de cada trabajador, ni la suma de intereses individuales que constituiría un conflicto plural. (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 236)

Por otro lado, en relación al señalado “elemento subjetivo” constituido por el “grupo genérico de trabajadores” afectado por el conflicto, la LRJS en su regulación actual (Ley 36/2011, de 10 de octubre de 2011), ha añadido que también puede ser “un colectivo genérico susceptible de determinación”, lo que implica un cambio muy significativo respecto de la normativa anterior, como veremos más adelante, pues se introduce la ejecución colectiva sin necesidad de nuevo juicio, siempre y cuando se hayan planteado pretensiones de condena, en la medida que el grupo genérico o colectivo genérico puede individualizarse posteriormente en ejecución de sentencia. Esto significa que no se trata de un proceso colectivo que de lugar sólo a sentencias declarativas, sino que también pueden plantearse procesos colectivos con pretensiones de condena. En este sentido, en relación al grupo genérico, Alarcón Caracuel plantea con bastante elocuencia lo siguiente:

¿Qué significa grupo genérico? Ante todo, hay que decir que los titulares de los derechos o de los intereses jurídicos en conflicto son los trabajadores individualmente considerados y no el “grupo genérico”, que carece de personalidad jurídica y que ni trabaja ni cobra salarios ni disfruta de vacaciones, etc., etc. [...]

Si el grupo genérico no es, como hemos dicho, titular de los derechos controvertidos, tampoco es titular de la acción procesal. Los titulares de la acción procesal están delimitados en el artículo 154 y son, por la parte trabajadora, los sindicatos y los órganos de representación unitaria [...]

Y si el grupo genérico no es titular ni del derecho material ni de la acción procesal ¿qué es entonces? Pues es un instrumento conceptual del se vale el legislador para

identificar *per relationem* a los trabajadores individuales que son los titulares de esos derechos e intereses jurídicos en conflicto. [...] Ellos serán los directamente afectados por la sentencia que ponga fin al conflicto y los que, en los términos que veremos más adelante, podrán ejecutarla si el empresario o los empresarios condenados en su caso no la cumplen voluntariamente. Ahora bien, esa identificación personal o individual, con nombre y apellidos, de los trabajadores integrantes del grupo genérico tiene que hacerse *a posteriori* de la sentencia colectiva (bien en el trámite de ejecución propiamente dicha de ésta, bien en su “ejecución indirecta” a través de sucesivas demandas individuales o plurales) pero nunca en la demanda colectiva (ni siquiera en el acto de juicio) so pena de convertir el conflicto en plural y, consiguientemente, determinar la inadecuación del procedimiento de conflicto colectivo [...] (Alarcón Caracuel 2012: 661-662)

Teniendo en cuenta lo expuesto por Alarcón Caracuel, como quiera que en un conflicto colectivo se produce la afectación de un grupo genérico o de una categoría de trabajadores debe tenerse presente que en última instancia se busca proteger los intereses del trabajador individualmente considerado, pero que a través del proceso colectivo se opta por una tutela conjunta o simultánea. El grupo genérico es pues un instrumento conceptual para identificar cuáles son los trabajadores en concreto, pero sin necesidad de identificación personal o individual en la demanda. Si se hace de esa forma estamos convirtiendo el conflicto colectivo en un conflicto plural.

## 1.2. Los tipos de pretensiones

Teniendo en cuenta la ampliación del objeto de los procesos de conflictos colectivos jurídicos, el tipo de pretensiones también ha variado consecuentemente. Sobre las distintas clases de pretensiones, tras la vigente LRJS, Fernández López ha señalado que:

[...] es claro, que aquellas pretensiones que se resuelven en una petición concreta de cantidad individualizada para cada uno de los demandantes no es una pretensión propia y exclusiva de un conflicto colectivo, por más que ... la declaración de derecho, que es fundamento de la condena dineraria, hubiera podido ser objeto de un conflicto colectivo si se hubiera solicitado genéricamente y por quien estaba legitimado para ello. Como puede verse, [...] se deja a las partes asumir una determinada estrategia en el planteamiento del conflicto, optando por la vía colectiva o plural. (Fernández López 2012: 169)

Esta autora hace énfasis, en lo que respecta al objeto del conflicto colectivo y las distintas pretensiones admisibles, en la posibilidad que en los procesos colectivos pueda haber pretensiones susceptibles de individualización, basándose en la doctrina del Tribunal Constitucional:

En concreto, el TC admite que **en el seno de los procesos de conflictos colectivos pueda haber pretensiones susceptibles de individualización**, y si la sentencia refleja este rasgo en forma de pronunciamientos de condena, ésta debe ser ejecutada en sus propios términos para no vulnerar el derecho fundamental de tutela judicial efectiva: “no todos los procedimientos de conflicto colectivo presentan los mismos caracteres, no todos ellos persiguen el mismo objeto. Es verdad que el procedimiento de conflicto colectivo sólo puede utilizarse para dilucidar aquéllas cuestiones que afectan a un grupo de trabajadores considerado en su conjunto o en abstracto, pues el interés que en el mismo se hace valer no es el individual y concreto de cada trabajador, ni tampoco la suma de los intereses de éstos, sino el interés general o colectivo de dicho grupo. Pero ello no ha sido obstáculo para que en ocasiones se satisfagan por esta vía pretensiones en las que el aspecto objetivo del conflicto (el interés general o colectivo) cede en importancia ante el elemento subjetivo, y en las que, en consecuencia, no se reclama tanto la interpretación de una norma de alcance general, como el **cumplimiento de una obligación que afecta a un grupo de trabajadores**”. (Fernández López 2012: 171). (El resaltado es nuestro).

Ello expresa el sentido de la reforma procesal en relación con los procesos colectivos de la LRJS, respecto que estos procesos no sólo pueden contener pretensiones declarativas generales no susceptibles de ejecución, sino también pretensiones de condena, al haberse establecido que también pueden admitirse pretensiones referidas a “un colectivo genérico susceptible de determinación individual”. Este precepto fue incluido en el artículo 153 de la LRJS, reformado parcialmente por la Ley 3/2012. Sobre este artículo Fernández López señala que puede descomponer en los siguientes objetos del proceso colectivo:

- a) Objeto del proceso de conflicto colectivo puede ser el tradicional, el dedicado al conocimiento de pretensiones colectivas en los términos que se han expresado con anterioridad –que la ley refiere a “*intereses generales de un grupo genérico de trabajadores*”–.
- b) Junto al anterior, también podrán ser objeto del proceso de conflicto colectivo las pretensiones referidas a “*un colectivo genérico de determinación individual*”, que es justo lo que se descartaba que pudiera ser un conflicto colectivo según nuestra jurisprudencia más rigurosa –aunque la más flexible tendiera a admitir implícitamente que este supuesto pudiera darse-. Así las cosas, en este momento, desde el punto de vista la delimitación del carácter colectivo del interés no es ontológica, depende en buena medida de la opción que tomen los demandantes, siempre que la **delimitación del colectivo destinatario de la sentencia se elabore de forma general**, por enunciación de sus caracteres comunes y no, obviamente, por el listado de sus nombres. Este añadido respecto de la definición originaria de la LPL, supone un decidido paso en la flexibilización del concepto, y en la transformación que el propio proceso viene a experimentar, en la medida en que para estos casos se prevé lo que era imprevisible (salvo en la jurisprudencia del TC): **la ejecutabilidad de la sentencia**. Así el legislador se pone de lado de una interpretación constitucional que no “tuvo una recepción precisamente entusiasta” en la jurisdicción social. (Fernández López 2012: 173). (El resaltado es nuestro).

Así, el contenido tradicional del conflicto colectivo referido a los “intereses generales de un grupo genérico de trabajadores”, ha sido ampliado a “un colectivo genérico de determinación individual”, para facilitar la ejecución colectiva de un proceso colectivo sin necesidad de que con posterioridad a la sentencia declarativa se tengan que interponer demandas individuales de liquidación de derechos. Esta es la más moderna tendencia procesalista que no ha sido recogida en la NLPT, la que se ha quedado en la doctrina anterior de admitir la tramitación de demandas colectivas por afectación colectiva de derechos, pero sin la ejecución colectiva, justamente por no haber definido adecuadamente el objeto del proceso colectivo.

Sobre este mismo asunto de la determinación del objeto del conflicto colectivo jurídico, Mercader Uguina señala que con la nueva normativa resulta posible que una pretensión genérica pueda ser susceptible de ulterior determinación individual, por sintetiza en la denominación de “conflicto colectivo de condena individualizable”. En efecto Mercader ha señalado:

[...] que **el colectivo genérico que actúa una pretensión genérica pueda ser susceptible de ulterior “determinación individual”,** que pueda hacerse “sin necesidad de nuevo litigio” (art. 157.1 a) LJS, en su caso por el cauce ejecutivo especial regulado en el art. 247 LJS. Se trata de una **configuración especial del proceso de conflictos colectivos que se adapta a las pretensiones de condena** para hacer efectivo, sin necesidad de ulteriores litigios individuales, el cumplimiento de una concreta obligación empresarial (conflicto colectivo de condena individualizable). (Mercader Uguina 2012: 979). (El subrayado es nuestro).

Destacando los cambios de la nueva normativa se ha señalado que:

La norma, en efecto, permite en la actualidad ejercitar pretensiones de naturaleza plural, reclamando que el derecho discutido se extienda, bien al grupo, bien a los trabajadores individualmente considerados. **El conflicto colectivo se admite ahora tanto si tiene por objeto una pretensión declarativa acorde con el carácter general de la controversia, como si lo que se pretende es un pronunciamiento completo de condena,** o incluso el reconocimiento de una situación jurídica relativa a un colectivo genérico (plural) de trabajadores. Ya no es necesario, pues, una demanda de carácter genérico y abstracto, cabiendo que la misma puede tener en cuenta las circunstancias personales de cada uno de los sujetos afectados, **individualizado la pretensión** – contemplando las circunstancias particulares de los miembros del grupo-, y **evitando de este modo la necesidad de plantear con posterioridad a la sentencia declarativa del conflicto colectivo varios conflictos individuales con el mismo objeto.**

Así lo confirma, por lo demás, la exposición de motivos de la LJS (LA LEY, 1475/2011), al afirmar que la extensión de los efectos de las sentencias en materia de conflicto colectivo “podrá ir más allá de la mera interpretación o declaración con efi-

cacia general de la nulidad o validez de las normas convencionales cómo prácticas empresariales, para **comprender la ejecución individualizada** de los pronunciamientos susceptibles de tal determinación [...]” (Ron Latas 2012: 3)

Esta es una de las mayores novedades de la LRJS del 2011, superando el modelo de las sentencias meramente declarativas que no eran ejecutables sino que exigían posteriores juicios individuales, sustituyéndolo por los conflictos colectivos de condena individualizable.

Sobre las pretensiones de condena que pueden reclamarse ahora por la modalidad procesal del conflicto colectivo Bodas ha señalado que:

Cuando se formulen pretensiones de condena que afecten a un colectivo genérico, pero sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, podrán reclamarse por este procedimiento [...], en cuyo caso habrán de consignarse los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas [...] (Bodas 2015: 14).

Este ha sido un cambio tan importante que se ha señalado que “La Ley 36/2011, de 10 de octubre, de la Jurisdicción Social, ha revolucionado, entre otras la modalidad procesal de conflictos colectivos.” (Ron Latas 2012: 1). En efecto, así lo hemos podido apreciar tanto en lo que respecta al objeto como a las pretensiones admisibles en el proceso de conflicto colectivo jurídico.

La ley peruana, lamentablemente, no ha desarrollado ni el objeto o la definición de conflicto colectivo jurídico, ni ha hecho distinción entre los distintos tipos de pretensiones admisibles. Por esto se presentan los problemas que hemos indicado cuando la jurisdicción laboral exige en todos los casos la identificación personal de los trabajadores afectados y el señalamiento de sus respectivas pretensiones. De esta forma, se confunde los conflictos colectivos de derechos individuales homogéneos con los conflictos individuales y plurales, casos estos dos últimos en los que sí se necesita precisar el listado nominativo de los trabajadores afectados y de sus respectivas pretensiones individualmente consideradas. Así mismo, por esa exigencia innecesaria que la jurisdicción laboral requiere para los conflictos colectivos, se impide el ejercicio de la acción colectiva, a pesar que los artículos 9.2 y 18, específicamente la admiten cuando establecen que puede demandarse la afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría.

En atención a lo anterior, en estricto, se niega la tutela judicial efectiva cuando los sindicatos someten a la justicia laboral la resolución de conflictos jurídicos colectivos, al requerírseles el cumplimiento de requisitos establecidos para los conflictos individuales y plurales. En los conflictos colectivos basta la identificación del grupo genérico de trabajadores. Debe tenerse presente que ello ocurre a pesar que el artículo II del Título Preliminar, sobre ámbito de la justicia laboral, y el artículo 2.1., sobre competencia de los juzgados especializados de trabajo en proceso ordinario laboral, permiten someter a la justicia laboral pretensiones relativas a la protección de derechos colectivos.

## 2. Características especiales de la demanda y la sentencia

Otra de las omisiones más importantes de la NLPT, en relación a los conflictos colectivos jurídicos, es la falta de un adecuado desarrollo de las características especiales de la demanda y la sentencia, sobre las que no se especifica nada especial, cuando éstas no pueden ser iguales que en los conflictos individuales. Esta falta de desarrollo legislativo acontece a pesar que la ley concede competencia a la jurisdicción del trabajo para la solución de los conflictos jurídicos tanto individuales, plurales como colectivos.

### 2.1. La demanda

Los requisitos de la demanda, ubicados en el Capítulo III, Actuaciones Procesales, Subcapítulo V, “Admisión y procedencia”, están señalados en el artículo 16 de la NLPT, que remite a la norma procesal civil y la inclusión del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda. Como es usual en materia procesal, el artículo 17 de la NLPT, establece que el juez debe verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda y que si observara el incumplimiento de alguno de ellos, se concede un plazo para que subsane la omisión o defecto bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente.

En efecto, la parte pertinente del referido artículo señala lo siguiente:

#### Artículo 16º.- Requisitos de la demanda

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del **monto total del petitorio**, así como el **monto de cada uno de los extremos** que integren la demanda; y,

- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

[...] (El resaltado es nuestro)

De otra parte, el artículo 17 de la NLPT establece lo siguiente:

**Artículo 17º.- Admisión de la demanda**

El juez verifica el cumplimiento de los requisitos de la demanda dentro los cinco (5) días hábiles siguientes de recibida. Si observa el incumplimiento de alguno de los requisitos, concede al demandante cinco (5) días hábiles para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. La resolución que disponga la conclusión del proceso es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

[...]

Como se puede apreciar de una revisión general de la NLPT estos son los únicos requisitos establecidos para la demanda. No hay otros requisitos especiales ni excepciones. Todas las demandas deberían cumplir ese requisito sin hacerse ninguna distinción entre demandas los distintos tipos de demandas: individuales y plurales, por un lado, y las demandas colectivas por otro. No obstante, la jurisprudencia podría haber suplido esta omisión no exigiendo la identificación de los trabajadores afectados y el señalamiento de sus pretensiones monetarias, en el caso de demandas colectivas “cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios” (artículo 9.2) y cuando se pretenda la obtención de una “sentencia declarativa” (artículo 18), pues de lo contrario no es posible que la judicatura de trabajo pueda emitir una sentencia de tales características. De esta manera se impide la tramitación de demandas colectivas en los casos de afectación de un grupo o categoría de trabajadores.

En los artículos 8.3 y 16 de la NLPT se funda la inadmisibilidad de las demandas colectivas, tal como se aprecia de la Resolución N° 1 recaída en el Expediente N° 33346-2014-0-1801, en la que se señala la supuesta ausencia de los requisitos y anexos – propios de las demandas individuales y plurales, y que resultan inapropiados para las demandas colectivas. Las exigencias de la judicatura para todas las demandas sin distinción son las siguientes:

- a) Identificación de cada uno de los afiliados que se encuentran representados;

- b) Indicación de la fecha de afiliación, fecha de ingreso, cargo u ocupación y remuneración de cada uno de los afectados;
- c) Indicación de las pretensiones individuales de cada uno de los trabajadores afectados por los que se reclama;
- d) En caso la pretensión tenga naturaleza económica, deberá efectuar una liquidación indicando montos y períodos que comprende su reclamo;
- e) Indicación del monto total del petitorio, de conformidad con el numeral 8) del artículo 424° del Código Procesal Civil, señalándose que no lo ha señalado pese a que sus pretensiones son de carácter económico.

Como se puede apreciar, la Resolución N° 1 requiere mucho más información que la exigida en el artículo 8.3 para demandas individuales y plurales, que no es aplicable para las demandas de naturaleza colectiva, reguladas por el artículo 9.2 que no hace referencia a las exigencias del artículo 8.3. Esto debiera ser así en la medida que para una demanda de naturaleza colectiva la afectación es general a todo un grupo o categoría de trabajadores, en cuyo caso no se requiere la identificación individual de los afectados, sino identificar al grupo, sin necesidad de señalar pretensiones en forma individualizada en la medida que la sentencia colectiva es de carácter declarativo y referida al grupo o categoría de trabajadores en su conjunto.

Así puede verse del texto de la Resolución N° 1 que se incluye a continuación en sus partes pertinentes:

**Expediente: 33346-2014-0-1801-JR-LA-15:**

**Demandante: Federación de Trabajadores en Tejidos del Perú**

**Demandado: Tecnología Textil S.A.**

**Materia: Pago de Prima Textil**

**Juez: Rolando José Huatuco Soto**

**Secretario: Roxanna E. Cuya Barrera**

### **RESOLUCIÓN NÚMERO UNO**

**Lima, veinticuatro de diciembre de dos mil catorce.-**

[...]

**SEGUNDO:** Que, la demanda para su admisibilidad, acuerdo al artículo 16° de la Ley N° 29497, debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, debiendo tenerse en cuenta que conforme a la primera disposición complementaria de la propia Ley N° 29497, el Código Procesal Civil es aplicable supletoriamente al proceso laboral.

**TERCERO:** Que, el juzgador advierte que la demanda incoada, en base a la regulación de los instrumentos normativos referidos en el considerando anterior, en el caso concreto, la ausencia de los requisitos y anexos que se indican a continuación:

**d) Determinación clara y precisa del petitorio:** Identificar a cada uno de los afiliados que se encuentran representados mediante la presente acción, indicando fecha de afiliación, fecha de ingreso, cargo u ocupación, remuneración; Asimismo, deberá de indicar las pretensiones individuales de cada uno por las que se reclama; y en caso de que su pretensión tenga naturaleza económica, deberá efectuar una liquidación indicando montos y periodo que comprende su reclamo; conforme lo prescribe el numeral 8.3 del artículo 8° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

**e) Monto del petitorio:** Indicar el monto total del petitorio, de conformidad con el numeral 8) del artículo 424° del Código Procesal Civil, por cuanto se aprecia que no lo ha señalado, pese a que sus pretensiones son de carácter económico.

### **SE RESUELVE:**

- 1) Declárese **inadmisible** la demanda interpuesta.
- 2) Concédase a la parte demandante el término de cinco (5) días hábiles, con la finalidad que subsane las observaciones advertidas en el tercer considerando de la presente resolución.
- 3) El incumplimiento de la subsanación determinará la conclusión del proceso y el archivamiento del expediente. [...]

De igual forma, como puede apreciarse de la siguiente resolución, a pesar de tratarse de una demanda colectiva por afectación de derechos que corresponden a un grupo o categoría, el Juzgado no admite la demanda a trámite y requiere el señalamiento de los nombres de cada uno de los trabajadores que se encuentran afiliados a los sindicatos y a la Federación, además de señalar el monto de la pretensión. Con ello se confunde una

demanda colectiva con una de naturaleza plural en la que sí cabe el señalamiento individualizado de los afectados y de sus pretensiones, como hemos indicado anteriormente.

**36° JUZGADO DE TRABAJO PEMANENTE**

**EXPEDIENTE:** 09509-2016-0-1801-JR-LA-58

**MATERIA:** Nulidad de resolución administrativa

**ESPECIALISTA:** Borjas García, Cristiam Bernardo

**DEMANDANTE:** FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL SECTOR EDUCACION FENTASE

**Resolución Número UNO**

**Lima, veinticinco de agosto del dos mil dieciséis.**

[...]

**TERCERO:** Que, calificando la presente demanda, y anexos acompañados se advierte que el demandante ha omitido cumplir con los requisitos de admisibilidad, por lo que de conformidad con lo establecido en el artículo 426° del código procesal civil: **ADMITASE PROVISIONALMENTE** la acción incoada, **CONCEDIENDO-SE** al demandante el término de CINCO días, para que cumpla con lo siguiente: a) señalar los nombres de los sindicatos que representa, b) señalar los nombres de los administrados que se encuentran afiliados a los sindicatos y/o Federación, c) deberán señalar si sus representados son cesantes o activos y bajo que régimen se encuentran. [...], i) señalar el monto de la pretensión y de ser el caso adjuntar el arancel por concepto de pruebas, teniendo en cuenta el monto de su pretensión, [...] bajo apercibimiento de **RECHAZARSE** la demanda y ordenarse su archivamiento, con la devolución de los anexos [...]

Ya nos hemos referido a lo innecesario del listado nominativo y del señalamiento de pretensiones individualizadas “cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría” de trabajadores (artículo 9.2) o “cuando en una sentencia se declare la existencia de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría” de trabajadores (artículo 18). Así, la existencia del grupo homogéneo se constituye en el requisito esencial de la modalidad procesal del conflicto colectivo definido por caracteres objetivos que lo configuran. Por esto la legislación española precisa requisitos especiales para las demandas colectivas en el artículo 157 de la LRJS, ubicado en el capítulo VIII, denominado “del proceso de conflictos colectivos”, entre los que destaca el ámbito del conflicto colectivo que se expresa en “la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto [...]”

Al respecto se ha señalado que esta designación general de los trabajadores y empresarios afectados por el conflicto:

[...] resulta consecuencia lógica de su carácter de conflicto colectivo. **No es posible exigir la precisión concreta de los afectados**, por cuanto se trata de un conflicto que afecta a un grupo genérico de trabajadores; lo contrario supondría convertirlo en un conflicto plural. (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 248). (El resaltado es nuestro).

En consecuencia, en la demanda deberá identificarse y fijarse los ámbitos subjetivos y objetivos que constituyen el objeto del proceso de conflictos colectivos, esto es, la referencia a la afectación de un grupo genérico de trabajadores como conjunto estructurado, así como la presencia de un interés general que corresponde al grupo en su conjunto (Bodas: 2015, p. 2). Por esto es que la doctrina es unánime en señalar que la demanda colectiva debe incluir la precisión del grupo genérico estructurado, sin necesidad de señalar ni el número ni la identidad personal de los trabajadores afectados. Así, se afirma que:

La designación se hará en referencia a un grupo definido por sus caracteres objetivos o por una cualidad común que los identifica con claridad [...]. **No se exige una declaración pormenorizada ni el número de trabajadores** [,] es suficiente la determinación del grupo, el colectivo o una mención genérica de los afectados por el conflicto. (Monereo Pérez 2011: 710)

En igual sentido se ha señalado que “Es requisito constitutivo, para la admisión de la demanda de conflicto colectivo, la **designación general** de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto” (Bodas 2013: 543).

No obstante, debe tenerse en cuenta que la LRJS española de 2011 introduce la modificación sustancial al proceso de conflictos colectivos consistente en superar los procesos con pretensiones declarativas como las únicas susceptibles de ser planteadas en la demanda, en la medida que daban lugar a sentencias sólo declarativas que no eran susceptibles de ser ejecutadas directamente. Al igual que nuestro vigente artículo 18 de la NLPT, requerían de procesos individuales para la liquidación de los beneficios que correspondían a los trabajadores en forma individual. Ese tipo de procesos declarativos quedaron superados con el artículo 175 de la LRJS que precisa el contenido de la demanda:

### Artículo 157. Contenido de la demanda

1. El proceso se iniciará mediante demanda dirigida al juzgado o tribunal competente que, además de los requisitos generales contendrá:
  - a) La **designación general** de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto y, cuando se formulen **pretensiones de condena** que, aunque referidas a un colectivo genérico, sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio, habrá de consignarse los **datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados** por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.
  - b) La designación concreta del demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.
  - c) Una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión formulada
  - d) Las **pretensiones** interpretativas, **declarativas**, de **condena** o de otra naturaleza concretamente ejercitadas según el objeto del conflicto. (El resaltado es nuestro).

Como se aprecia, se admite expresamente la posibilidad de formulación de pretensiones de condena aún cuando se refieran a un colectivo genérico de trabajadores, que sean susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de un nuevo litigio. Se ha señalado que con tal modificación se amplía el contenido de la demanda colectiva pudiéndose formular pretensiones de condena, para lo cual “el demandante debe ahora proporcionar al juez todos los datos necesarios para personalizar la condena, como si de una demanda individual se tratara. Además, la letra b) del art. 157.1 LJS [...] exige también que se designe al “demandado o demandados, con expresión del empresario, asociación empresarial, sindicato o representación unitaria a quienes afecten las pretensiones ejercitadas.” (Ron Latas 2012: 7)

Respecto de esta innovación ya hemos señalado que en definitiva “se trata de un configuración especial del proceso de conflictos colectivos que se adapta a las pretensiones de condena para hacer efectivo, sin necesidad de ulteriores litigios individuales, el cumplimiento de una concreta obligación empresarial (conflicto colectivo de condena individualizable).” (Mercader Uguina 2012: 979).

A tales efectos el artículo 157, letra a), requiere que –cuando se formulen pretensiones de condena aunque referidas a un colectivo genérico- deberán consignarse los “**datos, características y requisitos precisos** para una posterior individualización del los afec-

tados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellas.” (El resaltado es nuestro)

En nuestro medio ello implicaría señalar que la pretensión demandada comprende, por ejemplo, a los trabajadores obreros o empleados de una empresa en particular, o si se tratara de un conflicto colectivo jurídico que abarque a un sector de actividad económica, como el de construcción civil, que comprende a los trabajadores obreros de las categorías “maestro, ayudante o peón” que desempeñen labores de construcción civil a nivel nacional.

Un aspecto adicional que conviene tener en cuenta es la exigencia de incluir en la demanda una referencia sucinta a los fundamentos jurídicos de la pretensión, lo que diferencia este tipo de procesos colectivos de los procesos ordinarios, lo que da cuenta de la complejidad del tema, así como del carácter del proceso referido a la solución de un conflicto jurídico, por lo cual la demanda no puede estar fundamentada sólo en hechos.

Finalmente indicar que otro requisito especial de las demandas del proceso de conflicto colectivo es el señalamiento del tipo de pretensiones que se someten a la jurisdicción laboral: a) interpretativas; b) declarativas; c) de condena; o, d) de otra naturaleza.

Además de lo dicho a este respecto baste agregar que a través de este procedimiento se pretende aplicar o interpretar una norma estatal, un convenio colectivo, decisiones empresariales de carácter colectivo y prácticas de la empresa. Las pretensiones de condena ya han sido tratadas precedentemente.

## 2.2. La sentencia

Como ya se señaló la NLPT no hace ninguna distinción respecto del contenido de la sentencia, disponiendo de manera general que:

Artículo 31°.- Contenido de la sentencia

[...]

La sentencia se pronuncia sobre todas las articulaciones o medios de defensa propuestos por las partes y sobre la demanda, en caso de que la declare fundada total o parcialmente, indicando los derechos reconocidos, así como las prestaciones que debe cumplir el demandado. Si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, **la misma debe estar indicada en monto líquido**. El juez puede disponer el pago de

sumas mayores a las demandadas si apareciere error en el cálculo de los derechos demandados o error en la invocación de las normas aplicables.

Por lo dicho hasta el momento queda claro que en los procesos de conflictos colectivos, en los que se produce una afectación de todo un grupo o categoría de trabajadores, que debe resolverse a través de una “sentencia declarativa” no resulta necesario que ésta se refiera a montos líquidos.

Debe señalarse que la redacción del artículo 31 de la NLPT resulta más exigente y restrictivo incluso que la Ley 26636, que además de la suma líquida admitía también “su forma de cálculo”, requiriendo que la sentencia siempre se pronuncie sobre un monto líquido si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero. En efecto, la ley anterior se expresó en los siguientes términos:

**Artículo 48.- CONTENIDO DE LA SENTENCIA.-** La sentencia debe contener:

1. La exposición resumida de los argumentos expresados por las partes.
2. Las consideraciones, debidamente numeradas, a las que llega el Juez sobre los hechos probados en el proceso y las normas que le sirven de fundamento.
3. El pronunciamiento sobre la demanda, señalando, en caso la declare fundada total o parcialmente, los derechos reconocidos así como las obligaciones que debe cumplir el demandado, estableciendo **el monto líquido o su forma de cálculo** si son de pago o el pago de sumas mayores a las reclamadas, si de lo actuado apareciere error en los cálculos de las liquidaciones demandadas y el mandato específico si son de hacer o de no hacer.
4. La condena o exoneración de costas y costos, así como la imposición de multa si la demanda ha sido declarada fundada en su integridad acreditándose incumplimiento laboral o el emplazado hubiese procedido de mala fe o atentado contra deberes de lealtad procesal. (El resaltado es nuestro).

La NLPT eliminó la posibilidad de establecer una “forma de cálculo” en las sentencias y restringió las mismas a la condena en “monto líquido”, lo que significó justamente en avanzar en sentido contrario de tendencias procesalistas más modernas.

Recuérdese que en el Capítulo 3 hemos señalado que el precepto “forma de calculo” fue duramente atacado por un sector de la doctrina señalándose que ello atentaba contra la motivación escrita y el debido proceso y tutela jurisdiccional (Ferro 2005: 224 y 225)

Por el contrario, la LRJS establece el contenido de las sentencias en los siguientes términos:

**Artículo 160°.-** Celebración del juicio y sentencia

[...]

3. De ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los **datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados** por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado. Así mismo deberá contener, en su caso la declaración de que la condena ha de surtir efectos procesales no limitados a quienes hayan sido partes en el proceso correspondiente.

Esta forma de regulación confirma que los procesos colectivos no requieren de individualización de los afectados cuando la pretensión demandada consiste en la afectación del grupo genérico o categoría de trabajadores, aunque sin perder la configuración colectiva del conflicto se pueden incluir pretensiones de condena susceptibles de individualización posterior en la sentencia. En esto consiste la regulación del artículo 160 de la LRJS que dispone que cuando sea estimatoria una “pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena.” Sobre este tema Ron Latas ha señalado que:

De este modo, la presencia de una agrupación de trabajadores con un interés común susceptible de división obligará al juzgador a **individualizar el fallo de la sentencia colectiva**, debiendo tener en cuenta las circunstancias personales de los demandantes, otorgando a cada uno de ellos lo solicitado en la demanda, lo que a su vez excluirá la necesidad de que aquellos tengan luego que demandar por separado, con la finalidad de “ejecutar” una sentencia colectiva que les ha sido favorable, al haber obtenido una sentencia condenatoria.

Y todo ello con el fin de que se pueda proceder a la ejecución de las sentencias estimatorias de **pretensiones de condena susceptibles de ejecución individual** en los términos establecidos ahora en el art. 247 LJS[...] que es justamente el precepto que contiene las normas sobre esta nueva clase de ejecución de las sentencias recaídas en el proceso de conflictos colectivos. (Ron Latas 2012: 8). (El resaltado es nuestro)

De lo que se trata entonces es que la sentencia contenga todos los elementos necesarios para que sea posible proceder a una ejecución directa, sin necesidad de entablarse nuevos juicios. Esto implica, entre otros aspectos, que la sentencia contenga la:

- Especificación de la **repercusión directa sobre unos y otros** del pronunciamiento dictado. Lo cual quiere decir que la condena no puede ser abstracta, del tipo de, por ejemplo, una vez declarado el derecho de los trabajadores a tal o cual cosa, condenar al empresario a estar y pasar por dicha declaración, sin mayores explicaciones. En de-

finitiva, el juzgador deberá, si el objeto del litigio y de la condena es indivisible –lo que ocurrirá (salvo algún caso excepcional) siempre que se condene a hacer o no hacer alguna cosa- **especificar con el mayor detalle posible en qué consiste este facere o ese non facere**, de tal modo que se pueda facilitar el ulterior control sobre si el condenado ha cumplido o no la obligación de hacer o de abstenerse impuesta. Y si el objeto es divisible –típicamente cuando se condena a una cantidad –el juzgador deberá establecer con la mayor precisión los parámetros necesarios para llevar a cabo esa división, con la misma finalidad: facilitar el control del cumplimiento de la condena o, en caso contrario, su ejecución. (Alarcón Caracuel 2012: 689)

En consecuencia, la sentencia deberá especificar con el mayor detalle posible la obligación que se impone al condenado, con el objeto se sea ejecutable directamente. Sobre este particular Bodas señala incluso un ejemplo del fallo de una sentencia que incluya los datos, características y requisitos precisos para una individualización de los afectados:

“En la demanda de conflicto colectivo, interpuesta por XXX, a la que se adhirieron XXX, estimamos a excepción de falta de legitimación pasiva de XXX, a quien absolvemos de la demanda y desestimamos la excepción de inadecuación de procedimiento, alegada por XXX y XXX.

Estimamos parcialmente la excepción de prescripción, alegada por XXX y declaramos prescritas las cantidades devengadas por bienes consolidados anteriores al 1-09-2010.

Estimamos parcialmente la demanda y declaramos que los 109 trabajadores de XXX provenientes de XXX, tienen derecho a que se les compute la antigüedad real en función del tiempo de servicio en las empresas del Grupo XXX a los efectos retributivos, promocionales, indemnizatorios o de otra índole que pudieran derivarse de dicha antigüedad y condenamos a XXX a estar y pasar por dicha declaración a todos los efectos legales oportunos y absolvemos a XXX de los pedimentos de la demanda.

Condenamos a XXX a abonar a los 109 trabajadores incorporados a la misma, provenientes de XXX, los bienes que hayan consolidado desde que comenzaron a prestar servicios en las empresas del grupo a razón de 261.52 euros anuales por bienio desde el 1-09-2010 en adelante y absolvemos a XXX de los pedimentos de esta pretensión” (Bodas 2015: 14-15)

Como puede verse, la innovación del proceso de conflicto colectivo ha abarcado el objeto del proceso, el tipo de pretensiones admisibles en la demanda, así como los elementos que debe contener la sentencia, por la especialidad que este tipo de procesos tienen. Pero además esa especialidad se extiende a la legitimación de los sujetos procesales que pueden intervenir en este tipo de procedimientos.

### 3. La ejecución colectiva

Debe tenerse presente que el artículo 18 de la NLPT sólo prevé sentencias declarativas para los casos de afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores con contenido patrimonial, las mismas que no pueden ser ejecutadas directamente sino que los que “hubiesen sido afectados pueden iniciar, sobre la base de dicha sentencia, procesos individuales de liquidación del derecho reconocido, siempre y cuando la sentencia declarativa haya sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia de la República, y haya pasado en autoridad de cosa juzgada.” (artículo 18 de la NLPT).

Ya nos hemos referido a la superada exigencia en la doctrina comparada de realizar dos procesos judiciales, uno declarativo colectivo y otro de condena individual, pero deseamos enfatizar que la sentencia emanada de un proceso de conflicto colectivo jurídico no es susceptible de ejecutarse, sino que deben iniciarse tantos procesos individuales de liquidación de derechos como trabajadores integren el grupo o categoría de trabajadores. Como señalamos, esta exigencia de dos procesos judiciales puede resultar un estímulo para iniciar, en lugar de una demanda colectiva, una demanda individual cuya sentencia definitiva puede ser ejecutada directamente.

Por esta razón la NLPT, acorde con su normativa fundamentalmente concebida para conflictos individuales de trabajo, no contiene ninguna disposición especial para la ejecución de demandas colectivas, pues ha continuado con la tradición de la ejecución de sentencias individuales en forma exclusiva. El artículo 63 de la NLPT está concebido sólo para demandas individuales, que además impone a la parte vencedora –los trabajadores por lo general- la obligación de liquidar las remuneraciones devengadas e intereses.

No obstante, es posible establecer un sistema de ejecución de sentencias colectivas dentro de una estructura de proceso más moderna y efectiva que la de la NLPT. Al respecto, ya hemos aludido al cambio del proceso de conflicto colectivo jurídico en la experiencia española con la promulgación de la Ley 36/2011, del 10 de octubre de 2011. Con esta modificación, la estructura del proceso de conflicto colectivo ha evolucionado de la admisión de pretensiones y sentencias sólo declarativas y, por tanto, inejecutables que requerían un nuevo proceso individual posterior (tal como la vigente NLPT peru-

na), a un sistema de proceso colectivo que incluye pretensiones y sentencias de condena, que aunque estén referidas a un colectivo genérico, pueden ser susceptibles de determinación individual ulterior sin necesidad de nuevos litigios individuales. Como se ha señalado, en estos casos resulta necesario que en la demanda se consignen los “datos, características y requisitos” del colectivo de trabajadores afectados, con el objeto de que con posterioridad a la sentencia se pueda individualizar a los afectados y cumplirse la sentencia respecto de ellos.

El señalamiento de características identificadoras de los trabajadores que componen el grupo o categoría de trabajadores permite la ejecución de la sentencia en forma colectiva, tal como se señala en el Preámbulo de la referida Ley 36/2011 en los siguientes términos:

[...] Se regula por primera vez, como ya se ha apuntado, la posibilidad de ejecución de determinadas sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo cuando puedan determinarse los afectados y la posibilidad de transacción en la ejecución, con las necesarias cautelas para asegurar la efectividad de lo juzgado. (Cortes Generales de España 2015: 12)

Sobre el particular se ha destacado la importancia de esta innovación en los siguientes términos:

Como importante novedad de la LRJS [...] que destaca unánimemente la doctrina, debe señalarse que el Art. 247.1 se establece una específica modalidad de ejecución definitiva de sentencias (o de títulos ejecutivos análogos de carácter colectivo) recaídas en procesos de conflicto colectivo estimatorias de pretensión de condena (de hacer, de no hacer o de entregar sumas de dinero) **susceptibles de ejecución individual**, lo cual, además de posibilitar la ejecución de la sentencia en un tiempo razonable, puede comportar una importante reducción de pleitos individuales o plurales.

[...]

Y el cambio de paradigma perseguido por el legislador ha sido precisamente substituir la regla tradicional vigente de la no ejecutividad de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo, con contadas excepciones, por una nueva regla general que proclama la ejecutividad de las sentencias –y títulos ejecutivos equivalentes- dictadas en procesos de conflicto colectivo con pronunciamientos de condena efectiva y no simplemente retórica. Según se explica en la propia exposición de motivos, se pretende también avanzar en términos de economía litigiosa, de forma que, haciendo posible la ejecución de sentencias de conflicto colectivo, no tan solo **se reivindica la utilidad práctica de una modalidad procesal anteriormente colocada en vía muerta sino que también se ahorra, tras la firmeza de la sentencia colectiva, la reproducción de múltiples pleitos individuales y plurales**. (González Calvet 2013: 7 y 15). (El subrayado es nuestro).

Otros autores hacen énfasis igualmente en la importancia que tiene la LRJS para disminuir el número de litigios y agilizar la tramitación de los procesos a través de la ejecución colectiva:

La nueva LRJS [...] nos ofrece un instrumento para disminuir el número de litigios y agilizar el proceso consistente en sustituir los pleitos individuales o plurales en los que se efectúa la misma reclamación, por una única demanda colectiva contra la correspondiente empresa o asociación empresarial, en cuya fase de ejecución se determina la cantidad concreta que le corresponde percibir a cada trabajador. Como se trata de una opción procesal, su éxito dependerá de que los agentes sociales no soslayen esta modalidad procesal. En efecto, los trabajadores pueden optar por interponer demandas individuales (o plurales) o por dirigirse a los sujetos colectivos para que interpongan esta demanda colectiva. [...] (Molins García-Atance 2012: 9). (El subrayado es nuestro).

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que el artículo 160, numeral 4, de la LRJS dispone que la sentencia será ejecutiva desde el momento en que se dicte, no obstante el recurso que contra la misma pueda interponerse. Sin embargo, como señala Fernández López, esa regla proviene de la legislación anterior a la LRJS “en relación con las pretensiones meramente declarativas, y pierde todo su sentido con las pretensiones de condena que se facilitan con la nueva ley, máxime cuando el proceso de ejecución de estas sentencias, que se contempla en el art. 247 de la ley procesal, es, lógicamente, un proceso de ejecución de sentencias firmes.” (Fernández López 2012: 183)

En materia de ejecución, en consecuencia, deberá distinguirse si se trata de una sentencia declarativa o sentencia de condena:

[...] si la demanda es **declarativa**, ya se ha dicho que los efectos de la sentencia se equiparan a los propios de un convenio colectivo, atendiendo a la representatividad de las partes que han iniciado el procedimiento y a la naturaleza de la pretensión. [...]

[...]

Si por el contrario la sentencia es de **condena**, además del pronunciamiento que proceda sobre el fondo del asunto, deberá detenerse en especificar los sujetos determinables individualmente a los que puede afectar. Ello, no mediante la relación de sus nombres, sino de las circunstancias y características de los mismos que permitan su identificación en ejecución, especificando asimismo la forma en que se verán afectados por la resolución que se haya dictado. (Fernández López 2012: 183-184). (El resaltado es nuestro).

En consecuencia, la forma de ejecución ha sido cambiada radicalmente en la experiencia procesal laboral española puesto que se abandona la ejecución individual como nor-

ma exclusiva y se adopta la ejecución colectiva, con lo que los juzgados de trabajo evitan miles de demandas individuales interpuestas en base a las sentencias declarativas obtenidas y trasladan –del ejecutante al ejecutado- la obligación de cuantificar individualizadamente la deuda proponiendo una fórmula de pago. Luego esa cuantificación es trasladada a la parte demandante para que exprese su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, y en caso de aceptación de la propuesta de pago el secretario judicial la dispondrá incluyéndose el abono de los intereses si procedieran.

Esta estructura de ejecución tiene en cuenta que el demandado cuenta con toda la documentación en forma individualizada de las remuneraciones abonadas, normalmente en soporte informático, por lo que está en mejor posición para hacer liquidaciones individualizadas que la parte accionante que carece de esos datos, máxime en demandas colectivas en las que el grupo o categoría afectada puede ser de miles de trabajadores.

Este trámite, se resume en los incisos c), d) y e) del numeral 1 del artículo 247 de la LRJS que señalan:

[...]

- c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso una fórmula de pago.
- d) De cumplir el ejecutado el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto.
- e) Si la parte ejecutante acepta, en todo o en parte, los datos suministrados de contrario sobre la cuantificación y la propuesta de pago, el secretario judicial documentará, en su caso la avenencia en los extremos sobre los que exista conformidad, incluyéndose el abono de los intereses si procedieran, pero sin imposición de costas. [...] (Cortes Generales de España 2015: 119)

Bodas al referirse a estos apartados de la LRJS señala que:

- d.- El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por

otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso una fórmula de pago. Caso contrario, si no se acredita la legitimación de los ejecutantes, la representación exigible o el título ejecutivo no es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos, se dictará auto denegatorio de la ejecución, que será recurrible en reposición.

- e.- Si el ejecutado cumple el requerimiento, el secretario judicial instará a la parte ejecutante para que manifieste su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados, así como sobre la propuesta de pago, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando lo requiera la complejidad del asunto. Cuando la parte ejecutante sea la empresa, el secretario judicial se limitará a requerir a la parte ejecutada para que manifieste su conformidad con los datos proporcionados por la ejecutante. (Bodas 2015: 30)

Además se fijan una serie de reglas complementarias sobre cuestiones incidentales, remitiendo al artículo 238 de la LRJS, así como a “un procedimiento específico para probar si los solicitantes están afectados o no por el título, así como las cantidades líquidas individualizadas, consistente en la prueba pericial o de expertos” [...] (Bodas 2015: 31)

Complementariamente Bodas señala que:

- h.- Contra las resoluciones que se dicten conforme a lo dispuesto en los apartados anteriores cabrá interponer recurso de reposición, que no suspenderá su ejecución y no tendrá ulterior recurso, lo que permitirá evitar un gran número de pleitos individuales para la ejecución de la sentencia colectiva, evitando, por otra parte, contradicciones entre órganos judiciales y retrasos impertinentes en la ejecución de la sentencia colectivas. (Bodas 2015: 31)

Como se puede apreciar, se trata de una forma muy creativa de eliminar los procesos individuales de liquidación que se interponían con posterioridad de una sentencia declarativa cuya interpretación generaba un reconocimiento pecuniario a favor de los trabajadores que conformaban el colectivo. Este asunto es de gran trascendencia si se tiene en cuenta que en el año 2011, anterior a la reforma, se tramitaron en España 3,076 demandas colectivas a nivel nacional, que en el caso de declararse fundadas, le seguían miles de demandas individuales. (Consejo General del Poder Judicial 2011: 70)

#### **4. La cosa juzgada**

Anteriormente ya nos hemos referido a las carencias de la NLPT en relación a los efectos de la cosa juzgada en los procesos colectivos, al no regular algunas situaciones que pueden acontecer teniendo en cuenta el tipo de conflicto colectivo regulado por el ar-

título 18 de ese cuerpo legal. Baste indicar ahora los problemas que se presentan con las sentencias estimativas que no emanen del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia, tal como está exigido por la referida norma; así como la falta de precisión sobre los efectos de una sentencia declarativa emitida en un proceso colectivo en relación con los derechos individuales de cada uno de los trabajadores que componen el grupo o categoría, en el supuesto que éstos quieran accionar por su propio derecho en forma personal.

Además, este asunto se torna más complejo -de acuerdo al modelo normativo del artículo 18- en la medida que no sólo el sindicato o los representantes de los trabajadores tienen legitimación activa para interponer una demanda a favor del grupo o categoría de trabajadores, sino que también se le ha otorgado legitimación extraordinaria a cualquier trabajador que compone ese colectivo. Ya nos hemos referido a este asunto cuando expresamos nuestro desacuerdo con esa medida pues consideramos que los sujetos legitimados para plantear acciones colectivas deben ser exclusivamente los sujetos colectivos. Tal asignación de legitimación activa extraordinaria a sujetos individuales está inspirada en el Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica, por lo que conviene recordar que éste ofrece algunas alternativas que matizan considerablemente los efectos de la cosa juzgada con las siguientes alternativas:

- a) “La sentencia hará cosa juzgada *erga omnes*, excepto cuando la pretensión sea rechazada por insuficiencia de pruebas, en cuyo caso cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, si se valiere de nueva prueba” (Código Modelo, art. 33)
- b) “[...] en la hipótesis de rechazo basado en las pruebas producidas, cualquier legitimado podrá intentar otra acción, con idéntico fundamento, en el plazo de 2 (dos) años contados desde el conocimiento de nueva prueba superviviente, que no hubiera podido ser producida en el proceso, siempre que ella sea idónea, por sí sola, para modificar el resultado del procesos.” (Código Modelo, art. 33, par. 1º)
- c) En las relaciones jurídicas continuadas se podrá pedir la revisión de lo que fue decidido por la sentencia, si sobreviniere modificación en el estado de hecho o de derecho (Código Modelo, art. 34)

Todas esas reglas implican una relativización de la cosa juzgada en el escenario de concederse legitimación activa para obrar a cualquier persona en representación de todo un colectivo, con lo que se protegen los derechos de las personas que componen este último frente a demandas interpuestas deficientemente, con insuficiencia de pruebas, o frente a recha de pruebas, o en relaciones jurídicas continuadas –como la relación laboral- en las que el Código Modelo ha previsto la revisión de lo decidido por la sentencia si sobreviniere alguna modificación el estado de hecho o de derecho.

No obstante, estas previsiones no han sido adoptadas por la NLPT en los casos en que cualquier trabajador asuma inconsultamente la representación de todo un colectivo de trabajadores, con lo que se importa esa institución pero en forma incompleta ya que no se prevén asimismo las garantías de relativizar la cosa juzgada como lo hace el Código Modelo. No sólo no se reconoce el derecho preferencial de un sindicato o la representación de trabajadores en ausencia de éste, frente a cualquier trabajador que por propia iniciativa asuma la representación del conjunto del grupo o categoría, sino que no se adoptan las medidas complementarias del Código Modelo respecto de la cosa juzgada, con lo que ésta se haría valer si ninguna excepción en caso que aquel trabajador que demandó inconsulta y deficientemente obtenga una sentencia adversa, afectando los derechos de todo el colectivo. Esta situación podría plantear afectación de derechos constitucionales al debido proceso y tutela jurisdiccional y al carácter irrenunciable de los derechos laborales reconocidos por la Constitución y la ley.<sup>4</sup>

En el derecho procesal del trabajo comparado en cambio, en el supuesto de asignación de legitimación activa extraordinaria sólo a sujetos colectivos como sindicatos o representantes de los trabajadores, instituciones en las que existe una vida democrática interna y normalmente la interposición de una demanda colectiva se decide previamente en sus órganos internos correspondientes, las exigencias suelen ser mayores respecto del valor de cosa juzgada de las sentencias emitidas en los procesos colectivos.

Por ejemplo, en la LRJS el efecto de la cosa juzgada se ha legislado de la siguiente manera:

---

<sup>4</sup> El artículo 26 de la Constitución establece que: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: [...] 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”; en tanto que el artículo 139, prescribe que “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: [...] La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.” Habría que considerar asimismo que el tercer párrafo del inciso 1 del artículo 139 establece que “No hay proceso judicial por comisión o delegación.”

**Artículo 160°.-** Celebración del juicio y sentencia

[...]

5. La sentencia firme producirá efectos de **cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse**, que versen sobre idéntico objeto o en relación directa de conexidad con aquél, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo, que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. La suspensión se acordará aunque hubiere recaído sentencia de instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación y de casación, vinculando al tribunal correspondiente la sentencia firme recaída en el proceso de conflicto colectivo, incluso aunque en el recurso de casación unificadora no se hubiere invocado aquélla como sentencia contradictoria.
6. La iniciación del proceso de conflicto colectivo interrumpirá la prescripción de las acciones individuales en igual relación con el objeto del referido conflicto. (Cortes Generales de España 2015: 86). (El resaltado es nuestro)

Por esto se ha señalado que “El efecto característico de la sentencia colectiva es su eficacia de cosa juzgada” (Fernández López 2012: 184), sin las matizaciones que sí prevé el Código Modelo que hemos señalado. El valor de cosa juzgada además, es entendido por la jurisprudencia y la doctrina española en forma unánime, en sentido positivo y en sentido negativo, con lo que el impacto de esta institución es sumamente importante. Así lo destaca Alarcón Caracuel cuando señala que:

“Se trata del conocido efecto de cosa juzgada en sentido positivo al que se refiere el artículo 22.4 de la LEC que consiste en **obligar al juzgador del segundo asunto a fallar en el mismo sentido en que ha resuelto el primero**. [...] Es decir, es lo contrario de la cosa juzgada en sentido negativo: **ésta impide entrar a conocer lo ya juzgado, mientras que la cosa juzgada en sentido positivo obliga a juzgar pero en sentido idéntico**. Lo cual lleva a una conclusión obvia: en la cosa juzgada en sentido negativo se exige con rigor extremo la triple identidad entre sujetos, objeto y causa de pedir para que entre en juego. Por el contrario, esa triple identidad no aparece formalmente en la cosa juzgada en sentido positivo: ni son los mismos litigantes, ni se pide exactamente lo mismo ni la fundamentación es la misma: la principal fundamentación de la segunda sentencia es, precisamente, el fallo de la primera sentencia que, obviamente, no existía para ésta. Y, sin embargo, materialmente se está ante el mismo asunto; a eso se refiere seguramente el legislador de 2011 cuando añade “...o en relación directa de conexidad (sic) con aquél”. (Alarcón Caracuel 2012: 689-690). (Lo resaltado es nuestro).

En el caso de cosa juzgada en sentido positivo se justifica la aplicación de lo resuelto en la primera sentencia señalándose que se distingue “[...] los efectos negativos de la cosa juzgada de los positivos, ya que en los procesos de conflicto colectivo la identidad subjetiva no la constituyen los sujetos colectivos demandantes, sino los trabajadores afecta-

dos por el conflicto [...]” (Bodas 2015: 25). En el mismo sentido Ron Latas ha señalado desde un enfoque más amplio que:

En primer lugar, con relación a la excepción de cosa juzgada se viene distinguiendo doctrinal, legal y judicialmente desde hace décadas entre **cosa juzgada formal** (que es el efecto propio de la resoluciones irrecurribles, que se da dentro del mismo proceso) y **cosa juzgada material** (que viene referida, en general, a los efectos de la regla general –excepcional- de inmutabilidad del fallo que provoca la cosa juzgada formal en otro proceso distinto). (Ron Latas 2012: 9) (El subrayado es nuestro).

Y en relación a la cosa juzgada en sentido negativo este mismo autor señala:

[...] que responde básicamente al principio *non bis in idem* – impone al juzgador la obligación de poner fin (sin entrar en el fondo del asunto) a un proceso que se refiera al mismo objeto que otro que concluyó con sentencia firme [...], “**proscribiendo así toda decisión judicial futura entre las mismas partes referida al mismo objeto o pretensión procesal**, tanto si se pretende el mismo como otro resultado que trate de corregir lo resuelto en el pleito anterior” (40) La excepción de cosa juzgada material negativa, en efecto, constituye un óbice para la decisión del proceso actual cuando ya se hubiere resuelto por sentencia firme otro sobre la misma cuestión y entre las mismas partes, que opera sobre la base de una situación jurídica ya dada en la realidad histórica (que no se puede desconocer) en virtud de una sentencia que es firme (41).

El segundo efecto de la cosa juzgada material [el positivo], por su parte, impone al juzgador la **obligación de estar a lo resuelto en un proceso anterior que concluyó por sentencia firme** [...]. En efecto, [...] para que se produzca el efecto positivo o prejudicial de cosa juzgada resulta presupuesto necesario que lo decidido en el primer proceso actúe en el segundo como elemento condicionante, de forma que la primera sentencia **no excluye el segundo pronunciamiento, pero lo condiciona, vinculándolo a lo ya fallado** (43); la función positiva de la cosa juzgada no impide, pues, que se dicte sentencia en el segundo juicio, pero “vincula al tribunal del proceso posterior” [...] y, por tanto, le obliga a seguir y aplicar los mandatos y criterios establecidos por la sentencia firme anterior o, enunciado en sentido negativo, prohíbe que pueda decidirse en un segundo proceso un tema o punto litigioso de manera distinta a cómo ya ha sido resuelto en sentencia firme precedente. (Ron Latas 2012: 9) El resaltado es nuestro.

Como se puede apreciar los efectos de la cosa juzgada a que se refiere el artículo 160 de la LRJS tiene un alcance muy amplio por aplicación de las disposiciones procesales generales contenidas en la Ley de Enjuiciamiento Civil – LEC pues se hace extensivo en los casos de cosa juzgada material (efectos en otro proceso distinto), tanto en sentido negativo como positivo, como ha quedado expresado líneas arriba. Nótese que estas características especiales de la cosa juzgada son las reguladas con efectos generales por la normativa procesal civil y no por la LRJS.

Como se aprecia el efecto de cosa juzgada asignada a la sentencia que resuelve un conflicto colectivo es extremadamente expansivo pues alcanza a todos los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse y que versen sobre idéntico objeto, disponiéndose su suspensión mientras se tramite el conflicto colectivo. Incluso alcanza a los procesos en que haya recaído sentencia de primera instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación o casación. Este ha sido “el medio utilizado por el legislador para evitar las sentencias contradictorias. Por ello, todo procedimiento individual debe quedar suspendido hasta la firmeza de la sentencia de conflicto colectivo.” (Moreno Pérez 2012: 248) En materia de administración de justicia uno de los aspectos más perniciosos y que más atenta contra la seguridad jurídica, lo constituye que sobre una misma reclamación existan pronunciamientos judiciales contradictorios.

## **5. La legitimación activa de los sujetos procesales**

Las únicas referencias de la NLPT a la legitimación activa para promover conflictos colectivos jurídicos están señaladas, en forma muy amplia y dejando diversos vacíos, son los artículos 8.2, cuando prescribe que los sindicatos pueden comparecer al proceso laboral en defensa de derechos colectivos, el 8.3 cuando permite la comparecencia de los sindicatos para la defensa de sus dirigentes y afiliados sin necesidad de contar con poder especial de representación, lo que debe entenderse para conflictos plurales y no colectivos, razón por la cual se requiere el listado nominativo y las pretensiones en forma individualizada. De otra parte, el artículo 9 de la NLPT concede legitimación especial a diversos sujetos y varios supuestos. Como nos interesa referirnos únicamente a los conflictos colectivos jurídicos hacemos énfasis en el artículo 9.2, que concede legitimación al sindicato o los representantes de los trabajadores cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores, y cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga y seguridad y salud en el trabajo. Se concede además esta legitimación especial incluso a “cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito”, lo que desde consideramos cuestionable si existe una organización sindical o representantes de los trabajadores.

Con respecto a la legitimación activa de los sujetos procesales para promover procesos de conflictos colectivos, Alarcón Caracuel se refiere a la disociación entre los titulares de los derechos e intereses controvertidos (los trabajadores) y los titulares de la acción

procesal (sujetos colectivos), y a la regla de correspondencia entre el ámbito de actuación con el ámbito del conflicto, en los siguientes términos:

[...] una característica definitoria de esta modalidad procesal es la clara disociación entre, por un lado, los titulares de derechos e intereses controvertidos, que son los trabajadores integrantes del grupo o colectivo genérico, así como los empleadores de éstos; y por otro lado, los titulares de la acción procesal, es decir los sujetos colectivos: sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación legal o sindical en la empresa (salvo el caso del empresario individual, en los conflictos de ámbito empresarial o inferior) que están dotados de legitimación activa para promover el conflicto colectivo. La regla de oro de esta legitimación es la de que “el ámbito de actuación” de los sujetos mencionados –en suma, su representatividad funcional, territorial y personal- “se corresponda o sea más amplio que el del conflicto”. (Alarcón Caracuel 2012: 675)

Así lo ha dispuesto el artículo 154. a), de la LRJS que “mantiene la legitimación activa de los sindicatos, cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, aunque la jurisprudencia exige, además, un cierto grado de implantación en dicho ámbito [...]” (Bodas 2013:537). En términos generales se señala que:

En adecuada compatibilidad con la naturaleza colectiva de las pretensiones ejercitadas, partes en el proceso sólo pueden serlo sujetos y organizaciones que posean esa misma naturaleza colectiva y capacidad jurídica específica para actuar en el proceso. En nuestra práctica colectiva ello abarca, en sentido abstracto a representantes legales de los trabajadores; sindicatos en sus diversas agregaciones con personalidad jurídica; empresarios individuales o grupos de empresa en los conflictos de ese ámbito; y asociaciones empresariales. Como ya se ha anticipado, la presencia de trabajadores individuales está excluida [...] (Fernández López 2012: 175)

Por otra parte, “en los conflictos colectivos de empresa o de ámbito inferior están legitimados tanto la empresa como los órganos unitarios de la misma [...]” (Bodas 2013: 538).

En nuestro medio, no cabe duda que un sindicato mayoritario de empresa tiene la legitimación suficiente para interponer una demanda colectiva “cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría” de trabajadores. Como la empresa es la unidad típica de sindicalización no se presentarían demasiados problemas. Pero nuestra legislación deja muchos vacíos al no regular la legitimación de los sindicatos minoritarios, ni referirse a las organizaciones sindicales supra empresariales como las federaciones y confederaciones sindicales. Tampoco se ha legislado sobre la regla básica que otorga legitimación activa a las organizaciones sindicales cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Llama la atención el otorgamiento de legitimación extraordinaria a cualquier trabajador para demandar en defensa de todo un grupo o categoría, que concede el artículo 9.2, sin privilegiar al sindicato o a los representantes de los trabajadores.<sup>5</sup> Esta legitimación extraordinaria concedida a un trabajador individualmente considerado contrasta con la severidad y exigencia con que se califica la admisión de las demandas colectivas de organizaciones sindicales de grado superior.

## 6. Calificación del procedimiento de urgente y preferente

La NLPT no establece tampoco ningún tipo de preferencia en la tramitación de los procesos de afectación colectiva, a pesar que comprende a un grupo o categoría de trabajadores conformado por un número considerable, que siempre debería ser objeto de una atención preferente frente a causas individuales. Es de sentido común que no tiene la misma urgencia una demanda de carácter individual que afecta a una sola persona, que una de naturaleza colectiva que involucra a cientos o miles de trabajadores.

La única norma de la NLPT sobre preferencia en la tramitación se refiere a los expedientes que por cualquier razón reingresen a los órganos jurisdiccionales, independientemente de la materia o si los conflictos son individuales, plurales o colectivos (Octava Disposición Complementaria).

Sin embargo, el proceso de conflicto colectivo en España, seguramente por “canalizar los conflictos sociales [...] que impone una solución a los intereses colectivos enfrentados” (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 230), se le ha asignado una celeridad acentuada a través del señalamiento que: “Este proceso tiene carácter de urgente a todos los efectos.” (Baylos, Cruz y Fernández 1995: 251).

Esa misma urgencia ha sido confirmada en el texto de la LRJS vigente de la siguiente manera:

### **Artículo 159º.-** Urgencia y preferencia del proceso

Este proceso tendrá carácter urgente. La preferencia en el despacho de estos asuntos será absoluta sobre cualesquiera otros, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas. (Cortes Generales de España 2015: 85).

<sup>5</sup> El artículo 15 de la LRCT establece que en las empresas cuyo número de trabajadores no alcance al requerido para constituir un sindicato, podrán elegir a dos (2) delegados que los representen ante su empleador y ante la Autoridad de Trabajo.

“Este artículo es igual al de la antigua LPL con la única diferencia del cambio de denominación del proceso de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas (antes denominado de “tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales”), único que tiene prioridad sobre el de conflictos colectivos, que es preferente sobre todos los demás.” (Alarcón Caracuel 2012: 687). Tal urgencia implica lo siguiente:

Y en cuanto a la urgencia se traduce sobre todo en tres cosas: la consideración como hábil el mes de agosto<sup>6</sup>, según lo dispone el artículo 43.4 LRJS; el claro acortamiento de los plazos establecidos en el artículo 160 para la celebración del juicio y el dictado de la sentencia en comparación con los del proceso ordinario; y la inimpugnabilidad de las resoluciones de tramitación, según lo dispone el artículo 161. (Alarcón Caracuel 2012: 687)

En palabras de García-Atance:

Esta urgencia se plasma en las particularidades siguientes:

- 1) Se considera hábil el mes de agosto (art. 43.4 LRJS)
- 2) Se reducen los plazos de señalamiento de juicio (cinco días) y dictado de sentencia (tres días) “ex” art. 160 LRJS, en comparación con el proceso ordinario.
- 3) Las resoluciones de tramitación no son recurribles: las diligencias de ordenación, decretos, providencias o autos de mero trámite no pueden ser recurridas, “ex” art. 161 LRJS. En este precepto se establece expresamente que si que es recurrible el auto de declaración inicial de competencia, lo que no ofrece duda porque no se trata de una resolución de mero trámite y porque está expresamente prevista su recurribilidad en los arts. 191.4 a) LRJS (relativo al recurso de suplicación) y el 206.2 LRJS (relativo al recurso de casación ordinaria). (García-Atance 2012: 6)

No obstante, a pesar de esas reglas especiales para acentuar la celeridad del proceso, se cuestiona que no se haya modificado el requisito de procedibilidad para la interposición de la demanda colectiva consistente en la necesidad de someter el conflicto a conciliación o mediación, en los siguientes términos:

Puede sorprender, en cambio, que no se haya eliminado la necesidad de conciliación o mediación previa como una de las medidas más eficaces para conseguir la urgencia. La razón, sin duda, está en deseo del legislador de favorecer la autocomposición de estos conflictos, así como la consolidación de los medios extrajudiciales de solución de conflictos, aún no suficientemente arraigados en nuestro país. Pero quizás hubiera sido entonces preferible configurar la conciliación/mediación como voluntaria y no como una obligación que, en los casos en que las partes tengan claro desde el principio que no van a estar de acuerdo, no es sino un retraso burocrático antes de dar paso a la actuación del órgano judicial. (Alarcón Caracuel 2012: 687)

<sup>6</sup> En nuestro país ello equivaldría a las vacaciones judiciales del mes de febrero de cada año.

Como se puede apreciar, estas reglas sobre celeridad acentuada otorgan el relieve e importancia necesaria a los conflictos colectivos en los que en un solo proceso se resuelven controversias que afectan a un número considerable de trabajadores, al que no se le puede dar el mismo tratamiento que a un conflicto individual, sobre todo en el contexto de la excesiva mora judicial que experimentamos en nuestro país.



## Conclusiones

1. Los conflictos de trabajo han sido una constante en la historia del derecho del trabajo por los intereses contrapuestos en una relación de trabajo. Su clasificación en conflictos en individuales, plurales y colectivos, así como en conflictos colectivos jurídicos y económicos, como en conflictos difusos e individuales homogéneos, permiten determinar la competencia de los órganos competentes para su solución y la legitimación para actuar ante ellos, por lo que se relacionan con la libertad sindical y la tutela judicial efectiva.
2. Los denominados derechos de grupo desarrollados por la doctrina procesal civil y constitucional nos permiten distinguir entre los derechos difusos, los colectivos y los individuales homogéneos (o pluri individuales), complementando la tradicional clasificación de los conflictos en materia laboral por las coincidencias entre las categorías de derechos colectivos y los plurales (por su homogeneidad) al tener un origen común y su divisibilidad al representar derechos personales que pueden ejercerse de manera individual pero que resulta conveniente hacerlo a través de la acción colectiva.
3. El Tribunal Constitucional, siguiendo la doctrina del Código Modelo concluye que la protección puede ser invocada por cualquier integrante del grupo en el caso de los derechos colectivos y también por cualquier persona que se encuentre en una situación igual a la considerada como un estado de cosas inconstitucional, en el caso de los derechos individuales homogéneos. Los artículos 40 y 67 del Código Procesal Constitucional facilitan al máximo la interposición de la demanda por cualquier persona en el caso de derechos con intereses difusos o colectivos. En el caso de los derechos individuales homogéneos debe destacarse que el Tribunal Constitucional señala que son auténticos derechos individuales, privativos e indisponibles por terceros, pero que pueden ser objeto de un tutela colectiva, al igual que en el ámbito laboral. Los derechos colectivos son divisibles pues representan derechos personales que pueden ejercerse de manera individual, pero que resulta conveniente ejercer su defensa a través de la acción colectiva.
4. Así, un derecho colectivo tiene esa calidad en el derecho laboral porque afecta de manera uniforme a todo un grupo o categoría de trabajadores, pero esa afectación

colectiva se traduce en concreto en una afectación patrimonial de cada uno de los trabajadores considerados individualmente.

5. Los orígenes de la normativa procesal para la solución de los conflictos de trabajo en los inicios del siglo XX discurrió entre los jueces de primera instancia, la jurisdicción arbitral y el Poder Ejecutivo a través del Ministerio de Fomento, en tanto que en la década del 30 se abre paso el establecimiento de una jurisdicción laboral especializada sólo referida a conflictos individuales de trabajo. En forma paralela el Poder Ejecutivo continuó su política de intervención en la solución de los conflictos laborales colectivos jurídicos y los individuales con vínculo vigente, otorgándose a sus resoluciones autoridad de cosa juzgada y mérito para su ejecución, a pesar de no ajustarse a la división de funciones de los poderes del Estado establecida por la Constitución de 1933, motivado en su interés en evitar la interrupción de la producción a consecuencia de conflictos sociales.
6. Esa tendencia se confirma con la creación en 1941 del Fuero Privativo de Trabajo para la solución de los conflictos individuales, reteniendo el Poder Ejecutivo la competencia para la solución de los conflictos colectivos económicos y jurídicos, consolidándose una jurisdicción laboral judicial y administrativa. En 1954 se confiere competencia al Ministerio de Trabajo y Comunidades la tramitación de las reclamaciones colectivas y en 1963 se dispone que la Sub-Dirección de Relaciones de Trabajo resuelva en segunda y última instancia las denuncias de carácter colectivo sobre incumplimiento de disposiciones laborales o pactos colectivos que planteen los trabajadores del comercio, servicios, banca e industrias no sujetos a regímenes especiales. La División de Denuncias Colectivas estuvo encargada de tramitar los conflictos colectivos jurídicos a través de un procedimiento con la intervención de un inspector de trabajo en el mismo centro de labores y la realización de un comparendo conciliatorio ante el Jefe del Departamento, actuación de pruebas y emisión de una resolución con inclusión de cantidades ordenadas pagar, previéndose también la apelación previa consignación de las mismas.
7. Esta situación se mantuvo a pesar de la tensión con la Ley Orgánica del Poder Judicial de 1963 que incluyó la exclusividad del ejercicio de la jurisdicción por el Poder Judicial y de que no podía instituirse jurisdicción alguna independiente del Poder Judicial. Ello no implicó sustraer la competencia del Ministerio de Trabajo

en la solución de los conflictos jurídicos, sino que cuestionó el carácter de cosa juzgada de las resoluciones que emitía, que podrían cuestionarse ante los jueces del fuero común pues los jueces de trabajo carecían de esa competencia.

8. A partir del 1969, con el gobierno militar, se afianza la solución administrativa de los conflictos de trabajo en general, económicos y jurídicos, a través de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo (D.L. 17524), en tanto que al Fuero Privativo de Trabajo, considerado organismo de apoyo del Ministerio de Trabajo, se le confirió competencia para resolver reclamaciones de carácter individual de obreros con contrato de trabajo rescindido.
9. En 1971 se confirma ese reparto de competencias con la nueva Ley Orgánica de Trabajo (D.L. 19040) que confiere competencia a la Dirección General de Trabajo para la solución de los conflictos de trabajo cuando el vínculo laboral esté vigente. El Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Trabajo de 1973 dispuso que las Divisiones de Denuncias resolverán en primera instancia las denuncias individuales o colectivas formuladas sobre incumplimiento de disposiciones laborales y convenios colectivos, en tanto que las Subdirecciones de Denuncias resolverán en segunda y última instancia. Asimismo confirmó la competencia al Fuero Privativo de Trabajo para resolver las reclamaciones de carácter individual de trabajadores cuyo contrato de trabajo haya terminado, así como la ejecución de resoluciones administrativas sobre pago de sumas líquidas.
10. En 1972 se estableció un procedimiento administrativo (D.S. 006-72-TR) para tramitar denuncias por incumplimiento o violación de disposiciones legales o convencionales de trabajo cuando el vínculo laboral estaba vigente, así como por reposición en el trabajo por despedida injustificada o para la reincorporación al empleo invocando un derecho preferencial, lo que comprendió los conflictos colectivos jurídicos. Las organizaciones sindicales estuvieron reconocidas como sujetos procesales para presentar denuncias a favor de toda la categoría de trabajadores, sin que sea necesario que le otorgaran poder. No era requisito de la demanda precisar la indicación de montos cuando los derechos fueren de naturaleza económica y la resolución que solucionaba el proceso no necesariamente debía establecer el monto líquido para cada trabajador.

11. En el año 1981, cuando se reguló nuevamente la organización y funciones del Ministerio de Trabajo y Promoción Social (D. Leg. 140) se continuó otorgando funciones a la Dirección General de Relaciones de Trabajo de aplicar los procedimientos para la solución de reclamaciones sobre “interpretación de pactos y convenios colectivos e incumplimiento de disposiciones legales y/o convencionales de trabajo.”
12. En consecuencia, la solución de los conflictos colectivos jurídicos estuvo desde los inicios del siglo pasado a cargo de la autoridad administrativa de trabajo; y regulada a través de procedimientos específicos durante casi cuatro décadas, desde 1954 hasta 1992, que coincide en su última parte con el período de mayor expansión del movimiento sindical sin que pueda afirmarse una relación de causa y efecto, aunque alguna influencia tuvo. Fue un instrumento de acción simple y eficaz pero muy influido por decisiones políticas del Poder Ejecutivo.
13. La vigencia de la solución administrativa de los conflictos colectivos jurídicos tiende a cambiar con la promulgación de la Constitución Política de 1979 que estableció la unidad y exclusividad de la función jurisdiccional, pero en virtud de la undécima disposición general y transitoria se difirió su implementación hasta la expedición de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial que fue emitida recién el 4 de diciembre de 1991 (D. Leg. 767), por lo que el Fuero Privativo de Trabajo y Comunidades Laborales y el Ministerio de Trabajo continuaron funcionando más de una década después de la Constitución de 1979. La Novena Disposición Final y Transitoria del D. Leg. 767 estableció que las denuncias sobre violación o incumplimiento de disposiciones legales que presenten los trabajadores con vínculo laboral vigente se interpondrán ante los Juzgados de Trabajo, para lo cual se otorgó un plazo de sesenta días para adecuar el procedimiento con que el Fuero Privativo de Trabajo venía tramitando las denuncias individuales desde décadas atrás (en ese entonces el D.S. 003-80-TR). No obstante esa adecuación no se llevó a cabo y ninguna disposición legal se refirió a las demandas que por conflictos colectivos jurídicos podían plantear las organizaciones sindicales como sí era posible con el sistema de denuncias administrativas a cargo del Ministerio de Trabajo. Con ello el acceso a la justicia y el derecho a la tutela judicial efectiva quedó vaciado de contenido para los trabajadores representados por sus organizaciones sindicales en reclamaciones por conflictos colectivos jurídicos. La desaparición

de las denuncias administrativas por violación de disposiciones legales o convencionales de trabajo, que comprendían la capacidad de los sindicatos de plantear demandas colectivas, se convirtió así en la primera medida de la reforma laboral del régimen de facto que se instauró a partir de 1992.

14. La Ley Procesal del Trabajo de 1996 (Ley 26636) continuó con la misma tendencia de política legislativa de restringir la participación de las organizaciones sindicales en los conflictos colectivos de carácter jurídico a pesar de la larga tradición a ese respecto desde el año 1954, en que se estableció el primer procedimiento completo sobre el particular, aunque desde principios del siglo pasado el Poder Ejecutivo asumió su solución. Esta ley no incluyó a las organizaciones sindicales entre las personas jurídicas con capacidad suficiente para ser parte de un proceso y sólo le concedió legitimación para la defensa de los derechos colectivos que le son propios, lo que sirvió de fundamento para la declaración de improcedencia de demandas presentadas por organizaciones sindicales por conflictos de naturaleza colectiva. Ante la ausencia de un canal procesal para tramitar esos conflictos el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 1998 reconoció a las organizaciones sindicales la representación de los trabajadores en conflictos de naturaleza colectiva, con fundamento en el Convenio 87 de la OIT que “consagra el principio de que las organizaciones sindicales tienen por objeto fomentar y defender los intereses de sus afiliados”. En los años siguientes se fue generando jurisprudencia en el mismo sentido, incluyendo al Tribunal Constitucional.
15. La Ley 26636 requirió el otorgamiento de poder para que las organizaciones sindicales los representen en conflictos jurídicos individuales, lo que complicó la presentación de demandas que fueron interpuestas como plurales pues se tenía que recabar la firma de cada uno de los afectados. Un problema adicional fue el requisito de la indicación de montos en la demanda y en la sentencia, cuando los derechos tengan naturaleza económica o expresión monetaria, lo que constituyó un serio obstáculo para la tramitación de demandas colectivas en la medida que debía indicarse la suma líquida que se solicitaba para cada trabajador individualmente considerado, así como el monto total de lo reclamado, a pesar de tratarse de un conflicto colectivo que afectaba de manera uniforme a todo el grupo o categoría de trabajadores.

16. El análisis de casos seleccionados tramitados con la Ley 26636 da cuenta de la grave dilación en la solución de los conflictos jurídicos colectivos por los problemas antes indicados.
17. La vigente Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley 29497) significó un avance respecto de la normativa anterior pero regula deficientemente las modalidades especiales para el proceso de conflicto colectivo jurídico. No obstante estableció una justicia laboral omnicomprendiva al incluir dentro de su ámbito todos los conflictos laborales, incluidos los conflictos jurídicos individuales, plurales o colectivos, superando la legislación anterior que siempre estuvo enfocada en la solución de los conflictos individuales. La competencia por la materia de los jueces especializados de trabajo también fue ampliada para conocer de conflictos colectivos. A pesar de ello, los operadores jurídicos no han podido superar el antiguo esquema del proceso dirigido a la solución de conflictos individuales, que fue el único que estuvo a cargo de la judicatura del trabajo. Las deficiencias de la ley, aunada a la tradición del procesamiento exclusivo del conflicto individual de trabajo, ocasiona que los jueces de trabajo y los litigantes prefieran resolver los conflictos colectivos jurídicos a través de procesos individuales que recargan innecesariamente los juzgados con cientos o miles de procesos individuales que podrían resolverse en un solo proceso colectivo.
18. La legitimación para obrar de los sindicatos en defensa de derechos colectivos también fue innovada sustancialmente. Por una parte la NLPT otorga a los sindicatos legitimidad para obrar ordinaria cuando señala que pueden comparecer al proceso en causa propia, en defensa de derechos colectivos y en defensa de sus dirigentes y afiliados (artículo 8.2), disponiéndose asimismo que no requieren de poder especial de representación cuando actúen en defensa de sus dirigentes y afiliados, pero deben identificar individualmente a cada uno de los afiliados con sus respectivas pretensiones (artículo 8.3). Una correcta interpretación sistemática de la ley nos debe llevar a la conclusión que estos artículos están previstos para conflictos plurales o colectivos en los que la pretensión sea la expedición de una sentencia de condena con señalamiento específico de sumas que deben reintegrarse individualmente a cada trabajador afectado y que sea susceptible de ejecución. En tal caso resulta de aplicación la exigencia del artículo 16 a) de la NLPT de incluirse el monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos

de la demanda. En este supuesto estamos frente a un caso de representación y no de legitimación extraordinaria.

19. Otro es el caso de la legitimación extraordinaria que confiere el artículo 9 que debe concordarse con el artículo 18 de la NLPT relativo a sentencias declarativas sobre afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores, en cuyo caso no resulta necesario ni el listado nominativo de trabajadores ni el señalamiento de pretensiones individuales por tratarse de una afectación de todo el grupo o categoría.
20. Si bien la normativa sobre legitimación para obrar de las organizaciones sindicales se ha innovado en términos positivos, el actual problema consiste en no distinguir la doble vertiente que ofrece la NLPT para pretensiones y sentencias de condena (arts. 8.2 y 8.3) y, por otra parte, para pretensiones y sentencias declarativas cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores (arts. 9.1, 9.2 y 18). Si no se hace esta diferenciación y se exige en todos los casos –como hace actualmente la jurisdicción laboral– la identificación individual de los afiliados con sus respectivas pretensiones, incurrimos en el error de bloquear la vía de la legitimación extraordinaria cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría a favor del cual quisiéramos obtener una sentencia declarativa de las que regula el artículo 18 de la NLPT. Tampoco se hace expresa la excepción que debería haberse efectuado en el artículo 16, inciso a), que señala como requisito de la demanda la indicación del monto total del petitorio, aunque también indica que ello es exigible sólo “cuando corresponda”. Una demanda con pretensiones declarativas no tiene por qué referirse a montos totales del petitorio porque la controversia gira en torno a la afectación de un derecho que corresponde al grupo o categoría, por lo que por jurisprudencia se podría obviar esa exigencia y dejar de continuar ordenando la desacumulación de demandas plurales y colectivas y ordenando la presentación de demandas individuales, como se ha podido apreciar de los casos seleccionados que hemos presentado.
21. Por otra parte el artículo 31 de la NLPT reitera la exigencia de la indicación de montos líquidos en la sentencia, pero en realidad ello sólo es aplicable a las demandas con pretensiones de condena y a las sentencias de condena, ya que de lo contrario no resultaría posible obtener una sentencia declarativa de las que el ar-

título 18 de la NLPT regula. No obstante, esta falta de claridad en la técnica jurídica podría muy bien suplirse mediante jurisprudencia que haga prevalecer el carácter omnicompreensivo de la NLPT que comprende los conflictos colectivos y además otorga legitimación especial para obrar a los sindicatos cuando se produzca una afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores.

22. La NLPT permite demandar por incumplimiento de todo tipo de cláusulas de los convenios colectivos, incluyendo las normativas, a diferencia de la legislación anterior que restringió la actuación de los sindicatos a las cláusulas obligacionales. La legitimación activa que ahora reconoce a los sindicatos los artículos 8.2, 9.1 y 9.2 concuerda con lo establecido por el artículo 8 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo que señala entre los fines y funciones de las organizaciones sindicales el representar al conjunto de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito en los conflictos y controversias o reclamaciones de naturaleza colectiva.
23. El proceso colectivo que da lugar a una sentencia declarativa (artículo 18) ha tenido la influencia del Código Modelo de Procesos Colectivos para Iberoamérica que se adoptó en el 2004 en la medida que el proceso tradicional no se adecuaba a la defensa de los derechos e intereses transindividuales al ser comunes a una colectividad de personas. En su exposición de motivos se destaca las acciones colectivas en defensa de intereses o derechos individuales homogéneos y, particularmente, sobre la acción colectiva reparadora de los daños individuales sufridos, promovida por los legitimados sin necesidad de indicación de la identidad de las víctimas. Este enfoque influyó en la NLPT cuando reguló la legitimación especial del artículo 9 y la demanda de liquidación de derechos del artículo 18. La exposición de motivos señala que la sentencia podrá ser genérica, declarando la existencia del daño general y condenando al vencido a la obligación de indemnizar a todos las víctimas y sucesores aún no identificados. Asimismo se indica que incumbirá a éstos, individualmente o por legitimados colectivos, probar en la liquidación de la sentencia su daño personal. Por esto el artículo 20 del Código Modelo requiere sólo la pretensión civil colectiva de responsabilidad por los daños individualmente sufridos y que la determinación de los interesados podrá producirse en el momento de la liquidación o ejecución de lo juzgado, por lo que no será necesario que la

petición inicial esté acompañada de la relación de los miembros del grupo, clase o categoría.

24. Estas instituciones procesales confirman que no resulta procedente exigir en todos los casos en que los sindicatos interpongan demandas en defensa de derechos colectivos el listado nominativo de afectados con sus respectivas pretensiones, si las pretensiones son declarativas para la obtención de una sentencia también declarativa de las reguladas por el artículo 18.
25. El tipo de pretensiones que se incluyen en la demanda dirigidas a la obtención de una sentencia declarativa o una sentencia de condena debe ser lo determinante para establecer cuáles son las exigencias para su admisión a trámite así como para los requisitos de la sentencia. Mientras las sentencias declarativas reconocen el derecho de las partes y eliminan la falta de certeza, las sentencias de condena, además de declarar un derecho ordenan la realización de una determinada conducta susceptible de ejecución sin necesidad de nuevo juicio, aplican la sanción que la ley imputa a ese incumplimiento y crean la acción para obtener su ejecución coercitiva.
26. Así, según la actual normativa de la NLPT, si se incluyen pretensiones de condena en la demanda habrá que identificar a los trabajadores afectados y sus respectivas pretensiones, en tanto que si se demandan pretensiones declarativas esa exigencia no resulta necesaria en la medida que se acciona por la afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría. Esta distinción es de enorme importancia pues en la actualidad la jurisdicción laboral exige el cumplimiento del listado nominativo y pretensiones individualizadas para todo tipo de pretensiones, cuando en el caso de pretensiones declarativas dirigidas a la obtención de sentencias igualmente declarativas ello carece por completo de sentido en la medida que la sentencia sólo se referirá a la afectación del derecho que corresponda a un grupo o categoría, sin referirse a trabajadores individualmente considerados ni menos a sus pretensiones particulares. Así lo establece el Código Modelo cuando en su artículo 20 señala que la determinación de los interesados podrá producirse en el momento de la liquidación o ejecución de lo juzgado, por lo que no será necesario que la petición inicial esté acompañada de la relación de los miembros del grupo, clase o categoría.

27. El actual modelo de proceso colectivo de la NLPT exige dos procesos judiciales en el caso de conflictos colectivos jurídicos. Un primer proceso para la obtención de sentencia declarativa que necesariamente debe haber sido dictada por el Tribunal Constitucional o la Corte Suprema de Justicia. Adicionalmente, se requiere un segundo proceso individual de liquidación del derecho reconocido, que sí podrá ser materia de ejecución, pero que no está previsto para ser tramitado mediante proceso abreviado ni de ejecución, por lo que la vía procesal sería un proceso ordinario laboral. Además, alguna jurisprudencia ha señalado la imposibilidad de acumular demandas individuales de liquidación de derechos al interpretar literalmente el precepto de “demandas individuales” del artículo 18 de la NLPT.
28. El artículo 9.2 no establece ninguna prelación o derecho preferente al sindicato frente al trabajador individual para demandar a pesar de tratarse de un órgano colectivo sujeto a reglas estatutarias y a decisiones democráticas, que además tiene protección constitucional y en el derecho internacional. La NLPT no regula la situación en que existan dos o más demandas sobre lo mismo, mientras el Código Modelo establece que hay prejudicialidad entre el proceso que se discute el derecho colectivo, que debe resolverse antes, con el proceso en el que se discute únicamente el derecho individual, que debería esperar a lo que sea resuelto en el que se discute únicamente el derecho individual. El Código Modelo otorga una preferencia a lo colectivo que la NLPT no reconoce, a pesar de su especial relevancia en el derecho del trabajo.
29. La NLPT tampoco ha regulado los efectos de la cosa juzgada en los procesos colectivos en los supuestos de sentencias de primera o segunda instancia estimativas que hayan sido consentidas, pues el artículo 18 exige que la sentencia que declara la afectación del derecho colectivo debe ser dictada por la Corte Suprema de Justicia de la República o el Tribunal Constitucional. Tampoco ha regulado los efectos de la cosa juzgada de una sentencia emitida por afectación de un derecho que corresponda a un grupo o categoría, en relación con los derechos individuales de cada uno de los trabajadores que componen ese colectivo. El Código Modelo señala que tratándose de intereses o derechos individuales homogéneos, en caso de rechazo de la pretensión, los interesados podrán deducir acción de indemnización a título individual. También plantea que la sentencia tampoco deberá tener efectos de cosa juzgada erga omnes en caso que la pretensión fuera rechazada por in-

suficiencia de pruebas, cuando sobreviene una modificación en el estado de hecho o de derecho, en una relación jurídica continuada.

30. El estudio de algunos casos seleccionados ha permitido comprobar que existe una tendencia generalizada para la presentación de demandas individuales idénticas que podrían presentarse en forma colectiva y concentrada en un solo proceso. En estos casos individuales lo único que cambia son los datos del trabajador y el monto del reintegro solicitado, pero los fundamentos de hecho y de derecho son los mismos. Parecería que hay una clara preferencia de jueces y litigantes para tramitar como casos individuales lo que en realidad constituye una afectación colectiva y que podría tramitarse en un solo proceso. La judicatura laboral rechaza las demandas colectivas y plurales y ordena su desacumulación para tramitarse en forma individual por la exigencia de determinación de sumas líquidas en la sentencia para cada uno de los trabajadores afectados.
31. En el estudio de casos se ha podido determinar también que en el Poder Judicial - considerado como empleador- existe una controversia jurídico laboral sobre la aplicación de un nuevo reglamento sobre el otorgamiento de una bonificación por función jurisdiccional y su carácter retroactivo al año 2008, que es demandado en forma individual en cientos de procesos individuales, en los que unos jueces consideran que sí procede el reintegro del bono en forma retroactiva y otros jueces consideran que no. Se trata de un caso que puede complicar aún más la carga en la judicatura de trabajo si se tiene en cuenta que en el Poder Judicial laboran más de 20,000 empleados y personal jurisdiccional especializado.
32. Otro grupo de casos es el del Banco de la Nación, en el que existe una controversia sobre la interpretación que debe darse a diversos convenios colectivos sobre una Bonificación por Tiempo de Servicios, en el que se ha pactado un tope de S/. 179.83, sobre el que existe controversia si debe aplicarse al salario básico o sobre el monto de la bonificación. Por otra parte, también en esta misma entidad entre los años 1993 y 2005 se han otorgado las bonificaciones “gerencial” y “sindical” que no han sido consideradas en la base de cálculo para el pago de las gratificaciones ni de la compensación por tiempo de servicios. En ambos casos se han producido miles de demandas individuales en las que cada trabajador solicita el

reintegro que le correspondería en forma personal. El Banco de la Nación tiene 3,600 trabajadores a nivel nacional.

33. De igual forma, en el Programa Integral para el Bienestar Familiar – INABIF del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables existe una controversia sobre la forma de aplicación de una nueva escala remunerativa de diversos montos otorgados en función a una evaluación que se practicó y asignó un determinado monto de salario, que posteriormente no se respetó y otorgó montos inferiores a los previstos en el informe de evaluación, por lo que los trabajadores demandan reintegros por el período que va de enero de 2006 a diciembre de 2010.
34. Una de las deficiencias más importantes de nuestra normativa actual es la falta de definición del concepto conflicto colectivo jurídico, la determinación de su objeto, así como el tipo de pretensiones admisibles que pueden dar lugar a una sentencia declarativa o de condena. La NLPT distingue la existencia de ambos tipos de sentencias pero no regula en forma diferenciada cómo pueden obtenerse, lo que ocasiona la exigencia -en todos los casos- de identificación de la totalidad de los trabajadores afectados y el señalamiento de sumas líquidas individualizadas, independientemente del tipo de pretensiones y del tipo de sentencias que se desea obtener.
35. La NLPT no refiere ningún proceso o modalidad especial para tramitar causas por afectación de derechos colectivos en las distintas clases de procesos laborales (ordinario, abreviado, impugnativo de laudos arbitrales económicos, cautelar, ejecución y no contenciosos), a pesar que diversos artículos reconocen que la jurisdicción laboral debe procesar conflictos jurídicos y cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores. No se regula tampoco la legitimación activa de los sujetos procesales, ni las características especiales de la demanda y la sentencia, para los conflictos colectivos jurídicos. No se establece tampoco ningún tipo de preferencia en la tramitación de estas causas.
36. La legislación y la jurisprudencia española nos ofrecen alternativas de política legislativa en materia de conflictos colectivos jurídicos en base a su larga experiencia que data de los años 50 del siglo pasado, que ha ido evolucionando con el

objeto de darle un adecuado tratamiento al problema y una apropiada solución para que no recarguen innecesariamente los juzgados de trabajo.

37. En cuanto al concepto de conflicto colectivo la LRJS señala que deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o algún colectivo genérico susceptible de determinación individual, que versen sobre la aplicación e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, practica empresarial, entre otros. Se establecen así dos requisitos: uno subjetivo, que es la referencia a un grupo genérico de trabajadores, entendiendo por tal no la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad; y otro objetivo, consistente en la presencia de un interés general, que se define como un interés indivisible correspondiente al grupo en su conjunto y, por tanto, no susceptible de fraccionamiento entre sus miembros, sin perjuicio que puedan tratarse de intereses individualizables siempre y cuando no aparezcan individualizados en el planteamiento de la pretensión colectiva. Así, la pretensión debe plantearse en términos abstractos que afecta a un grupo o categoría de trabajadores.
38. Por esto se afirma que un mismo conflicto puede plantearse en forma colectiva, plural o individual, dependiendo del tipo de pretensión que dará lugar a una sentencia declarativa o de condena. La practica totalidad de las pretensiones que se plantean a través de conflictos colectivos podrían plantearse a través de conflictos individuales. Ello depende tan solo de cómo quede configurada la pretensión procesal. Lo determinante será entonces el tipo de pretensiones que se planteen en la demanda, dirigidas a la obtención de una sentencia declarativa o de condena. En la primera hará una declaración general y abstracta, indiferenciada respecto de los trabajadores en forma individual, en tanto que en la segunda deberá precisar con exactitud lo que se adeuda a cada trabajador en forma individualizada.
39. En cuanto al elemento subjetivo debe notarse que además del grupo genérico de trabajadores, la última reforma de la LRJS (Artículo 153) ha añadido que también puede ser “un colectivo genérico susceptible de determinación individual”, que implica un cambio muy significativo respecto de la normativa anterior en la medida que puede individualizarse posteriormente en ejecución de sentencia. Esto significa que en el proceso colectivo pueden plantearse pretensiones de condena, de

manera que el grupo genérico o el colectivo genérico susceptible de determinación individual es un instrumento conceptual para identificar cuáles son los trabajadores en concreto, pero sin necesidad de identificación personal o individual en la demanda. En consecuencia, la decisión sobre la estrategia del conflicto corresponderá a la parte demandante, pudiendo optar por una vía colectiva o plural. Con la modificación de la LRJS pueden haber entonces pretensiones susceptibles de individualización, siempre que la delimitación del colectivo destinatario de la sentencia se elabora de forma general, por enunciación de sus caracteres comunes y no por el listado de sus nombres.

40. El cambio del tradicional conflicto colectivo referido a los “intereses generales de un grupo genérico de trabajadores” ha sido ampliado a “un colectivo genérico de determinación individual” para facilitar la ejecución colectiva de un proceso de conflicto colectivo sin necesidad de que con posterioridad a la sentencia declarativa se tengan que interponer demandas individuales de liquidación de derechos que congestionen aún más los juzgados. Esta es la más moderna tendencia procesalista que no ha sido recogida en la NLPT que no ha evolucionado de la doctrina anterior de admitir la tramitación de demandas colectivas por afectación colectiva de derechos, pero sin la ejecución colectiva, justamente por no haber definido adecuadamente el objeto del proceso colectivo. Así se ha dado paso al denominado “conflicto colectivo de condena individualizable”, en donde una pretensión genérica amparada en la sentencia es susceptible de ulterior determinación individual. De esta manera se evita que con posterioridad a la sentencia declarativa del conflicto colectivo deban de interponerse un sinnúmero de conflictos individuales con el mismo objeto, como lo exige el artículo 18 de la NLPT.
41. Se ha superado así el modelo de sentencias meramente declarativas que no eran ejecutables y que exigían innumerables juicios individuales posteriores, sustituyéndolo por los conflictos colectivos de condena individualizable. Para que se pueda lograr esa individualización resulta necesario que se consigne en la demanda los “datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y el cumplimiento de la sentencia respecto de ellos” (Artículo 157 LRJS).

42. Otra de las omisiones más importantes de la NLPT es la falta de un adecuado desarrollo de las características especiales de la demanda para el caso de los conflictos colectivos, pues los jueces piden en todos los casos “la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integran la demanda”, como lo señala el artículo 16, a). En base a este artículo se declaran inadmisibles las demandas, prescribiéndose que su incumplimiento determinará la conclusión del proceso.
43. En el artículo 31 de la NLPT, sobre contenido de la sentencia, se repite similar exigencia que resulta carente de sentido para las demandas colectivas, en el sentido que “si la prestación ordenada es de dar una suma de dinero, la misma debe estar indicada en monto líquido”. Por el contrario, el artículo 160 de la LRJS señala que la sentencia “de ser estimatoria de una pretensión de condena susceptible de ejecución individual, deberá contener, en su caso, la concreción de los datos, características y requisitos precisos para una posterior individualización de los afectados por el objeto del conflicto y beneficiados por la condena y especificar la repercusión directa sobre los mismos del pronunciamiento dictado.” Esta forma de regulación confirma que los procesos colectivos no requieren individualización de los afectados cuando la pretensión demandada consiste en la afectación del grupo genérico o categoría de trabajadores, aunque sin perder la configuración colectiva del conflicto se pueden incluir pretensiones de condena susceptibles de individualización posterior en la sentencia.
44. Esta moderna doctrina procesalista se articula con la ejecución colectiva que se regula en la LRJS que abandona la regla tradicional de la no ejecutividad de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo, por una nueva regla general que proclama la ejecutividad de las sentencias dictadas en procesos de conflicto colectivo con pronunciamientos de condena efectiva y no simplemente retórica, con lo que se evita la repetición de múltiples juicios individuales y plurales. Así, la LRJS ofrece un instrumento para disminuir el número de litigios y agilizar el proceso consistente en sustituir los pleitos individuales o plurales en los que se efectúa la misma reclamación, por una única demanda colectiva.
45. En consecuencia, cuando la sentencia es de condena, además del pronunciamiento sobre el fondo del asunto, deberá especificarse los sujetos determinables indivi-

dualmente a los que puede afectar. No mediante una relación de nombres, sino de las circunstancias y características de los mismos que permitan su identificación en ejecución, especificando la forma en que se verán afectados por la resolución que se haya dictado. De esta forma, la ejecución ha sido cambiada radicalmente en la experiencia laboral española al abandonarse la ejecución individual como norma exclusiva y se adopta la ejecución colectiva, con lo que los juzgados de trabajo evitan miles de demandas individuales que se interponían luego de la expedición de una sentencia declarativa.

46. En la ejecución colectiva, luego de la sentencia, se traslada –del ejecutante al ejecutado- la obligación de cuantificar individualizadamente la deuda proponiendo una fórmula de pago, la que se pone en conocimiento de la parte demandante para que exprese su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados. En caso de aceptación de la propuesta de pago el secretario judicial la dispondrá incluyéndose el abono de los intereses si procediera. Esta estructura de ejecución tiene en cuenta que el demandado cuenta con toda la documentación e información en forma individualizada de las remuneraciones abonadas, normalmente en soporte informático, por lo que está en mejor posición para hacer liquidaciones individualizadas que la parte accionante que carece de toda esa información.
47. Mientras la NLPT deja dudas y vacíos en relación a la cosa juzgada, en la LRJS que sólo asigna legitimación activa extraordinaria a sujetos colectivos como sindicatos o representantes de los trabajadores, las exigencias sobre el valor de la cosa juzgada son contundentes puesto que la sentencia produce efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto. Además, el valor de cosa juzgada es entendido por la jurisprudencia y la doctrina en sentido positivo y en sentido negativo, con lo que el impacto de esta institución es muy importante. En sentido positivo consiste en obligar al juzgador del segundo asunto a fallar en el mismo sentido en que ha resuelto el primero, es decir obliga a juzgar en sentido idéntico. En tanto que el valor de la cosa juzgada en sentido negativo, impide entrar a conocer lo ya juzgado.
48. El valor de la cosa juzgada es muy expansivo pues alcanza a todos los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse y que versen sobre

idéntico objeto, disponiéndose su suspensión mientras se tramite el conflicto colectivo. Incluso alcanza a los procesos en que haya recaído sentencia de primera instancia y estuviere pendiente el recurso de suplicación o casación. Este ha sido el medio utilizado por el legislador para evitar las sentencias contradictorias.

49. Teniendo en cuenta la trascendencia de un proceso colectivo, sobre todo en relación con el valor de la cosa juzgada, el conceder legitimación activa a cualquier trabajador afectado –como lo hace la NLPT- resulta extraño al ámbito laboral, y además, desproporcionado, máxime si no se hace ninguna regulación especial respecto de la cosa juzgada como sí lo hace el Código Modelo. La posición que ocupa el sindicato en la Constitución y en los Convenios Internacionales de Trabajo, así como en los tratados internacionales de derechos humanos, debería conducirnos sólo a reconocer legitimación activa para promover acciones de conflicto colectivo jurídico a las organizaciones sindicales en general, a los sindicatos y representantes de los trabajadores en ausencia de éstos.
50. En la LRJS la regla de esta legitimación es la de que el ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto. Dada la naturaleza colectiva de las pretensiones ejercitadas en la demanda, sólo pueden ser partes en el proceso las organizaciones que posean esa misma naturaleza colectiva y capacidad jurídica para actuar en el proceso. En nuestro medio no cabe duda que un sindicato mayoritario de empresa tiene legitimación suficiente para interponer una demanda colectiva “cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores”. Como la empresa es la unidad típica de negociación no se presentarían demasiados problemas, ni tampoco con las federaciones cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.
51. La NLPT no establece ningún tipo de preferencia en la tramitación de los procesos de afectación colectiva, a pesar que comprende a un grupo o categoría de trabajadores conformado por un número considerable, que por tal razón debería ser objeto de una atención preferente frente a causas en la que está comprendida una sola persona. La LRJS, teniendo en cuenta la importancia de canalizar los conflictos sociales se le ha asignado una celeridad acentuada a través del señalamiento de que este proceso tiene carácter de urgente a todos los efectos, salvo los de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, único que tiene prioridad so-

bre el de conflictos colectivos, que es preferente sobre todos los demás. Así, se considera hábil el mes de vacaciones judiciales (agosto), se reducen los plazos para la audiencia de juicio y dictado de la sentencia, y las resoluciones de tramitación no son recurribles. No obstante, a pesar de las reglas especiales para acentuar la celeridad, se cuestiona que no se haya modificado el requisito de procedibilidad para la interposición de la demanda colectiva consistente en la necesidad de someter en forma previa el conflicto a conciliación o mediación.



## Recomendaciones

1. Podría establecerse una nueva línea de jurisprudencia que distinga la opción procedimental que ofrece la NLPT para conflictos plurales y para pretensiones y sentencias de condena (arts. 8.2 y 8.3) y, por otra parte, para pretensiones y sentencias declarativas cuando se afecte un derecho que corresponda a un grupo o categoría de trabajadores (arts. 9.1, 9.2 y 18), reservando la identificación individual de los afiliados con sus respectivas pretensiones sólo para los conflictos plurales y para pretensiones y sentencias de condena. Esto facilitaría la expedición de las sentencias declarativas a que se refiere el artículo 18 de la NLPT.
2. También por jurisprudencia podría interpretarse que el requisito del artículo 16, inciso a) de la NLPT, de señalar en la demanda el monto total del petitorio y el de cada uno de los extremos de la misma, sólo procede para las demandas individuales, plurales y colectivas con pretensiones de condena, más no para las demandas con pretensiones declarativas que solicitan la expedición de la sentencia declarativa a que se refiere el artículo 18 de la NLPT. Asimismo por jurisprudencia podría interpretarse que la exigencia del artículo 31 de la NLPT, sobre indicación de montos líquidos en la sentencia, sólo es aplicable para las demandas con pretensiones de condena y no para las que están dirigidas a la obtención de una sentencia declarativa, ya que de lo contrario no resultaría posible la obtención de la sentencia declarativa referida en el artículo 18 de la NLPT.
3. Promulgación de una ley de procesos colectivos que modifique y complemente la NLPT con el objeto de regular todas las modalidades procesales necesarias –que se precisan en los siguientes acápite- para permitir el procesamiento de demandas colectivas que las organizaciones sindicales puedan presentar cuando se afecten los derechos del grupo genérico o categoría de trabajadores que representan, que versen sobre la aplicación o interpretación de una norma legal, convencional o decisión o práctica empresarial o institucional de carácter colectivo, tanto en el sector privado como en el sector público.
4. En dicha ley debe definirse el concepto del conflicto colectivo jurídico, la determinación de su objeto, así como el tipo de pretensiones admisibles que puedan dar lugar a una sentencia declarativa o de condena, a elección del demandante, quien

debe tener la decisión sobre la estrategia del proceso en el sentido de poder plantear la demanda en forma colectiva, plural o individual.

5. En cuanto al concepto de conflicto colectivo debería precisarse que deberá afectar en todo caso a intereses generales de un grupo genérico o categoría de trabajadores susceptible de determinación individual. En cuanto al grupo genérico, éste deberá ser entendido no como la mera pluralidad, suma o agregado de trabajadores singularmente considerados, sino un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad. De otra parte, el interés general deberá ser uno indivisible que afecte homogéneamente al grupo en su conjunto sin perjuicio que puedan tratarse de intereses individualizables, siempre y cuando no aparezcan individualizados en las pretensiones de la demanda.
6. Debe establecerse que la expresión grupo genérico o categoría de trabajadores susceptible de determinación individual debe entenderse en el sentido de facilitar la ejecución colectiva de un proceso de conflicto colectivo sin necesidad de que con posterioridad a la sentencia se tengan que interponer demandas individuales de liquidación de derechos. En consecuencia, deberá ser posible un proceso de conflicto colectivo de condena individualizable, en el que una pretensión genérica amparada en la sentencia sea susceptible de ulterior determinación individual.
7. Deberán desarrollarse los requisitos especiales de la demanda de conflicto colectivo jurídico como la designación general de los trabajadores y empresas afectados por el conflicto, sin necesidad de identificar a cada uno de los trabajadores comprendidos en el grupo o categoría de trabajadores. No obstante deberá consignarse en la demanda los datos, características y requisitos del colectivo genérico que permitan la determinación individual ulterior sin necesidad de nuevo litigio. Deberá especificarse que no será necesario incluir en la demanda montos líquidos que podrían corresponder a los trabajadores, sino que esa determinación deberá efectuarse en ejecución de sentencia.
8. Debe regularse las características especiales de las sentencias que se emitan en este tipo de procesos, precisándose que en el caso de sentencias de condena, además del pronunciamiento sobre el fondo del asunto, deberá especificarse los sujetos determinables individualmente a los que pueda afectar, no mediante la relación

de nombres, sino en base a las circunstancias y características de los mismos que permitan su identificación en ejecución, especificando la forma en que se verán afectados por la resolución que se haya dictado.

9. Debe abandonarse la ejecución individual como norma exclusiva y adoptarse adicionalmente la ejecución colectiva, en la que se traslada del ejecutante al ejecutado la obligación de cuantificar individualizadamente la deuda proponiendo una fórmula de pago, la que se pone en conocimiento de la parte demandante para que exprese su conformidad o disconformidad con los datos proporcionados. En caso de aceptación se dispondrá su abono incluyendo los intereses si procedieran.
10. La sentencia debe producir efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto, los mismos que quedarán en suspenso durante la tramitación del conflicto colectivo. Deberá disponerse que la suspensión se aplicará aunque se haya expedido sentencia de primera instancia y estuviere pendiente el recurso de apelación o de casación, así como que vinculará al órgano judicial correspondiente la sentencia firme que se expida en el proceso de conflicto colectivo.
11. Por la naturaleza colectiva del proceso, sólo podrán ser partes en el proceso colectivo las organizaciones que posean esa misma naturaleza colectiva, por lo que la legitimación activa para promover conflictos colectivos jurídicos debería concederse sólo al sindicato o a los representantes de los trabajadores en caso que éste no exista, o las organizaciones de grado superior cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto, así como al empresario o a las organizaciones empresariales cuando se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa. En el caso de derechos colectivos difusos la actual legitimación institucional e individual resulta adecuada.
12. Por la importancia del proceso de conflicto colectivo deberá establecerse una preferencia en la tramitación de los procesos de afectación colectiva, así como que los mismos se realizarán en audiencia única y en plazos abreviados, sin perjuicio que los accionantes puedan someter previamente el conflicto a conciliación ante la autoridad administrativa de trabajo si así lo estimaran conveniente.

## BIBLIOGRAFÍA

ACEVEDO MENA, Roberto Luis

2013 *La Nueva Ley Procesal del Trabajo. Comentarios, jurisprudencia, estadística.* Lima: ECB Ediciones, Thomson Reuters.

ALARCÓN CARACUEL, M.R.

2012 “Capítulo VIII: Del proceso de conflictos colectivos”. *Comentarios a La Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*. Valladolid: Lex Nova, pp. 657-702.

ALVA CANALES, Armando Alfonso

2011 “La comparecencia en el proceso laboral. Comentarios a la nueva y a la antigua Ley”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 263-276.

ALVA HART, Beatriz

2005 “La representación de las organizaciones de empleadores y trabajadores”. En HEROS, Alfonso de los. *Aportes p ara la reforma del proceso laboral peruano*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 93-105.

ARELLANO MORI, Luis y Diego PALACIOS LEÓN

2011 “Las formas de conclusión del proceso laboral y la sentencia”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 450-463.

ARÉVALO VELA, Javier

2007 *Derecho procesal del trabajo*. Lima: Grijley.

2013 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497*. Segunda edición. Lima: Editorial Rhodas.

ARMENTA DEU, Teresa

2013 *Acciones colectivas: Reconocimiento, cosa juzgada y ejecución*. Madrid: Marcial Pons

AVALOS JARA, Oxal Víctor

2011 “Sobre la legitimación especial para comparecer al nuevo proceso laboral”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Es-*

*tudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 292-307.

BALDEÓN BEDÓN, Luis Jesús y Jorge Luis MAYOR SÁNCHEZ

2014 “¿Una acumulación subjetiva de pretensiones podría ser causal de improcedencia ante una demanda de liquidación de derechos individuales?”. En *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 269 y ss.

BENINI, Giorgio

2014 “La representatividad adecuada en los procesos colectivos. Aspectos procesales y constitucionales”. En: En SALGADO, José María, *Procesos colectivos y acciones de clase*. (Director) Buenos Aires: Ediciones Cathedra Jurídica, pp. 223-242.

BAYLOS GRAU, Antonio

1982 “Algunas notas sobre la legitimación sindical para promover el procedimiento de conflictos colectivos (Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de noviembre de 1982)”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 12, pp. 624.

BAYLOS GRAU, Antonio, Jesús CRUZ VILLALÓN y María Fernanda FERNÁNDEZ

1995 *Instituciones de Derecho Procesal Laboral*. Segunda edición revisada. Madrid: Editorial Trotta, S.A., pp. 229.

BOBBIO, Norberto

1996 *El futuro de la democracia*. México: Fondo de Cultura Económica.

BODAS MARTÍN, Ricardo

2013 “XVI. Modalidades procesales (VI). Procesos Colectivos: Procesos de Conflicto Colectivo e Impugnación de Convenios”. En: *Lecciones de Jurisdicción Social*. Valencia: tirant lo Blanch, pp. 525-571.

2015 “Procesos de conflicto colectivo e impugnación de convenios”. *Lecciones de Jurisdicción Social*. Valencia: tirant lo blanch. Segunda edición en imprenta.

CIUDAD REYNAUD, Adolfo

1975 *Manual de Sindicalismo. Denuncias ante el Ministerio de Trabajo*. Lima: Centro de Estudios y Promoción del Desarrollo DESCO.

2002 *Reformas laborales y procesos de integración en los países de la OEA: 1980 – 2000*. Lima: OIT.

- 2009 “Análisis de los proyectos de reforma procesal laboral peruana”. *Laborem. Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, número 9, pp. 193-215.
- 2011 “Justicia laboral y trabajo decente y principales problemas de la administración de justicia laboral en la subregión”. En CIUDAD REYNAUD, Adolfo (editor) *La justicia laboral en América Central, Panamá y República Dominicana*. San José, Costa Rica: OIT, pp. 31-91.
- 2014 (a) “Avances en la modernización de la justicia laboral peruana y desafíos para el futuro inmediato”, en *II Congreso Internacional de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 509-522
- 2014 (b) “La inconstitucionalidad de la Ley del Servicio Civil peruana”, en IDELE Revista N° 246, diciembre 2014, Lima.

#### CÓDIGO MODELO DE PROCESOS COLECTIVOS PARA IBEROAMÉRICA

2004 Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. Caracas

CÓRDOVA, Efrén

1981 “Los conflictos de trabajo: clasificación y medios de solución.” *Las relaciones colectivas de trabajo en América Latina*. Ginebra: OIT.

#### CORTES GENERALES DE ESPAÑA

2015 Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley 36/2011, de 10 de octubre. Madrid. Boletín Oficial del Estado, BOE, Legislación Consolidada

#### CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL

2011 *La Justicia Dato a Dato, Año 2011*, Madrid, en [www.poderjudicial.es](http://www.poderjudicial.es)

CUADROS LUQUE, Fernando

2016 “Situación del mercado de trabajo y costos laborales en el Perú”. En *LABOREM, Revista de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima, N° 16, 2016, 45-89.

ELÍAS MANTERO, Fernando

1975 *El procedimiento administrativo laboral*. Lima: Industrialgráfica.

2005 *Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Universidad San Martín de Porres. Fondo Editorial.

ESPINOZA ESCOBAR, Javier H.

2010 “La legitimación procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Gaceta Jurídica, pp. 169-192.

FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda

2012 *Los procesos especiales de la jurisdicción social*. Albacete: Editorial Bomarzo.

FERRER MAC-GREGOR, Eduardo

2003 *Juicio de amparo e interés legítimo: la tutela de los derechos difusos y colectivos*. México: Editorial Porrúa.

2010 “Reflexiones sobre el control difuso de convencionalidad”. Voto razonado emitido en calidad de juez ad hoc de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en el Caso Cabrera García y Montiel Flores vs. México, resuelto el 26 de noviembre de 2010. En: [www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf](http://www.corteidh.or.cr/tablas/27751.pdf)

FERRO DELGADO, Víctor

1983 “La jurisdicción del trabajo”. En *Derecho PUCP*, Revista de la Facultad de Derecho Núm. 37, 55-66-

2005 “Determinación de sumas líquidas en la sentencia en el proceso laboral”. En HEROS, Alfonso de los, *Aportes para la reforma del proceso laboral peruano*. Lima: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, pp. 219-234.

GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo

2010 “Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Gaceta Jurídica, pp. 9-41.

2011 “El Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 147- 192,

GARCÍA-ATANCE, Juan Molins

2012 El nuevo proceso de conflicto colectivo como instrumento de agilización procesal. En: *Aranzadi Social: Revista Doctrinal*, Vol. 5, N° 3 (Jun), 2012, pág. 2. Dialnet.unirioja.es; Idioma: español. Fundación Dialnet.

GIDI, Antonio

2004 *Las acciones colectiva y la tutela de los derechos difusos, colectivos individuales en Brasil: Un modelo para países de derecho civil*. México, Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Serie Doctrina Jurídica, Núm. 151.

GIDI, Antonio y Eduardo FERRER MAC-GREGOR (Coordinadores)

2008 *Código Modelo de Procesos Colectivos. Un diálogo Iberoamericano. Comentarios artículo por artículo.* México, Editorial Porrúa, Universidad Autónoma de México

GLAVE MAVILA, Carlos

2012 (a) “El proceso colectivo regulado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29947. Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, pp. 451-461.

2012 (b) “El proceso colectivo según el Código de Consumo”. En Revista de Derecho Administrativo. Lima: PUCP, Círculo de Derecho Administrativo, págs. 343-355.

GONZÁLEZ CALVET, Jaime

2013 “La ejecución de sentencias de conflictos colectivos tras la LRJS”. *Revista Doctrinal Aranzadi Social.* Pamplona: Editorial Aranzadi, número 7/2013, S.A.

GUAYACÁN ORTIZ, Juan Carlos

2013 *Las acciones populares y de grupo frente a las acciones colectivas. Elementos para la integración del derecho latinoamericano.* Bogotá. Universidad Externado de Colombia

GUILLÉN OLCINA, Jorge Juan

2012 “Los procedimientos especiales para la protección de los derechos fundamentales y conflictos colectivos”. AA.VV. Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, Lima, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, pág. 75-104.

GUTIÉRREZ DE CABIEDES, Pablo

2008 “Comentario al artículo 3° del Código Modelo de Procesos Colectivos”. En: GIDI, Antonio y Eduardo FERRER MAC-GREGOR (Coordinadores). *Código Modelo de Procesos Colectivos. Un diálogo Iberoamericano. Comentarios artículo por artículo.* México, Editorial Porrúa, Universidad Autónoma de México, pp. 60-80.

HUAMÁN ESTRADA, Elmer

2011 “Los principios procesales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. *El nuevo proceso laboral.* Lima: Gaceta Jurídica, pp. 9-32.

JATIP, Jimena

2014 “Liquidación y ejecución de sentencias en procesos colectivos”. En SALGADO, José María, *Procesos colectivos y acciones de clase.* (Director) Buenos Aires: Ediciones Cathedra Jurídica, pp. 359-387.

JUANES FRAGA, Enrique

- 2006 “Del proceso de conflictos colectivos”. En VILLA GIL, Luis Enrique (Director), *Ley de Procedimiento Laboral. Comentada y con jurisprudencia*. Madrid: La Ley grupo Wolters Kluwer, pp. 1121-1165.

LEGUÍA GALVEZ, Joaquín

- 1967 “Origen de la jurisdicción de los organismos laborales peruanos y la determinación de su competencia” En *THEMIS – Revista de Derecho*, Primera Época, Año 3, N° 4, 24-41.

LÓPEZ CALERA, Nicolás

- 2000 *¿Hay derechos colectivos?. Individualidad y asocialidad en la teoría de los derechos*. Barcelona: Editorial Ariel.

MERCADER UGUINA, Jesús

- 2012 *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lección 29, Las modalidades procesales especiales. 5ta Edición. Valencia: tirant lo blanch

MOLINS GARCÍA-ATANCE, Juan

- 2012 El nuevo proceso de conflicto colectivo como instrumento de agilización procesal. Citado por Bodas 2015.

MONEREO PÉREZ, José Luis

- 2011 “Del proceso de conflictos colectivos”. En: MONEREO PÉREZ, José Luis (Dirección) y Carolina SERRANO FALCÓN y Luis Ángel TRIGUERO MARTÍNEZ (coordinación) *El nuevo proceso laboral. Estudio técnico-jurídico de la Ley de Procedimiento Laboral*. Granada: Editorial Comares, pp. 690-722.

MORENO PÉREZ, José María

- 2012 “La cosa juzgada en los conflictos colectivos y la ampliación de sus efectos en la nueva Ley Reguladora de la Jurisdicción Social”. En *Temas Laborales* núm. 114/2012, Derecho Procesal Laboral, Universidad de Jaén, pp. 241-249.

NEVES MUJICA, Javier

- 2007 *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú, Colección Textos Universitarios. Segunda reimpresión de la segunda edición.

OIT

- 1981 *Conciliación y arbitraje en los conflictos de trabajo. Estudio comparativo*. Ginebra: OIT

1994 *Libertad sindical y negociación colectiva*, Estudio general de las memorias sobre el Convenio (núm. 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948, y el Convenio (núm. 89) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, CIT 1994. Ginebra: OIT.

2006 *La libertad sindical*, Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, 5ta Edición (revisada). Ginebra: OIT.

OJEDA AVILÉS, Antonio

2007 *Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional*. Ginebra: OIT

OTEIZA, Eduardo

2014 “¿Debemos reformar la justicia civil? Los procesos colectivos como una pieza clave de una reforma imprescindible.” En SALGADO, José María, *Procesos colectivos y acciones de clase*. (Director) Buenos Aires: Ediciones Cathedra Jurídica, pp. 3-18.

PAREDES ESPINOZA, Brucy

2015 “Intereses supraindividuales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. *Soluciones Laborales*. Lima, Año 8, Agosto, número 92, pp. 84-91.

PAREDES INFANZÓN, Jelio

2011 “La admisión y procedencia de la demanda y la contestación de la demanda en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 327

PAREDES PALACIOS, Paul

2017 “¿Es eficaz el proceso colectivo laboral?”. En: [http://www.academia.edu/31878665/\\_Es\\_eficaz\\_el\\_proceso\\_colectivo\\_laboral\\_peruano](http://www.academia.edu/31878665/_Es_eficaz_el_proceso_colectivo_laboral_peruano), pp. 1-40. Consulta: 8 de julio de 2017.

PASCO COSMÓPOLIS, Mario

1985 “Magistratura del Trabajo”. En THEMIS – Revista de Derecho, N° 3; 22-27.

1997 *Fundamentos de derecho procesal del trabajo*. Lima: AeL.

PIZARRO DÍAZ, Mónica

2011 “La legitimidad para obrar de las organizaciones sindicales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En ÁVALOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ

(Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 277-307. También en: *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Retos del Derecho del Trabajo Peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*. Lima, SPDTSS, 2010.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo

1985 “La solución de los conflictos de trabajo”. En *La solución de los conflictos laborales*. México: Secretaría de Trabajo y Previsión Social, pp. 11-42.

PRIORI POSADA, Giovanni F. y otros

1997 “La Tutela jurisdiccional de los derechos difusos: Una aproximación desde el Derecho Procesal Constitucional.” En *Ius et Veritas* N° 14, Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 97-108.

2004 “Las *class actions*: apuntes metodológicos sobre un trabajo de investigación”. En: *Ius et Veritas* N° 29, Revista editada por estudiantes de la Facultad de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, pp. 338-347.

2011 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: ARA Editores

2016 “Comentarios al artículo 82° del Código Procesal Civil”. En CAVANI, Renzo (Coordinador). *Código Procesal Civil Comentado por los mejores especialistas*. Lima, Gaceta Jurídica, Tomo I, pp. 497-514.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge

1965 *El procedimiento laboral en el Perú: Reclamaciones individuales*. Lima: Ediciones Tarpuy.

2014 *Derecho del Trabajo Colectivo*. Octava edición, Lima: Grijley.

ROMERO MONTES, Francisco Javier

2012 *El nuevo proceso laboral*. Lima: Grijley, segunda edición.

RON LATAS, Ricardo Pedro

2012 “El proceso de conflictos colectivos en la nueva Ley reguladora de la Jurisdicción Social”. *Actualidad Laboral*. Madrid, número 12, tomo 1, Editorial LA LEY, Wolters Kluwer Revistas, pp. 1-19.

ROSALES SÁNCHEZ, Juan José

2013 “Introducción a las acciones colectivas”. En: *Acciones Colectivas. Reflexiones desde la judicatura*. México, Poder Judicial de la Federación, Consejo de la Judicatura Federal, Instituto de la Judicatura Federal-Escuela Judicial, pp. 11-37.

SALGADO, José María

- 2012 *Tutela individual homogénea*. Buenos Aires: Editorial Astrea.
- 2014 *Procesos colectivos y acciones de clase*. (Director) Buenos Aires: Ediciones Cat-hedra Jurídica.

SALAS VÁSQUEZ, Pedro

- 2016 *10 años de sentencias claves del Tribunal Constitucional. En diversas material del derecho. Sistematizadas e indexadas por submaterias*. Lima: Gaceta Jurídica.

SÁNCHEZ MATOS, Andrea

- 2009 *Análisis de la administración de justicia laboral peruana: fundamentos para el cambio del sistema procesal laboral escrito al sistema procesal laboral oral con-centrado*. Tesis para optar el título profesional de abogado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima.
- 2011 “El sistema de justicia laboral peruano y la necesidad del fortalecimiento de su cobertura y especialización en la reforma procesal laboral oral peruana”. En ÁVA-LOS JARA, Oxal y Leopoldo GAMARRA VÍLCHEZ (Coordinadores). *Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista editores, pp. 675-694.

SUÁREZ SANDOVAL, Miguel

- 1974 *El nuevo procedimiento del trabajo en el Perú*. Lima: Editorial Guión.

TOLEDO TORIBIO, Omar

- 2011 *Derecho procesal laboral: principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497: comentarios y notas jurisprudenciales*. Lima: Grijley.

ULLOA MILLARES, Daniel

- 2005 La capacidad (y legitimidad) procesal laboral de las organizaciones sindicales. En *Derecho & Sociedad*, Año 16, N° 25, 2005, pp. 202-203.

UGAZ OLIVARES, Mauro y Sebastián SOLTAU SALAZAR

- 2010 “La legitimación procesal de las organizaciones sindicales en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: *Derecho & Sociedad* N° 35. Lima, pp. 228-237.

VALDÉS DAL-RE,

- 2012 “La intervención del sindicato en el proceso laboral”. AA.VV. Nueva Ley Proce-sal del Trabajo Ley N° 29497, Lima, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, pág. 289.

VINATEA RECOBA, Luis y Jorge TOYAMA MIYAGUSUKU

2010 *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis Normativo.* Lima: Gaceta Jurídica.

2012 *Análisis y comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis artículo por artículo. Con concordancias legislativas y referencia doctrinarias ju jurisprudenciales.* Lima: Soluciones Laborales.

ZAVALETA CRUZADO, Roger

1975 *El procedimiento laboral en el Perú.* Trujillo: Librería y Editorial Bolivariana. Segunda Edición.

