

# **REVISTA ESPECIALIZADA EN DERECHO LABORAL**



**7ma  
EDICIÓN**

**MÓDULO CORPORATIVO  
LABORAL DE HUANCAYO  
2025**

 Corte Superior de  
Justicia de Junín

# **XIV ANIVERSARIO NLPT**

# **II ANIVERSARIO PCALP**

**EDICIÓN:**

*SEPTIMA EDICIÓN*

**REVISIÓN:**

*Abog. Esaú Chanco Castillón*

**DISEÑO:**

*Ing. Gian Pierre Santander Leonardo*

*Ing. Enrique Palacios Navarro*

**INTEGRANTES DE LA COMISIÓN:**

*Abog. Esaú Chanco Castillón*

*Abog. Leticia Quinteros Carlos*

*Abog. Luz Maribel Barrios Morales*

*Abog. Jhonattan Ronnie Armas Prado*

*Abog. Silvia Josefina Sunción Guerrero*

**- 2025 -**

## IDENTIFICACIÓN DE FUNCIONARIO RESPONSABLE PARA EJECUCIÓN DE APERCIBIMIENTO EN LA NLPT



**Abog. Ivan Villarreal Balbin<sup>1</sup>**

*Juez del 1er Juzgado Especializado de Trabajo*

### Resumen

En el proceso judicial para llegar a la etapa de ejecución de sentencia, se tiene que transitar un camino relativamente corto, debido a la propia particularidad del proceso regulado con la Ley N.º 29497. No obstante, otra etapa diferente es la ejecución de sentencia, en donde se conmina al empleador o parte demandada para que cumpla con lo ordenado por el juez en virtud del artículo 4.º del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, esta etapa por lo general reviste de mayores actos procesales, tales como los requerimientos y emplazamientos para el cabal cumplimiento, debiendo tenerse en consideración que en la etapa de ejecución de sentencia, los requerimientos deben ser rápidos, sencillos y eficaces, es por ello que en el caso que nos ocupa la identificación del funcionario

### Abstract

In the judicial process leading to the enforcement stage of a judgment, the path is relatively short due to the specific characteristics of the procedure governed by Law No. 29497. However, the enforcement of the judgment constitutes a separate stage, in which the employer or defendant is compelled to comply with the court's order pursuant to Article 4 of the Consolidated Text of the Organic Law of the Judiciary. This stage generally entails more procedural actions, such as demands and notices to ensure full compliance. It must be taken into account that, during the enforcement stage, such demands must be prompt, simple, and effective. Therefore, in the case at hand, identifying the official responsible for executing the warning becomes essential, so

---

<sup>1</sup> Ex Juez Superior Provisional de la Primera Sala Laboral de Huancayo.  
Juez Titular del Primer Juzgado Laboral de Huancayo.  
Juez Coordinador del Módulo del Proceso Contencioso Administrativo Laboral y Previsional de Huancayo.  
Doctor en Derecho y Ciencias Políticas.  
Maestro en Gestión Pública y Control Gubernamental.

responsable para la ejecución del apercibimiento deviene en imprescindible, a fin que en caso no cumpla con lo ordenado se le inicie la acción penal en su contra, toda vez que no se puede remitir copias certificadas al Ministerio Público para que inicie dicha acción en contra de una persona jurídica, sino a cargo de su representante u apoderado.

**Palabras clave:** Proceso judicial, Requerimientos, Cumplimiento de mandato, identificación de funcionario, copias certificadas al Ministerio Público.

that if the order is not obeyed, criminal proceedings may be initiated against them. This is because certified copies cannot be submitted to the Public Prosecutor to initiate action against a legal entity, but rather against its representative or proxy.

**Keywords:** Judicial process, Requirements, Compliance with mandate, official identification, certified copies to the Public Ministry.

## 1. Introducción

La administración de justicia, en el contexto de la Ley N.º 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), se instituye como un proceso rápido en su tramitación, empero tedioso en su ejecución, en donde la identificación precisa de los actores involucrados juega un papel fundamental. En este marco, la figura de la persona jurídica se presenta como un elemento esencial, reconocida por la ley con derechos y obligaciones específicos que la distinguen de sus miembros. El artículo 78º del Código Civil y el artículo 64º del Código Procesal Civil delimitan la naturaleza y representación de estas entidades en el ámbito legal.

Las medidas de apercibimiento, como mecanismos disciplinarios, adquieren relevancia en este contexto. El requerimiento del juez para ejecutar lo dispuesto dentro del proceso judicial llevada por las partes, de acuerdo a su facultades y atribuciones establece las sanciones establecidas en la Ley N.º 29497 y Código Procesal Civil, siendo estas una herramienta esencial para la ejecución. El artículo 368º del Código Penal define claramente las consecuencias de la resistencia o desobediencia a la autoridad, subrayando la importancia de la ejecución efectiva de las órdenes judiciales.

En este escenario, la designación del funcionario responsable para cumplir con los mandatos judiciales se erige como una etapa importante para la eficacia si el caso lo amerita de la acción penal por la renuencia en su cumplimiento. La responsabilidad del designado, ya sea por mandato legal o lineamientos internos de la entidad privada, es esencial para la correcta ejecución de la sentencia. Este artículo examina los criterios de designación y el procedimiento de identificación del funcionario responsable, enfocándose en la importancia de una designación adecuada para garantizar la eficacia del sistema judicial.

En última instancia, la identificación precisa del funcionario responsable no solo es crucial para el procedimiento de ejecución de sentencia, sino que también asegura que los casos de desobediencia o resistencia sean tratados con la seriedad y urgencia que merecen. Este estudio contribuye a fortalecer

la confianza en el sistema legal, asegurando que la acción penal, en consonancia con los principios de la NLPT, conduzca a un cumplimiento efectivo de las órdenes judiciales, y de esta manera ejecutar en breve término la sentencia expedida a fin de brindar al justiciable Tutela Jurisdiccional Efectiva, con un proceso rápido, sencillo y eficaz, toda vez que la mayor carga procesal que soportan los juzgados laborales es precisamente los procesos que se encuentran en ejecución, y estos muchas veces datan de varios años atrás, por tanto, el presente artículo pretende dar algunas pautas para que el requerimiento y posterior sanción sea eficaz y coadyuve a ejecutarse brevemente y sin dilaciones lo ordenado por el juzgador

## 2. Apuntes sobre la persona jurídica

Cabe señalar que por persona jurídica podemos entenderla como una entidad legal reconocida por la ley como capaz de tener derechos y obligaciones, siendo una entidad abstracta que tiene ciertos derechos y responsabilidades similares a las personas físicas, siendo reconocidas y creadas de acuerdo con las leyes de la materia.

Al respecto el artículo 78º del Código Civil, establece: “La persona jurídica tiene existencia distinta de sus miembros y ninguno de éstos ni todos ellos tienen derecho al patrimonio de ella ni están obligados a satisfacer sus deudas”.

Por su parte el artículo 64º del Código Procesal Civil, indica: “Las personas jurídicas están representadas en el proceso de acuerdo al que dispongan la Constitución, la ley o el respectivo estatuto”.

El Tribunal Constitucional en la jurisprudencia recaída en el Expediente N.º 04072-2009-PA/TC, en lo que corresponde al derecho de las personas jurídicas, señaló en sus fundamentos 9, 10 y 11, lo siguiente:

9. En la lógica de que toda persona jurídica tiene o retiene para sí un conjunto de derechos, encuentra un primer fundamento la posibilidad de que aquellos de carácter fundamental les resulten aplicables. En el plano constitucional, por otra parte, existen ajuicio de este Colegiado dos criterios

esenciales que permiten justificar dicha premisa: a) la necesidad de garantizar el antes citado derecho a la participación de toda persona en forma individual o asociada en la vida de la nación, y b) la necesidad de que el principio del Estado democrático de derecho e, incluso, el de dignidad de la persona, permitan considerar un derecho al reconocimiento y tutela jurídica en el orden constitucional de las personas jurídicas.

10. Con respecto a lo primero, queda claro que si a toda persona natural se la habilita para que pueda participar en forma individual o asociada, mediante diversas variantes de organización (principalmente personas jurídicas) es porque estas últimas retienen para sí una multiplicidad de derechos fundamentales. En otras palabras, el ejercicio del derecho a la participación en forma asociada (derecho de asociación), sólo puede resultar coherente cuando la propia Constitución no niega, sino que, antes bien, permite la existencia de derechos fundamentales que garanticen su eficacia. No existe otra conclusión posible, pues de lo contrario se tendría que admitir un absurdo como el de un derecho que, siendo fundamental en su reconocimiento y estructura, carezca, no obstante, de incidencias o garantías en el orden constitucional.

11. Con respecto a lo segundo, este Colegiado considera que el no reconocimiento expreso de derechos fundamentales sobre las personas jurídicas no significa tampoco y en modo alguno negar dicha posibilidad, pues 1 sola existencia de un Estado democrático de derecho supone dotar de garantías a las instituciones por él reconocidas. Quienes integran las personas jurídicas retienen para sí un interminable repertorio de derechos fundamentales nacidos de su propia condición de seres dignos, no siendo posible que dicho estatus, en esencia natural, se vea minimizado o, peor aún, desconocido, cuando se forma parte de una persona jurídica o moral. En tales circunstancias, queda claro que sin

perjuicio de los atributos expresos que acompañan a cada persona individual que decide organizarse, puede hablarse de un derecho no enumerado al reconocimiento y tutela de las personas jurídicas, sustentado en los citados principios del Estado democrático de derecho y, correlativamente, de la dignidad de la persona.

### 3. Las medidas de apercibimiento

Apercibimiento es el requerimiento que efectúa el juez para que se ejecute lo que manda, conminando con multa o una sanción; es también la medida disciplinaria escrita que el Juez o el superior llama la atención a un auxiliar para que proceda en forma (Poder Judicial).

[https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortes\\_uprema/s\\_cortes\\_suprema\\_home/as\\_servicios/as\\_enlaces\\_de\\_interes/as\\_orientacion\\_juridica\\_usuario/as\\_diccionario\\_juridico/a4#:~:text=Ap+ercibimiento%3A%20Requerimiento%20que%20efect%C3%BAa%20el,para%20que%20proceda%20en%20forma.](https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortes_uprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/a4#:~:text=Ap+ercibimiento%3A%20Requerimiento%20que%20efect%C3%BAa%20el,para%20que%20proceda%20en%20forma.)

Por su parte la Real Academia Española, refiere al “Requerimiento” como la intimación que se dirige a una persona, para que haga o deje de hacer alguna cosa o para que manifieste su voluntad con relación a un asunto (Real Academia Española – RAE. <https://dle.rae.es/requerimiento>).

El artículo 368° del Código Penal, modificado por el artículo 4° de la Ley N.° 30862, publicada el 25 octubre 2018, establece: “Artículo 368.- Resistencia o desobediencia a la autoridad. El que desobedece o resiste la orden legalmente impartida por un funcionario público en el ejercicio de sus atribuciones, salvo que se trate de la propia detención, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de tres ni mayor de seis años. Cuando se desobedezca la orden de realizarse un análisis de sangre o de otros fluidos corporales que tenga por finalidad determinar el nivel, porcentaje o ingesta de alcohol, drogas tóxicas estupefacientes, sustancias psicotrópicas o sintéticas, la pena privativa de libertad será no menor de cuatro ni mayor de siete años o prestación de servicios comunitarios de setenta a ciento cuarenta jornadas. Cuando se

desobedece o resiste una medida de protección dictada en un proceso originado por hechos que configuran violencia contra las mujeres o contra integrantes del grupo familiar será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cinco ni mayor de ocho años” (Énfasis agregado).

Cabe señalar que la Corte Suprema de la República en la ejecutoria recaída en el R. N. N.º 1337-2013 CUSCO de fecha 20 de enero de 2015, en su fundamento quinto, señaló: “(...) se desprende que son dos las modalidades típicas que se regulan en el citado dispositivo, la primera supone el desacato del administrador de la orden impartida, esto es, la negación a obedecer; mientras que la segunda importa una conducta obstruccionista por parte del agente, en cuanto a la realización de los actos que traban la actuación funcional” (Énfasis agregado).

En ese sentido, tenemos que la desobediencia y la resistencia a la autoridad son conceptos que se refieren a la negativa o renuencia del agente a cumplir con órdenes, reglas o leyes establecidas en este caso por el Juez.

#### **4. Criterios de Designación del funcionario Responsable**

Estando a lo mencionado líneas arriba, se tiene para la designación del funcionario responsable de cumplir un mandato judicial (reposición, pago de beneficios entre otros), se realiza considerando la responsabilidad que este tiene a nombre de la entidad privada, es decir de cumplir con lo ordenado por el Juzgador. Es esencial que el designado cuente con las atribuciones sea por mandato legal o por lineamientos establecidos por la entidad demandada, para cumplir con lo ordenado.

En la tramitación del Proceso Contencioso Administrativo regulado por el Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS - TUO de la Ley N.º 27584, en el artículo 45.º numeral 45.2 y 45.3, establece: “45.2 El responsable del cumplimiento del mandato judicial será la autoridad de más alta jerarquía de la entidad, el que podrá comunicar por escrito al Juez qué funcionario será encargado en forma específica de la misma, el que asumirá las responsabilidades que señala el inciso anterior. Sin perjuicio de lo anteriormente

señalado, el Juez podrá identificar al órgano responsable dentro de la entidad y otorgarle un plazo razonable para la ejecución de la sentencia. (...) 45.3 En la ejecución de la sentencia los funcionarios encargados de exteriorizar la voluntad de las entidades mediante actuaciones son solidariamente responsables con ésta” (Énfasis agregado).

En ese sentido, corresponde que en los procesos regulados en la NLPT, también se encuentre identificado al funcionario responsable para cumplir con el mandato judicial, quien sería solidariamente responsable en caso de renuencia al cumplimiento del mandato judicial, a quien incluso se le instauraría una acción penal.

#### **5. Procedimiento de Identificación**

El procedimiento para la identificación del funcionario responsable del cumplimiento del mandato judicial, involucra efectuar correctamente los requerimientos previos (requerimientos que deben ser sencillos, rápidos y eficaces), bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que la acción judicial deviene en última ratio cuando ya no surtió efectos las multas impuestas por la renuencia a cumplir con lo ordenado, por lo que, al advertirse que la efectivización de las multas impuestas no surtieron efecto en la parte demandada (persona natural o jurídica), ante la renuencia y rebeldía de su cumplimiento previamente antes de remitir copias certificadas al Ministerio Público, debería requerirse a la entidad demandada señale que funcionario es el responsable de cumplir con el mandato judicial, a fin que en caso de incumplimiento sea este quien asuma la consecuencias de la acción penal a realizarse.

#### **6. Importancia de la Identificación Adecuada**

La identificación precisa del funcionario responsable del cumplimiento del mandato judicial, no solo es esencial para la correcta administración de justicia y procedimiento de una ejecución de sentencia eficaz, sino que también garantiza que los casos de desobediencia o resistencia al cumplimiento de los mandatos judiciales sean tratados con la seriedad y la urgencia que merecen debido a la

naturaleza de la pretensión que en este caso es laboral y si es de reposición, pago de la remuneración mensual y beneficios sociales tienen naturaleza alimentaria, mereciendo tutela a favor del trabajador demandante. Debiendo tenerse en consideración que un funcionario debidamente identificado para el cumplimiento del mandato judicial, contribuye a la eficacia de la última ratio de la medida coercitiva del juez, que en este caso es la remisión de copias certificadas al Ministerio Público, a fin de asegurar que la acción penal conmine a su cumplimiento, cumpliéndose así con los principios y fines de la nueva ley procesal del trabajo (NLPT).

- Poder Judicial. Diccionario Jurídico. <https://www.pj.gob.pe>.

## 7. Conclusión

En suma, la correcta individualización del funcionario responsable, al momento de remitir copias certificadas al Ministerio Público ante la inobservancia o renuencia a las disposiciones judiciales en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), constituye en un elemento fundamental para que la ejecución de sentencia funcione bien y las sentencias se cumplan de manera efectiva.; en efecto, el tener un proceso claro para saber quién es el responsable del cumplimiento de lo ordenado, basado en normas claras, no solo hace que los justiciables confíen más en la justicia. También asegura que, si en última ratio si se tiene que remitir copias certificadas para el inicio de la acción penal, sirva para convencer al funcionario que cumpla lo que el juez ordenó, ya que así, la justicia, sobre todo en temas de trabajo que tienen el carácter alimentario sea rápido, sencillo y eficaz. Esto coadyuva a que el juzgador tutele los derechos del demandante y en cierta medida a disminuir la carga procesal sobre todo en ejecución de sentencia.

## 8. Referencias

- Código Civil.
- Código Procesal Civil.
- Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS.
- Jurisprudencia recaída en el Expediente N.º 04072-2009-PA/TC.
- Ley N.º 29497.
- Ley N.º 30862
- Real Academia Española – RAE. <https://dle.rae.es/requerimiento>.
- R. N. N.º 1337-2013 CUSCO.
- TUO Ley Orgánica del Poder Judicial.

## ¿QUÉ HAY DE MALO EN LA DECISIÓN DEL TEDH EN EL CASO MA Y OTROS CONTRA FRANCIA?



**Abog. Frank Max Augusto Durand Avila<sup>1</sup>**

*Asesor de presidencia de la Corte superior de Justicia de Junín*

### Resumen

Este trabajo no pretende cerrar la discusión moral sobre el comercio sexual; pero si, abordar desde un análisis jurídico social, la posición asumida por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (en adelante TEDH) al resolver el caso MA y otros contra Francia (en adelante el caso MA), proceso sobre la demandada formulada por las trabajadoras sexuales de ese país; lo cual, nos lleva a conocer los diversas posiciones jurídico - políticas del trabajo sexual adoptados por los Estados; examinando la postura asumida por el tribunal, la problemática generada a partir del mismo y la influencia que puede ejercer la misma en el orden internacional.

Palabras clave: Trabajo sexual, abolicionismo, trata de personas, pro derechos y reglamentarismo.

### Abstract

This paper does not intend to close the moral debate on the sex trade; rather, it addresses, from a social-legal analysis, the position taken by the European Court of Human Rights (hereinafter ECHR) in ruling on the case of MA et al. v. France (hereinafter the MA case), a case involving the claim filed by sex workers in that country. This leads us to understand the various legal and political positions on sex work adopted by States; examining the position taken by the court, the problems generated by it, and the influence it may have on the international order.

**Keywords:** Sex work, abolitionism, human trafficking, pro-rights, and regulation.

---

<sup>1</sup> Abogado por la Universidad Peruana los Andes, egresado de las maestrías en Políticas Públicas con mención en Género por la UNCP y Derecho Constitucional por la UNH, Asesor de Corte adscrito a la Corte Superior de Justicia de Junín, miembro del Instituto de Ciencia Política y derecho Constitucional, ha escrito diversos artículos en Derecho Constitucional, Derecho Laboral, Derechos Humanos y Género.

## 1. Introducción

Desde 1975 cada 2 de junio, se celebra el día internacional de las trabajadoras sexuales, en conmemoración a la protesta realizada por más de 200 trabajadoras sexuales que ocuparon la Iglesia Saint-Nizier en Lyon, como denuncia por los asesinatos de trabajadoras sexuales sin resolver, los abusos policiales<sup>2</sup> y las malas condiciones laborales padecidas en Francia, bajo la consigna “las mujeres alegres en la casa del señor”<sup>3</sup>.

Durante los inicios del siglo XX, el país franco adoptó una posición regulacionista del comercio sexual, por el cual las trabajadoras sexuales eran “(...) supervisadas por el Estado mediante controles médicos obligatorios, y el país intentó confinar el trabajo sexual a los ámbitos más controlados de los burdeles cerrados”<sup>4</sup>. Pero con cierta permisión legal para el desempeño de esta actividad.

Esta situación no sería estable, ya que a partir de 1946 bajo la idea de que todas las trabajadoras sexuales padecen de una desviación social, se dictó la Ley Marthe Richard, cuya regulación “(...) cerró 1400 burdeles en cuestión de meses y creó servicios de prevención y rehabilitación social para trabajadoras sexuales en las grandes ciudades francesas”<sup>5</sup>; luego de ello, en 1956 se promulga la ley que tipifica como delito menor la prostitución en la calle, posteriormente en 1960 Francia ratificó la Convención de las Naciones Unidas para la Represión de la Trata de Personas y de la Explotación de la Prostitución Ajena; en 1970 se sanciona con multas a las trabajadoras sexuales; para 1975 se le aplica la pena de prisión por reincidencia en el trabajo sexual y en 1994 se promulga la Ley de Seguridad Nacional o denominada Ley Sarkozy, la cual

penalizó la solicitud pasiva de servicios sexuales, el proxenetismo, la trata de personas y la compra de servicios sexuales a prostitutas de “particular vulnerabilidad”, pese a la represión legislativa existente esta actividad se seguía ejerciendo con cierta normalidad.

La situación legal del comercio sexual da un giro total a partir del 2011, momento desde que la Asamblea Nacional Francesa adopta una posición abolicionista de la prostitución; cuya postura se asienta con la Ley 2016-444, por la cual se penaliza la compra de servicios sexuales, se multa a los clientes “primerizos de 1500 €, y de 3750 €. a los reincidentes”<sup>6</sup>; legislación que tiene por objetivo principal luchar contra la trata de personas, a través de la criminalización del proxenetismo y del aprovechamiento del trabajo sexual.

Esta última normativa no tardaría en ser cuestionada por el movimiento sindicato francés de trabajadores sexuales STRASS y organismos internacionales en el 2019; quienes a través de 261 trabajadoras y trabajadores sexuales de distintas nacionalidades, denuncian ante TEDH la vulneración del artículo 2<sup>7</sup> (derecho a la vida), el artículo 3<sup>8</sup> (prohibición de la tortura) y artículo 8<sup>9</sup> (derecho a la privacidad y a la vida familiar) de la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales; no obstante, en julio del año pasado, el TEDH a partir de un análisis del test de proporcionalidad y el margen de apreciación nacional, ratifica la legalidad de la Ley desestimando el pedido formulado.

## 2. Posturas jurídicas respecto al trabajo sexual

Antes de efectuar un análisis del caso MA y otros contra Francia, resulta imperioso

<sup>2</sup> PETERSON, Gail (1989) *Nosotras las putas. No repetir la historia*, TALASA Ediciones, pg. 40.

<sup>3</sup> El 2 de junio o «las mujeres alegres en la casa del señor» Disponible en: <https://elestantedelaciti.wordpress.com/2020/07/06/el-2-de-junio-o-las-mujeres-alegres-en-la-casa-del-senor/>

<sup>4</sup> Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>

<sup>5</sup> Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>

<sup>6</sup> Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>

<sup>7</sup> 1. El derecho de todas las personas a la vida deberá ser protegido por ley. Nadie deberá ser privado de su vida intencionalmente salvo en la ejecución de una sentencia de un tribunal como resultado de un castigo de un crimen para el cual la ley contempla esta pena.

2. La privación de la vida no se considerará que es infligida contraviniendo este artículo cuando resulte del uso de la fuerza la cual es absolutamente necesaria:

a) en defensa de cualquier persona contra la violencia ilegal;  
b) con el objeto de llevar a cabo un arresto legal o para prevenir la fuga de una persona legalmente detenida;  
c) en acción emprendida legalmente con el propósito de aplacar una revuelta o insurrección

<sup>8</sup> Ninguna persona será sometida a tortura, castigo o trato degradante o inhumano.

<sup>9</sup> 1. Todas las personas tienen derecho al respeto por su vida privada y familiar, su casa y su correspondencia.

2. No deberá existir interferencia de una autoridad pública con el ejercicio de este derecho excepto aquella que sea de acuerdo con la ley y necesaria en una sociedad democrática interesada en la seguridad nacional, seguridad pública o el bienestar económico del país, la prevención del desorden o el crimen, la protección de la salud o la moral, o la protección de los derechos y libertades de otros.

conocer cuáles son las distintas posiciones existentes respecto a la regulación de la prostitución, puesto que dentro y fuera del campo del feminista se han desarrollado un intenso debate académico, dado que hoy por hoy encontramos posturas que están en contra de su reconocimiento legal, por lo que proponen que se aplique sanciones al comercio sexual, entre estas se encuentra la corriente prohibicionista, en similar sentido, son el abolicionismo clásico y el neo-abolicionismo (Ana de Miguel, Catherine Mackinnon, Cecilia Lypszc, KajsaEkis Ekman, Karol Pateman, Kate Millet, Katleen Barry y Marcela Lagarde); pero también existen posiciones que se inclinan por el reconocimiento legal de esta actividad, como el reglamentarista y la más reciente, el laborista o pro derechos (Anna Freixas, Dolores Juliano, Gail Peterson, Kamala Kempadoo, Marta Lamas Paula Sánchez, Paul Drinot, Raquel Osborne y Than-DamTruong); veamos en qué consiste con mayor precisión cada una de estas.

La vertiente más antigua de la prostitución se denomina reglamentarista, y nace en 1802 en Francia; según ésta, el trabajo sexual es un mal necesario para la sociedad, por ello tiene que ser regulado, es así que, el Estado debe aplicar medidas de control médico y control policial; la primera de estas con el fin de evitar el contagio de enfermedades de transmisión sexual de trabajadoras y clientes<sup>10</sup>, lo cual en muchos casos conlleva a realizar inspecciones ginecológicas forzadas, violentando sus derechos sexuales y reproductivos; en segundo orden, tiene por intención garantizar el orden público, la moral social y el registro personal de cada una de las trabajadoras; no obstante, en la mayoría intervenciones hay un uso excesivo de la fuerza.

Asimismo, el principal cuestionamiento al reglamentarismo, es la ausencia de políticas que no toman en consideración los problemas contingentes de esta actividad (delincuencia, extorciones, violencia, etc.), ni tampoco, tiene en cuenta las pésimas condiciones socioeconómica de las trabajadoras sexuales, quienes frecuentemente se encuentran en situación de pobreza; toda vez que, la reglamentación se preocupa sobre todo, la rentabilidad económica que genera en

impuestos el comercio sexual; más no, las condiciones laborales de las trabajadoras, de ahí que sus políticas suelen cosificar a la mujer como un mero medio y no como un fin en sí mismo, negando la dignidad de las trabajadoras sexuales, a través del control de sus cuerpos, su circulación sus prácticas<sup>11</sup>, este sistema es aplicado por países como Cuba y el Perú.

En la Inglaterra del siglo XIX, bajo el liderazgo de la liberal burguesa Josephine Butler, surge la postura clásica abolicionista, como respuesta a las políticas de control aplicadas por el reglamentarismo; esta posición expone por primera vez la condición sexual de las trabajadoras sexuales frente al sistema patriarcal, pero también la carga histórico social que padecen todas las trabajadoras a través del estigma social. El abolicionismo centró su discurso en la trata de blancas, empero estudios recientes demuestran que esto fue un mito, puesto que las cifras de mujeres que fueron realmente traficadas en aquel periodo son mucho menores; por el contrario, esta postura se alimentó por años del racismo, antisemitismo y colonialismo<sup>12</sup> en los países donde fue aplicado.

Ya para fines del siglo XIX en Inglaterra aparece la postura prohibicionista, según la cual, el trabajo sexual es una actividad inmoral de perversión social que linda con actividades delictivas, ésta propone la sanción penal de todas aquellas actividades relacionadas al comercio sexual, incluyendo a trabajadoras sexuales y clientes; sus bases se centran en la criminología positivista de Cesar Lombroso y Guillermo Ferrero en la obra La mujer criminal y la prostituta de 1885, cuya idea central se funda en la maldad de las prostitutas de acuerdo a sus rasgos biológicos criminales; esta situación, ha terminado perjudicando aún más la condición social de las trabajadoras sexuales en estos países (EEUU, Irlanda y Oriente Medio), donde comúnmente sufren de agresiones físicas y sexuales, exclusión social y discriminación, debido a la labor que ejercen.

Desde hace algunos años, desde el feminismo progresista, surge la posición laborista o pro derechos; postura que parte de

<sup>10</sup> LAMAS, M. (2014) *¿Prostitución, trabajo o trata? Por un debate sin prejuicios*. Revista Nexos, 441, pg. 172.

<sup>11</sup> SANCHEZ, Paula (junio - 2023) *Crítica de la razón puta. Cartografías del estigma de la prostitución*, Editorial la Oveja Roja, Segunda Edición, pg. 62.

<sup>12</sup> SANCHEZ, Paula, pg. 65.

la noción de que todas las trabajadoras sexuales son personas humanas con derechos y obligaciones, y al ser el comercio sexual una actividad laboral como cualquier otra, se debe de reconocer la condición de trabajo, bajo una prestación libre de servicios sexuales de personas adultas; esto implica reconocer los derechos de las trabajadoras sexuales, además de seguridad social y aportes previsionales; pero para ello, es necesario confronta el estigma social, la exclusión social, la revictimización, la desigualdad de género y la discriminación transversal de todas las trabajadoras sexuales.

Como se aprecia, esta postura resulta bastante ambiciosa, debido a que el cambio de las condiciones laborales<sup>13</sup>, requieren un giro copernicano en la cultura, estructura y legislación<sup>14</sup>; y cuyo paso previo es la unión de los movimientos feministas en una consigna común, por la lucha de los derechos humanos de las mujeres, de acuerdo a las condiciones especiales y particulares, como la que viven las trabajadoras sexuales, el país que se asienta bajo esta postura es Nueva Zelanda.

Desde hace algunas décadas atrás y en contra la postura laborista, resurge dentro del feminismo conservador, la llamada postura neo-abolicionista, de acuerdo a la cual, el comercio sexual es la peor forma de opresión del patriarcado, y es por ello que consideran que “(...) la prostitución es parte del ejercicio de la ley del derecho sexual masculino, uno de los modos en que los varones se aseguran el acceso al cuerpo de las mujeres<sup>15</sup>. A través de la Ley de compra de sexo de 1999, Suecia se proclama un país neo abolicionista, por ello cataloga a la prostitución como la esclavitud sexual<sup>16</sup> del siglo XXI o una variante de la trata de personas; sus políticas consisten en sancionar a los que lucran con la prostitución, imponer multas a los clientes y aplicar penas de prisión a los reincidentes<sup>17</sup>; todo esto con el objeto de reinsertar y rehabilitar a las trabajadoras sexuales.

Para la neo-abolicionista Katlen Barry se trata de una esclavitud sexual o terrorismo sexual, que “(...)constituye un modo de vida para las mujeres, aunque no seamos su víctimas directas (...)”<sup>18</sup>; empero, pese a las buenas intenciones de esta posición, lo cierto es que, al no diferenciar la trata de personas del trabajo sexual libre, ha ocasionado la victimización de las trabajadoras sexuales que desean ejercer por voluntad propia, invisibilizando la discriminación y la violencia donde laboran, sin siquiera tener en cuenta las razones que las impulsa a trabajar, las variantes de trabajo sexual existentes; conformándose en aplicar políticas represivas, que las excluyen a ámbitos de mayor vulnerabilidad, donde no tienen ni siquiera la mínima opción de negociar sus servicios, ni mucho menos de elegir a sus clientes; tanto más, si sufren de redadas invasivas, el desalojo de sus viviendas, la vigilancia policial continua, la testificación obligatoria, la imposición de multas por no indicar sus direcciones, las órdenes de alejamiento, la deportación cuando se trata de extranjeras, y el retiro de la custodia de sus hijos<sup>19</sup>. Estas políticas, desconocen la labor individual y colectiva de los movimientos sociales que luchan por mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras sexuales.

Entre tanto, aun cuando las posiciones varían notablemente, el punto central coincidente entre la mayoría de vertientes, es que el ejercicio del comercio sexual genera un estigma contra las trabajadoras sexuales, por ese motivo desde los estudios de Erving Goffman en 1963 en *El estigma: La identidad deteriorada* hasta la conceptualización más reciente del mismo, por consiguiente, todo estigma social está compuesto de al menos alguno de estos elementos que lo delimitan, como son el “etiquetado, estereotipo, separación, pérdida de estatus y discriminación coexisten en una situación de poder”<sup>20</sup>. De ahí que, el estigma contra las trabajadoras sexuales está orientado “(...) hacia aquellas con mayores necesidades económicas, más aún si a su condición de pobres se agregan otros elementos tales

<sup>13</sup> PHETERSON, Gail (1989) *Nosotras las putas*. Carta Mundial por los Derechos de las Prostitutas, TALASA Ediciones, pg. 84.

<sup>14</sup> Facio, A., & Fries, L. (1999). *Genero y derecho* (E. LOM (Ed.)). Disponible en: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/Genero-y-Derecho.pdf>

<sup>15</sup> PATEMAN, Carol (1995) *El Contrato Sexual*, Artrópodos Editorial del hombre, pg. 267.

<sup>16</sup> BARRY, Kathleen (1988) *Esclavitud sexual de la mujer*, edicions de les dones, pg. 26

<sup>17</sup> SANCHEZ, Paula, pg. 77.

<sup>18</sup> pg.

<sup>19</sup> SANCHEZ, Paula, pg. 82 y 83

<sup>20</sup> LINK & PHELAN (2001) *Conceptualizing Stigma*, *Annual Review of Sociology*, Vol. 27, pg. 363 – 385.

como pertenecer a alguna minoría étnica, tener piel oscura, o ser inmigrante sin papeles en regla”<sup>21</sup>.

En definitiva, esto ha ocasionado que las trabajadoras sexuales en la “(...) mayoría de las veces soslayan la estigmatización ocultando a sus familiares su actividad. Frecuentemente no se trata siquiera de que mientan sobre el origen del dinero, sino que no lo hacen”<sup>22</sup>; por esto, la “(...) amenaza del estigma de puta actúa como el látigo que mantiene la humanidad femenina en un estado de subordinación pura. Hasta que ese látigo no pierda su vigor, la liberación de las mujeres será puesta en entredicho”<sup>23</sup>. Por esta razón, es fundamental la ruptura del látigo del estigma social para mejorar la situación social de estas.

### 3. ¿Qué hay de malo en la decisión del TEDH en el Caso MA y otros contra Francia?

Para empezar, se debe resaltar que desde antes de la emisión de la decisión del máximo tribunal, la legislación dada en el 2016 ya venía siendo cuestionada; puesto que, aun cuando el gobierno realizó un Informe de evaluación oficial del estado situacional de la legislación nórdica en el 2020 respecto a la trabajadoras sexuales; este “(...) no aborda la violencia que han experimentado desde la vigencia de la ley, por el contrario sus autores tenían una clara preferencia por hablar con organizaciones contra la prostitución (...) De las veinte asociaciones entrevistadas, catorce son abiertamente abolicionistas”<sup>24</sup>. Esto coincide con pronunciamientos de organismos internacionales como Médicos del Mundo, que concluye que “(...) desde la promulgación de la ley, el 63 % de las trabajadoras sexuales afirmó que su calidad de vida se había deteriorado. Las consecuencias directas de la criminalización de los clientes son quizás la principal razón”<sup>25</sup>.

A lo anterior se suman las objeciones vertidas por Amnistía internacional, quien advierte los efectos negativos del modelo nórdico, pues el “Penalizar la compra de

servicios sexuales obliga a las personas que ofrecen estos servicios a correr más riesgos, y penalizar la explotación de prostíbulos les impide trabajar juntas para garantizar su seguridad.”<sup>26</sup>; lo cual ha deteriorado la integridad física y mental de las trabajadoras sexuales.

Ahora bien, uno de los principales argumentos esgrimidos por el TEDH respecto al Caso MA, se sustenta en que Francia se inclina a una postura abolicionista de la prostitución, y que la política de la Ley 2016-444 del 13 de abril de 2016 que penaliza la compra de actos sexuales forma parte de este modelo (§§ 141); no obstante, la Corte no se toma el tiempo de examinar las ventajas y desventajas de la posición abolicionista desde su aplicación, no realiza un análisis estadístico de las consecuencias sociales, económica y políticas desde que se impuso dicho modelo; menos aún, realizar una comparación entre el abolicionismo con las distintas corrientes; pese a las deficiencias advertidas precedentemente sobre el modelo nórdico, la Corte defiende la misma.

De la misma forma, aun cuando la propia Corte reconoce que el modelo nórdico es poco adoptado por los Estados miembros del Consejo Europeo (Suecia, Noruega, Irlanda e Islandia y parte del Reino Unido); por el contrario, le otorga una importancia sin precedentes y como un modelo a seguir por otros Estados; por lo que nos preguntamos, ¿Qué hubiese sucedido si Francia hubiese adoptado un modelo distinto al nórdico? ¿Habría el TEDH utilizado los mismos argumentos para respaldar dicha modelo?

Al mismo tiempo, sostiene la Corte que la prostitución es incompatible con la dignidad y el valor de la persona humana; empero como advierte Marta Lamas, que no “(...) hay razón para considerar que la prostituta enajena su sexualidad a cambio de dinero, y el hecho de que una prostituta reciba dinero por sus servicios no implica una conversión funesta de su intimidad en una mercancía”<sup>27</sup>. Puesto que la trabajadora sexual tiene un espacio para preservar su “zona de intimidad”,

<sup>21</sup> JULIANO, Dolores (2005) *El trabajo sexual en la mira. Polémicas y estereotipos, cadernospagu*, pg. 86.

<sup>22</sup> FREIXAS, Anna (2008), *Un sector de doble marginación: mujeres mayores que ejercen o han ejercido la prostitución*, *Anuario de Psicología*, vol. 39, pg. 99.

<sup>23</sup> PHERTERSON, Gail (2023) *El prisma de la prostitución*, Bellaterra Edicions, pg. 111.

<sup>24</sup> Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>

<sup>25</sup> Disponible en: <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>

<sup>26</sup> Disponible en: <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2024/07/europe-failure-to-recognise-harm-caused-by-criminalization-of-sex-work-is-a-missed-opportunity/>

<sup>27</sup> LAMAS, Marta (abril – 2017) *Trabajo sexual e intimidad*, *Cuicuilco Revista de Ciencias Antropológicas*, número 68, pg. 24.

se debe tener en consideración que existen otras actividades permitidas y reconocidas como trabajos (venta de armas, matar a alguien aplicando la pena capital o torturando animales en un laboratorio)<sup>28</sup>, lo que indefectiblemente contraria la dignidad de los seres humanos.

Por otra parte, para la Corte, la Ley cuestionada se ampara en el orden público, la seguridad y la prevención del delito penales (§§143); no obstante, no toma en consideración que estas condiciones legales no son exclusivas, ni particulares de un sector de la comunidad, sino por el contrario, es una garantía que debe gozar todos y todas las personas, es decir, su efectividad en favor de la población es general, lo cual incluye por supuesto también a las trabajadoras sexuales; en suma, si la Corte sostiene que el trabajo sexual no es una actividad clandestina ni mucho menos ilegal, tiene la obligación de garantizar que las condiciones legales (orden público, la seguridad y la prevención de delitos) protejan también a las trabajadoras sexuales, de lo contrario la Corte se encontraría fomentando la desprotección de estas minorías, situando el ejercicio de su actividad como un acto ilegal que no merece la mínima garantía de salvaguarda, y con ello se desplaza a las trabajadoras sexuales a un estatus inferior de ciudadana de segunda categoría.

Por otro lado, el TEDH señala que las autoridades estatales de Francia están en mejores condiciones que el juez internacional para pronunciarse sobre la discusión moral sino también sobre las necesidades de restricción (§§147); es decir, el mandato del Tribunal se ampara en el margen de apreciación nacional para ratificar la legalidad de la norma; empero, acudir a esta figura, “refuerza la visión equivocada de que cualquier tipo de derechos humanos, principalmente cuando son utilizados para la protección de grupos de personas que son marginalizadas, dependen de un consenso político de los Estados miembros”<sup>29</sup>, dejando a las trabajadoras sexuales al azar de las políticas públicas de los Estados; por consiguiente, a los ojos de la Corte las políticas públicas gozan de un peso mayor al de los propios derechos fundamentales

alegados, desconociendo como tal su rol garante de protección.

De forma similar, resulta bastante inquietante que la propia Corte acepte y reconozca la verdadera situación problemática de las trabajadoras sexuales, cuando indica que es plenamente consciente de las dificultades y riesgos innegables a los que están expuestas las personas prostituidas en el ejercicio de su actividad (§§ 154) sosteniendo que esto ya era así incluso antes de la ley (§§ 155); pese a ello el órgano internacional no realiza un examen previo y durante la vigencia de la ley, tampoco los efectos porcentuales de afectación de esta, y el grado de riesgo generado a las trabajadoras sexuales; con todo ello, la Corte no de investiga la continua degradación de las consecuencias laborales y la precariedad que padecen en Francia, pues para la Corte los estereotipos y el estigma contra las trabajadoras sexuales son simplemente contingentes e inevitables, lo que no es otra cosa que, la falta de un análisis preciso entre la realidad y la aplicación de la norma, y la convencionalidad de la misma.

Asimismo, agrega el TEDH que la cuestión de saber si la prostitución puede ser libremente consentida o proviene de coerción está abierta a controversia, por lo que decide no entrar a este debate (§§ 156); esto es grave debido a que le resta importancia a otras posturas igualmente de importantes, además es negligente al abstenerse de analizar si la prostitución ejercida por las peticionantes es forzada o consentida; con esto da por hecho que todas las demandantes son víctimas de trata de personas, revictimizándolas y empeorando su condición; es más, la decisión de asumir que todas las trabajadoras sexuales son obligadas a ejercer dicha actividad incluso prestando su consentimiento, nulifica la decisión de las trabajadoras sexuales, como si se tratase de personas incapaces relativas; lo cual no es más que otra forma de discriminación contra estas, menoscabando su condición de personas y su capacidad de decidir ejercer libremente su actividad; además de no resolver un extremo peticionado afectando su derecho de petición por no obtener una respuesta oportuna.

<sup>28</sup> Disponible en: <https://latfem.org/paul-b-precariado-derecho-al-trabajo-sexual/>

<sup>29</sup> Disponible en: <https://agendaestadodederecho.com/quien-define-el-sexo-a-proposito-del-caso-y-c-francia-del-tedh/>

Esto mismo conlleva a que, la falta de parámetros que diferencien entre una actividad consentida de una forzada, hace que la regulación no cumpla con la aparente lucha contra la trata de personas, pues su aplicación puede generar actos irregulares y desmesurados, lo que perjudica a su vez las políticas públicas generales, no atacando el problema ni la situación particular del mismo, pues “(...) se debería fortalecer las leyes que penalizan la explotación, la trata de personas o la violencia contra las trabajadoras sexuales”<sup>30</sup> y no el criminalizar a clientes y trabajadoras; por ello, donde no hay marco legal preciso que diferencie entre una de otra, al ser todo trata de personas, nada será trata de personas.

Como se puede advertir, el TEDH omite realizar un análisis desde diversos enfoques del caso controvertido, en un primer lugar, pierde la gran oportunidad de realizar un enfoque de género, pues aun cuando parte de la población peticionante comprende mujeres, trabajadoras, pobres y de nacionalidad extranjera; no se realiza un estudio transversal de género de las trabajadoras sexuales.

En segundo aspecto, se ignora las consecuencias económicas y sociales de la decisión, ya que si bien el TEDH manifiesta que la ley fue adoptada en un proceso legislativo largo y complejo, donde ha tenido en cuenta los aspectos culturales, sociales, políticos y jurídicos (§§ 158); no obstante, no se realiza un análisis legal, de las consecuencias económicas y sociales de las demandantes, tanto más teniendo en cuenta la falibilidad de los legisladores y que “(...) las trabajadoras sexuales no tienen la misma capacidad política y jurídica para defender sus derechos en el proceso parlamentario”<sup>31</sup>.

Podemos advertir también una omisión en el análisis procesal de los hechos, debido a que no se valoró adecuadamente los testimonios de los solicitantes (§§ 6), pues aun cuando la Corte sostiene que con la ley se ha invertido la relación de fuerzas entre el cliente y la prostituta, ya que se les permite denunciar en casos de violencia (§§161), esto nunca fue

debidamente acreditado, ni mucho menos se probó que las denuncias hayan sido efectivamente recibidas y resueltas, sea esto con estadísticas u otro instrumento de análisis; por el contrario las declaraciones de las demandantes sostienen que hay un temor en declarar por la represalias de las autoridades; con lo que se habría afectado su derecho a la valoración de sus medios probatorios.

De igual forma, hay una ceguera del enfoque de derechos humanos respecto a la ley que criminaliza a trabajadores sexuales, sus clientes o terceros, puesto que se “(...) obstruye el derecho a la salud, expone a los trabajadores sexuales a la violencia y tiene graves impactos interrelacionados en los más vulnerables, como los trabajadores sexuales migrantes”<sup>32</sup>.

Finalmente, si bien el TEDH opta por realizar un test de proporcionalidad de ley 2016-444; se debe tener en cuenta que, en la idoneidad de la ley para alcanzar sus objetivos (contrarrestar la trata de personas y proteger a las trabajadoras sexuales), supone “(...) de un lado, que ese objetivo sea legítimo; y, de otro, que la idoneidad de la medida examinada tenga relación con el objetivo”<sup>33</sup>; sin embargo, “El Tribunal aceptó las afirmaciones del gobierno francés sin examinar a fondo si la penalización de la compra de servicios sexuales reduce efectivamente la trata de personas o mejora la protección de las trabajadoras sexuales”<sup>34</sup>. Exacerbando los riesgos a los que se exponen a las trabajadoras sexuales.

En relación al test de la necesidad de ley, no tuvo en cuenta otras medidas alternativas menos gravosas a la penalización, ya que esto supone “una comparación entre medios; el optado por el legislador y el o los hipotéticos que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Por esto, el o los medios hipotéticos alternativos han de ser igualmente idóneos”<sup>35</sup>. En cambio:

“(...) la penalización en sí misma no proporciona un mecanismo adecuado para lograr sus objetivos, ya que a menudo

<sup>30</sup> Disponible en: <https://verfassungsblog.de/ecthr-sex-work-intersectionality/>

<sup>31</sup> Disponible en: <https://verfassungsblog.de/ecthr-sex-work-intersectionality/>

<sup>32</sup> Disponible en: <https://verfassungsblog.de/ecthr-sex-work-intersectionality/>

<sup>33</sup> Sentencia recaída en el expediente 003-2005-AI/TC.

<sup>34</sup> Disponible en: <https://www.hhrjournal.org/2024/08/27/european-court-upholds-criminalization-of-sex-work-not-workers-rights/>

<sup>35</sup> GRÁNDEZ, Pedro (2010), *El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC peruano*. En Miguel Carbonell y Pedro Grández, *El principio de proporcionalidad en el derecho contemporáneo*. Lima: Palestra.pp. 337 y ss.).

conduce a un mayor estigma, acceso restringido a los servicios de salud y mayores riesgos de violencia. Medidas como multas, arrestos y prisión no reflejan un enfoque equilibrado de la regulación; más bien, imponen restricciones significativas y amplias a las libertades y el bienestar de las personas”<sup>36</sup>.

Mientras tanto, en relación al test de ponderación, aquí se debía examinar “Si una norma de derecho fundamental con carácter de principio entra en colisión con un principio contrapuesto, entonces las posibilidades jurídicas para la realización de la norma de derecho fundamental dependen del principio contrapuesto”<sup>37</sup>. Es así que, podemos percibir que la Corte no toma en cuenta la relación entre los beneficios de la ley y sus posibles daños, ya que la ley 2016-444 “(...) se dirige desproporcionadamente a los grupos marginados, incluidos los basados en la raza, el color, la identidad de género y el estatus socioeconómico, lo que refuerza las desigualdades indirectas y sistémicas.” La ley las expone a prácticas sexuales menos seguras con pocas posibilidades de negociación, excluyéndolas a lugares peligrosos y aislados donde sufren agresiones físicas como sexual; a nivel sustantivo no se examina la igualdad, la dignidad, ni la libertad en contextos de la relación laboral, desalentando el ejercicio de sus derechos colectivos (asociación y sindicalización) y la posibilidad del reconocimiento individual de estos (beneficios sociales).

En definitiva, la decisión del órgano internacional europeo, abre la posibilidad a que otros Estados incorporen legislación criminalizante contra las trabajadoras sexuales, y como tal, desalienta que otras trabajadoras cuestionen las condiciones laborales en sus países, incluyendo América Latina y otros continentes; de tal modo, que estas no pueden contar con la mínimas garantías de los derechos fundamentales que todas las personas deben tener, por ello, dicha decisión a todas luces resulta injusta.

#### 4. Conclusiones

De las diversas posturas jurídicas a favor y en contra del trabajo sexual, como son la

reglamentarista, prohibicionista, abolicionista clásica, neo-abolicionista y pro-derechos o laborista; la es posible diferenciar como la abolicionista se ha impuesto sobre las demás; pero no porque resulte la más adecuada, sino simplemente porque en rasgos generales no se quiere examinar en profundidad las condiciones específicas y particulares de las trabajadoras sexuales; lo que con seguridad obligaría a un cambio radical a una posición laborista, cuyo enfoque se alinea con el enfoque de derechos humanos y la protección interseccional de género.

Desde la entrada en vigencia de la ley 2016-444, órganos internacionales como Médicos Sin Fronteras o Amnistía Internacional ya cuestionaban la misma y su postura neo-abolicionista, la Corte no toma en cuenta ello, como tampoco compara esta posición con otras igual de importantes; por el contrario refuerza la situación legal del comercio sexual como una actividad ilegal; asimismo, con el margen de apreciación nacional desconoce su rol garante de los derechos fundamentales, al otorgar a las políticas públicas nacionales mayor importancia.

Se aprecia a la vez, poco análisis del estigma social de las trabajadoras sexuales, debido a que ratificar dicha legislación, refuerza la visión negativa que se tiene de las trabajadoras sexuales, y el círculo en el que tendrán que desenvolverse para poder desarrollar su actividad; otro punto a resaltar es la exclusión social a las que han sido empujadas por esta normativa, lo que hace de ellas ser ciudadanas de segunda categoría frente a las demás personas.

La legislación no establece un margen legal que distinga entre la trata de personas y el trabajo sexual libre ejercido por personas adultas; tampoco se realiza un estudio transversal de género de las trabajadoras sexuales, menos aún las consecuencias jurídicas sociales de la ley.

Finalmente, pese a que la ley 2016-444 no cumplía con el test de proporcionalidad (idoneidad, necesidad y ponderación), el TEDH ratificó su legalidad; más aún si el mismo en muchos casos reporta un carácter

<sup>36</sup> Disponible en: <https://www.hhrjournal.org/2024/08/27/european-court-upholds-criminalization-of-sex-work-not-workers-rights/>

<sup>37</sup> ALEXY, Robert (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Traducción de Ernesto Garzón Valdez. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales. pg. 161.

subjetivo de análisis, como ya lo ha advertido el filósofo del derecho Antonio García Amado en relación a esta técnica. Todo lo cual conlleva a generar una brecha de género en los derechos laborales de las trabajadoras sexuales.

## 5. Referencias bibliográficas

- [1] PHETERSON, Gail (1989) *Nosotras las putas. No repetir la historia*, TALASA Ediciones, pg. 40.
- [2] LAMAS, M. (2014) *¿Prostitución, trabajo o trata? Por un debate sin prejuicios*. Revista Nexos, 441.
- [3] SANCHEZ, Paula (junio - 2023) *Crítica de la razón puta. Cartografías del estigma de la prostitución*, Editorial la Oveja Roja, Segunda Edición.
- [4] PATEMAN, Carol (1995) *El Contrato Sexual*, Artrópodos Editorial del hombre.
- [5] BARRY, Kathleen (1988) *Esclavitud sexual de la mujer*, edicions de les dones.
- [6] LINK & PHELAN (2001) *Conceptualizing Stigma*, *Annual Review of Sociology*, Vol. 27.
- [7] JULIANO, Dolores (2005) *El trabajo sexual en la mira. Polémicas y estereotipos*, cadernospagu.
- [8] FREIXAS, Anna (2008), *Un sector de doble marginación: mujeres mayores que ejercen o han ejercido la prostitución*, *Anuario de Psicología*, vol. 39.
- [9] PHERTERSON, Gail (2023) *El prisma de la prostitución*, Bellaterra Edicions, pg. 111.
- [10] LAMAS, Marta (abril – 2017) *Trabajo sexual e intimidación*, Cuicuilco *Revista de Ciencias Antropológicas*, número 68.
- [11] FACIO, A., & Fries, L. (1999). *Genero y derecho* (E. LOM (Ed.)). Disponible en: <http://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/05/Genero-y-Derecho.pdf>
- [12] *Sentencia recaída en el expediente 003-2005-AI/TC*.
- [13] GRÁNDEZ, Pedro (2010), *El principio de proporcionalidad en la jurisprudencia del TC peruano*. En Miguel Carbonell y Pedro Grández, *El principio de proporcionalidad en el derecho contemporáneo*. Lima: Palestra.
- [14] ALEXY, Robert (1997). *Teoría de los derechos fundamentales*. Traducción de Ernesto Garzón Valdez. Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- [15] *Sentencia del TEDH, Caso MA y otros contra Francia*, disponible en: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22appno%22%3A%5B%5C%2263664%2F19%22%5D%2C%22itemid%22%3A%5C%22001-235143%22%7D>
- [16] <https://elestatedelaciti.wordpress.com/2020/07/06/el-2-de-junio-o-las-mujeres-alegres-en-la-casa-del-senor/>
- [17] <https://www.opendemocracy.net/en/beyond-trafficking-and-slavery/long-read-how-nordic-model-france-changed-everything-sex-workers/>
- [18] <https://www.amnesty.org/es/latest/news/2024/07/europe-failure-to-recognise-harm-caused-by-criminalization-of-sex-work-is-a-missed-opportunity/>
- [19] <https://latfem.org/paul-b-preciado-derecho-al-trabajo-sexual/>
- [20] <https://agendaestadodederecho.com/quien-define-el-sexo-a-proposito-del-caso-y-c-francia-del-tedh/>
- [21] <https://verfassungsblog.de/ecthr-sex-work-intersectionality/>
- [22] <https://www.hhrjournal.org/2024/08/27/european-court-upholds-criminalization-of-sex-work-not-workers-rights/>

## SOBRE LA NECESIDAD DE INCORPORAR EL ARTÍCULO 9-A AL DECRETO SUPREMO 010-2003-TR – TEXTO ÚNICO ORDENADO DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO



**Abog. Ray Juan Chuquillanqui Cipriano<sup>1</sup>**  
*Asistente de juez de la 2da Sala Laboral*

### Antecedentes

A través de lo acordado en el Tema II, “Efectos del convenio colectivo celebrado por sindicatos minoritarios”, del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional<sup>2</sup>, recogido en parte en el considerando séptimo de la Casación Laboral 35904-2022 Lima<sup>3</sup>, se estableció la imposibilidad del alcance de convenios colectivos y/o laudos arbitrales pertenecientes

pertenecientes a sindicatos minoritarios a los trabajadores no sindicalizados, salvo determinadas reglas excepcionales, entre las cuales se planteaba la posibilidad de la extensión del marco colectivo del sindicato minoritario a los trabajadores no sindicalizados de existir dicho acuerdo en el convenio colectivo al ser lo pactado entre las partes o el empleador decida extenderlo de forma

<sup>1</sup> Técnico Judicial de la Segunda Sala Laboral de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.

<sup>2</sup> No se puede extender los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario a aquellos trabajadores que no están afiliados al mismo o que no estén sindicalizados, salvo que el propio convenio, por acuerdo entre las partes, señale lo contrario en forma expresa o el empleador decida unilateralmente extender los efectos del convenio colectivo a los demás trabajadores; siempre y cuando se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador. (...). Tomado de: [aulavirtual.pj.gob.pe/cursosvirtuales/course/view.php?id=266](http://aulavirtual.pj.gob.pe/cursosvirtuales/course/view.php?id=266).

<sup>3</sup> Séptimo. Afiliación sindical de trabajadores impedidos de sindicalizarse por decisión de su empleador.

Cuando el trabajador no haya podido afiliarse a una organización sindical en razón de haberse encontrado impedido de hacerlo por una decisión del empleador, como son los casos en que se encontraba vinculado por contrato de locación de servicios o una intermediación fraudulenta, el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2019) ha establecido el criterio siguiente:

[...]

En caso el trabajador haya estado imposibilitado de afiliarse a un sindicato debido a que formalmente no existía un vínculo laboral con el empleador, una vez declarada la existencia de una relación laboral dentro del proceso judicial respectivo, corresponde otorgarle al trabajador los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, tomando en cuenta los siguientes parámetros:

- En caso el trabajador siga laborando para el empleador, deberá decidir a qué sindicato se afiliará, a fin de que se pueda determinar qué convenios y/o laudos arbitrales le puedan corresponder.

- En caso el trabajador ya no continúe laborando para el empleador, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por el sindicato que escoja.

Asimismo, en aplicación del artículo 70° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el presente acuerdo también es aplicable a los laudos arbitrales económicos.

Tomado de: <https://magazinjurisprudencial.com/suprema-establece-nueva-doctrina-jurisprudencial-sobre-la-mayor-representatividad-sindical-y-la-negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-o-gremio-casacion-35904-2022-lima/>.

unilateral a los demás trabajadores.

Excepciones, que a junio de 2025 han quedado superadas desde la modificatoria del artículo 28 del Decreto Supremo 011-92-TR – Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo a través del artículo 2 del Decreto Supremo 014-2022-TR (publicado el 24 de julio de 2022), al establecer que el empleador no puede extender de forma unilateral los alcances del convenio colectivo a los trabajadores no comprendidos en el ámbito de aplicación<sup>4</sup>; lo precisado como doctrina jurisprudencial en el numeral 3 del literal c) del considerando quinto de la citada casación al prohibir la extensión de los acuerdos de sindicatos minoritarios a terceros<sup>5</sup> desde la interpretación del artículo 9 del Texto Único Ordenado (en adelante el TUO) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR<sup>6</sup>, e incluso lo establecido en el numeral 3 del considerando cuarto de la Casación Laboral 50298-2022 Lima consistente en solo permitir la extensión de los efectos de los convenios colectivos de sindicatos minoritarios a solo sus afiliados y no a quienes no los integran<sup>7</sup>, desde la interpretación del artículo 42 del TUO previamente mencionado, declarado como doctrina jurisprudencial<sup>8</sup>.

Sin embargo, el presente artículo no va a tratar sobre las justificaciones o la validez de los criterios jurisprudenciales referidos al alcance de los convenios colectivos y/o laudos arbitrales pertenecientes a sindicatos minoritarios; sino, conforme el propio título lo indica, tratará sobre la necesaria incorporación de una nueva disposición legal en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo 010-2003-TR consistente en el artículo 9-A (también postulado en mi tesis para optar el título profesional de abogado, consistente en: “LAS CLAUSULAS DELIMITADORAS PERSONALES SINDICALES Y EL ARTICULO 9 DE LA LEY DE RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO DEL ESTADO PERUANO”<sup>9</sup>), a fin de poderse establecer de forma clara cuales son las limitaciones de la facultad que ostenta un sindicato dentro de la negociación colectiva al momento de determinar el alcance de su producto (negociación colectiva y/o laudo arbitral) desde la observancia de su facultad de representación legal. Ello, desde una interpretación sistemática de los artículos 28 de la Constitución Política del Estado<sup>10</sup>, 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el art. 28 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

<sup>4</sup> El empleador no puede extender, de forma unilateral, los alcances de la convención colectiva a los trabajadores/as no comprendidos en su ámbito de aplicación.

<sup>5</sup> 3. En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de este, cada sindicato representará únicamente a sus afiliados y puede pactar con el empleador acuerdos en nombre de ellos que no son aplicables a terceros.

Tomado de: <https://magazinjurisprudencial.com/suprema-establece-nueva-doctrina-jurisprudencial-sobre-la-mayor-representatividad-sindical-y-la-negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-o-gremio-casacion-35904-2022-lima/>.

<sup>6</sup> Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, el sindicato que afilia 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.

De existir varios sindicatos dentro de un mismo ámbito, podrán ejercer conjuntamente la representación de la totalidad de los trabajadores los sindicatos que afilien en conjunto a más de la mitad de ellos.

En tal caso, los sindicatos determinarán la forma en que ejercerán esa representación, sea a prorrata, proporcional al número de afiliados, o encomendada a uno de los sindicatos. De no haber acuerdo, cada sindicato representa únicamente a sus afiliados.

<sup>7</sup> 3. Tratándose de sindicatos minoritarios, los efectos de los convenios que celebren solo podrán extenderse a sus afiliados y no pueden hacerse extensivos a quienes no los integran.

Tomado de: <https://lpderecho.pe/doctrina-jurisprudencial-limites-alcances-fuerza-vinculante-convenios-colectivos-casacion-laboral-50298-2022-lima/>

<sup>8</sup> Artículo 42.- La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptarán. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se presentó ya quienes les sean aplicables, así como a los trabajadores que se incorporan con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza.

<sup>9</sup> En <https://hdl.handle.net/20.500.12848/8550>.

<sup>10</sup> El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático: 1. Garantiza la libertad sindical. 2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. 3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

## 1. El problema en la interpretación jurisprudencial

El segundo párrafo del numeral 2 del artículo 28 de la Constitución Política del Estado establece que el convenio colectivo tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, desarrollado por el profesor Francisco Javier Romero Montes de la siguiente forma:

“El párrafo final del mismo punto 2 establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado. En este caso estamos frente a un atributo que tiene la convención colectiva de trabajo al vincular a los empleadores, por una parte, y a los trabajadores, por otra. La anterior Constitución de 1979 decía que la convención colectiva tenía fuerza de ley, que es contraria a la fuerza vinculante.

Para explicar estos atributos de las Constituciones hagamos un paréntesis, y de esta manera precisar su incompatibilidad: Cuando la Constitución de 1979 prescribía que el contenido de una convención colectiva «tiene fuerza de ley» significa que la misma solo se puede modificar por voluntad de ambas partes y no unilateralmente, ...

La Constitución vigente ya no habla de fuerza de ley, sino de fuerza vinculante, basado en el principio *Rebús sic stantibus*, que se asienta en la consideración de que la obligatoriedad de los contratos no es absoluta, resultando posible que los contratos celebrados de duración en el tiempo y de resultado futuro, puedan ser revisados por las partes.” (Romero Montes, 2022)

Por su parte, considerando a lo prescrito en los artículos 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el art. 28 de su Reglamento, el doctor Javier Arévalo Vela nos precisa que:

“La fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado significa que el convenio colectivo obliga a las partes que lo suscribieron, a los trabajadores en cuyo nombre se suscribió y a quienes les resulte aplicable, así como al personal que

posteriormente se incorpore a la empresa participe del pacto, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza (42 del TUOLRCT).

La fuerza vinculante del convenio colectivo implica que las partes intervinientes podrán establecer el alcance, las limitaciones o exclusiones que crean convenientes de manera autónoma con arreglo a ley (primer párrafo del artículo 28 del Reglamento).

Por razones de interés social, público o ético, los convenios colectivos pueden estar sujetos a reglas o limitaciones establecidas por ley (segundo párrafo del artículo 28 del Reglamento).” (Arévalo Vela, 2018)

Siendo a partir de dicho marco legal que en reiterado marco jurisprudencial se ha validado la cláusula delimitadora que excluye a los no sindicalizados sin importar si el sindicato celebrante del convenio ostenta la mayoría absoluta o es minoritario, como es el caso de la Casación Laboral 3618-2023 JUNÍN al establecer en su considerando décimo el deber de observancia de las estipulaciones limitativas como la reserva de la aplicación de los convenios colectivos y laudos arbitrales suscritos por el SUTRAMUN – El Tambo a los trabajadores sindicalizados; la Casación Laboral 14910-2018 JUNÍN al establecer en el último párrafo de su considerando sexto el deber de observancia del acuerdo de las partes de extender el incremento remunerativo a solo los trabajadores que tengan la calidad de sindicalización al 31 de diciembre del 2005, no siéndole extensible al actor ante su no sindicalización en la fecha indicada, y los fundamentos centrales de la sentencia como sentencia de vista emitidas en el Expediente 00442-2020-0-0401-JR-LA-02 orientados a validar la cláusula de reserva del pago del bono por cierre de pacto a solo los trabajadores sindicalizados a pesar de haber sido pactado por el sindicato mayoritario con el empleador en claro desmedro de los trabajadores que integran el sindicato minoritario del mismo empleador.

Frente al cual, existe una interpretación distinta desde la consideración sistemática de los arts. 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, siendo en el primer artículo invocado donde se precisa el

deber de representación que ostenta el sindicato con mayoría absoluta alcanzando a tanto trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dentro de ámbito de negociación. Claro ejemplo de ello, son la cláusula décimo séptima de la Casación Laboral 3111-2016 LIMA NORTE al establecer que el convenio suscrito por el sindicato que afilia a la mayoría absoluta de trabajadores de un determinado ámbito (sindicato mayoritario), comprenderá a todos los trabajadores del mismo (afiliados o no afiliados), ocurriendo lo mismo si estamos frente a un sindicato único; la cláusula décimo segunda donde se precisa el mismo sentido con la calificación de ostentar el carácter “erga omnes” y lo desarrollado en la sentencia como sentencia de vista en el Proceso 02912-2019-0-1501-JR-LA-03 en lo referente a considerar como contraria al marco legal en mención toda cláusula delimitadora de un convenio perteneciente a un sindicato mayoritario que impida su alcance a los trabajadores no sindicalizados dentro del ámbito de negociación, teniendo como base lo precisado en la exposición de motivos del II acuerdo del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional referente al alcance de los convenios colectivos de sindicatos con mayoría absoluta a los trabajadores no sindicalizados<sup>11</sup>.

Resultando claro la problemática de la interpretación jurisprudencial existente con respecto a la validación de las cláusulas contenidas en convenios colectivos y/o laudos arbitrales pertenecientes a sindicatos con mayoría absoluta que prohíben su alcance a los trabajadores no sindicalizados dentro de su ámbito de negociación. Aún, si a la fecha se tiene la doctrina jurisprudencial establecida en el numeral 1 del considerando quinto de la Casación Laboral 35904-2022 LIMA<sup>12</sup> y en el numeral 2 del considerando cuarto de la Casación Laboral 50298-2022 LIMA<sup>13</sup>, referido al deber de representación del sindicato con mayoría absoluta y la interpretación de la

fuerza vinculante del convenio colectivo que no permite establecer exclusiones vía convenio colectivo de los sindicatos que agrupan a la mayoría absoluta salvo el caso de trabajadores de dirección y de confianza. Al mantenerse la posibilidad de su cambio vía novación de criterio jurisdiccional.

## 2. La diferencia entre la negociación colectiva y el convenio colectivo

Con la finalidad de un mejor entender sobre la propuesta a plantear, es necesario tener en claro la diferencia existente entre la negociación colectiva y su producto consistente en el convenio colectivo y/o laudo arbitral en caso se llegue a la solución del fuero arbitral.

Sobre la negociación colectiva el profesor Jorge Rendón Vásquez señala:

“La negociación colectiva es un procedimiento laboral por el cual los trabajadores pueden plantear aumentos de remuneraciones, la fijación de remuneraciones mínimas, la modificación de las condiciones de trabajo y la creación de cualquier otro derecho de carácter social, para llegar a una convención colectiva o, si esto no es posible, para lograr en la vía arbitral una solución que ponga término al conflicto planteado la formular la reclamación. Este procedimiento constituye el marco legal que posibilita el ejercicio del derecho de negociar de los trabajadores, y, recíprocamente, el cumplimiento de la obligación de negociar de los empleadores, o de otras personas respecto de los trabajadores dependientes y de los trabajadores independientes a los cuales subordinen económicamente.” (Rendón Vásquez, 2023).

<sup>11</sup> En ese orden de ideas, y de conformidad con lo señalado en el principio jurisprudencial antes indicado y los artículos 9 y 42 del TUOLRCT, podemos indicar que cuando estamos ante un convenio colectivo suscrito por un sindicato mayoritario los efectos del mismo (ámbito de aplicación) corresponden a todos los trabajadores, afiliados y no afiliados, por mandato expreso de la ley, (...). Tomado de: /VIII-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-materia-Laboral-y-previsional-Legis.pe\_.

<sup>12</sup> 1. Para determinar la representatividad de un sindicato se debe aplicar la regla del “sistema de mayor representación”, de acuerdo con la cual, el sindicato que afilie a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, asume la representación de la totalidad de los mismos, aun cuando estos no se encuentren afiliados a dicho sindicato.

Por “ámbito” deberá entenderse, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquella; y los de actividad, gremio y oficios varios. Tomado de: <https://magazinjurisprudencial.com/suprema-establece-nueva-doctrina-jurisprudencial-sobre-la-mayor-representatividad-sindical-y-la-negociacion-colectiva-por-rama-de-actividad-o-gremio-casacion-35904-2022-lima/>.

<sup>13</sup> 2. En el caso de convenios colectivos celebrados por sindicatos que agrupan a la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, sus efectos sí alcanzan a la totalidad de los mismos, aunque no estén afiliados o pertenezcan a sindicatos minoritarios. En este caso no es posible establecer exclusiones vía convenio colectivo, salvo el caso de trabajadores de dirección o de confianza.

Tomado de: <https://pderecho.pe/doctrina-jurisprudencial-limites-alcances-fuerza-vinculante-convenios-colectivos-casacion-laboral-50298-2022-lima/>.

Por otra, el Tribunal Constitucional define a la negociación colectiva de la siguiente manera: “54. La negociación colectiva es el principal instrumento para la armonización de los intereses contradictorios de las partes en el contexto de una relación laboral. En ese sentido, dentro del respeto del orden público constitucional, la Constitución impone al Estado el deber de fomentar la negociación colectiva y promover formas de solución pacífica de los conflictos laborales (...).” (Arévalo Vela, 2018)

Pudiéndose conceptualizar a la negociación colectiva como el mecanismo o la vía mediante la cual los trabajadores a través de sus representantes y su empleador mediante sus representantes negocian incrementos remunerativos o condiciones de trabajo o derechos de carácter social para arribar a un acuerdo nacido de una solución pacífica del conflicto laboral de carácter colectivo y dentro del respeto al orden público constitucional. Cuyo producto viene a ser el convenio colectivo y/o el laudo arbitral de llegar a la solución del conflicto por la vía arbitral, definido por el maestro Francisco Gómez Valdez de la siguiente manera:

“La convención colectiva constituye un acto jurídico que sale del dominio contractual del derecho común para entrar en el dominio institucional de las relaciones colectivas de trabajo. Así pues, es el aspecto colectivo y no el individual de la profesión lo que le interesa a la negociación colectiva por ser éste el objeto central de la negociación colectiva, ya que con este acto se regularán los contratos individuales de trabajo de la colectividad, sobre todo, en su aspecto económico, en sus condiciones de trabajo, en sus relaciones presentes y también futuras.” (Gómez Valdez, 2005)

Por su parte el Tribunal Constitucional definió al convenio colectivo bajo los siguientes términos:

“Se le define como el acuerdo que permite crear, modificar o extinguir derechos y obligaciones referidos a remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y

demás aspectos concernientes a las relaciones laborales. En puridad, emana de una autonomía relativa consistente en la capacidad de regulación de las relaciones laborales entre los representantes de los trabajadores y sus empleadores.

El convenio colectivo permite la facultad de autorregulación entre trabajadores y empleadores, a efectos de reglamentar y administrar por sí mismos sus intereses en conflicto. Surge de la negociación llevada a cabo entre el empleador o una organización de empleadores y una o varias organizaciones sindicales, con miras a ordenar y regular las relaciones laborales. En la doctrina aparece bajo varias denominaciones; a saber, contrato de paz social, acuerdo corporativo, pacto de trabajo, etc.” (Arévalo Vela, 2018)

### **3. De la determinación del alcance del convenio colectivo en base al Decreto Supremo 010-2003-TR**

A efectos de reafirmar el alcance de los convenios colectivos y/o laudos arbitrales celebrados por tanto el sindicato mayoritario como el sindicato minoritario para tanto los afiliados o no afiliados desde la interpretación sistemática de los artículos 28 de la Constitución Política del Estado, 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el art. 28 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (tanto antes como después de su reforma a julio de 2022), es necesario precisar que no se debe confundir el alcance del marco colectivo desde las citadas disposiciones legales a un determinado grupo de trabajadores con el nivel (ámbito) del convenio determinado en la negociación colectiva según el art. 45 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, cuyo desacuerdo deberá de ser resuelto mediante los mecanismos de solución de conflictos alternativos<sup>14</sup>, entendiéndose al nivel de negociación como el ámbito de aplicación que tendrá el convenio desarrollado en el art. 44 del marco legal en mención en: empresa, categoría, sección o establecimiento; rama de actividad y de

<sup>14</sup> Artículo 45.- Las partes decidirán, de común acuerdo, el nivel en que entablarán la negociación colectiva. El desacuerdo sobre el nivel de la negociación colectiva deberá ser resultado a través de los mecanismos de resolución de conflictos alternativos.

<sup>15</sup> Artículo 44.- La convención colectiva tendrá aplicación dentro del ámbito que las partes acuerden, que podrá ser:

a) De la empresa, cuando se aplica a todos los trabajadores de una empresa, o a los de una categoría, sección o establecimiento determinado de aquella.

b) De una rama de actividad, cuando comprenda a todos los trabajadores de una misma actividad económica, o a parte determinada de ella.

c) De un gremio, cuando se aplica a todos los trabajadores que desempeñen una misma profesión, oficio o especialidad en distintas empresas.

gremio<sup>15</sup>, también considerado en el art. 34 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo que te remite al art. 5 de TUO mencionado<sup>16</sup>, ampliado en su nomenclatura dentro del art. 4 del citado reglamento<sup>17</sup>. Siendo la característica principal de la determinación del nivel o ámbito de la negociación colectiva su acuerdo libre y voluntario por las partes conforme se desprende de la siguiente precisión doctrinal:

“El ámbito, es el espacio de aplicación de la convención colectiva y que está determinado por la voluntad de las partes y que podrá ser de empresa, de una rama de actividad y de gremio.” (Romero Montes, 2022)

A razón, de lo establecido por el Tribunal Constitucional entre los fundamentos 30 al 32 de la sentencia contenida en el Expediente 03561-2009-PA/TC, sobre el maestro Javier Arévalo Vela precisó lo siguiente:

“El Tribunal Constitucional ha precisado que, si no existe una negociación previa entre las partes, o de existir, estas no llegan a un consenso sobre el nivel en que se llevará a cabo la negociación colectiva, este se determinará mediante arbitraje, puesto que resulta inconstitucional que la ley fije imperativamente el nivel de negociación, ya que ello contraviene el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 28 de la Constitución Política del Perú.” (Arévalo Vela, 2018)

Establecido el nivel o ámbito de negociación donde se aplicará el convenio colectivo a pactar entre las partes que conforman la negociación o mediante los mecanismos de solución de conflictos. Corresponde definir si dicho marco colectivo

y/o en su defecto el laudo arbitral respectivo, en atención al art. 70 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, resultará alcanzable o no a todos los trabajadores del ámbito se encuentren o no sindicalizados o solo aquel grupo de trabajadores afiliados al sindicato celebrante, cuya respuesta adecuada solo puede darse teniendo presente lo desarrollado en los antecedentes como en el problema de la interpretación jurisprudencial planteados en la presente, dado que partiendo de la premisa postulada por don Lizardo Taboada Córdova, consistente en:

“Es decir, se está tomando en cuenta la función organizadora del sistema jurídico, que es el que decide en última instancia cuándo un comportamiento o conducta del hombre de sociedad debe merecer la tutela legal y por ende ser capaz de crear efectos jurídicos.

Desde este punto de vista, el individuo deja de ser centro del sistema jurídico y deja de ser el que decide cuándo hay negocio jurídico o no, lo que significa que su voluntad no es la causa generadora de los efectos jurídicos, sino únicamente un elemento importante para la producción de los mismos, a ser atribuidos por el derecho en determinados supuestos.” (Taboada Córdova, 2002)

La fuerza vinculante del convenio colectivo que faculta a las partes establecer el alcance, limitaciones o exclusiones, no puede permitir que se prefiera a la voluntad absoluta de las partes frente al deber de representación legal que ostenta un sindicato con mayoría absoluta o representación limitada en las negociaciones colectivas, tanto más si el límite de la facultad mencionada viene a ser la propia ley. Por ende, si en el marco legal respectivo se

<sup>16</sup> Artículo 34.- En concordancia con lo dispuesto en los Artículos 9 y 47 de la Ley, en materia de negociación colectiva, la representación de todos los trabajadores del respectivo ámbito, a excepción del personal de dirección y de confianza, será ejercida por el sindicato cuyos miembros constituyan mayoría absoluta respecto del número total de trabajadores del ámbito correspondiente. Para estos efectos, se entiende por ámbito, los niveles de empresa, o los de una categoría, sección o establecimiento de aquélla; y los de actividad, gremio y oficios de que trata el Artículo 5. de la Ley.

En el caso que ningún sindicato de un mismo ámbito afilie a la mayoría absoluta de trabajadores de éste, su representación se limita a sus afiliados.

Sin embargo, los sindicatos que en conjunto afilien a más de la mitad de los trabajadores del respectivo ámbito, podrán representar a la totalidad de tales trabajadores a condición de que se pongan de acuerdo sobre la forma en que ejercerán la representación de sus afiliados. De no existir acuerdo sobre el particular, cada uno de ellos sólo representará a sus afiliados.

<sup>17</sup> Los/as trabajadores/as pueden constituir las organizaciones sindicales en cualquier ámbito que estimen conveniente. Estas organizaciones pueden ser:

1. De empresa, formados por trabajadores que presten servicios para un mismo empleador en uno o más centros de trabajo, unidades, áreas o categorías;
2. De grupos de empresas, conforme a lo previsto sobre éstos en el Título Preliminar;
3. De actividad, formados por trabajadores de profesiones, especialidades u oficios diversos de dos (2) o más empresas de la misma rama de actividad, o que concurren en una misma actividad;
4. De gremio, formados por trabajadores de diversas empresas que desempeñan un mismo oficio, profesión o especialidad;
5. De oficios varios, formados por trabajadores de diversas profesiones, oficios o especialidades que trabajen en empresas diversas o de distinta actividad;
6. De cadena productiva o de redes de subcontratación; y,
7. De cualquier otro ámbito que los trabajadores estimen conveniente”.

establece el deber de representación de los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados dentro del ámbito de negociación determinado al sindicato con mayoría absoluta (ostente más del 50% de trabajadores afiliados dentro de su ámbito), no es posible validar alguna limitación del alcance del convenio colectivo que celebró o laudo arbitral correspondiente a los trabajadores no sindicalizados dentro del ámbito de aplicación de dicho producto colectivo bajo el amparo de la facultad previamente citada, al menos no por su sola voluntad; en sentido inverso, ocurre lo mismo con la representación limitada que ostenta los sindicatos minoritarios al tener prohibida la extensión de sus convenios y/o laudos arbitrales a los trabajadores no sindicalizados dentro de su ámbito de negociación por solo representar a sus afiliados, prohibición que a la fecha obra en el Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, quedando superada la posibilidad del establecimiento de la extensión de dichos convenios a los trabajadores no sindicalizados por voluntad de los negociantes, precisado dentro del acuerdo establecido en el tema II del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.

Superada la facultad voluntaria de no extensión de los productos colectivos de sindicatos con mayoría absoluta a los trabajadores no sindicalizados dentro del ámbito de negociación como de su extensión a los trabajadores no sindicalizados de estar frente a un sindicato minoritario, que implica dejar de lado cualquier criterio orientado a lo contrario desde una interpretación aislada de la fuerza vinculante consagrada en el artículo 42 de la Ley de Relaciones Colectivas y adoptar los criterios de interpretación del alcance de convenios colectivos desde el marco legislativo mencionado y su reglamento en específico los artículos 9, 42 e incluso 46 de la ley en mención, como el art. 28 del reglamento, que a la fecha han sido establecidos como doctrina jurisprudencial. Es necesaria la materialización legal del criterio jurisprudencial vigente a efectos de evitar un retroceso en su apreciación y garantizar una aplicación homogénea al menos en cuanto al alcance de los convenios colectivos a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados desde la representación legal atribuida a los sindicatos desde su condición de minoritario o con mayoría absoluta (mayoritario).

#### 4. Propuesta

Con tal fin, es que se efectúa la siguiente propuesta normativa.

Incorporación del artículo 9-A en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

Siendo de la siguiente manera:

Artículo 9-A: Restricción a las limitaciones o extensiones voluntarias del convenio colectivo y/o laudo arbitral

El sindicato con mayoría absoluta durante la negociación colectiva de trabajo, en donde actúe como representante de todos los trabajadores, no podrá acordar la incorporación de cláusulas en donde se restrinja los alcances de los efectos del convenio colectivo de trabajo en desmedro de un grupo de trabajadores dentro de su ámbito de negociación, aún sino se encontrarán afiliados.

El sindicato con representación limitada durante la negociación colectiva de trabajo, donde solo actúa en representación de sus afiliados, no podrá acordar extensiones de los efectos del convenio colectivo de trabajo a los trabajadores no sindicalizados dentro de su ámbito de negociación.

Tampoco se podrán proponer en la vía arbitral cláusulas contrarias a las restricciones establecidas.

#### 5. Conclusiones

- El marco jurisprudencial donde se validaba los acuerdos de limitaciones de los convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados aun cuando obedeciera a un sindicato con mayoría absoluta, ha quedado superado a la fecha mediante reciente doctrina jurisprudencial establecida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, al establecer la imposibilidad de dicho tipo de restricciones desde una interpretación sistemática de los artículos 9 y 42 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y el artículo 28 de su Reglamento.
- La posibilidad de que los sindicatos con representación limitada (minoritarios) puedan pactar con sus empleadores la

extensión de sus convenios colectivos a los trabajadores no sindicalizados dentro de su ámbito de negociación, a pesar de tener una representación de carácter limitado (solo a sus afiliados), contenido en el acuerdo del tema II del VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional, ha quedado sin efecto desde la propia revisión del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las modificaciones efectuadas a su reglamento a julio de 2022 y la reciente doctrina jurisprudencial establecida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República.

- Con los actuales criterios jurisprudenciales desde una interpretación más adecuada al marco legislativo que regula el derecho colectivo en el sector privado dentro de nuestro país, sobre todo el mandato que establece el deber de representación de los sindicatos con mayoría absoluta como de aquellos con representación limitada, queda claro que la facultad de establecer limitaciones o extensiones al convenio colectivo desde la característica de su fuerza vinculante no depende de la libre voluntad de las partes integrantes de la negociación, sino de la adecuación de dichos acuerdos al marco legal colectivo aplicable.
- A fin de evitar un retroceso en lo avanzado en cuanto al alcance de los convenios colectivos a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados desde la representación legal que ostentan los sindicatos con mayoría absoluta como los sindicatos con representación limitada, resulta necesaria la incorporación del artículo 9-A en el TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, con la finalidad de ratificar los limitantes legales que tiene un sindicato al momento de establecer el alcance de sus convenios colectivos y/o laudos arbitrales (vía propuesta) desde su deber legal de representación.

Relaciones Colectivas de Trabajo. Soluciones Laborales, 114-131.

Gómez Valdez, F. (2005). Derecho del Trabajo - Relaciones Colectivas de Trabajo. Lima: San Marcos.

Rendón Vásquez, J. (2023). Derecho del Trabajo Colectivo - Relaciones Colectivas del Trabajo en la Actividad Privada. Lima: Ediciones Normas Jurídicas S.A.C.

Romero Montes, F. J. (2022). El Derecho Colectivo del Trabajo. Lima: IUSTITIA S.A.C.

Taboada Córdova, L. (2002). Acto Jurídico, Negocio Jurídico y Contrato. Lima: Grijley E.I.R.L.

## 6. Bibliografía

Arévalo Vela, J. (2018). La Negociación Colectiva y el Convenio Colectivo en la Ley de

## EL ALCANCE DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A PROPÓSITO DE LA CASACIÓN LABORAL N° 50298-2022-LIMA



**Abog. Arabely Valverde De la Cruz**<sup>1</sup>  
*Asistente de juez del 3er Juzgado Especializado de Trabajo*

---

<sup>1</sup> Abogada por la Universidad Peruana Los Andes, Árbitro de la Corte de Arbitraje del Ilustre Colegio de Abogados de Junín, asimismo, coautora de la Crónica de la jornada Académica "Análisis y Aportes al Anteproyecto del Código del Trabajo"; actualmente labora como Secretaria Judicial en el Tercer Juzgado de Trabajo Permanente de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín.

## 1. Introducción

El 30 de abril de 2025, se emitió la Casación Laboral N° 50298-2022-Lima, donde la Sala Suprema estableció como doctrina jurisprudencial la interpretación del artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010- 2003-TR.

En ese marco, en los siguientes considerandos se abordará precisiones respecto a lo determinado en la citada Casación Laboral, a fin de puntualizar el alcance de los convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios y mayoritarios.

## 2. Desarrollo

La suscripción de la negociación colectiva constituye un derecho fundamental que debe ser acatado y garantizado por los miembros de la Organización Internacional de Trabajo (OIT) como es el caso de Perú, que además ha sido reconocido por nuestra Constitución Política del Perú en el artículo 28° inciso 2)<sup>2</sup>.

El convenio colectivo es entendido como un proceso arribado por los dirigentes del sindicato en representación de los trabajadores, con el empleador, en el cual dialogan y acuerdan entre otros aspectos, conceptos económicos como son los incrementos remunerativos y condiciones de trabajo (movilidad, refrigerio, bonificación por el día del trabajador, canasta navideña, etc.). En esa línea, la Sala Suprema lo ha definido como todo acuerdo relativo a remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad u otros aspectos relativos al empleo, celebrado de un lado, por una o varias organizaciones sindicales, o en ausencia de estas, por representantes de los trabajadores interesados expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores o varias organizaciones de empleadores<sup>3</sup>.

También en nuestra legislación se reconoce la “pluralidad sindical” definida como la posibilidad de la coexistencia de diversas organizaciones sindicales dentro de un

ámbito, ya que el derecho de libertad sindical que asiste a los trabajadores conlleva a poder crear tantas organizaciones como intereses pretendan defender. Ante esta situación se revela que las organizaciones sindicales pueden ser mayoritarias o minoritarias:

Sindicato Mayoritario	Sindicato Minoritario
Agrupar la mayoría de los trabajadores del ámbito, es decir, aquella que afilia a la mitad más (1) del total de trabajadores del ámbito, con la única exclusión de los trabajadores de dirección y de confianza.	Agrupar a menos de la mitad de los/as trabajadores/as dentro de su ámbito, con la única exclusión de los trabajadores de dirección y de confianza.

Ahora bien, el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, regula que la convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron, y obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza. Así, en la Casación Laboral N° 50298-2022-Lima se estableció la interpretación del referido dispositivo legal, indicando los siguientes parámetros:

1. La fuerza vinculante de la convención colectiva implica que las partes autónomamente establezcan sus alcances, ya sea comprendiendo o excluyendo trabajadores, pero, esta facultad no permite incluir en el convenio colectivo a aquellos que se encuentran expresamente excluidos por la ley, ni extender los alcances del convenio colectivo a quienes no son integrantes de la organización sindical.
2. En el caso de convenios colectivos celebrados por sindicatos que agrupan a

<sup>2</sup> Artículo 28. El Estado reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga. Cautela su ejercicio democrático:  
(...)

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales

<sup>3</sup>Casación Laboral N° 10406-2016-Lima.

la mayoría absoluta de trabajadores comprendidos dentro de su ámbito, sus efectos sí alcanzan a la totalidad de los mismos, aunque no estén afiliados o pertenezcan a sindicatos minoritarios. En este caso no es posible establecer exclusiones vía convenio colectivo, salvo el caso de trabajadores de dirección o de confianza.

3. Tratándose de sindicatos minoritarios, los efectos de los convenios que celebren solo podrán extenderse a sus afiliados y no pueden hacerse extensivos a quienes no los integran.
4. En los casos en los que el trabajador se haya encontrado imposibilitado de afiliarse a un sindicato, debido a que formalmente no mantenía un vínculo de naturaleza laboral con el empleador, pero, posteriormente, en vía judicial, se le reconoce la existencia de una relación laboral, será acreedor de los beneficios pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales económicos, de acuerdo a los siguientes parámetros:
  - 4.1. En los casos que el trabajador mantenga vínculo laboral vigente con el empleador, deberá decidir a qué organización sindical se afiliará, a fin de que se determine los convenios colectivos y/o laudos arbitrales que le puedan corresponder.
  - 4.2. En aquellos casos donde el trabajador no cuente con vínculo laboral vigente con el empleador al momento de la celebración del convenio colectivo o expedición del laudo arbitral, se le deberá reconocer todos los beneficios laborales pactados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales suscritos por la organización sindical de su elección.

El primer ítem está referido a la facultad que tienen las partes negociadoras (sindicatos y empleadores) para regular la extensibilidad, limitaciones o exclusiones de la negociación

<sup>4</sup> Artículo 9.- En materia de negociación colectiva, 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.

<sup>5</sup> Artículo 103.- (...) la Constitución no ampara el abuso del derecho.

colectiva, siendo excluidos por mandato legal, los trabajadores que ostenta cargos de dirección o de confianza. Asimismo, hace la precisión de que no es extensible el pacto colectivo a los trabajadores que no forman parte de la organización sindical celebrante; sin embargo, para esta premisa se debe tener en cuenta si dicho pacto fue celebrado por una organización sindical minoritaria o mayoritaria, remitiéndonos por tanto a los demás parámetros, tal y como sigue:

**Respecto a los convenios colectivos suscritos por sindicatos mayoritarios**, sus efectos son alcanzables a la totalidad de los trabajadores de su ámbito ya sean afiliados o no, tal como lo prevé el primer párrafo del artículo 9<sup>o4</sup> del Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

También se indica que le son extensibles a los que se encuentran agremiados en sindicatos minoritarios; no obstante, su aplicación no puede ser tomada de forma literal, dado que, para ello previamente se ha de determinar si el trabajador perteneciente a un sindicato minoritario, percibe o no los mismos beneficios que pretende por el convenio colectivo celebrado por un sindicato mayoritario, puesto que, en caso se advierta la doble percepción de un mismo concepto, se estaría incurriendo en el ejercicio abusivo del derecho, el cual no es amparado por nuestra Constitución Política del Perú según su artículo 103<sup>o5</sup>.

Lo que significa que, a modo de ejemplo, si un trabajador es afiliado del SITRAOM (sindicato minoritario) y percibe la bonificación por el día del trabajador municipal del convenio colectivo 2015, éste no puede ser beneficiario de dicha bonificación otorgada mediante el pacto colectivo 2016 celebrado entre el SUTRAMUN (sindicato mayoritario), toda vez que, se le estaría pagando dos montos dinerarios de un mismo concepto.

**Respecto a los convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios**, se

establece que sus efectos sólo son alcanzables a sus afiliados, siendo excluidos los trabajadores que no forman parte del gremio, siendo concordante con el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2019), donde el Pleno por unanimidad acordó que no es extensible los efectos del convenio colectivo suscrito por un sindicato minoritario, a los trabajadores que no están afiliados al mismo, salvo que las partes negociadoras establezcan en el pacto colectivo que su alcance también sea para los demás trabajadores siempre que estas se refieran solamente a beneficios laborales más favorables al trabajador.

**Respecto a la imposibilidad de afiliarse a un sindicato**, se configura cuando el trabajador no tuvo formalmente un vínculo laboral con el empleador, al haber sido contratado bajo un régimen que no le correspondía como puede ser la contratación de naturaleza civil; que luego de un proceso judicial se reconoció la existencia de una relación laboral propiamente dicha. En ese sentido, es que la doctrina jurisprudencial señalada en la Casación Laboral N° 50298-2022-Lima, al igual que en el acuerdo adoptado en el VIII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2019), precisó dos excepciones para el alcance los convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios, las cuales son:

- Que, el trabajador que siga laborando para su empleador, deberá elegir a qué sindicato se afiliará.
- Que, el trabajador que ya no labora para su empleador, se deberá reconocer los conceptos laborales regulados en los convenios colectivos y/o laudos arbitrales por el sindicato que elija.

Siendo que, para el primer caso, la imposibilidad de afiliación se disipa una vez que el trabajador obtiene el reconocimiento judicial de su vínculo laboral a plazo indeterminado, por lo que, a partir de ello, de forma inmediata deberá optar por su afiliación a cualquiera de los sindicatos que pueda existir en su empleadora.

**Respecto al alcance temporal de los beneficios nacidos de convenios**

**colectivos.** – En la doctrina jurisprudencial materia de análisis, señala que los trabajadores que ingresen a laborar después de la suscripción del pacto colectivo, le son alcanzables los conceptos desde su fecha de ingreso en adelante, sin efecto retroactivo al periodo en que no existió vínculo laboral. Ante esto, es de precisar que ello se aplicará sólo para las condiciones laborales como son movilidad, refrigerio, asignación alimenticia entre otros de similar naturaleza, pero no para los incrementos remunerativos, dado que, si aplicamos de forma indiscriminada el referido parámetro, se permitiría que el trabajador, por ejemplo, que haya ingresado en el año 2018 peticione los incrementos otorgados en los convenios colectivos 2002 al 2016; hecho que generaría la percepción de una remuneración superior a comparación de sus compañeros de trabajo que ingresaron en el mismo año con una remuneración menor.

Por ende, es razonable que para el alcance de los incrementos remunerativos se exija que el trabajador, preste sus servicios durante el año anterior a la vigencia de la negociación colectiva. Y respecto a las condiciones laborales, al trabajador le son extensibles los convenios colectivos celebrados con anterioridad a su ingreso, debido a que no están supeditados a la remuneración principal, pues son otorgados a razón de diversos factores como es el tiempo laboral, función, la puntualidad, entre otros, con la atinencia de que dichas disposiciones laborales, se encuentren vigentes durante la prestación de servicios.

Finalmente, queda claro que la percepción de los incrementos remunerativos y de las disposiciones laborales, se efectuará desde la fecha de ingreso de labores del trabajador, no siendo factible otorgar los mismos en periodos que no existió vínculo laboral.

### 3. Conclusión

De acuerdo a lo expuesto, para la aplicación de la doctrina jurisprudencial señalada en la Casación Laboral N° 50298-2022-Lima, se concluye lo siguiente:

- Por ley, a los trabajadores de confianza o de dirección, no le son alcanzables los convenios colectivos.
  - Las negociaciones colectivas suscritas por sindicatos mayoritarios, le son extensibles a sus afiliados como a los no afiliados.
  - El convenio colectivo celebrado por un sindicato mayoritario, también le son alcanzables a los trabajadores pertenecientes a sindicatos minoritarios, siempre y cuando, el concepto pretendido no sea el mismo que percibe por los pactos colectivos del sindicato minoritario.
  - Los convenios colectivos celebrados por sindicatos minoritarios, son extensibles únicamente a sus afiliados.
  - Cuando el trabajador siga prestando servicios a favor de su empleador y haya obtenido judicialmente el reconocimiento de su relación laboral, deberá afiliarse de forma inmediata a cualquiera de las organizaciones sindicales que existan en la entidad, a fin de determinar el alcance de los convenios colectivos del sindicato al que se encuentra afiliado.
  - Cuando el trabajador no continúe laborando y haya obtenido judicialmente el reconocimiento de su relación laboral, le será alcanzable los beneficios acordados en convenios colectivos celebrados por el sindicato que escoja.
  - El alcance de los incrementos remunerativos de origen convencional, serán percibidos por el trabajador siempre y cuando haya laborado durante el año anterior a la vigencia del pacto colectivo pretendido.
- Al trabajador le es extensible las condiciones de trabajo de convenios colectivos anteriores a su fecha de ingreso, con la atinencia de que los mismos se encuentren vigentes en el periodo laborado.
  - Los incrementos remunerativos y condiciones de trabajo regulados en los convenios colectivos, deberán ser otorgados desde el ingreso de labores del trabajador, sin efecto retroactivo al tiempo en que no existió vínculo laboral.

## PLAZO RAZONABLE Y PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN LOS DESPIDOS ARBITRARIOS: UNA BRECHA NORMATIVA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO LABORAL



**Abog. Mirtha Rocio Camayo Solis<sup>1</sup>**

*Asistente de Juez de la 1era Sala Laboral Permanente de Huancayo*

### Resumen

La falta de criterios normativos del plazo razonable en el ordenamiento jurídico y su influencia en la aplicación del principio de inmediatez ha generado un clima de incertidumbre que afecta tanto a los empleadores como a los trabajadores, permitiendo prácticas arbitrarias y vulnerando garantías esenciales como es el debido proceso. Además, la ausencia de una delimitación temporal clara debilita la seguridad jurídica y favorece decisiones discrecionales por parte del empleador.

**Palabras clave:** Plazo razonable, principio de inmediatez, debido proceso y despido arbitrario.

### Abstract

The lack of regulatory criteria for reasonable time in the legal system and its influence on the application of the principle of immediacy has generated a climate of uncertainty that affects both employers and workers, allowing arbitrary practices and violating essential guarantees such as due process. Furthermore, the absence of a clear time limit weakens legal certainty and favors discretionary decisions by employers.

**Keywords:** Reasonable time, principle of immediacy, due process and arbitrary dismissal.

---

<sup>1</sup> Asistente de Juez de la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo

## 1. Introducción

El despido es una de las formas más controvertidas de terminación del vínculo laboral, en tanto representa el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador frente a una supuesta falta cometida por el trabajador. En el ordenamiento jurídico peruano, esta decisión debe respetar no solo una causa justificada relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador, sino también, principios esenciales como el plazo razonable y la inmediatez, los cuales son manifestaciones del debido proceso consagrado en nuestra Constitución.

Si bien el artículo 31 del Texto único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. N.º 003-97-TR publicado el 27 de marzo de 1997, establece un plazo razonable para que el trabajador pueda ejercer su derecho de defensa ante la comunicación de la carta de preaviso de despido y prescribe que debe observarse el principio de inmediatez ante un procedimiento de despido, lo es que, esta adolece de un criterio legal claro que delimite el tiempo prudencial que debe transcurrir entre el conocimiento de la falta y la adopción de la medida disciplinaria.

Esta brecha normativa deja un amplio margen de discrecionalidad al empleador, afectando la predictibilidad de las relaciones laborales, debilitando la seguridad jurídica y poniendo en riesgo derechos fundamentales como el derecho de defensa del trabajador.

En ese sentido, el presente artículo examina críticamente esta problemática desde una perspectiva jurídica y propone la necesidad de establecer parámetros normativos que garanticen una aplicación coherente y oportuna ante un procedimiento de despido.

## 2. Definiciones

### a. Plazo razonable:

Amado (2011), define al plazo razonable como una facultad que no se

encuentra prevista en nuestra carta magna, no obstante, el máximo intérprete de la constitución considera que está dentro del debido proceso, su origen se encuentra en el sistema anglosajón y encierra la potestad de cada uno de los individuos que forman parte del circuito social de acceder a la tutela judicial, en esta esfera a través de un procedimiento respetuoso de la directrices y garantías vigentes en nuestro ordenamiento jurídico se presentará una decisión justa y razonable<sup>2</sup>.

### b. Principio de inmediatez laboral:

Mendoza (2015), precisa que esta directriz se sitúa en una esfera plenamente relevante cuando el empleador tuvo conocimiento de la infracción efectuada por su trabajador, debiendo presentar una respuesta dentro de una delimitación temporal coherente y proporcional hacia este individuo, además, deberá proporcionarle el tiempo suficiente para responder ante la infracción que pretende atribuírsele, de no cumplirse con el mismo se estaría quebrantando esta directriz. Así también, implica que ambos actores de la relación laboral puedan efectuar sus reclamos pertinentes ante eventos que les ocasionan afectaciones, esta comunicación deberá realizarse en plazos breves, de no ser así, se supondrá el perdón u olvido de las actuaciones realizadas en el entorno organizativo y que se encontraban al margen de lo permitido<sup>3</sup>.

### c. Debido proceso:

El debido proceso está consagrado en el artículo 139 inciso 3) de la Constitución Política del Perú, que establece: “3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni

<sup>2</sup> Amado, A. (2011). *El Derecho al Plazo razonable como contenido implícito del Derecho al debido proceso: Desarrollo jurisprudencial a nivel nacional e internacional*. Revista internauta de Práctica Jurídica, 43-59.

<sup>3</sup> Mendoza, D. (2015). *La vulneración del Principio de inmediatez en su dimensión cognitiva. Cuando las entidades retardan la instauración del procedimiento administrativo*. Administración Pública & Control.

juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.”.

En ese sentido, el debido proceso constituye el sendero adecuado para que los procesos en todo ámbito (civil, laboral, penal, etc.) se lleven a cabo de forma justa, proporcional, en un plazo razonable y que en todo momento se priorice la tutela de los derechos que atañen a los individuos.

#### **d. Despido arbitrario**

Hernández (1997), sobre el despido, refiere que esta constituye una respuesta efectuada por el trabajador que atenta con el nexo contractual, esta manifestación implica un alejamiento de sus deberes que le han sido impuestos al inicio del vínculo en cuestión<sup>4</sup>.

Por otro lado, la definición del despido arbitrario se encuentra en el artículo 34 del Texto único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. N.º 003-97-TR publicado el 27 de marzo de 1997, que prescribe: “(...) Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar está en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el Artículo 38, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente. (...)”. De la lectura de este artículo, se desprende fundamentalmente la característica de un cese por no haber expresado causa o no poderse demostrar en juicio.

Finalmente, debemos precisar que el artículo 27 de la Constitución Política del Perú establece: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.”.

### **3. Desarrollo**

#### **a. Principio de inmediatez como garantía frente al poder sancionador del empleador**

En el derecho laboral peruano, el principio de inmediatez opera como un límite al poder disciplinario del empleador. Su finalidad es evitar que la aplicación de una sanción, especialmente el despido, se realice de forma tardía por parte del empleador, lo que podría interpretarse como consentimiento u olvido de la infracción, así como, la pérdida de interés en sancionar al trabajador y continuar con el vínculo laboral. Sin embargo, el marco normativo actual no establece con claridad cuál es el “plazo razonable” dentro del cual debe actuarse el procedimiento de despido, lo que genera un terreno fértil para la arbitrariedad.

#### **b. Falta de regulación de un plazo razonable**

El artículo 31 del Texto único Ordenado del D. Leg. N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado mediante D.S. N.º 003-97-TR publicado el 27 de marzo de 1997, prescribe: “El empleador no podrá despedir por causa relacionada con la conducta o con la capacidad del trabajador sin antes otorgarle por escrito un plazo razonable no menor de seis días naturales para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulare, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de treinta días naturales para que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia. (...)”

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

#### **(Énfasis nuestro)**

Es decir, la normativa en mención establece que el empleador debe otorgar al trabajador un plazo no menor

<sup>4</sup> Hernández, L. (1997). Poder de Dirección del Empleador. Instituto de investigaciones jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México.

de seis días naturales para que ejerza su derecho de defensa. No obstante, no determina el tiempo límite entre el conocimiento de la falta y el inicio del procedimiento disciplinario - consecuentemente el despido. Esta omisión genera inseguridad jurídica y diversidad de criterios en su aplicación, tanto por parte de los empleadores como de operadores jurídicos.

En diversos pronunciamientos, el Tribunal Constitucional ha señalado que el ejercicio del poder disciplinario debe ser razonable y proporcional, pero no ha establecido un estándar uniforme sobre lo que debe entenderse por “plazo razonable”. Esto ha derivado en sentencias contradictorias, donde en algunos casos se considera razonable un procedimiento de despido efectuado en días, y en otros, incluso semanas, meses o años. Como podemos advertir de algunos expedientes que se ha analizado en líneas posteriores:

➤ **Expediente N.º 1799-2002-AA/TC LIMA (8.1.2003)**<sup>5</sup>

Trata sobre la acción de amparo interpuesto contra la Oficina Nacional de Cooperación Popular (COOPOP), a fin de que se declare inaplicable la carta notarial del 15 de setiembre del año 2000, mediante la cual se comunica al demandante haber incurrido en falta grave, prevista en el literal h) del artículo 25 del D.S. N.º 003-97-TR, al no haber retornado a su plaza como profesional en la sede central de COOPOP, motivo por el cual se le despide, tal es así que, el demandante solicitó su reincorporación en el cargo que desempeñaba a la fecha de su cese, alegando que se han vulnerado sus derechos constitucionales al trabajo y el debido proceso.

El Primer Juzgado Especializado en lo Derecho Público de Lima, con fecha 10 de octubre de 2001, declaró fundada la demanda; sin embargo, esta fue revocada por la Sexta Sala

Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, quien declaró improcedente la demanda, por considerar que la acción de amparo no es la vía idónea para evaluar la suspensión del vínculo laboral del demandante.

Estando ante ello, la parte demandante interpuso recurso extraordinario, tal es así que, el Tribunal Constitucional fallo a favor del demandante y revocó la sentencia, reformándola declaró fundada la demanda, inaplicando la carta notarial de fecha 15 de setiembre del año 2000, ordenando la reposición del demandante.

El fundamento central del Tribunal Constitucional para revocar la sentencia fue que se había transgredido el principio de inmediatez, consagrado en el artículo 31 del D.S. N.º 003-97-TR, precisando que, entre la fecha de la comisión de la presunta falta grave y la de despido había transcurrido un periodo prolongado de 5 meses, que implicaba la condonación u olvido de la falta, así como, la decisión tácita del demandado de mantener vigente el vínculo laboral.

➤ **Expediente N.º 00543-2007-PA/TC (29.9.2009)**<sup>6</sup>

Este expediente versa sobre la demanda de amparo interpuesto contra Servicios Postales del Perú S.A. (SERPOST), en el cual la demandante solicitó que se declare nulo el despido y que se le reincorpore a su puesto y labores habituales por haberse vulnerado su derecho al debido proceso y haber sido cesada de sus funciones luego que la demandada le imputara falta grave prevista en el artículo 25 incisos a), c) y d) del D.S. N.º 003-97-TR.

El Quinto Juzgado Especializado en lo Civil, con fecha 9 de mayo de 2006 declaró infundada la demanda, siendo revocada y declarado improcedente por la Sala Superior.

<sup>5</sup> STC Exp. 1799-2002-AA/TC LIMA, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/01799-2002-AA.html>.

<sup>6</sup> STC Exp. 00543-2007-PA/TC LIMA NORTE, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00543-2007-AA.pdf>.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda bajo el sustento, de que, con el despido de la demandante no se había vulnerado el principio de inmediatez por no haber superado el plazo razonable de investigación y sanción, y si bien había transcurrido siete meses desde que el empleador tomó conocimiento de los hechos hasta la extinción laboral, sin embargo, precisó que esta tuvo sustento en la complejidad de la investigación, y que, dicho plazo no debía ser considerado como una aceptación y olvido de los hechos por el empleador, ya que no, había existido inactividad.

Dentro de los fundamentos más resaltantes de esta sentencia podemos observar que en el considerando 6 el Tribunal Constitucional precisó que, si bien es cierto que el legislador no ha establecido un plazo determinado en la aplicación del principio de inmediatez, ello fue debido a que tiene relación con el principio de razonabilidad y proporcionalidad, dejando al juzgador al momento de examinar el caso en concreto su verificación y observancia.

Asimismo, en su considerando 7, describe que el principio de inmediatez tiene definida dos etapas: El proceso de cognición, conformado por todos los hechos que ocurren desde la toma de conocimiento de la falta, a raíz de una acción propia o a través de terceros; la tipificación de la falta susceptible de ser sancionada y la comunicación a los órganos de control y dirección de la empleadora que tiene la facultad sancionadora. El proceso volitivo, referido a la activación de los mecanismos decisorios del empleador para configurar la voluntad del despido. Señala también, que su inicio se da por la evolución de la gravedad de la falta, por las repercusiones que causan al nivel de productividad y las relaciones laborales existentes en la empresa, así como, los antecedentes y conducta del trabajador. En suma, esta etapa va a

depender de la complejidad que tenga la organización empresarial.

Finalmente, en el considerando 8 concluye que los términos o plazo existentes entre ambas etapas son variados y depende de la complejidad de la falta cometida, así como, la organización empresarial, por lo que el principio de inmediatez resulta elástico.

➤ **Expediente N.º 04598-2012-PA/TC (1.7.2013)**<sup>7</sup>

Este proceso trata sobre la demanda de amparo interpuesto contra la Municipalidad Provincial de Trujillo, en el cual el demandante solicitó que se declare nulas las cartas de preaviso de despido Ns.º 004-2011-MPT/GPER y 012-2011-MPT/GPER, de fechas 5 de enero y 11 de enero de 2011, respectivamente, y la carta de despido N.º 03-2011-MPT, de fecha 1 de febrero de 2011, por consiguiente, se le reponga en el cargo que venía desempeñando como agente de seguridad ciudadana, por haberle imputado de manera fraudulenta como falta grave haber lesionado a un menor de edad y vulnerado el principio de inmediatez por haber transcurrido 4 meses entre la denuncia de la falta y la carta de preaviso.

El séptimo Juzgado Especializado Civil de la Libertad, con fecha 21 de diciembre de 2011, declaró infundada la demanda, siendo confirmada por la Sala Superior.

Posteriormente, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda por no haberse acreditado la vulneración al principio de inmediatez, precisando que desde el 13 de setiembre de 2010 fecha en que se toma conocimiento de la falta hasta el 11 de enero de 2011 fecha en que se cursa la carta de preaviso, no había transcurrido un plazo irrazonable ni excesivo, al igual que con la carta de despido; encontrando su justificación en la gravedad de la falta imputada y el procedimiento interno de investigación que se llevó a cabo para determinar

<sup>7</sup> STC Exp. 04598-2012-PA/TC LA LIBERTAD, <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/04598-2012-AA.html> .

con certeza si el trabajador había cometido dicha falta.

**Expediente N.º 03860-2013-PA/TC (26.6.2014) <sup>8</sup>**

Este proceso versa sobre la demanda de amparo interpuesto por el demandante contra la empresa Emapa San Martín S.A., solicitando que se deje sin efecto las Resoluciones de Gerencia General n.º 167-2011-EMAPA-SM-SA-GG de fecha 30 de noviembre de 2011 y n.º 009-2012-EMAPA-SM-SA-GG con fecha 23 de enero de 2012, con los cuales se había impuesto sanción de despido al trabajador, por falta grave al haber tramitado a nombre de su hija un préstamo de dinero ante determinada entidad financiera, valiéndose de boletas de pago falsas hechas por el demandante en su condición de asistente de remuneraciones.

Como parte de sus fundamentos el actor refirió que se habría vulnerado el principio de inmediatez a razón de que la falta imputada fue cometida en octubre de 2008 y que el procedimiento administrativo inició el 21 de julio de 2022.

Los mismos que fueron rechazados por el Tribunal Constitucional, quien en sus considerandos 26, 27 y 28 precisó que, si bien la falta había sido cometida fue en el año 2008, sin embargo, el funcionario responsable de efectuar la facultad sancionadora tomó conocimiento el 10 de mayo de 2011, computando el plazo desde dicha fecha. Además, en los considerandos 38 y 39 contempló otros aspectos como la complejidad, porque contaba con la intervención de terceros como la hija del demandante y una entidad financiera, llegando a colegir que el principio de inmediatez es elástico.

Como podemos advertir, de las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, se ha establecido que, para considerar si un procedimiento de

despido se ha efectuado o no dentro de un plazo razonable, esta va a depender del análisis de ciertos factores como son, la complejidad del caso (intervención de terceros, investigaciones realizadas, pluralidad de trabajadores, gravedad de la falta y otros), la estructura organizacional de la entidad, la fecha de la toma de conocimiento del funcionario facultado para ejercer la sanción o medida disciplinaria, entre otros.

Plazos que pueden variar entre días, meses e incluso años, en los cuales se puede llegar a colegir que no ha habido vulneración al principio de inmediatez y consecuentemente al debido proceso, cuando el despido se encuentre debidamente justificado, dejando a criterio del juzgador el análisis respectivo de cada caso en concreto.

Dicho esto, si bien en reiteradas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema se ha establecido que el principio de inmediatez requiere una actuación pronta y razonable. No obstante, la ausencia de una regla expresa sobre plazos propicia una excesiva casuística judicial, dificultando la previsibilidad de los resultados ante una controversia.

Así también, la falta de una delimitación legal clara permite que el empleador actúe con excesiva discrecionalidad. En algunos casos, se posterga la sanción a conveniencia, afectando no solo el derecho de defensa del trabajador, sino también el clima laboral y la confianza en la gestión de recursos humanos. Esta práctica debilita el principio de legalidad y abre paso a decisiones que, aunque revestidas de legalidad formal, carecen de legitimidad sustantiva.

Además, desde la perspectiva del trabajador, la incertidumbre sobre el tiempo en que puede ser sancionado luego de una falta genera inestabilidad emocional y laboral. Esto vulnera no

<sup>8</sup> STC Exp. 03860-2013-PA/TC SAN MARTÍN, <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2014/03860-2013-AA.pdf>.

solo su derecho al trabajo y a la defensa, sino también su dignidad, ya que permanece en un estado de permanente sospecha de la extinción de su vínculo laboral.

En ese sentido, resulta necesario que dentro de la normativa laboral se establezca criterios que permitan actuar al empleador dentro de un tiempo razonable en el procedimiento de despido a fin de vulnerar el principio de inmediatez y consecuentemente el debido proceso.

#### 4. Conclusiones

1. La ausencia de criterios normativos sobre el plazo razonable en la legislación laboral peruana constituye una brecha jurídica que afecta directamente la aplicación del principio de inmediatez en los despidos arbitrarios.
2. La falta de criterios normativos genera inseguridad jurídica, tanto para el empleador como para el trabajador, y abre espacio a interpretaciones arbitrarias que pueden derivar en despidos injustos, afectando el derecho de defensa y el debido proceso del trabajador.
3. La jurisprudencia peruana, si bien reconoce la importancia del principio de inmediatez, sin embargo, no ha establecido estándares uniformes sobre el plazo razonable para efectuar el proceso disciplinario (etapa cognitiva – volitiva), lo que ha provocado una variabilidad de criterios y falta de predictibilidad en las decisiones judiciales.
4. Resulta necesario establecer límites temporales claros y proporcionados que permitan armonizar el ejercicio del poder sancionador del empleador con los derechos fundamentales del trabajador, especialmente en lo que respecta a la estabilidad laboral y el derecho al trabajo.
5. Un marco normativo más preciso permitiría garantizar relaciones

laborales más equilibradas, fortalecer el respeto por los principios del derecho laboral y prevenir conflictos derivados de decisiones unilaterales adoptadas fuera de un contexto razonable.

#### 5. Referencias bibliográficas

- [1] Amado, A. (2011). *El Derecho al Plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso: Desarrollo jurisprudencial a nivel nacional e internacional. Revista internauta de Práctica Jurídica, 43-59*
- [2] Hernández, L. (1997). *Poder de Dirección del Empleador. Instituto de investigaciones jurídicas - Universidad Nacional Autónoma de México.*
- [3] Mendoza, D. (2015). *La vulneración del Principio de inmediatez en su dimensión cognitiva. Cuando las entidades retardan la instauración del procedimiento administrativo. Administración Pública & Control.*

## LA TUTELA JURISDICCIONAL EFECTIVA Y LA ETAPA DE EJECUCIÓN



**Abog. Leticia Quinteros Carlos** <sup>1</sup>  
*Juez de 3er Juzgado Especializado de Trabajo*

### Introducción

El presente artículo nace por la preocupación en el Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, de tener en todas las etapas del proceso eficacia en el cumplimiento de la tutela jurisdiccional; en atención a que siendo el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva un derecho fundamental, contenido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución; se logra la efectividad con el cumplimiento del derecho amparado en la realidad.

Conforme a la estructura del Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, con la finalidad del logro de la celeridad y satisfacción de la tutela jurisdiccional efectiva, el mismo se encuentra estructurado en áreas, de calificación, trámite y ejecución en las que se desarrollan diversas fases del proceso; y,

desde la perspectiva de la tutela jurisdiccional efectiva la misma si bien se viene cumpliendo con eficacia en las dos primeras; lo que no ocurre en la etapa de ejecución; en la que dada la creciente carga procesal, se vienen llevando a cabo el mayor número de actos procesales; advirtiéndose la necesidad de darle mayor impulso; por lo que si bien acertadamente se designó un Juzgado Transitorio de Ejecución en el año 2023 para coadyuvar a la descarga procesal, a la fecha ha dejado de tener competencia en la materia; persistiendo la necesidad de su funcionamiento, a fin de cumplir con el servicio a la población laboral de nuestra jurisdicción; y, llevar a la realidad el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva

---

<sup>1</sup> Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de Huancayo

## La tutela jurisdiccional efectiva

La tutela jurisdiccional efectiva, es un principio contenido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución, deviniendo en un derecho fundamental que garantiza el acceso a la justicia y la posibilidad de obtener una resolución judicial justa y eficaz en defensa de los derechos e intereses de las personas; que establece:

Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional.

Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos; ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación.

Derecho que en su configuración legal ha sido desarrollada en el artículo I del Título Preliminar del Código Procesal Civil de aplicación supletoria a la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497, que establece:

Artículo I.- Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional efectiva para el ejercicio o defensa de sus derechos e intereses, con sujeción a un debido proceso.

Así tenemos, que la jurisprudencia reiterante del Tribunal Constitucional como la desarrollada en la STC N° 210442-2002-AA/TC ha establecido que “(...) el derecho a la tutela jurisdiccional no solo implica el derecho de acceso a la justicia y el derecho al debido proceso, sino también el derecho a la efectividad de las resoluciones judiciales”.

En el desarrollo doctrinario encontramos que Martín Hurtado Reyes<sup>2</sup> citando al profesor Sumaria indica que “(...) en la proyección de este derecho sobre la actividad jurisdiccional se ha sostenido que el derecho a la Tutela Jurisdiccional tiene un contenido complejo que incluye, entre otros, la libertad de acceso a los jueces y tribunales, el derecho a obtener un

fallo de estos y “a que el fallo se cumpla”. Pudiendo establecerse de esta forma cierta dualidad en cuanto a la eficacia de este derecho, con relación al conjunto de garantías que se van desarrollando en el proceso, las cuales puede ser: i) tutela jurisdiccional de primer grado o garantía de acceso a la jurisdicción; ii) tutela jurisdiccional de segundo grado o garantía de un proceso justo; iii) tutela jurisdiccional de tercer grado o garantía de una respuesta cualitativa; y, iv) tutela jurisdiccional de cuarto grado o susceptible de eficacia”.

Así mismo Giovanni F. Priori Posada<sup>3</sup> sostiene que “(...) el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva no se agota en el acceso de los ciudadanos al proceso, ni en que el proceso sea llevado con todas y las más absolutas garantías previstas para su desarrollo; sino que el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva va más allá de ello, y alcanza hasta la satisfacción plena de la situación jurídica material lesionada o amenazada en todos aquellos casos, claro está, en que se ampare la pretensión del demandante. Por ello, Francisco Chamorro sostiene que se puede hablar de cuatro grados de efectividad: a) La efectividad de primer grado garantiza a los ciudadanos la obtención de una respuesta del órgano jurisdiccional. Queda claro entonces que la tutela jurisdiccional efectiva no se agota en el mero acceso y en el proceso debido; sino que se requiere además una respuesta del órgano jurisdiccional. b) La efectividad de segundo grado garantiza que la resolución del órgano jurisdiccional será una que resuelva el problema planteado. Sin embargo, esto no quiere decir que este derecho garantice a los ciudadanos un tipo especial de respuesta jurisdiccional, sino sólo que se resuelva el problema planteado independientemente de la respuesta que se dé, siempre que, claro está, dicha solución sea razonable y esté en armonía con el ordenamiento jurídico, c) La efectividad de tercer grado garantiza que la solución al problema planteado sea razonable y extraída del ordenamiento jurídico; y, d) La efectividad de cuarto grado garantiza que la decisión adoptada por un órgano jurisdiccional será ejecutada. La efectividad de la tutela jurisdiccional, entonces, no sólo reclama que todas y cada una de las garantías que forman

<sup>2</sup> HURTADO REYES Martín “Estudios de Derecho Procesal Civil” Tomo I, Idemsa, Lima Perú, 115 -116.

<sup>3</sup> Giovanni F. Priori Posada “La Efectiva tutela jurisdiccional de las situaciones jurídicas materiales: hacia una necesaria reivindicación de los fines del proceso”. En *ius et veritas* N°26, pág. 281 a 282.

parte de dicho derecho sean respetadas en el proceso en concreto sino, además reclama que el proceso sea el instrumento adecuado para brindar una tutela real a las situaciones jurídicas materiales”.

De lo que es de colegir que si bien es cierto que nuestra Constitución Política lo menciona de manera general al igual que nuestro Código Procesal Civil, lo es que el contenido de la tutela jurisdiccional efectiva ha sido desarrollada tanto en la doctrina como en la jurisprudencia reiterante, coincidiendo que tiene cuatro niveles de eficacia, que se reflejan en las cuatro niveles en los que se manifiesta el derecho, en: a) acceso a la justicia, b) garantías mínimas, c) resolución fundada en derecho; y, d) posibilidad de ejecución; siendo que en el último nivel que se logra finalmente la tutelar jurisdiccional efectiva.

Constituyendo motivación del presente artículo el análisis del último nivel de eficacia; esto es la posibilidad de la ejecución; pues de los datos estadísticos de carga procesal y de producción en el Módulo Corporativo Laboral de Huancayo que tramita procesos bajo la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497, se advierte un incremento de carga procesal en esta etapa, que requiere de especial atención, para el logro de la tutela jurisdiccional efectiva con eficacia; pues en los niveles de acceso a la justicia, de la garantía mínima y de las resoluciones fundadas en derecho, mantenemos el estándar; que se refleja en el cumplimiento de los plazos y la inexistencia de quejas o reclamos ante el Órgano de Control; sin embargo en el nivel de ejecución de las sentencias y autos finales emitidos; que conforme a la estructura del Módulo Laboral se encuentra a cargo del área de Ejecución; conforme a las estadísticas proporcionadas por la Administración Modular y el área de Estadística de la Corte, se presenta un incremento sostenido de la carga procesal; y con ésta del ingreso de escritos que atender y diligencias y demás actos procesales que llevar a cabo; advirtiéndose que no se tiene la eficacia advertida en las demás áreas de trabajo que son de Calificación y Trámite.

### **El derecho a la efectividad**

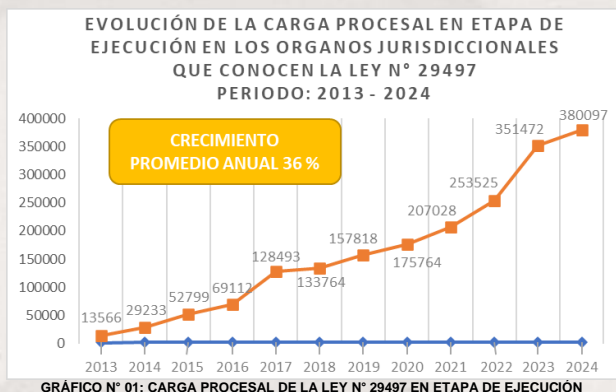
Siendo que los procesos se inician con la finalidad que se resuelva un conflicto o se

dilucide una incertidumbre jurídica, a fin de proteger un derecho; y que con la emisión de la sentencia o auto final se logran la finalidad antes indicada, sin embargo si ésta sentencia o auto final no tuvieran una incidencia directa en el derecho material por cuya protección fue iniciado el proceso, esto es que se cumpla con lo amparado en la sentencia en respuesta a lo pretendido, lo que se logra en la etapa de ejecución; por ejemplo que si se ordena el pago, se cancele; que si se declara la nulidad, la fraudulencia o incausalidad de un despido, se reponga al trabajador a su puesto de trabajo; que si se ordena el cese de los actos de hostilidad, se pague las remuneraciones en la oportunidad que corresponda, se retorne a la categoría o al lugar habitual de la prestación de servicios, etc.; esto es que la decisión jurisdiccional dictada tenga efectividad en el ámbito de la realidad, lográndose la concreción de la tutela jurisdiccional efectiva; por lo que de no ocurrir ésta; las sentencias o autos finales constituirán pronunciamientos meramente enunciativos, y no se cumpliría la tutela jurisdiccional efectiva y por ende la satisfacción plena del usuario judicial.

Separadas las etapas del proceso en trámite y ejecución, la primera culmina con la emisión de la sentencia o el auto final que concluye el proceso; siendo en la etapa de ejecución que se advierte un incremento de la carga procesal, no solo en los juzgados que integran el Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, sino a nivel nacional como se desprende de la data estadística proporcionada por el Equipo Técnico Institucional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo; siendo que la efectividad de lo resuelto en la sentencia, no se realiza pacíficamente, esto es que en forma voluntaria el obligado cumpla con lo dispuesto; por lo que se ingresa a un procedimiento complejo y tedioso que, no va en concordancia en los tiempos de las etapa que la anteceden. Etapa en la que, si bien se cuenta con reglas para actuar lo resuelto, y que en aplicación a la primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo nos remite a los procedimientos establecidos en el Código Procesal Civil; constituye una necesidad el establecimiento de medidas administrativas

que permitan superar la sobrecarga procesal y dar una atención con efectividad en plazos razonables y procedimientos menos gravosos; deviniendo la ejecución en fundamental para la obtención de la tutela jurisdiccional efectiva.

Carga Procesal en la etapa de ejecución a nivel nacional, según el ETI<sup>4</sup>:



## Los tipos de sentencias y su ejecución

Así, atendiendo a la clasificación de las sentencias según el contenido de la pretensión propuesta, que son: (i) la sentencia declarativa, que tiene por objeto declarar la existencia o no de un derecho o una relación jurídica; así, su simple expedición otorga tutela y satisface el interés del justiciable; (ii) la sentencia constitutiva, cuando la decisión judicial, por sí misma, crea, modifica o extingue un estado jurídico, por ejemplo, haciendo cesar el que existe, modificándolo o sustituyéndolo, igual que la anterior su expedición satisface al demandante; y (iii) la sentencia de condena considera a la decisión final que impone al demandado el cumplimiento de una prestación, sea desde un punto de vista positivo (dar o hacer) o negativo (no hacer), e implica una orden judicial de condena: que entregue "algo", que haga "algo", que deshaga "algo", o que se abstenga de hacer "algo".

En los juzgados laborales por la materia y pretensiones incoadas, si bien se emiten sentencias declarativas y constitutivas puras, que por sí solas resultan ser suficientes para otorgar tutela efectiva y satisfacción procesal a la parte vencedora en el proceso, éstas son mínimas; constituyendo en un porcentaje mayor las sentencias de condena, que ordenan un dar, hacer o no hacer, que requieren de actos de ejecución posteriores a

la emisión de la sentencia para la concreción de la tutela jurisdiccional efectiva; constituyendo un porcentaje mayor las sentencias mixtas, dada la acumulación de pretensiones planteadas, que por un lado declaran o constituyen derechos y a la vez ordenan el cumplimiento de obligaciones diversas; siendo un ejemplo recurrente, que una demanda tenga una acumulación de pretensiones sobre desnaturalización de contratos (civiles y/o modales) y con ésta la declaración de una relación laboral; que se ordene la reposición por haber sufrido un despido incausado, fraudulento, vulneratorio de derechos fundamentales o nulo; y, que se le paguen los beneficios sociales; por lo que de ampararse la demanda respecto a la primera pretensión ameritará la emisión de una sentencia declarativa, en la segunda y tercera pretensión una de condena, conteniendo obligaciones de hacer, reponer al trabajador; y de dar, ordenando el pago de un monto liquidado.

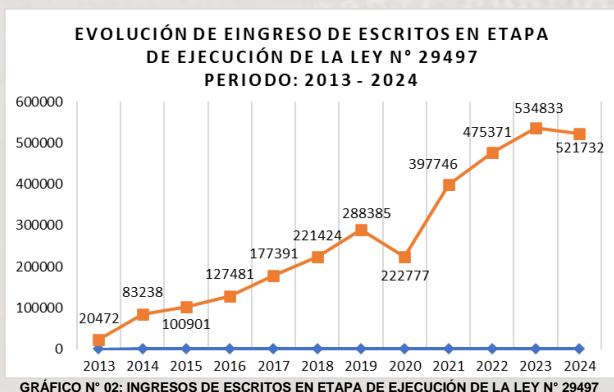
Si bien la declaración de la desnaturalización del contrato civil y la existencia de una relación laboral, no requiere de actos posteriores de ejecución, bastando con la declaración efectuada por el Juez, lo es que sí importa para la remisión al Archivo Definitivo, que ésta quede consentida o ejecutoriada, lo que a su vez importa actos procesales posteriores, de parte de los operadores de justicia, pues como se ha indicado precedentemente el cumplimiento de lo dispuesto no es pacífico ni siquiera de las sentencias declarativas o constitutivas; ocurriendo en muchos casos que los demandados (empleadores) se dan por no enterados y renuentes mantienen a los trabajadores bajo los regímenes contractuales desnaturalizados, con las consecuencias de incumplimientos de derechos laborales.

En el caso de las sentencias de condena, que disponen el cumplimiento de obligaciones de dar, hacer y no hacer; la eficacia de la sentencia importa actos posteriores para su ejecución; constituyendo conforme a los literales a) y b) del artículo 57 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley 29497 título ejecutivo las resoluciones judiciales firmes y las actas de conciliación judicial (sentencias o autos

<sup>4</sup> Informe N° 000002-2025-GA-ETIINLPT-CE-PJ (14/03/2025).

finales y actas de conciliación); siendo competentes para su ejecución en forma exclusiva el Juez que conoció la demanda y dentro del mismo expediente; y, si la demanda inició en una Sala Laboral es competente el Juez Especializado de Trabajo de Turno; precisándose en el artículo 61 que si la contradicción no se sustenta en alguna de las causales señaladas en la norma procesal civil, se impondrá una multa no menor de media (1/2) ni mayor de cincuenta (50) Unidades de Referencia Procesal; y en artículo 62 que tratándose de obligaciones de hacer o no hacer, si habiéndose resuelto seguir adelante con la ejecución, el obligado no cumple, el juez impone multas sucesivas, acumulativas y crecientes en treinta por ciento por ciento (30%) hasta que el obligado cumpla el mandato; y, si persistiera el incumplimiento, procede a denunciarlo penalmente por el delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, normativa que contenida en la norma especial se proyectó impulsaría el proceso en la etapa de ejecución, sin embargo dada la renuencia al cumplimiento de las sentencias no ha tenido los resultados proyectados.

Coligiéndose que los demás actos de ejecución para llegar al logro de la tutela jurisdiccional efectiva, en forma supletoria siguen los plazos y procedimientos establecidos en el Código Procesal Civil y en el caso de obligaciones a cargo del Estado por la normativa contenida en el TUO de la Ley 27584 aprobada por el Decreto Supremo N° 011-2019-JUS; dándose inicio a una actividad procesal intensa reflejada en las estadísticas, pues conforme a la data proporcionada por el Equipo Técnico Institucional de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se tienen el incremento de los escritos ingresados en esta etapa en forma creciente y sostenida, conforme al cuadro siguiente:



Lo que nos permite advertir que en el caso de las sentencias declarativas y constitutivas, se realizan actos posteriores a la emisión de la sentencia, como por ejemplo en el caso de la declaración de desnaturalizaciones de contratos, en las que se efectúa el requerimiento a fin que comuniquen al Juzgado el cumplimiento de la sentencia; actividad que si bien no es en estricto una "ejecución"; por cuanto estos hechos no agregaran ningún efecto a la decisión judicial; lo es que importan actos procesales que necesariamente se llevan a cabo para emitir la resolución de archivo definitivo y su remisión al archivo central y con ésta se efectúa la descarga procesal en efectividad.

Y que en las sentencias condenatorias (cuyo contenido importan obligaciones de dar, hacer o no hacer); se da en estricto la figura de la ejecución, pues la actividad posterior a la sentencia importará un cambio en el mundo real, esto es que la tutela solicitada no se logrará con la simple declaración del derecho, sino que deberán realizarse actos materiales posteriores a la sentencia, que sin ellos no se logrará la finalidad de la obtención del derecho perseguido; por ejemplo si se ordena el pago de los beneficios sociales, si no se efectúa el pago no se habrá logrado la tutela jurisdiccional efectiva, pese a contarse con una sentencia en calidad de cosa juzgada; y, para esto deberá iniciarse la ejecución forzada, trabándose embargos en sus diversas modalidades, para lo cual deberá llevarse a cabo las diligencias pertinentes; si no hubieran bienes pasibles de embargo; desarrollar actividad tendientes a los efectos persecutorios; afectados los bienes, proceder a las tasaciones y luego al remate. En el caso del amparo de los despidos arbitrario en sus diversas modalidades si no se repone al trabajador a su centro de trabajo, quedará como una mera declaración sin que el trabajador haya retornado a su centro de trabajo, esto es no se habrá restituido el derecho al trabajo que en puridad es lo que se persigue con la reposición.

Si bien el Código Procesal Civil de aplicación supletoria al proceso laboral conforme a la primera Disposición Complementaria de la NLPT ha previsto que la ejecución se puede realizar dentro del mismo proceso, y que dependerá del interés de la parte acreedora, pues el procedimiento o el

proceso de ejecución se rige por el principio dispositivo, por el que solo se inicia, se continúa y se concluye a pedido del acreedor; correspondiendo al interesado solicitar al juzgado inicie el procedimiento de ejecución forzada de la sentencia como la última etapa del proceso cognoscitivo, en aplicación de lo previsto en los artículos 715° y siguientes del Código acotado; lo es que conforme al segundo párrafo del artículo III del Título Preliminar de la NLPT, los jueces laborales tienen el rol protagónico en el desarrollo y el impulso del proceso; coligiéndose que ésta no se circunscribe solo a la etapa de trámite, sino también a la de ejecución, constituyendo por tanto fundamento contenido en la ley procesal de trabajo, la facultad del juez llevar a cabo el impulso del proceso; con el objetivo del logro de la tutela jurisdiccional efectiva en conformidad a lo previsto en el artículo 4° de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

### **La ejecución de sentencias o autos finales en el módulo corporativo laboral de Huancayo**

En el Módulo Corporativo Laboral de Huancayo conforme a la información proporcionada por la Administración se tiene al 30 de junio del 2025 una carga procesal en el área de Ejecución de 8,121 expedientes<sup>5</sup>, advirtiéndose que desde el inicio de labores 19 de Julio del 2012 a la fecha, se ha venido cumpliendo los estándares de producción en el área de trámite medidos con la emisión de las sentencia o autos finales; sin embargo ingresados a la etapa de ejecución la efectividad no es la misma, dado el incremento de la carga procesal año tras año; advirtiéndose el cumplimiento tardío o en otros el incumplimiento de lo dispuesto en la sentencia en efectividad, que no permite declarar la conclusión del proceso y el envío al archivo definitivo; y con ésta la efectividad de la tutela jurisdiccional; con la satisfacción de los usuarios del sistema de justicia y la remisión al archivo general con la consiguiente descarga procesal.

Ante el panorama de carga procesal en etapa de ejecución en los Juzgados integrantes del Módulo Corporativo Laboral de Huancayo, monitoreado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva

Ley Procesal de Trabajo, con el objetivo de beneficiar directamente a los usuarios finales, promoviendo un acceso más rápido y eficaz de los servicios de justicia, al reducir los tiempos de respuesta entre actos procesales en la etapa de ejecución de sentencias y reforzando el compromiso del sistema de justicia con la transparencia y la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, el ETI gestionó la creación de un Juzgado de Trabajo de Ejecución, el cual fue aprobado con la Resolución Administrativa N° 350-2023-CE-PJ del 21 de agosto del 2023, en el que el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso entre otras medidas administrativas, reubicar a partir del 1 de octubre del 2023 hasta el 29 de febrero del 2024, el Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Moyobamba de la Corte Superior de Justicia de San Martín, hacia la Corte Superior de Justicia de Junín, como 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Ejecución del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, el cual ha venido funcionando con turno cerrado, con la misma competencia funcional y territorial que el 2° y 3° Juzgados de Trabajo Permanentes del Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, siendo monitoreado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, constituyendo una experiencia piloto, a replicarse en las demás Cortes Superiores a nivel nacional, como se desprende de las conclusiones emitidas por el Gestor Administrativo del ETIINLPT de la Presidencia del Consejo Ejecutivo en el Informe N° 000002-2025-GA-ETIINLPT-CE-PJ de fecha 14 de marzo del 2025, que ha servido de referencia para la solicitud de evaluación y aprobación del proyecto de crédito suplementario para la creación de 123 órganos jurisdiccionales laborales de ejecución de sentencias en el marco de la Ley Procesal de Trabajo – Ley 29497 emitida por el secretario técnico de ETIINLP de la Presidencia del Consejo Ejecutivo al Gerente General del Poder Judicial, dado los resultados favorables obtenidos.

<sup>5</sup> Información estadística proporcionada por la Administración del Módulo NLPT Huancayo (30/6/2025)

## La experiencia piloto del 2° juzgado de trabajo transitorio de ejecución del distrito de el tambo - provincia de Huancayo

Conforme informa el Equipo Técnico Institucional de la Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo desde el inicio de su funcionamiento este juzgado ha cumplido con los estándares de producción fijados, superando en más de del 100% la meta establecida en cuanto a actos procesales, habiendo logrado el archivo definitivo de 233 expedientes judiciales<sup>6</sup>, además como parte de sus buenas prácticas, implementó un “Sistema de Seguimiento y Supervisión de Sentencias Judiciales” a través del cual se han impulsado requerimientos de oficio, pedidos de información, audiencias en etapa de ejecución de sentencia y visitas de supervisión, fortaleciendo la celeridad y eficacia en la ejecución judicial, como se desprende del Informe N° 001-2025-2JTTE-CSJJU-PJ elevado por el Juez a cargo; constituyéndose en un Juzgado piloto, que incluso dada su efectividad ha servido de sustento para la petición de la creación de 123 juzgados de ejecución, conforme se ha precisado en el párrafo que antecede; midiéndose su productividad por actos procesales conforme al cuadro siguiente:

Avance de Meta de Productividad - % alcanzado mensualmente 2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Ejecución<sup>7</sup>

Año	Mes de funcionamiento	Días laborables por mes	Cantidad secretarías judiciales	AVANCE DE META DE PRODUCTIVIDAD			
				Meta Mínima	Meta Máxima	Actos procesales	% avance alcanzado mensualmente
2023	Octubre	15	2	390	450	276	61%
	Noviembre	21	2	546	630	480	76%
	Diciembre	17	2	442	510	569	112%
	Enero	20	2	520	600	889	148%
	Febrero	21	2	546	630	611	97%
	Marzo	19	2	494	570	587	103%
	Abril	22	2	572	660	723	110%
2024	Mayo	22	2	572	660	675	102%
	Junio	19	2	494	570	588	103%
	Julio	20	2	520	600	610	102%
	Agosto	20	2	520	600	684	114%
	Setiembre	21	2	546	630	639	101%
	Octubre	21	2	546	630	678	108%
	Noviembre	20	2	520	600	640	107%
	Diciembre	15	2	390	450	461	102%
	Enero	22	2	572	660	726	110%
	2025	Febrero	0	2	0	0	45
	Marzo	21	2	546	630	662	105%

FUENTE: OSÉS/CSJJU

Pues dada la naturaleza de la carga en ejecución de sentencia, no es razonable la evaluación de la productividad del juzgado transitorio de ejecución bajo los parámetros aplicables a los juzgados permanentes, en los que además de la ejecución de las sentencias se ve procesos en trámite, cuyos parámetros de medición de productividad se efectúan en atención a sentencias y autos finales emitidos. Debiendo tenerse presente que en esta etapa se genera una actividad procesal mayor que en las otras etapas y la medición desde un parámetro cuantitativo de expedientes remitidos al archivo definitivo deviene en inidóneo.

En este contexto habiéndose emitido la Resolución Administrativa N° 113-2025-CE-PJ de fecha 28 de marzo del 2025 que en su artículo sexto dispuso renombrar a partir del 1 de abril del 2025 al Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de Ejecución de Huancayo como Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Huancayo, ampliando su competencia para atender en turno cerrado, expedientes en etapa de trámite de la subespecialidad contencioso administrativo laboral y previsional (PCALP), en adición a sus funciones originales; bajo el sustento que el Juzgado solo había resuelto 221 expedientes (esto se había remitido al archivo definitivo); y, luego la Resolución Administrativa N° 000070-2025-P-CE-PJ de fecha 20 de mayo del 2025 que en su resolutive sétimo dispuso que el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Huancayo distribuyera a los Juzgados de trabajo permanentes de origen esto es el 2° y 3° Juzgados de Trabajo de Huancayo, toda la carga pendiente en etapa de ejecución que tuviera al 1 de junio del 2025; por lo que a la fecha el 2° Juzgado Transitorio de Ejecución que había tenido su origen en la necesidad de impulsar la descarga procesal en la etapa de ejecución, constituyéndose en un “Juzgado Piloto”; habiendo distribuido la carga en ejecución a su cargo a los juzgados de origen; ha dejado inconcluso el objetivo por el cual fue creado; cortándose la valiosa experiencia que venía desarrollando, en el que como se ha indicado precedentemente se venía desarrollando impulso de oficio bajo los principios de celeridad y economía procesal y la concreción del “Rol protagónico del Juez”,

<sup>6</sup> Informe N° 000039-2025-OE-UPD-GAD-CSJJU-PJ (24/04/2025).

<sup>7</sup> Informe N° 000039-2025-OE-UPD-GAD-CSJJU-PJ (24/04/2025).

coadyuvando con su servicio a la concreción de la tutela jurisdiccional efectiva, dada su especialidad.

Siendo necesario que a través de nuestros órganos de gobierno se gestione que el Consejo Ejecutivo de Poder Judicial devuelva la competencia al ahora Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Huancayo, para el conocimiento de la materia laboral en etapa de ejecución, que permita coadyuvar a la prestación de servicios en esta etapa a los Juzgados Permanentes; debiendo ampliarse no solo al área de ejecución de los procesos seguidos con la Nueva Ley Procesal de Trabajo, sino también a los procesos seguidos con la Ley del Proceso Contencioso Administrativo, en atención a que somos conocedores que en el área de ejecución de los Juzgados Contenciosos también se tiene una sobrecarga laboral, que atiende a una importante población en estado de vulnerabilidad; siendo que conforme a la información obtenida del ETI Laboral la tendencia de la carga procesal y sobrecarga en etapa de ejecución por año, ha experimentado un crecimiento sostenido desde 2013, con un promedio anual del 36%, aumento que refleja la expansión progresiva en la demanda del servicio ofrecido por el Poder Judicial, pasando de 1,566 casos en el 2013 a 380,097 casos al 2024; hasta la concreción de la creación de los Juzgados Laborales de Ejecución conforme a la propuesta del ETI Laboral, a fin que se cumpla la tutela jurisdiccional efectiva y se logre la legitimidad frente a la población que independientemente que sea del régimen laboral público o privado, constituyen la población usuaria laboral de nuestra jurisdicción.

## 1. Conclusión

1. La tutela jurisdiccional es un derecho fundamental, que será efectivo solo si se da cumplimiento del derecho amparado en la sentencia, en el plano de la realidad.
2. El crecimiento en la carga procesal en la etapa de ejecución de sentencias y autos finales, se muestra sostenido en el Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Junín desde la

implementación de la Ley N° 29497 a la fecha; que ha generado intensa actividad procesal y retrasos significativos, afectando el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva de los ciudadanos.

3. La sobrecarga en la etapa de ejecución tiene su origen en el incumplimiento sistemático de lo dispuesto en la sentencia o los autos finales; ingresándose a una actividad procesal intensa y engorrosa; que requiere la implementación de un órgano jurisdiccional adicional, que cuente con recursos logísticos y personal especializado.
4. El Juzgado piloto de ejecución, dada su especialidad ha mostrado eficiencia y logrado consolidarse como juzgado modelo, por lo que se hace necesaria la gestión de los órganos de gobierno ante el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial en coordinación con el ETI Laboral, para que se restituya la competencia del ahora Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio de la Provincia de Huancayo, a las materias laborales en etapa de ejecución, hasta la concreción de la creación del Juzgado Laboral especializado en ejecución.

*Agradecimiento especial a todo el personal que hizo realidad el desarrollo de esta prestigiosa revista.*

*conmemorando el:*

**XIV ANIVERSARIO NLPT**

**y**

**II ANIVERSARIO PCALP**

**14 de julio del 2025**