

## **LINEAMIENTOS PARA UNA FORMACIÓN DE JUECES LABORALES GARANTISTAS, PROTECTORES Y DESARROLLADORES DE LOS DERECHOS SOCIALES EN EL PROCESO LABORAL**

Luis Alberto Quintana García<sup>1</sup>

### **RESUMEN**

En el presente artículo se establecen lineamientos generales para una formación de los jueces laborales orientada a una concepción garantista, protectora y desarrolladora (fomento, fortalecimiento, ampliación y mejoramiento) de los derechos sociales en el proceso laboral, para lo cual, empezamos abordando la dimensión del problema que implica dicha formación. Posteriormente se establecen los lineamientos de la formación de la conciencia judicial en función de cuatro aspectos: 1) encuadramiento jurídico de la formación de la conciencia judicial-laboral, 2) naturaleza de los derechos sociales en el proceso laboral, 3) la crítica del derecho para el develamiento de lo real, y 4) lógica única en el Derecho Procesal del Trabajo. A partir de estos elementos se buscan generar en la conciencia judicial una visión integral tendiente a optimizar el goce pleno y efectivo de los derechos laborales y de la seguridad social o, en su defecto, garantizar su restitución integral, alterando el sistema normativo con el fin de evitar la desprotección, desnaturalización, aquiescencia ante la vulneración o la regresividad de los avances en materia de dichos derechos. Estos planteamientos se orientan a gestar una nueva conciencia judicial-laboral que personifique el valor social de la imparcialidad y construya una administración de justicia eficiente, rápida, predecible y sin corrupción.

**PALABRAS CLAVES:** Formación Garantista; Protectora y Desarrolladora; Jueces Laborales; Derechos Sociales; Proceso Laboral;

---

<sup>1</sup> Abogado y Magíster en Derecho con mención en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social por la Universidad Nacional Mayor de San Marcos (UNMSM). Con estudios de perfeccionamiento en relaciones laborales y protección social por la Universidad Alcalá (UAH) y Economía por la Universidad Complutense de Madrid (UCM). Miembro del Grupo de Investigación *Laboralistas* y del Taller de investigación en Derecho Laboral y de la Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla, de la Facultad de Derecho de la UNMSM. E-mail: luisalberto.quintana@unmsm.edu.pe.

## **RESUMO**

Neste artigo, estabelecem-se diretrizes gerais para a formação dos juízes do trabalho voltadas para uma concepção garantidora, protetora e desenvolvimentista (promoção, fortalecimento, ampliação e aperfeiçoamento) dos direitos sociais no processo do trabalho, para o que, iniciamos abordando a dimensão do problema envolvido em tal treinamento. Posteriormente, estabelecem-se as diretrizes para a formação da consciência judiciária com base em quatro aspectos: 1) enquadramento legal da formação da consciência judiciário-trabalhista, 2) natureza dos direitos sociais no processo do trabalho, 3) crítica da lei para o desvelamento da realidade, e 4) lógica única no Direito Processual do Trabalho. Com base nesses elementos, buscam gerar na consciência judiciária uma visão integral voltada a otimizar o pleno e efetivo gozo dos direitos trabalhistas e previdenciários ou, na falta disso, garantir sua restituição integral, alterando o sistema regulatório a fim de evitar a falta de proteção, desnaturação, aquiescência perante a violação ou a regressividade dos avanços em matéria de referidos direitos. Essas abordagens visam desenvolver uma nova consciência jurídico-trabalhista que incorpore o valor social da imparcialidade e construa uma administração da justiça eficiente, rápida, previsível e livre de corrupção.

**PALAVRAS CHAVES:** Treinamento de Garantia; Proteção e Desenvolvedor; Juízes do Trabalho; Direitos Sociais; Processo do Trabalho;

## **1. INTRODUCCIÓN**

El 15 de enero del 2010 fue publicada la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), que trajo consigo, entre otras cuestiones, la preocupación por la formación de los magistrados a fin de adecuarlos a las instituciones, principios, criterios, forma de organización laboral, etc., que esta nueva normativa exigía para su implementación en la justicia laboral. De esta forma, en su duodécima disposición complementaria hará expresa dicha preocupación, a tal punto de asignarle un fondo que permita la formación de los magistrados laborales y el fortalecimiento de la justicia laboral con miras a optimizar su función judicial.

Desde luego, esta tarea no podría escapar de sus instituciones formadoras: la Academia de la Magistratura (AMAG) [Constitución, art. 151], como institución general para la formación de todos los magistrados del país, y el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (ETII-NLPT), como órgano específico para los jueces laborales. Si bien es cierto, ambos órganos son instituciones relevantes para el proceso de formación de los jueces,

ello no descarta el apoyo de la Cooperación Técnica Internacional y de organismos especializados, tales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los lineamientos de dicha formación alcanzan a dos aspectos centrales: a) *instructivo*: referido a la capacitación en la utilización de los instrumentos de trabajo que se insertan en el marco del nuevo proceso laboral, que se vincula al uso de las nuevas tecnologías (v.g. uso del expediente judicial, notificación electrónica), la nueva forma y cultura organizativa (v.g. programas de inducción al nuevo modelo de despacho judicial), entre otros; y, b) *educativo*, la preparación profesional, que tiene relación con los principios, instituciones, procedimiento, valores constitucionales, etc. del proceso laboral, cuyo objetivo es la de hacer comprender al magistrado, los fundamentos de su quehacer. El primer aspecto, se encuentra ligado a la capacitación en materia de instrumentos de trabajo, mientras que el segundo, al desarrollo profesional de los magistrados; y a su vez, ambos aspectos buscan preparar y adaptar al magistrado a las nuevas condiciones que exige la implementación de la NLPT<sup>2</sup>.

En el ámbito procesal, la instrucción consistirá en un conocimiento elemental de las herramientas básicas para enfrentarse al conflicto procesal, mientras que, la educación, exigirá al juez una preparación más profunda y propia de las expectativas que la sociedad le exige en su funcionamiento, esto es, que lo constituya en un garante legítimo de los valores sociales que subyacen en las normas jurídicas nacionales e internacionales, lo que sólo puede conseguirse a través de un compromiso constante con la sociedad y sus instituciones, proceso que se encuentra intrínsecamente ligada a un conjunto de explicaciones sobre el conflicto judicial.

Este proceso de formación, nos conduce, inevitable e implícitamente, a un conjunto de objetivos que determinan y configuran un tipo de juez que se requiere para atender los conflictos procesales. El problema de todo ello se inicia, por ejemplo, cuando los jueces laborales dejan de lado los principios, instituciones, criterios, etc. del Derecho del Trabajo para asumir lógicas ajenas, que lo colisionan, desnaturalizan, relativizan o vacían de contenido; motivados por promesas profesionales de ascenso, corrupción, lobbies de estudios jurídicos, intereses de los grupos de poder económico, presión mediática, entre otros. Todo lo cual, convierte en un requisito

---

<sup>2</sup> Aquí hacemos una extrapolación de dos categorías aplicadas a la educación: instrucción y educación, conceptos que, según Barrantes (1971) se diferenciarían por lo siguiente: “(...) [para] instruir apenas se requiere un conocimiento elemental de la materia que se enseña y ciertos rudimentos metodológico, en tanto que para educar necesita antes educarse así mismo” (p. 11). Esta diferenciación, dentro del proceso formativo jurídico de los magistrados, encuentra sentido en tanto que nos permite diferenciar y ordenar procesos y características que existen.

meramente formal el problema del quehacer formativo y los objetivos que se erigen sobre ella. Así, surge la necesidad de evaluar cómo debe operar el proceso formativo y sobre la base de qué aspectos deben orientarse con el objetivo de garantizar que los jueces no orienten sus capacidades y habilidades hacia actos contrarios a la Constitución y la ley.

Ante dicho problema, si bien es cierto que una reforma sobre la estructura judicial, en general, implicará la adopción de diversas medidas que garanticen la lucha contra dichos factores que impiden la existencia de una administración de justicia rápida, eficiente, imparcial y sin corrupción, también debemos comprender que dentro de este marco, el papel de la formación de los jueces, en particular, de la rama laboral, pues, dicha formación, deberá generar una magistratura democrática y crítica que esté en la capacidad de garantizar, defender y desarrollar los derechos sociales que se establecen en las normas nacionales e internacionales, lo cual se condice con la asunción de los valores sociales que trae consigo el Estado social y democrático de derecho ante las tendencias regresivas de los derechos sociales.

Esta relación que se puede advertir entre la concepción del juez laboral y el tipo de modelo de Estado tiene mucho que ver con la formación de los magistrados, pues, una formación orientada a la garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales en materia laboral, es producto de una concepción social y democrática del Estado imperante en la conciencia jurídica, lo que permite garantizar magistrados idóneos para la administración de justicia. En sentido contrario, una formación orientada a desproteger, desnaturalizar, fomentar la aquiescencia ante la vulneración o impulsar la regresividad de los avances de las conquistas sociales en materia laboral, se encuentra en las antípodas del Estado social y democrático de derecho.

Entender esta relación, resultará fundamental para comprender el papel central que deben asumir los jueces en la administración de justicia laboral ante el impacto de sus decisiones en los conflictos sociales. Este conflicto se ve precedido por los modelos de Estado que se reflejan en la conciencia judicial: un Estado social y democrático de derecho, en el que se prioriza la cuestión social y la redistribución del poder vs un Estado neoliberal de derecho basado en la subordinación de lo social al mercado y la concentración del poder; dichos modelos, incluso, han incidido en la elaboración de la jurisprudencia de los jueces constitucionales, quienes ejercen el control constitucional sobre los derechos laborales hasta convertirlos en auténticos derechos y deberes exigibles tanto para el Estado como para los particulares (Landa, 2013, pp. 30-31).

En la justicia laboral, un magistrado, cuya formación no lo identifique ni lo comprometa con la asunción de los principios democráticos y contenidos sociales del derecho, estará asumiendo, en el proceso laboral, lógicas ajenas a las instituciones, criterios, principios, etc. del Derecho del Trabajo. De esta forma llegamos a la pregunta central que desarrollaremos en el artículo presente ¿Cuáles son los lineamientos generales de la formación del magistrado laboral que permitan garantizar, proteger y desarrollar los derechos laborales y de la seguridad social en el proceso judicial?

La respuesta a dicha interrogante la desarrollaremos en el presente artículo empezando con la dimensión del problema de la formación de los jueces para luego plantear los lineamientos generales de la formación de los jueces laborales, donde estudiaremos críticamente cuatro aspectos: 1) encuadramiento jurídico de la formación de la conciencia judicial-laboral, 2) naturaleza de los derechos sociales en el proceso laboral, 3) la crítica del derecho para el develamiento de lo real, y 4) lógica única en el Derecho Procesal del Trabajo.

## **2. DIMENSIÓN DEL PROBLEMA DE LA FORMACIÓN DE LOS JUECES**

El problema de la formación de los magistrados, se desarrolla en torno al papel que asume, al respecto, la AMAG, en general, y el ETII- NLPT, en específico. Dichas instituciones deben estructurar y moldear la conciencia jurídica de los magistrados para que hagan frente a la *cuestión social*, la cual aparece tanto en el proceso ordinario laboral, donde se expresa el conflicto privado: capital-trabajo, como en el proceso contencioso administrativo, donde se expresa el conflicto público: Estado-trabajo.

La importancia de la formación de los magistrados, resulta central para garantizar y obtener una administración de justicia que no sea ineficaz, lenta, impredecible y corrupta, lo que exige una formación más allá de una visión formalista y positivista, ligada a conocimientos, habilidades, destrezas para la labor, perfeccionamiento, capacitación y especialización permanente en el Derecho y sus disciplinas auxiliares, que exigen a los jueces una visión de la realidad nacional, los valores, usos y costumbres que se requieren para resolver los conflictos (Sánchez-Palacios, 1994).

Esta formación, dada su importancia, no sólo puede iniciar desde la entrada al cargo de juez sino desde la enseñanza del derecho en las facultades de las universidades y cómo estas incorporan en su currículo, los objetivos, el perfil y las competencias para generar juristas con conocimientos

teórico-prácticos de diversa índole (v.g. Derecho y sus ramas, tanto nacionales como internacionales, razonamiento jurídico, lógica, historia, sociología, filosofía, psicología, comunicación verbal y escrita, mediación, solución de conflictos, etc.), ética, vocación, aptitudes, capacidades y destrezas que les permitan reconocerse, enfrentarse y anticiparse a los cambios operados en el Derecho desde una perspectiva crítica, sistémica e integral, asimismo, deben estar atentos a la realidad social y mundial, afirmando el Derecho como modelo institucionalizador de los valores sociales que la comunidad requiere para su integración y bienestar (Villalpando, 2009). La AMAG, desde su formulación y estructuración en la Constitución de 1993, ha cumplido un rol novedoso y central en la actualización, perfeccionamiento, formación y capacitación de los magistrados, siendo complementada por la selección, nombramiento, ratificación y sanción por el hoy extinto Consejo Nacional de la Magistratura<sup>3</sup>; proceso que ha estado condicionado a la inestabilidad y precarización laboral (v.g. la existencia de magistrados titulares, provisionales y suplentes), que influyen significativamente en la tan apreciada independencia y autonomía en la rama judicial (Eguiguren, 1998).

Es que, la formación de los magistrados, sin tomar en cuenta estos factores que inciden y condicionan su quehacer judicial, se convierte en un fenómeno meramente tecnicista, sobre la cual no se permitirá cumplir los objetivos por los que se constituyen los programas formativos ni mucho menos la construcción de una conciencia jurídica sólida, convencida en la defensa de los valores que impulsa el Estado social y democrático de derecho.

Dichos problemas se mantienen vigentes en el panorama actual, que, además de la insuficiencia cuantitativa de jueces titulares, sigue permanente el problema de la demora judicial, la falta de control y sanción a las autoridades y la corrupción, que se enmarcan dentro de un contexto de falta de presupuesto para dicha institución (Romero, 2017).

Todos estos factores han determinado un conjunto de problemas ligados a la formación del juez, pues, si de lo que se trata es de afianzar la independencia al momento de adoptar decisiones

---

<sup>3</sup> Dicha institución fue declarada en emergencia y suspendida en su funcionamiento, a través de la Ley N° 30916 (28/07/2018), debido a que “sus miembros titulares [fueron] removidos del cargo por causa grave declarada por el Congreso de la República” (art. 1); pues, para dicho periodo, los funcionarios conformantes del Consejo Nacional de la Magistratura estuvieron comprometidos en tráfico de influencias y corrupción. Finalmente, a través de la Primera Disposición Complementaria Derogatoria de la Ley N° 30916, publicada el 19 febrero del 2019, fue derogada definitivamente la Ley N° 26397, Ley Orgánica del Consejo Nacional de la Magistratura y con dicho acto, se inició la reestructuración absoluta de dicho órgano erigiéndose la Junta Nacional de Justicia como órgano encargado del nombramiento, ratificación, evaluación, destitución, amonestación, suspensión, investigación y llevar a cabo el proceso disciplinario de los magistrados.

judiciales, estos factores terminan incidiendo, indefectiblemente, a favor de una de las partes, lo que trae consigo, la anulación, de *facto*, de la importancia de la formación de los magistrados. Porque, si lo que condiciona a la permanencia del juez en su puesto de trabajo es resolver contrariamente a los principios laborales en los que se centra su formación, entonces, la formación, cualquiera que se brinde, pierde su sentido de ser. Con ello, se configura un panorama sombrío en el que los factores de poder (v.g. tráfico de influencias o la corrupción) son los que determinan el destino de las sentencias generando un clima de injusticia ante la conciencia social de la población.

En tal panorama, un acercamiento inicial a la solución de dicha problemática puede inducirnos a establecer una relación causal entre la formación del magistrado y la corrupción, en la que, una mayor educación sería una respuesta óptima para eliminar (o, de no poder, reducir considerablemente) la corrupción (Romero, 2020). Sin embargo, esta relación no puede ser causal ni determinante para contraponerse a los factores que pueden anular los objetivos de la formación jurídica de los magistrados, ya que, a lo sumo, la formación sólo puede generar magistrados laborales que, comprometidos con los valores que impulsa el Estado social y democrático de derecho, sean siempre una minoría en un sistema hegemónicamente anquiloso, que lejos de hacer prevalecer la meritocracia, consagra y protege una aristocracia judicial parcializada con los intereses de los grupos de poder económico.

Por lo tanto, el problema de la formación de los jueces no puede explicarse, exclusiva y únicamente, a través de la educación (y peor si esta es concebida como un cúmulo de conceptos, categorías, principios, etc. estáticos que debe asimilar el magistrado de forma acrítica), pues, esta visión, omite los factores reales que la determinan tanto en su contenido como en sus objetivos. Lo central, desde el punto de vista de la formación del juez laboral, será evaluar las fuentes de donde se erigen los conocimientos que nutren su conciencia jurídica, así como los factores que condicionan su decisión judicial para fijar lineamientos que determinen los objetivos de cualquier tipo de formación (tanto instructiva como educativa) que reciban. Dichos parámetros permitirán convertir el aspecto formativo en uno de los factores fundamentales que contribuyan a fortalecer la independencia en las decisiones judiciales y generar una conciencia judicial-laboral que refleje el cumplimiento de los objetivos de dicha formación<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Otro de los factores fundamentales que pueden ser considerados determinantes para la independencia judicial, puede verse en la acción organizada de los jueces (*cf.* Quintana, 2018), que bien organizada y dirigida puede orientarse a reivindicar la lucha contra la intromisión política y proteger las decisiones judiciales de dichas influencias.

### **3. LINEAMIENTOS GENERALES DE LA FORMACIÓN DE LOS JUECES LABORALES.**

Los jueces laborales, desde el punto de vista jerárquico y de la predictibilidad, tienen como actividad fundamental la generación de jurisprudencia que determina la forma en cómo resolver determinados conflictos sociales. A través de aquella, estructuran sus argumentos que expresan interpretaciones, principalmente, sobre la ley y la Constitución, las cuales, se encuentran insertas en diversas concepciones jurídicas que las fundamentan: iusnaturalismo, positivismo, realismo, etc. y que operan, conciente o inconcientemente, como determinantes a los momentos de analizar los conflictos laborales.

La forma en cómo la sociedad categoriza los valores sociales, el grado de desarrollo de las instituciones jurídicas, las condiciones de vida, la ideología, etc. se encuentran insertas en la estructura económica enmarcada en una sociedad determinada, de donde se erigen diversos criterios en la conciencia social, en general, y jurídica, en particular, para la solución de los conflictos sociales que se encarrilan en los procesos judiciales.

Los problemas en relación a la formación de la conciencia jurídica de los jueces, responden a una concepción (o concepciones) que se articulan a través de toda la superestructura jurídica que se erige sobre el modelo de Estado. Y es, en virtud de este, que se generan objetivos que orientan el quehacer jurídico y permiten configurar las formas específicas que adoptarán las decisiones judiciales para resolver los conflictos laborales. En dicha superestructura, se encuentran un conjunto de normas generales y específicas, que moldean el comportamiento jurídico de la conciencia judicial de modo que se oriente en dicha dirección, la cual, desde luego, alcanza al juez laboral.

Por ello, debemos empezar por establecer el sentido y orientación que imparte dicho cuerpo jurídico con el fin de especificar los objetivos que deben servir como eje fundamental en la resolución de los conflictos laborales. De esta forma, señalaremos el marco general y específico en el que se encuadra el actuar del juez laboral.

#### **3.1. ENCUADRAMIENTO JURÍDICO DE LA FORMACIÓN DE LA CONCIENCIA JUDICIAL-LABORAL**

En su forma más general y jerárquicamente superior tenemos la Constitución Política de 1993, la cual señala que, los magistrados, en calidad de funcionarios encargados de administrar justicia, se encuentran al servicio de la nación, la cual, adopta un modelo de Estado social y



democrático de derecho (arts. 3, 39 y 43), además, el origen de su labor emana del pueblo y que su facultad de administrar justicia se hace con arreglo a la Constitución y las leyes, y en caso de incompatibilidad, se prefiere a la primera o la norma legal de rango superior (art. 138). Con dicho encargo y orientación, se fija, además, que tanto la Constitución como las leyes se interpretan conforme a los tratados y acuerdos internacionales del que nuestro país es parte (cuarta disposición final y transitoria).

De dichos elementos, extraemos que, la conciencia judicial se forma en base a dos aspectos centrales: 1) La concepción de Estado social y democrático de derecho, 2) El uso intensivo de la Constitución y las leyes con arreglo a los instrumentos internacionales. Dichos elementos constituyen la superestructura jurídica que condiciona la formación de la conciencia judicial.

En lo que se refiere al *primer aspecto*, tenemos que, el Estado social y democrático de derecho representa la continuación del Estado liberal, el cual defiende la libertad, la propiedad individual, la igualdad, la seguridad jurídica y la participación, en función de lo cual, se busca integrar dichos valores a la sociedad. Así, el Estado social y democrático de derecho asume dichos fundamentos del Estado Liberal pero le imprime funciones de carácter social con el objetivo de generar contenidos sociales, desde el binomio complementario individuo-sociedad, pues, integra y concilia los intereses de la sociedad con los de la persona, cuya defensa y el respeto de su dignidad constituyen el fin supremo de la sociedad y el Estado. En virtud de ello, el Estado social y democrático de derecho promueve las condiciones materiales para hacer realizable, objetivamente, sus objetivos sociales y la participación activa de sus ciudadanos en el quehacer estatal, asimismo, el Estado, conforme al contexto, evalúa, con criterio prudente, su accionar o abstención en el desarrollo social. (Exp. N° 0048-2004-AI/TC, del 1 de abril del 2005, fund. 1-10). Este actuar del Estado social y democrático de derecho, determina que, los fines de contenido social, expresados en los derechos sociales, adopte “tanto «obligaciones de hacer» (realizar acciones que tiendan al logro de un mayor disfrute del derecho) como «obligaciones de no hacer» (abstenerse de interferir en el ejercicio de los derechos) a fin de lograr su efectividad” (Exp. 02002-2006-PC/TC, 27 de junio del 2006, fund. 7).

En este contexto, el Estado social y democrático busca conciliar al trabajador con las relaciones sociales de producción, de forma tal que, surja en el centro laboral, relaciones armónicas entre los trabajadores y los dueños de los medios de producción. Esto implica que al trabajador, durante su jornada laboral, no se le desconozca o rebaje su dignidad. De esta forma, se propugna la

integración del trabajador a relaciones laborales no conflictivas o que, de existir algún grado de conflictividad, estas no se conviertan en antagónicas, esto es, que el trabajador resulte afectado de forma radical e irreversible (v.g. despido).

En lo que respecta al campo del proceso laboral, bajo dicha conceptualización, tendremos que, el Estado social y democrático de derecho favorece la garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales, los cuales, se encuentran intrínsecamente ligados a la defensa y el respeto de la dignidad humana del trabajador. Con ello, los jueces laborales deben promover las condiciones para que las instituciones, principios, derechos, preceptos, conceptos, etc. del Derecho del Trabajo se vean realizadas en el proceso laboral, así como, adoptar una actitud propositiva para que se logre un mayor goce de los derechos sociales, absteniéndose de asumir una lógica restrictiva u obstaculizadora de dicho goce.

El Estado social y democrático de derecho, en su sentido más desarrollado, se opone, en nuestra época y realidad, al Estado neoliberal de derecho, el cual, promueve la libertad y el carácter absoluto de la propiedad de los grupos económicos para explotar a los trabajadores sin limitaciones alguna (desregulación), fomenta una desigualdad sociolaboral a través de los contratos precarios, establece una abundante inseguridad jurídica que exacerba el conflicto social y anula la participación de los sectores de trabajadores en la riqueza, por ejemplo, a través del impedimento del ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores.

En relación al *segundo aspecto* señalado, debemos indicar que, las instituciones, principios, derechos, preceptos, conceptos, etc. que se estructuran en el ordenamiento jurídico nacional (v.g. la Constitución, leyes, precedentes vinculantes y convenios colectivos) exige que sean articulados a la luz de las instituciones, principios, derechos, preceptos, conceptos, etc. desarrollados por los organismos internacionales, tales como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, el Comité de Libertad Sindical, la Organización Internacional del Trabajo, etc. así como de los principales instrumentos jurídicos internacionales, tales como la Declaración Universal de Derechos Humanos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, entre otros (NLPT, art. IV y décima disposición complementaria); los cuales deben ser analizados de forma dialéctica para que, en la resolución de un caso concreto, se optimice y reafirme la garantía, defensa y desarrollo de los derechos laborales y de la seguridad social.

Desde luego, aquellas normas nacionales deben ser aplicadas para garantizar la plena efectividad y preponderancia de los derechos sociales en el proceso laboral, pues, de lo que se trata, es de adoptar criterios superiores que, acompañados por la normatividad internacional, se reflejen en sede nacional. Este quehacer tiene como ejercicio, la aplicación consecuente de los derechos sociales que informa la Constitución, así como los principios laborales que se extraen de esta, con el propósito de que, por ejemplo, no se desconozca ni rebaje la dignidad del trabajador (arts. 1 y 23), que su trabajo sea un medio de su realización (art. 22), así como, de no discriminarlo (inciso 1 del art. 26), de reconocer sus derechos irrenunciables (inciso 2 del art. 26), de favorecerlo en caso de duda insalvable (inciso 3 del art. 26), etc.

Ambos ámbitos deben ser vistos desde una perspectiva crítica, integral y complementaria en el quehacer jurídico de los jueces laborales con la finalidad de afirmar la garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales existentes en el proceso laboral. Esta cualidad, desde luego, debe perfilar en el juez laboral, una mirada más amplia alejada del positivismo estrecho que se pretenda introducir como elemento desnaturalizador de los principios sobre los cuales se erige el proceso laboral.

Ahondado en lo más específico del proceso laboral, tenemos que, la NLPT moldea los criterios, principios y fundamentos sobre los que se enmarca la actuación del juez laboral. Dentro esta se establecen los principios generales del proceso laboral (aunque insuficientemente enumerados), tales como el de inmediatez, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad; así como, sus fundamentos, tales como, evitar la desigualdad entre las partes que afecte el desarrollo o resultado del proceso, privilegiar el fondo sobre la forma, interpretar los requisitos y presupuestos a favor de la continuidad del proceso, observar el debido proceso, la tutela jurisdiccional y el principio de razonabilidad. Todo ello con particular protección ante la madre gestante, menores de edad y personas con discapacidad. Para hacer efectiva dichas premisas, el juez laboral asume un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso y adquiere un papel relevante en la garantía de un proceso en que las partes se conduzcan con veracidad, probidad, lealtad y buena fe (art. I y III).

Igualmente el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584, Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2019-JUS, ha establecido algunos principios tales como el de integración (que puede implicar la aplicación de los principios del derecho administrativo), de igualdad procesal, de favorecimiento del proceso, de suplencia de

oficio, así como los provenientes del derecho procesal, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los principios del derecho procesal civil (art. 2); todo lo cual apunta a establecer ciertos criterios orientadores para los jueces que puedan tener causas en los que los servidores civiles se vean afectados por las actuaciones arbitrarias del Estado.

Los principios generales del proceso y la base que la fundamentan son lineamientos tendientes a mitigar el impacto de la desigualdad económica, social y tecnológica de las partes, dada su posición en la estructura económica. De ahí que no sea casual que ingresen como partes procesales del conflicto, principalmente, el empleador contra el trabajador; donde, el primero, detenta los medios posibles para realizar el proceso productivo a grande, mediana y pequeña escala, contra el segundo, quien sólo posee su fuerza de trabajo. Dicha base fundamental no tiene otro matiz que el de afirmar los derechos sociales en el proceso laboral, razón por la cual, su integración como un todo por las normas internacionales y nacionales, deben ser el eje de su optimización en la solución de los conflictos concretos.

Para la ejecución de dichas premisas, el Estado garantiza a los jueces, el principio de independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional, por el cual, se evita las intromisiones (externas e internas) sobre los casos que estén pendientes o concluidos bajo la competencia de los jueces así como su sometimiento a la Constitución y las leyes (Constitución, inc. 2 del art. 139 y art. 146; Decreto Supremo N° 017-93-JUS, art. 16). Esta situación debe ser tomada en cuenta con el fin de comprender los factores que busquen condicionar la decisión judicial, pues, ante la posibilidad de alterar o no el ordenamiento jurídico-laboral, la población valora el papel de la administración de justicia y la posición que asumen los magistrados en los conflictos sociales.

Ello resulta fundamental, ya que, la imparcialidad representa el valor social que legitima al juez y su ejercicio en la administración de justicia, para lo cual, se requiere de una formación sólida de los magistrados (moral, cultural y jurídica), procesos sancionatorios adecuados e idóneos ante conductas ilegales, así como de la constante vigilancia de la población y de la crítica especializada y de los medios de comunicación social. Con estos elementos, se logrará medir el grado de la solución de conflictos en la sociedad y se generará una conciencia social del rol de los jueces en la administración de justicia para combatir la informalidad y el reinado de la corrupción (Rendón, 2017).

Con lo expuesto, se entiende que, la administración de la justicia laboral se encuadra sobre la base del modelo del Estado social y democrático de derecho a través del cual, se erigen fórmulas de garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales, que se expanden en el proceso laboral, adquiriendo una fórmula particular de protección a través de sus instituciones: la defensa de los sectores vulnerables en el proceso laboral para optimizar la real efectividad de los derechos sociales en dicho proceso.

A ello, se suma el proceso de análisis sobre el que se emiten las sentencias de los jueces laborales, pues, deben introducir los avances de la normativa internacional laboral (o ramas afines) a la realidad concreta del país, articulándola con las normativas laborales de nuestro país y la Constitución, con el objetivo de atender adecuadamente las exigencias del proceso laboral. Un proceso laboral orientado bajo dicho marco general, permitirá valorar a la administración de justicia laboral como imparcial, predecible, eficiente, rápida y sin corrupción.

### **3.2. LA NATURALEZA LOS DERECHOS SOCIALES EN EL PROCESO LABORAL**

El proceso laboral surge, ante el incumplimiento del ordenamiento de la norma sustantiva vulnerada, para atender el descontento del sujeto afectado y resolver el conflicto laboral, en virtud del cual se estructura su naturaleza, comportamiento y fines para hacer cumplir coercitivamente la norma sustantiva (Romero, 2011, pp. 26-27). El proceso laboral, al encauzar la cuestión social, debe hacer cumplir los presupuestos por los que se fundamentan y establecen las normas laborales y de la seguridad social: la protección del trabajador por su estatus de dependencia y subordinación, incorporando, desarrollando y expandiendo la naturaleza, criterios, instituciones, etc. que la componen.

Así, la norma sustantiva laboral y de la seguridad social, no sólo representan un cúmulo de leyes dispersas que establecen deberes y obligaciones, sino que, asumen una característica fundamental: ser derechos sociales. Este adjetivo *social* no es cualquier aditamento de los derechos, sino que, expresa una diferenciación determinante sobre el cual se estructuran algunas ramas del derecho, como el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, en cuyo incumplimiento, se activa el proceso laboral para encauzar la *cuestión social* bajo su lógica garantista, protectora y desarrolladora (fomento, fortalecimiento, ampliación y mejoramiento) de los derechos sociales. Al respecto, Rendón (2007) ha señalado lo siguiente: “Lo social o las ramas del derecho denominadas sociales lo son, (...), en atención a las personas protegida y pueden estar tanto dentro del Derecho Privado como del Derecho Público” (p. 28). En efecto, el derecho social, en

general, hace énfasis en la protección de la persona en un estado de vulnerabilidad, situación que puede expresarse en el ámbito público como privado. Esta lógica, aunada a la fuerza expansiva del derecho del trabajo y de la seguridad social, nos refleja la naturaleza de los derechos sociales como derechos fundamentales, los cuales, determinan una amplitud de contenido y protección. Por ello, los derechos sociales se convierten en “(...) derechos de participación para que el Estado procure la existencia básica de las necesidades fundamentales de los ciudadanos, sobre todo a favor de quienes están en situaciones de desventaja social y económica; como también para que regule la satisfacción indirecta de los mismos a través de terceros, que asumen en la redistribución de las cargas sociales una cuota de responsabilidad solidaria dada su posición preferente frente a los más desventajados” (Landa, 2010, pp. 15-16).

De forma conjunta, podemos señalar que, los derechos sociales representan una obligación del Estado de atender las condiciones básicas de las personas afectadas, y en particular, de aquellos sectores en situación de vulnerabilidad. Los derechos sociales se configuran en función de la situación real de los sujetos específicos que entran en conflicto y que en el Derecho del Trabajo son la expresión más clara de la estructura económica de la sociedad: Capital-trabajo o Estado-trabajo, en la que cada polo adquiere una situación peculiar, unida por la necesidad del sistema económico, pero diferenciado en sus intereses y aspiraciones (unidad económica dialéctica). Con ella, se genera una situación en donde, la responsabilidad concreta y real aparece ante el incumplimiento de las normas laborales y de la seguridad social.

Además, esta caracterización del derecho social, para el Derecho del Trabajo (sea que adopte una forma privada o pública) y la Seguridad Social, implica que se haga énfasis en la atención del sujeto: trabajador (sea en su forma de empleado, obrero, asegurado, afiliado, etc.; sea en figuras conexas como pensionista o en sectores precarizados tales como los trabajadores de o con las plataformas digitales), cuya situación, en el conflicto estructural de la sociedad, se encuentra en desventaja por razones económicas, sociales, jurídicas y tecnológicas. Esta última, ha determinado en el contexto actual de la pandemia, por ejemplo, crecientes mecanismos de superexplotación que desfigura la vida familiar, personal y laboral, donde la vida del trabajador se estructura en función de la jornada de trabajo y esta la absorbe hasta hacerla antagónica con la vida personal y familiar; situación ante la cual se viene haciendo referencia a la necesidad del derecho de desconexión del trabajador.



En el ámbito procesal, los derechos laborales y de la seguridad social también tienen su expresión, sea en el proceso ordinario laboral, donde se expresa el conflicto privado: capital-trabajo, o en el proceso contencioso administrativo, donde se expresa el conflicto público: Estado-trabajo. En dichos procesos, la atención sobre la situación del trabajador adquiere mucha relevancia, pues, el juez laboral deberá atender la situación de vulnerabilidad que recae, principalmente, sobre la persona afectada: el trabajador, así como de garantizar que su incorporación y encauzamiento (por y en el proceso) no se vea desfavorecida por razones económicas, sociales, jurídicas, tecnológicas, etc. que lo ubican en desventaja ante el empleador.

Así, desde el punto de vista de los derechos sociales, los jueces laborales tienen la obligación de garantizarlos, protegerlos y desarrollarlos (sea fomentándolos, fortaleciéndolos, ampliándolos o mejorándolos) con el propósito de obtener su aplicación real en el proceso laboral, y con ello, lograr su cumplimiento. En el proceso laboral, la obligación de los jueces laborales de hacer efectivo el pleno goce de los derechos sociales se expresa como el respeto al conjunto de derechos laborales alojados en las normas sustantivas y el establecimiento de las condiciones mínimas que debe existir en el proceso laboral para que las partes concurren en condiciones formales idénticas y sobre estas, se discuta el problema del cumplimiento de las normas sustantivas. Sólo así, el juez laboral cumplirá su función de guardián y protector de los derechos laborales y de la seguridad social.

Los derechos laborales y de la seguridad social, en calidad de derechos sociales, tienden a enfocarse, principalmente, sobre el sector específico desfavorecido: los trabajadores, con el objetivo de garantizar, proteger y desarrollar la plena efectividad de dichos derechos. Asimismo, los derechos sociales que se incorporan, como parte del conflicto en el proceso laboral, deben encuadrarse en una praxis garantista, protectora y desarrolladora (fortalecimiento, ampliación y mejoramiento) de los derechos laborales y de la seguridad social que son parte del ordenamiento sustantivo laboral.

En ese sentido, la labor de los jueces resulta fundamental para garantizar la plena vigencia de los derechos sociales reconocidos por la Constitución en el ámbito del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los cuales asumen un carácter de aplicación progresiva (y no programática, por no ser meramente declarativa), se expande con el principio de progresividad y prohibición de regresividad y se garantiza por su exigibilidad. Este último aspecto implica que existan las condiciones materiales mínimas de existencia para concretarlas, como consecuencia de las

obligaciones del Estado, a través de medidas constantes y eficaces para lograr su plena efectividad. Asimismo, los derechos sociales tienen límites que deben implementarse para evitar su vulneración, sea por el Estado o terceros, permitiendo su configuración, supuestos de existencia, criterios de aplicación, etc. lo cual implica una labor explicativa sobre sus fronteras inviolables y legítimamente limitadas bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad (Landa, 2007). Aunque esta visión puede ser reconocida, rápidamente, en el plano constitucional, debemos especificar su accionar en materia laboral.

Los derechos laborales y de la seguridad social, considerados como derechos sociales, adquieren una trascendencia al momento de ser atendidos por los jueces laborales, quienes deben buscar fórmulas optimizadoras que la amplifiquen hacia sectores precarizados o no reconocidos (aún) como trabajadores. Para conseguir ello, la función garantizadora, protectora y desarrolladora de los derechos sociales se constituye, para los jueces laborales, como una exigencia mínima para concretizar, efectivamente, los derechos sociales en el proceso judicial, esto debido a que, la desprotección, desnaturalización, aquiescencia ante la vulneración o la regresividad de los avances en materia de derechos sociales, vulneran la posibilidad de su goce pleno y efectivo y convierten dichos derechos en meras declaraciones metafísica difíciles de cumplir.

Dicho proceder no implica, desde luego, la creación forzosa y artificial de un derecho social, sino, realizar un cuestionamiento a la base material sobre la que se proyecta dicho derecho (que se encuentra en las relaciones sociales en la que interactúan los sujetos en conflicto), así como, establecer mecanismos para la viabilización razonable de su ejecución. La solución al conflicto no pasa por adoptar una conducta aquiescente ante dicha “improbabilidad” de materializar un derecho social de forma inmediata, sino, de adecuar o armonizar, inmediatamente, el derecho social a su base material existente para iniciar (de no existir) o ejecutar (de existir) el pleno goce o restitución del derecho social vulnerado o la atención prioritaria sobre la base material (v.g. presupuesto económico) que posibilite la formación de aquel derecho.

Por otro lado, las normas sustantivas, desde el punto de vista del derecho social, se expanden sin relativizaciones y asimilan categorías ajenas para afirmar su dominación. En el proceso de garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales, se permite fortalecer, ampliar y mejorar la situación de los trabajadores como clase social. Los procesos sometidos a criterios de ponderación deben orientarse hacia dicha dirección. El problema surge cuando estos mecanismos interpretativos sirven de justificativo para legitimar un discurso Estatal de “razonabilidad” o



“proporcionalidad” de la desprotección, relativización, desnaturalización y/o aquiescencia ante la vulneración de los derechos sociales, que tiene como eje central de su postulación las “catastróficas”<sup>5</sup> consecuencias que se darían en los sistemas jurídico-laboral o de protección social; que sólo buscan persuadir y lograr adhesiones para generar una conciencia social artificial no sostenida en ninguna base concreta ni real.

Este problema atañe más a la ideología del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social que se impregna en el quehacer jurídico que debe ser confrontado con el propósito de atender a la solución y encauzamiento a favor de los sectores vulnerables, cuya situación es agudizada por los legisladores. Así, la praxis jurisprudencial laboral debe buscar consolidar y construir valores sociales que tiendan a construir una base material que de soporte al derecho y su existencia ante la posibilidad de su vulneración por el sistema normativo o sus regresores.

En el marco global de los procesos históricos de nuestro país, lo absoluto suele ser el conflicto al que se enfrentan los derechos sociales y de la seguridad social ante la estructura económica y sus gestores y dueños, pues, si bien en tiempos de relativa paz social, el avance de los derechos sociales adquiere visos de esplendor, es la época de crisis la que determina la real templanza de los jueces laborales y cómo llegan en dicho periodo los derechos sociales. El juez laboral debe rehusarse a ser instrumentalizado o formar parte del cónclave que expresa, en su conciencia jurídica, las aspiraciones de un Estado autoritario o neoliberal, que busca implementar la regresión de los derechos sociales que, en otrora, fueran fortalecidos, ampliados o mejorados.

---

<sup>5</sup> Al respecto, Correas (2017) critica a la *argumentación jurídica*, -según indica- atribuyéndole una similitud con la reducción al absurdo, sólo que, en vez de hacer temer por caer en la irracionalidad, hace temer sobre los terroríficos resultados de resolver de una cierta manera; por otro lado, señala -luego de analizar la resolución de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México que resolvió que en dicho país es legal el cobro de intereses sobre intereses, abuso comúnmente conocido como anatocismo, además, este conflicto de intereses adoptó un carácter irreconciliable y antagónico-, que existen dos clases de argumentos: los verdaderos, o los que inclinan la voluntad de los jueces en algún sentido; y los formales, o los que se enuncian en la sentencia (pp. 237- 239). En condiciones generales, la argumentación verdadera y formal pueden coincidir en el contenido de la sentencia; sin embargo, en época de álgido conflicto social, aquellas ya no coinciden en lo absoluto, por lo que, los argumentos formales se describen en la parte expositiva, considerativa y resolutive de la sentencia, mientras que los argumentos reales se verifican como reformas económicas operadas en el ámbito laboral y previsional tendientes a la regresividad de los derechos sociales. De ahí que los argumentos formales sólo busquen legitimar, bajo la argumentación jurídica, el actuar político-económico del Estado, grupos de poder económico, presión mediática, etc. Un ejemplo actual lo advertimos en el problema previsional, en cómo la Ley N° 31083 (4/12/2020) que disponía, entre otras cuestiones, el retiro de los aportes al Sistema Nacional de Pensiones (SNP), fue declarada inconstitucional sobre la base de argumentos formales ligados a la imposibilidad económica de su ejecución (incluso, los abogados empresariales señalaron que el sistema “quebraría”), sin embargo, dichos argumentos formales desaparecieron en la promulgación de la ley N° 31301(22/07/2021), la que implementó reformas paramétricas al SNP; esto se debe, a que la argumentación verdadera, en este último caso tuvo más peso: cualquier “reforma” al SNP se justifica siempre y cuando sea a través de una política económica del endeudamiento del país (v.g. a través de préstamos a FMI o de emisión de bonos) sin importar su futuro.

Es que, la labor del juez en el proceso laboral, al estar ligado a la interpretación y la argumentación jurídica, requiere de contextualizar dichos mecanismos que lo apoyan a dictaminar sus resoluciones. Según Correas (2016), para explicar el contexto social- político de cómo actualmente el tema central del Derecho es la interpretación y la argumentación, se debe comprender que, en el pasado, de lo que se trataba era de prestigiar al Estado por la vía de encontrar la cientificidad del Derecho (planteada por el positivismo jurídico cuya pretensión de cientificidad residía en establecer la validez de las normas, pues estas, en su planteamiento, son tales si han sido producidas por procedimientos autorizados por otras normas anteriores y superiores; lo que propugnaba una aparente «neutralidad» que en el fondo era una apología al Estado y su derecho sin cuestionar su existencia), sin embargo, en la actualidad, de lo que se trata es de encontrar la legitimidad del Estado a partir de la racionalidad de la argumentación jurídica; esto se explica - según señala- a la preocupación de las clases dominantes por el acelerado deterioro del prestigio del Estado, dado que, por un lado, este se muestra inservible para la solución de las demandas del pueblo y la crisis económica causada por la clase dominante y la estructura del capital; y por otro lado, la argumentación jurídica requiere del Estado- Derecho para legitimar la represión de la protesta social. En ese sentido - nos indica Correa-, los jueces deben convencer y crear una atmósfera de legitimidad en su actuación, a través de interpretar y argumentar, desarrollando buenas sentencias con la ayuda de la correcta argumentación “racional”, estando a que, aquellos que se opongan a esta actuación son sectores irracionales (pp. 15- 18).

En periodo de crisis económicas y políticas, la justificación de la legitimidad del Estado se impone sin más, ante lo cual, la argumentación formal es la que se presenta a la sociedad y se deja de lado la argumentación real. Bajo este contexto, el problema es que, de lo que se trata, no es de garantizar, proteger y desarrollar los derechos sociales sino de justificar y hacer asimilable, ante la sociedad y la conciencia jurídica, la “justeza” del proceso de desprotección, desnaturalización, aquiescencia ante la vulneración de los derechos sociales o la regresividad de los avances obtenidos en materia de derechos laborales y de la seguridad social.

Para evitar ello, los jueces laborales, deben tener una visión integral del conflicto para no reducir sus decisiones judiciales a una argumentación formal, sino, evaluar el problema desde una visión crítica que no los convierta en legitimadores de situaciones de vulnerabilidad, anticiparse a estos periodos e imponer una coraza, lo suficientemente impenetrable a los vaivenes económicos que busquen convertir los derechos laborales y de la seguridad social en meros derechos programáticos o declarativos.

Los derechos laborales y de la seguridad social, desde el punto de vista del proceso laboral, se encuentran a merced de la influencia económica que puede condicionar la decisión judicial. De lo que se trata es que, en épocas en que los conflictos no sean antagónicos, los jueces laborales deben fortalecer, ampliar y mejorar la situación de los derechos sociales, lo cual es concordante con la visión de un Estado social y democrático de derecho. En este proceso, urge tener visión de totalidad y estar al pendiente de los acontecimientos nacionales y mundiales para dar atención certera, adecuada e idónea a los conflictos laborales que se presenten en el proceso judicial que permita desarrollar una coraza en los derechos sociales para las épocas de crisis.

En el contexto de crisis, la labor del juez del trabajo es continuar con mayor firmeza dicha orientación para evitar la relativización, desnaturalización o aquiescencia de la vulneración de los derechos sociales, y propugnar una función expansiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Así, el juez laboral evitará convertirse en el legitimador de las arbitrariedades y vulneraciones de los derechos sociales para pasar a ser un guardián del Estado social y democrático del derecho.

### **3.3. LA CRÍTICA DEL DERECHO PARA EL DEVELAMIENTO DE LO REAL**

La crítica del derecho, en general, representa un aspecto fundamental que debe dirigir toda formación para garantizar una discusión abierta sobre los problemas de fondo que subyacen en todo conflicto social. Esto permitirá, en el ámbito procesal laboral, que los jueces laborales, al momento de resolver los conflictos sociales encauzados, obtengan la conciencia necesaria sobre los factores subyacentes y dominantes que les permitan adoptar una decisión determinada. Porque, ser consciente de los factores que orientan la adopción de una decisión judicial, puede permitirle al juez laboral ser consciente de las causas, criterios, principios, consecuencias, ámbito de afectación, etc. sobre la que recaerá su actuación.

La crítica del derecho adquiere dos niveles de desarrollo: 1) El interno, que expresa la posición del jurista instalado al interior del sistema jurídico, quien, para asumir la crítica jurídica deberá partir de atender al problema de la distribución de la riqueza a través de la alteración del sistema jurídico (v.g. como los jueces adscritos al uso alternativo del derecho); y 2) El externo, que expresa la posición del jurista instalado fuera del sistema jurídico, quien debe diferenciar entre el sentido deontológico e ideológico del derecho, donde el primero, se orienta a describir conductas que son modalizadas por los operadores deónticos (prohibido, permitido, obligatorio), pero además, -y aquí aparece el sentido ideológico- se transmite una gran cantidad de información, también

subrepticamente modalizada, sobre conductas que deben producirse (se construye así la ideología del dominado); ante esta diferenciación, el jurista asume la crítica jurídica cuando busca develar lo oculto o lo no aparente que dicha ideología busca transmitir subrepticamente (Correas, 2009, pp. 85-103).

La crítica, por lo tanto, genera, en la conciencia jurídica de los jueces, una formación consciente sobre los factores que determinan el conflicto laboral y la necesidad de adoptar una decisión que altere o no el sistema jurídico a través de sus decisiones judiciales. La necesidad de develar lo real nos permite analizar los conflictos sociales tal y como son y no como supuestamente se prescriben, así, la decisión judicial no se limita al campo del uso de las herramientas jurídicas sino a evaluar aquella información que subrepticamente se introduce en los principios, instituciones, criterios, etc. del derecho. En la práctica del proceso laboral, esto asume mayor énfasis, pues, se halla el problema estructural, por el cual se incorpora una diversidad de elementos subrepticios que deben ser develados para obtener claridad de los intereses en juego, los factores que condicionan a los sujetos procesales, el contenido objetivo de determinadas categorías para analizar la realidad, etc.

En la resolución del conflicto y al adoptar conciencia de este proceso conflictivo, los jueces laborales, se enfrentan a una disyuntiva de posición, la cual, puede variar por sus convicciones ideológicas, altruismo o factores de presión (tanto interna como externa). Por ello, el juez laboral, al igual que cualquier operador del derecho (abogado, jurista, etc.), se encuentra, al ejercer su función, en los siguientes supuestos:

1) Instalarse en el sistema tal como él es, y tratar de aplicar la normatividad en lo que pueda y en el resto hacer como los demás; 2) Luchar por la legalidad tal como le enseñaron en la universidad que debe ser, incluso tratando valer la ideología que la respalda; o, 3) Adoptar una actitud crítica, es decir, luchar por la aplicación del derecho y, al mismo tiempo, por su cambio. (Rendón, 1984, p. 242-243).

2)

Esta última actitud convierte al juez en un magistrado consciente del impacto de sus decisiones ante el sistema normativo. En ese marco, el juez laboral debe asumir una actitud crítica frente al conjunto de normas laborales sustantivas, que proviniendo del Poder Legislativo o Ejecutivo, busquen colisionar con la razón de ser por la que existen dichas normas.

Así, el juez laboral se verá entre fijar una decisión judicial que implique la desprotección, desnaturalización, aquiescencia ante la vulneración o la regresividad de los avances en materia de derechos sociales, y en consecuencia, el impedimento del goce pleno y efectivo de dichos derechos, convirtiéndolos en meras declaraciones metafísica difíciles de cumplir; o será parte de una praxis garantista, protectora y desarrolladora (fomento, fortalecimiento, ampliación y mejoramiento) de los derechos laborales y de la seguridad social, con el objetivo de promover, en calidad de condiciones mínimas, el goce pleno y efectivo de los derechos sociales.

Adicional a esta situación en la que se bate el juez laboral, es importante señalar cómo debe proceder a ejercitar el juicio crítico sobre la ideología del derecho, con el objetivo de obtener un esclarecimiento sobre las verdaderas razones que impulsan el conflicto laboral. Al respecto, señala Rendón (1984), lo siguiente:

La actitud crítica implica vincular la norma con la realidad social, vale decir, explicar cuáles son las causas que han dado lugar a las normas en un contexto económico y social determinado, quienes las han formulado, en base a qué intereses, cómo se cumple o no se cumple la norma y por qué, cómo se van produciendo los cambios sociales y cuáles son sus defectos sobre la normativa. La actitud crítica lleva, además, a indagar la procedencia y significación de las opiniones de los autores, y a situarlas en función de los intereses de los grupos con los cuales se encuentran conectados (p. 245).

La actitud crítica, ejercida por el juez laboral, le permite afrontar y prever los conflictos sociales, así como, adoptar una posición autocrítica sobre su situación e indagar sobre las causas reales que explican las actuaciones de las partes procesales, para evitar ser un mero repetidor de las normas o adoptar una actitud apologética de las normas sustantivas laborales que pueden ser emitidas sin atender a su naturaleza o con una clara intención de desnaturalizarlas. Una actitud crítica de por sí es creadora e innovadora ante la deficiencia normativa o su nula o aquiescente disposición ante los nuevos problemas que en el ámbito laboral se presentan.

### **3.4. LA LÓGICA ÚNICA EN EL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO**

Habiendo establecido los parámetros expansivos del derecho del trabajo y de la seguridad social en el proceso laboral como parte de los derechos sociales que se armonizan, podemos llegar a la conclusión de que dicha lógica se asocia a la garantía, protección y desarrollo de los derechos sociales de la persona vulnerable en la relación laboral: el trabajador.

Esta situación no puede ser concebida como una posición *a priori* ante el conflicto procesal. Por el contrario, es más una obligación a la que el Estado (y dentro de esta, todos sus funcionarios) está en la posibilidad de realizar, como medida mínima, a través de su intervención en el fomento de las condiciones materiales que permitan la concreción de los derechos sociales. Dentro de esta perspectiva, los jueces laborales, como condición mínima, garantizan, defienden y desarrollan los derechos sociales para concretizarlos en el proceso laboral.

Esta lógica no es producto del azar sino de la constatación de una *tendencia* objetiva advertida en el proceso laboral: 1) el sujeto procesal vulnerado, a causa del incumplimiento de las normas sustantivas, es, generalmente, el trabajador; 2) las pretensiones exigidas en las demandas están vinculadas a soluciones a favor del trabajador (v.g. indemnización tarifada por despido, reposición, nulidad de resolución por despido, reconocimiento de la relación laboral, otorgamiento oportuno de pensiones, error en el cálculo de pensión, indemnización por accidente de trabajo, etc.); 3) El conjunto de normas sustantivas laborales erigen principios (v.g. principio protector), instituciones (v.g. la estabilidad laboral), criterios (v.g. indicios de laboralidad), etc. que sirven de base resolutoria del conflicto laboral, los cuales, se han estructurado para proteger a la parte procesal desfavorecida: el trabajador.

Esta tendencia no es más que el reflejo de una necesidad objetiva del encauzamiento, en el proceso laboral, del conflicto social que *históricamente* existe en el capitalismo: el conflicto entre trabajadores (sea en su forma de empleado, obrero, asegurado, afiliado, etc.; sea en figuras conexas como pensionista o en sectores precarizados tales como los trabajadores de o con las plataformas digitales) y empleadores (de la micro, pequeña, mediana y gran empresa), este conflicto justifica la existencia de las normas sustantivas del trabajo y explica el porqué de su objeto: la protección del trabajador por su situación de vulnerabilidad. Todo ello es lo principal pero no lo *único*. Lo principal justifica la necesidad de garantizar, proteger y desarrollar (que implica fomentar, fortalecer, ampliar y mejorar) los derechos sociales.

Esto nos indica que no puede existir más que una sola lógica en el proceso laboral, en consecuencia, señalar lo contrario será desnaturalizar los objetivos por el que se erige el Derecho del Trabajo y encubrir lo que hemos señalado como constatación de una *tendencia* en el proceso laboral. Esta situación también nos lo señala Gómez (2013), de la siguiente forma:

Por alguna razón y aprovechándose de la implementación del neoliberalismo, hay quienes han creído que el Derecho del Trabajo y el Derecho Procesal del Trabajo sirven también para proteger los derechos de los empleadores; p. ej., cuando se ha albergado la indemnización por daños y perjuicios causados por el trabajador (art. 2, inc. b, de la NLPT) y, orientándose hacia una exacerbada sumisión del Derecho del Trabajo y su Derecho Procesal frente al Derecho de las Obligaciones y al Código. Procesal Civil, pretenden ligar la relación de trabajo al principio civilista de la libre contratación y el de su reclamación a los postulados procesales enmarcados dentro del C.P.C, al extremo que han sostenido que este cuerpo de leyes debería servir para tramitar los asuntos laborales, cuanto más crear un Código Procesal Civil y Social. Es así como se ha creado una ambivalencia acerca de la lógica jurídica laboral que, entre nosotros, ha tenido una larga tradición protectora exclusiva de los derechos de los trabajadores, postulándose una “doble lógica” del Derecho del Trabajo y del Derecho Procesal Laboral: protección indistinta del trabajador y el empleador. Consideramos que esta atrayente concepción no solamente es errada, sino que no guarda ninguna armonía con el objeto del Derecho del Trabajo, que se centra en la protección de la parte más débil de la relación laboral: el trabajador; de ahí el control administrativo y judicial respecto de su aplicación por parte del propio legislador. (...) En lo procesal (...), se mantiene, aunque con ciertas pinceladas discrepantes, una asimetría procesal; las presunciones muy enraizadas dentro de nuestro procedimiento se mantienen y la función tutelar del ente juzgado se sigue conservando. De ahí consideramos ilusorio, (...), hablar de que el Derecho laboral actual posea una “doble lógica”. (p. 79)

El problema no es, por lo tanto, el aspecto principal del conflicto laboral expresado en el proceso laboral, lo cual, *inevitablemente*, nos lleva a *una* lógica: la de garantizar, proteger y desarrollar (que implica fomentar, fortalecer, ampliar y mejorar) los derechos sociales, que recae *generalmente* sobre el trabajador.

Lo que corresponde también es analizar el aspecto accesorio que origina el conflicto laboral en el proceso laboral: la posible vulneración del empleador. Este aspecto, desde el punto de vista del proceso laboral, está expresado en la afectación del empleador por el accionar del trabajador (v.g. a causa de que el trabajador le genere, por ejemplo, daños y perjuicios según el art. 2, inc. b, de la NLPT), sin embargo, ello no altera en nada la tendencia de protección del trabajador por lo siguiente:

- 1) el empleador no es parte del sector generalmente vulnerable, cuantitativamente, dentro del proceso laboral, incluso, su situación de demandante no lo convierte en un sector vulnerable o en estado de necesidad al momento de accionar, pues, sigue teniendo una ventaja económica, social, jurídica y tecnológica ante el trabajador, factores que pueden determinar, en algunos casos, el sentido de la decisión judicial.
- 2) el empleador, a diferencia del conjunto de derechos y beneficios sociales que puede demandar el trabajador, tiene un campo limitado de pretensiones (v.g. daños y perjuicios), los cuales, incluso no requiere del proceso laboral para ser exigidos, sino que pueden encauzarse por otras vías (v.g. la vía civil para atender dichos daños), y que algunas de las cuales, pueden resultar contradictorias con los derechos laborales y los objetivos del proceso laboral (v.g. utilizar la vía penal para realizar una queja por difamación contra la libertad de expresión sindical).
- 3) Las normas laborales sustantivas que se discuten no establecen principios, instituciones, criterios, etc. que favorecen al empleador para que obtenga una ventaja por sobre el trabajador, sino meras facultades que le sirven para armonizar el proceso productivo con la fuerza de trabajo (v.g. despido justificado por causas económicas). Todo ello es producto del objeto de las normas laborales sustantivas: la protección del trabajador por su situación de vulnerabilidad, como lo señalamos *ut supra*.

Ejemplificando este aspecto podemos señalar, por ejemplo, cuando un trabajador incurre en alguna falta grave que genere un perjuicio al empleador [v.g. por falta grave ligada al daño intencional de maquinarias según el literal g), art. 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728], esta no se funda en “favorecer” o conceder un “derecho” a despedir para empleador, sino en la armonización entre el comportamiento del trabajador y los instrumentos de trabajo para favorecer el proceso de producción económica. Un trabajador contratado para romper maquinarias es un sinsentido de la relación laboral; por el contrario, dicha situación representa una ruptura de la armonía requerida en el centro de trabajo para que esta pueda operar.

Este conflicto llevado al proceso laboral, de comprobarse dicha situación, terminará (siguiendo nuestro ejemplo) en una sentencia favorable al empleador. Entonces, ¿esta situación contradice todos los planteamientos señalados de la lógica única que rige en el proceso laboral? No, veamos. Si bien es cierto, existe un favorecimiento económico concreto que obtiene el empleador por la



sentencia emitida, también es cierto que, esta decisión judicial no está orientada a elevar, en calidad de criterio, la protección del empleador ante el trabajador, por el contrario, lo que hace es afirmar la necesaria armonización que debe existir en el centro de trabajo; que en este caso, es una armonía entre el trabajador y los medios de trabajo del empleador. Esta situación, que no sólo puede ser causal de indemnización, genera, una causa justa de despido.

Esta decisión judicial tiene consecuencias evidentes: los derechos sociales se reestructuran para seguir favoreciendo al sector potencialmente vulnerable: los trabajadores, a través del perfeccionamiento en la contratación laboral, pues se elegirá al trabajador diligente y no destructor de la maquinaria (siguiendo nuestro ejemplo); asimismo, el trabajador expulsado del centro de trabajo (a consecuencia del despido justificado) permite la continuidad de las labores y del proceso productivo de forma armónica. El trabajador, como clase social, resulta fortalecido, porque en sus filas, no tendrá componentes contrarios al proceso productivo. De esta forma, no sólo resulta “favorecido” el empleador, sino, el trabajador, como clase social, pues, los derechos sociales se siguen afirmando y se mantienen incólumes en calidad garantía para los sectores vulnerables y no infractores. Entonces, lo accesorio sirve a los fines de lo principal: la protección de los derechos sociales, que, generalmente, favorecen al trabajador. Así, se afirman y ratifican los derechos sociales en el proceso laboral.

Este proceso de análisis, no sólo resulta constatado en los diversos supuestos de “perjuicio” económico ante el empleador sino, en aquella situación en la que el conflicto sea intertrabajadores [v.g. hostigamiento sexual de un trabajador a otro, según el literal i), art. 25 del TUO del Decreto Legislativo N° 728]. El despido que se habilita al comprobarse dicha situación, tiene una finalidad similar: armonizar las relaciones entre trabajadores para evitar la inoperatividad del proceso económico. Incluso, en este caso, la expulsión del centro de trabajo de un trabajador hostigador sexual no hace más que afirmar (e incluso con mayor visibilidad) los derechos sociales que favorecen a la clase trabajadora, pues, a través de dicha expulsión, se garantiza un movimiento social compuesto por trabajadores no hostigadores, conscientes de su existencia y vigilantes ante su rebrote, promoviendo que en dicho movimiento no tenga cabida (y de suceder, se rechace) dicho comportamiento. Por donde se vea, entonces, la *lógica única* en el proceso laboral sigue imponiéndose para garantizar, proteger y desarrollar (que implica fortalecer, ampliar y mejorar) los derechos sociales.

Estas características del aspecto accesorio del conflicto, permiten incluso ser relativizadas, para obtener las verdaderas razones por las que se ejecutan. Pues, incluso, estos supuestos, al ser excepcionales, tienen que ser evaluados con el objetivo de explicar las causas de dicho actuar perjudicial al empleador. Esto se justifica (y se vuelve a demostrar así, nuevamente, la constante preocupación de la normativa sustantiva laboral por la protección de los derechos sociales), porque estos supuestos expresan conductas límite de difícil proceder por un trabajador (aunque no imposibles). Por ello, muchas de estas causales se subordinan a principios como el de razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada, tipificación de las faltas y sanciones, primacía de la realidad, entre otros aspectos que tienden a realizar un control efectivo sobre el perjuicio *real* ocasionado al empleador o, en su defecto, atenuarlo.

Esto se justifica, porque muchas veces, el supuesto perjuicio ocasionado al empleador carece de fundamentos, como por ejemplo, cuando el empleador justifica el perjuicio del trabajador a través de hechos inexistentes, falsos o imaginarios, pero que, su intención real es evitar la implantación o desarrollo de un sindicato en el centro de trabajo porque el trabajador es sindicalista o afiliado. Ante esta situación, el juez laboral, desde luego, debe verificar las causas reales para evitar el ocultamiento de la verdadera razón del perjuicio al empleador (aplicación del principio de primacía de la realidad). Un similar suceso puede ocurrir cuando, existiendo causas reales del perjuicio para el empleador e incluso asumidas por el trabajador como tales, la sanción debe atenuarse, por ejemplo, ante la concurrencia no reiterada en estado de embriaguez sin perjuicio económico relevante, que puede explicarse por la celebración del ingreso a la universidad del hijo de un trabajador. Al momento de configurar la sanción adecuada esta no puede resultar muy grave (v.g. que se le despida); el juez laboral deberá analizar la causa real para comprender la atenuación de la sanción (aplicación del principio de proporcionalidad de la sanción). Como sea, el problema se tamiza por el carácter protector del proceso laboral para evaluar la situación real del perjuicio existente y no para agravar el conflicto ni mucho menos hacerlo irreconciliable.

Con todo ello, se hace más fino el proceso de imputación de un perjuicio contra el empleador, con el propósito de que este no se extralimite con los supuestos operativos que la norma prescribe. Además, la garantía de los derechos sociales se activa con el objetivo de perfilar específicamente el perjuicio al empleador sin algún tipo de arbitrariedad, con lo que se permite ajustar la decisión judicial al objeto del proceso laboral: la protección del trabajador. Se demuestra una vez más que, lo accesorio se orienta a confirmar los presupuestos establecidos sobre lo principal *ut supra*, y no a negarlo, sino a complementarlo. La vigencia de los derechos sociales sigue imponiéndose. El

encauzamiento del conflicto a través del proceso laboral se ejecuta para resolverlo, o en su defecto, atenuarlo, con el objetivo de conseguir relaciones laborales armónicas. La *lógica única* sigue siendo lo fundamental.

Por otro lado, se debe señalar que, no existe incompatibilidad entre supuestos de perjuicio favorable del empleador por la actuación del trabajador y la *lógica única* en el proceso laboral, siempre y cuando aquella se vincule a la armonización de la conducta o la capacidad del trabajador con el proceso productivo económico. Una extralimitación o concesión en calidad de “derecho” de dichos supuestos de perjuicios al empleador vinculados a sus deseos arbitrarios o fuera del campo objetivo del proceso productivo, no hacen más que colisionar, desnaturalizar, relativizar o vaciar de contenido a los derechos sociales de las normas laborales sustantivas [v.g. la sentencia recaída en el Exp. N° 1124-2001-AA/TC (11/07/2002), en el que el despido arbitrario era utilizado por el empleador para despedir trabajadores afiliados al sindicato], así como representar un síntoma de la huida o sustitución del Derecho del Trabajo y sus instituciones por lógicas ajenas a sus fundamentos.

Así, la *lógica única* se muestra inquebrantable y dominante tanto en el aspecto principal como accesorio del conflicto laboral en el proceso laboral. La norma sustantiva laboral, que trae consigo los derechos sociales, encuentra un ámbito más en el proceso laboral para ser garantizados, protegidos y desarrollados (lo que implica su fomento, fortalecimiento, ampliación y mejoramiento), ante lo cual, es el juez laboral el llamado a aplicar los principios, instituciones, criterios, etc. que sirvan para defender al sujeto vulnerable del proceso: el trabajador.

#### **4. CONSIDERACIONES FINALES**

La formación de los magistrados laborales comprende un conjunto de aspectos instructivos y educativos que deben reflejar los valores que inspiran la construcción de un Estado social y democrático de derecho, opuesto a un Estado neoliberal de derecho. Lo que implica un despliegue de articulación entre los instrumentos jurídicos internacionales y domésticos con el objetivo de maximizar el goce de los derechos laborales y de la seguridad social en el proceso laboral.

Para ello, la formación de los magistrados laborales deberá permitir que se desarrolle una conciencia judicial-laboral que asuma la necesidad de la garantía, protección y desarrollo (que implica, a su vez, el fomento, fortalecimiento, ampliación y mejora) de los derechos laborales y de la seguridad social en el proceso laboral (v.g. el caso de la protección contra el despido arbitrario).

Praxis judicial-laboral que debe estar orientada a evitar la legitimación o justificación de conductas autoritarias del Estado o el desmantelamiento, obstaculización y/o eliminación sistemática de los derechos laborales y de la seguridad social por el empleador.

Asimismo, se requerirá que, los jueces laborales, adquieran y asuman una concepción crítica del derecho con el propósito de comprender, objetivamente, el conflicto social que se encauza en el proceso laboral, para optimizar el goce pleno y efectivo de los derechos laborales y de la seguridad social o, en su defecto, garantizar su restitución integral, alterando el sistema normativo con el fin de evitar la desprotección, desnaturalización, aquiescencia ante la vulneración o la regresividad de los avances en materia de dichos derechos.

En todo ello, la lógica única de la protección del trabajador, que es el fundamento de las normas sustantivas, se extiende al ámbito procesal, el cual, representa un ámbito más para garantizar, proteger y desarrollar (lo que implica fomentar, fortalecer, ampliar y mejorar) los derechos laborales y de la seguridad social. De esta forma, las instituciones, principios, derechos, preceptos, conceptos, etc. del Derecho del Trabajo se afirman y se mantienen inquebrantables en el proceso laboral, e incluso, ante los conflictos laborales de nuestra época para ser resueltos de forma adecuada y satisfactoria.

Con lo expuesto, los lineamientos para una formación garantista, protectora y desarrolladora de los derechos sociales en el proceso laboral permitirá establecer una nueva conciencia judicial-laboral que personifique el valor social de la imparcialidad y construya una administración de justicia eficiente, rápida, predecible y sin corrupción.

## **5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Barrantes, Emilio (1971), *Comunidad, Educación y Reforma*. Lima- Perú: Editorial Retablo de Papel.
- Cabanellas, Guillermo (1974), *Diccionario de Derecho Usual* (t. I, 8va. Ed.). Argentina: Editorial Heliasta S.R.L.
- Correas, Óscar (2009), *Sociología del Derecho y Crítica Jurídica*. México: Editorial Fontamara.
- Correas, Óscar (2016). Razón, retórica y derecho: La invención de la verdad. Apuntes para una conferencia. *Revista Alegatos* (v. 30, núm. 92), pp. 15-26.

- Correas, Óscar (2017). Los jueces y la argumentación judicial: Democracia o autoritarismo. *Revista Crítica Jurídica Nueva Época* (núm. 38), pp. 233- 244.
- Eguiguren Praeli, Francisco J. (1998) Selección y formación de magistrados en el Perú: marco constitucional y experiencia reciente. En *Revista de la Academia de la Magistratura* (núm. 1, enero), pp.17-31. Recuperado el 14 de septiembre del 2021 de: <http://repositorio.amag.edu.pe/handle/123456789/329>
- Gómez Valdez, Francisco (2009), *Derecho del Trabajo (Relaciones Individuales del trabajo)* (2da. ed.). Lima: Editorial San Marcos.
- Gómez Valdez, Francisco (2013), *Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, Análisis Secuencial y Doctrinario* (6ta. Reimpr.). Perú: Editorial San Marcos.
- Landa Arroyo, César (2007), Los derechos sociales y la jurisprudencia constitucional (laboral y pensionaria). En *Actas del VII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima-Perú: Editorial San Marcos, pp. 39-50.
- Landa Arroyo, César (2010). *Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del tribunal constitucional*. Lima-Perú: Palestra Editores
- Landa Arroyo, César (2013) La constitucionalización del derecho peruano. *Derecho PUCP* (núm. 71), pp. 13-36.
- Quintana García, Luis Alberto (2018), Los derechos colectivos de los magistrados en el Perú y la necesidad de su regulación. En *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla* (Año V, N° 5), pp. 193-228.
- Rendón Vásquez, Jorge (1984), *El Derecho Como normal y relación social (Introducción al Derecho)*. Perú: Editorial Tarpuy.
- Rendón Vásquez, Jorge (2007), *Derecho del trabajo- Teoría General I* (2da. ed.). Perú: Editorial Grijley.
- Rendón Vásquez, Jorge (2017), *La imparcialidad en la administración de justicia: Tema proscrito de la reforma del Poder Judicial*. Recuperado el 14 de septiembre del 2021 de: <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2017/05/>
- Romero Montes, Francisco Javier (2011), *El nuevo proceso laboral (Doctrina, legislación y jurisprudencia)*. Perú: Editorial Grijley.
- Romero Montes, Francisco Javier (2017), Lineamientos para solucionar el problema de la justicia en el Perú. En *Revista de Derecho del Trabajo y Seguridad Social: Dr. José Matías Manzanilla* (año IV, núm. 4), pp. 230- 253.
- Romero Osorio, Jorgeluis Alan (2020). Reforma de la Academia de la Magistratura del Perú. *Revista Oficial del Poder Judicial* (vol. 11, núm. 13), pp. 343-361.

- Sánchez-Palacios Paiva, M. (1994). Academia de la Magistratura. *Derecho & Sociedad*, (núm. 8-9), pp. 57-61. Recuperado el 14 de septiembre del 2021 de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14285>
- Tribunal Constitucional (1 de abril del 2005), Exp. N° 0048-2004-AI/TC. Recuperado el 7 de septiembre del 2021 de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional (27 de junio del 2006), Exp. 02002-2006-PC/TC. Recuperado el 7 de septiembre del 2021 de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/02002-2006-AC.pdf>
- Tribunal Constitucional (11 de julio del 2002), Exp. N.° 1124-2001-AA/TC. Recuperado el 7 de septiembre del 2021 de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html>
- Tribunal Constitucional (13 de marzo del 2003), Exp. N.° 976-2001-AA/TC. Recuperado el 7 de septiembre del 2021 de: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2003/00976-2001-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional (28 de noviembre del 2005), Exp. N° 0206-2005-PA/TC. Recuperado el 7 de septiembre del 2021 de: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00206-2005-AA.pdf>
- Villalpando, Waldo (2009), La formación del jurista. Objetivos y competencias en la enseñanza del derecho. *INVENIO* (vol. 12, núm. 22), pp. 13-28. Recuperado el 14 de septiembre del 2021 de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=87722102>



Artigo recebido: 23.04.2023

Artigo publicado em: 10.07.2023