

Comentarios al *Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú - CPT*

Paul Paredes

PUCP, UNMSM

Lima, 28 de marzo de 2024

Resumen

El 26 de enero de 2024 el Poder Judicial presentó su propuesta de «*Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú - CPT*» para sustituir a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, vigente desde año 2010. El presente artículo hace un análisis crítico de los principales cambios al proceso laboral peruano que propone el proyecto.

Keywords: Proyecto de Código Procesal del Trabajo, NLPT, Ley 29497, proceso laboral, derecho procesal del trabajo

1. Introducción

El 26 de enero de 2024 el Presidente del Poder Judicial presentó el «*Proyecto del Código Procesal del Trabajo para el Perú - CPT*» en La Casona de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos¹.

Las noticias dan cuenta de un proyecto impulsado por la necesidad de dotar de celeridad a los procesos laborales, el cual contaría con el respaldo de los representantes de los trabajadores. Se agrega que el proyecto estaría dedicado a la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores y que propiciaría, asimismo, el crecimiento sostenible².

¹Noticias (2024a).

²Noticias (2024b).

La celeridad en la tramitación de los procesos judiciales, tanto en el ámbito laboral como en el social, constituye una preocupación constante en la búsqueda de mejoras en los sistemas de justicia. A este interés se le añade la imperiosa necesidad de proteger los derechos fundamentales. El desafío de abordar estas inquietudes es particularmente complejo, ya que no es suficiente prometer soluciones más rápidas o eficientes que sus antecesoras. Es fundamental plantear, de manera hipotética, un modelo de justicia que armonice distintos valores, principios, políticas, derechos y circunstancias para lograr los objetivos propuestos. La celeridad y la eficacia deben surgir como resultado de una variedad de causas, factores o condiciones. Así, la problemática de la justicia trasciende la mera legislación procesal, abarcando aspectos cruciales como la competencia humana, la infraestructura, la tecnología y la gestión jurisdiccional.

El presente artículo analiza los principales cambios que el proyecto de CPT plantea para el logro de la celeridad y la protección de los derechos fundamentales de las y los trabajadores. De igual modo, se evalúa la potencialidad de los mismos en alcanzar las metas ofrecidas. Mi interés ha sido destacar las principales diferencias y anotar algunas observaciones a la propuesta en su conjunto. El artículo concluye que si bien existe una necesidad de hacer frente a la actual demora en la tramitación de los juicios laborales, los principales cambios propuestos en el proyecto no resultan siendo los más adecuados para ello y que, para dotar de protección a los derechos fundamentales de la clase trabajadora es necesario incorporar herramientas adicionales.

Antes de iniciar con el análisis, en aras de la transparencia y la integridad académica, debo señalar mi participación en la redacción de la NLPT que el proyecto de CPT busca sustituir. A pesar de mi especial relación con la legislación vigente, me he preocupado por evaluar la nueva propuesta normativa con un enfoque imparcial, centrando mi crítica en su capacidad para cumplir con los objetivos y promesas planteadas. Este artículo no pretende ser una defensa de la NLPT, sino un esfuerzo sincero en contribuir al debate constructivo sobre la siempre presente y nunca satisfecha necesidad de reforma de la justicia laboral peruana.

2. Los cambios propuestos

2.1. *La conciliación prejudicial obligatoria y el proceso monitorio*

Una de las principales novedades del proyecto es la introducción del proceso monitorio al sistema procesal laboral peruano. Perú, a diferencia de otros países de la región, no ha incorporado hasta la fecha este proceso, no solo no lo ha hecho en el ámbito laboral sino tampoco en el ámbito civil.

El proyecto propone un proceso monitorio con las siguientes características:

- Aplica a las demandas de pago hasta 100 URP³. En el año 2024 ello equivaldría a demandas hasta S/ 51,500.00.
- Tiene una fase prejudicial obligatoria:
 - Previamente debe hacerse presentado una conciliación ante la Autoridad de Trabajo, o ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia. Es decir, plantea una conciliación obligatoria antes de acudir al proceso judicial⁴.
 - Dicha conciliación prejudicial no conmina a las partes a asistir a la misma puesto que puede inasistir tanto el reclamante como el reclamado⁵.
 - Luego del intento de conciliación —de no haber acuerdo o si este es parcial o si el reclamado inasistió— el trabajador puede interponer la demanda judicial en el plazo de 30 días⁶ ⁷.
- Y una fase judicial en caso no se haya logrado el acuerdo conciliatorio total o parcial (lo cual, previsiblemente será la regla y no la excepción):
 - Con orden de pago y sin oposición de las partes:

³Artículo 53 PCPT.

⁴Art. 54.

⁵Arts. 54 y 55.

⁶Art. 56.

⁷Este criterio lleva a discutir sobre el plazo de prescripción, puesto que si este es de cuatro (4) años ¿cuál sería la consecuencia de no demandar dentro de los 30 días siguientes? ¿Se está creando un plazo de caducidad? Debería entenderse que no; que solo es un plazo de ordenación; pero entonces sería mejor no considerarlo a fin de no poner en tela de juicio el plazo de prescripción.

- La demanda presentada como consecuencia de la fase prejudicial obligatoria puede ser declarada fundada inmediatamente por el juez ordenando el pago. Para ello debe considerar: la complejidad del asunto, la comparecencia de las partes en la «etapa administrativa» (sic), la existencia de pagos efectuados por el demandado. *«En caso de no existir antecedentes suficientes para este pronunciamiento, el juez deberá citar a la audiencia de juicio».*
- Si ninguna de las partes se opone, se sigue con el pago.
- Con orden de pago y oposición de alguna de las partes:
 - En caso de que el juez ordene el pago, si alguna de las partes se opone, se cita a «audiencia única de conciliación y juicio».
 - La audiencia única tiene una fase de conciliación y otra de juicio donde se contesta la demanda y se actúan los medios probatorios, luego de lo cual se expide sentencia⁸.

Esta propuesta merece analizar los siguientes puntos:

1. En la NLPT la frontera de los casos de menor cuantía son las 50 URP, igual a S/ 25,750 en el año 2024. Incrementar la cuantía a 100 URP estaría significando que un mayor volumen de causas pasaría a conocimiento, en primera instancia, de los jueces de paz letrada y, en segunda instancia, de los jueces especializados de trabajo quedando fuera de la competencia de la Corte Suprema al no ser posible interponer, en esos casos, recurso de casación. Así, el primer impacto del incremento en la cuantía está en la redistribución de la carga procesal. Si esto es adecuado o inadecuado correspondería ser evaluado desde las políticas jurisdiccionales, las capacidades organizativas del Poder Judicial, la distribución geográfica y poblacional de las competencias judiciales, el rol de la Corte Suprema, etc.
2. Pero, en el caso de la propuesta del proceso monitorio, existe un segundo impacto y este atañe directamente a los trabajadores. No solo la frontera de la menor cuantía se ve incrementada, sino que estas causas quedan, en principio, fuera del ámbito judicial. Así, mientras que las causas de mayor cuantía (mayores a 100 URPs) van directamente a conocimiento del juez especializado de trabajo, las de menor

⁸Arts. 60, 61 y 62.

cuantía quedan sometidas a la conciliación prejudicial obligatoria. El grupo de trabajadores más necesitados de justicia laboral queda, virtualmente, fuera de ella. Se produce así una suerte de elitización de los procesos laborales: los trabajadores con vínculo laboral reconocido y con reclamos mayores a las 100 URPs, en su gran mayoría, los trabajadores formales de las grandes y medianas empresas son los que sí pueden acceder directamente a la justicia laboral; mientras que la gran mayoría, solo indirectamente.

3. Asimismo, la conciliación prejudicial obligatoria aparece como un mero requisito de procedencia, lo cual encarece la justicia laboral y desalienta su empleo. La encarece porque aunque la conciliación ante la Autoridad de Trabajo pueda ser gratuita constituye un acto más que el trabajador debe desplegar antes de acudir a su juez natural. Si ya es oneroso y difícil acceder a la justicia laboral, establecer como requisito previo una conciliación obligatoria, incrementa el desaliento. Pero además, no se aprecia la ventaja que ello suponga para los trabajadores debido a que la conciliación depende de la voluntad de las partes y, precisamente, parece haberse demostrado hasta la saciedad que, en nuestro país, no existe ni una cultura a favor de los acuerdos en conciliación, ni existen los incentivos adecuados para fomentar los acuerdos. La propuesta no contiene ninguna consecuencia favorable al trabajador derivada de haber incorporado la conciliación previa obligatoria.
4. En un nivel conceptual el proceso monitorio es una vía sumaria para el reclamo de deudas dinerarias, ciertas y vencidas, de menor cuantía⁹ acreditadas con cierto nivel de seguridad. Es el caso, por ejemplo, de las facturas o boletas o liquidaciones de servicios que, bajo ciertas condiciones, entran en el tráfico comercial. Pero al no ser los trabajadores quienes emiten sus boletas o liquidaciones de pago, la utilidad del monitorio se reduce considerablemente. Y si a ello se le suma que casi el 70 % de las relaciones laborales en nuestro país están en negro, la ventaja del monitorio, por lo menos para nuestra realidad, sería prácticamente nula. Y es que existe una consideración que el proceso monitorio oculta: que este solo resulta eficaz cuando existe «*prueba indubitable de la deuda*» y, además, «*siempre y cuando el demandado no*

⁹El Diccionario de la Real Academia Española define al proceso monitorio del siguiente modo: «1. m. *Der.* proceso judicial sumario dirigido al cobro de una deuda dineraria vencida y exigible».

se haya opuesto de algún modo» a la pretensión de cobro, lo cual, en un contexto de gran informalidad y de incumplimiento, resultará siendo muy ineficiente.

5. La introducción de la conciliación prejudicial obligatoria parece, además, ir en contra de los fundamentos estadísticos que dan pie al PCPT. Las estadísticas reflejan una tasa de acuerdos conciliatorios muy baja, tanto a nivel administrativo (conciliaciones ante la Autoridad de Trabajo) como ante los propios jueces. ¿Cuál sería entonces la razón para someter a la mayoría de los trabajadores a una conciliación obligatoria que desde la estimación estadística muy probablemente va a seguir dando una tasa de acuerdos muy baja?
6. Así, ante la bajísima tasa de conciliaciones en nuestro país, la conciliación previa obligatoria será, muy probablemente, un mero requisito de procedencia. Pero también resultará que la facultad de oposición será suficiente para que la causa pase a juicio de conocimiento. Y entonces otra vez cabe preguntarse sobre la conveniencia de un proceso que no ayuda a solucionar el caso en la conciliación previa y que, luego, tampoco favorece las órdenes de pago en tanto siempre será posible oponerse a ellas y con ello llevar la causa a juicio de conocimiento. ¿Cuál es la ventaja de todo ello para el trabajador? Podrá ser ventajoso para las empresas o para «reducir» la carga procesal de los jueces, ¿pero algo así será a favor de los trabajadores? Al parecer, no.

A continuación quisiera presentar una breve comparación de los procesos monitorios en España, Chile, Ecuador y Colombia con la precisión que, en Colombia, también encontramos el monitorio, pero este no aplica en casos laborales.

En España, el artículo 101 de la *Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social*, define al proceso monitorio como aquel iniciado por el trabajador ante la administración de justicia referido al reclamo de cantidades vencidas, exigibles y de cuantía determinada no mayor a 15,000 €¹⁰. El artículo 64 de la misma ley precisa que los procesos monitorios están

¹⁰Esta cuantía corresponde a la actualización establecida por el art. 104.22 del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, Ref. BOE-A-2023-25758, que entra en vigor el 20 de marzo de 2024, según determina su disposición final 9.2. La redacción anterior del artículo 101 establecía una cuantía no superior a los 6,000 €. Los 15,000 € equivalen, a marzo de 2024, a unos US\$ 16,500 o unos S/ 61,000.

exceptuados de la conciliación o mediación como requisito previo de la demanda.

Ecuador regula el procedimiento monitorio en el artículo 356 del Código Orgánico General de Procesos. Se trata de un proceso que inicia con la presentación de una demanda para cobrar una deuda determinada de dinero, líquida, exigible y de plazo vencido cuyo monto no sea superior a cincuenta (50) salarios básicos unificados del trabajador en general. En el año 2024 tal criterio equivale a US\$ 23,000 dólares americanos¹¹.

En Colombia el proceso monitorio no aplica a la justicia laboral. En el ámbito civil se trata de una demanda por la cual se pretende el pago de una obligación en dinero, de naturaleza contractual, determinada y exigible que sea de mínima cuantía¹², es decir, que no exceda del equivalente a cuarenta (40) salarios mínimos legales mensuales vigentes que, para el año 2024, equivale a COP\$ 52'000,000¹³. La doctrina discute si este tipo de procesos está sujeto a la conciliación prejudicial obligatoria.

En Chile, a diferencia de España y Ecuador, el proceso monitorio laboral no inicia ante el juez sino ante la Inspección del Trabajo constituyéndose este paso en un requisito de procedencia de la demanda. A diferencia de los otros ordenamientos el chileno no precisa las características de la pretensión deducible en el monitorio. Solo señala que se trata de «*contingencias cuya cuantía sea igual o inferior a diez ingresos mínimos mensuales*»¹⁴, es decir, aplica a toda pretensión dineraria salvo aquellas derivadas de la maternidad¹⁵. Diez ingresos mínimos mensuales representan, en el año 2024, CLP\$ 5'000,000, es decir, poco más de US\$ 5,000, cerca de S/ 20,000, o unos 4,600 €.

Si comparamos el proyecto de CPT con la norma chilena encontramos grandes semejanzas. Se puede decir que la norma chilena¹⁶ ha inspirado al proyecto. La principal diferencia es que la norma chilena llama a la Inspección del Trabajo como instancia previa¹⁷, mientras que el proyecto

¹¹Los US\$ 23,000 equivalen, a marzo de 2024, a 21,000 € o también a S/ 85,000. Para el año 2024 un (1) SBU del trabajador en general equivale a US\$ 460.

¹²Artículos 419 y 420 del Código General del Proceso.

¹³Esta suma equivale a poco más de US\$ 13,000, S/ 50,000 o 12,000 €. En 2024 un SMLMV equivale a COP\$ 1'300,000.

¹⁴Artículo 496 del Código del Trabajo.

¹⁵Artículo 201 del Código del Trabajo.

¹⁶Artículos 496 a 502 del Código del Trabajo.

¹⁷Art. 497 del Código del Trabajo.

llama a la conciliación de la Autoridad de Trabajo o de los centros de conciliación privados del Ministerio de Justicia. Salvo ello, la mecánica propuesta es la misma que la de Chile.

	España	Ecuador	Chile	Proyecto CPT
Cuantía en S/	61,000	85,000	20,000	51,500
Vía prejudicial	No	No	Sí	Sí
Sede de inicio	Juzgado	Juzgado	Inspección del Trabajo	Conciliación ante Autoridad de Trabajo o Centro de Conciliación Privada

2.2. *La improcedencia de la acción de amparo y el proceso de tutela de derechos fundamentales*

Otra de las principales propuestas del PCPT es la introducción del «proceso de tutela de los derechos fundamentales».

Las características de esta propuesta son las siguientes:

- Se trata de un proceso creado especialmente (*ad hoc*) para la tutela de los derechos fundamentales, en el ámbito laboral, restringido a la lista de derechos y circunstancias allí señalados¹⁸.

¹⁸Artículo 63.- *Ámbito de aplicación*

Cualquier trabajador u organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados los derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas cuyo conocimiento corresponde a los órganos jurisdiccionales laborales o en conexión directa con las mismas, podrá requerir su tutela a través de este procedimiento en los casos cuyas pretensiones versen sobre los siguientes casos:

1. De igualdad de trato y a no ser discriminado por razón de origen, sexo, raza, orientación sexual, religión, opinión, idioma actividad sindical, edad, discapacidad o de cualquier otra índole;

- Se permite la intervención de las organizaciones sindicales como terceros coadyuvantes, representantes o legitimados especiales¹⁹.
- Son procesos de carácter urgente y de tramitación preferente²⁰
- Se regula una audiencia preliminar para evaluar la suspensión del acto impugnado²¹.
- Después de la audiencia preliminar se prevé la celebración de una audiencia de conciliación y juicio, luego de la cual se expide sentencia²².
- En cuanto a los efectos de la sentencia se señala el efecto restitutivo y reparador, en caso de ser fundada la demanda. En el caso de ser infundada, el levantamiento de la suspensión o de la medida cautelar concedida²³.
- Por otra parte, en el caso de las demandas de reposición declaradas

-
2. *A no ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento o sin remuneración;*
 3. *A la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga;*
 4. *A la limitación de la jornada de trabajo, conforme a ley, salvo las excepciones que esta establezca;*
 5. *Al honor, a intimidad, la imagen y el secreto de las comunicaciones privadas;*
 6. *A mantener reserva sobre las convecciones políticas, filosóficas, religiosas, así como de cualquier otra índole;*
 7. *Al respeto y protección de su dignidad e integridad moral, psíquica y física.*
 8. *A no ser despedido con lesión del derecho de libertad sindical o demás derechos fundamentales;*
 9. *Las pretensiones impugnatorias de despidos vulneratorios de derechos fundamentales que tengan por propósito la reposición cuando esta se plantea como pretensión única.*
 10. *Las pretensiones relativas a vulneración de los derechos fundamentales en el trabajo reconocidos por la OIT.*
 11. *La Madre Gestante, los menores de edad, los que cuenten con capacidades especiales y/o los adultos mayores.*
 12. *Cualquier otro que sea concretamente afectado dentro del ámbito de la relación laboral, siempre que dicha afectación tenga conexión directa con esta.*
- Se entenderá que los derechos antes referidos resultan lesionados cuando la utilización de las facultades que la ley reconoce al empleador limita su pleno ejercicio sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.*
- Este procedimiento queda limitado a la tutela de los derechos fundamentales a que se refiere el presente artículo y no cabe su acumulación con acciones de otra naturaleza, salvo la indemnización por daños y perjuicios referida en el artículo 64.1 de la presente ley.*

¹⁹Art. 64, incisos 1, 2 y 3, respectivamente.

²⁰Art. 66.

²¹Art. 67.

²²Art. 68.

²³Art. 69, incisos 1 y 3.

fundadas se considera «el pago de los salarios dejados de percibir por el periodo de duración del proceso hasta un tope máximo de 12 meses»²⁴.

- Las sentencias estimatorias son ejecutables provisionalmente, a pesar del recurso de apelación interpuesto²⁵.

La propuesta así planteada merece el siguiente análisis:

1. Parece quedar fuera de discusión que la tutela de los derechos fundamentales debe ser urgente y preferente. Pero ello no significa que, para lograr dicho objetivo, necesariamente deba haber «*un proceso ad hoc de tutela de derechos fundamentales*». La necesidad de un proceso *ad hoc* requiere analizar criterios adicionales.
2. La primera pregunta es sobre la justificación de un proceso *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales diferente al proceso de amparo regulado en el Nuevo Código Procesal Constitucional (NCPC). ¿Por qué plantear esta pregunta? Porque en nuestro ordenamiento jurídico el proceso especial de tutela de derechos fundamentales es el proceso de amparo. No es que el proceso de amparo sea la única vía para tratar los derechos fundamentales, sino que es la vía especial. Pero, además, —tal como está regulado hoy el proceso de amparo— no es solo una vía especial, sino residual: siempre que exista otra vía especial igualmente satisfactoria, la acción de amparo será improcedente²⁶.
3. En ese sentido, mientras no cambie el criterio de residualidad, la introducción de un proceso *ad hoc* elevará considerablemente el riesgo de que las demandas de amparo con contenido laboral sean declaradas improcedentes. El problema no está solamente en que, muy probablemente, se perdería el proceso de amparo en materia laboral, sino que con ello se perdería, sobre todo, el acceso al Tribunal

²⁴Art. 69, inciso 2, *in fine*.

²⁵Art. 70.

²⁶Así lo establece el inciso 2 del artículo 7 del NCPC:

Artículo 7. Causales de improcedencia

No proceden los procesos constitucionales cuando:

2. *Existan vías procedimentales específicas, igualmente satisfactorias, para la protección del derecho constitucional amenazado o vulnerado, salvo cuando se trate del proceso de habeas corpus.*

Constitucional. ¿Por qué? Porque ninguna otra vía, ni la más *ad hoc* que se pueda pensar, conduce al Tribunal Constitucional sino solo los procesos constitucionales como el amparo. La ventaja de acceder al Tribunal Constitucional queda fuera de esta discusión.

4. La pregunta que cabe hacerse entonces es: ¿el PCPT está proponiendo que ya no hayan demandas de amparo con contenido laboral? Si la respuesta es afirmativa necesitaría justificar por qué es mejor que ya no hayan amparos laborales que accedan al Tribunal Constitucional. Si la respuesta es negativa, entonces se haría necesario incorporar algunas reglas adicionales como, por ejemplo: cambiar el criterio de la residualidad por el de la alternatividad (que el amparo sea alternativo), o regular la urgencia en la tramitación de las causas laborales, o facilitar la concesión de medidas cautelares.
5. Un comentario adicional merece el tope de los doce (12) salarios dejados de percibir por el periodo de duración del proceso. Esta es una regla sustancial que limita el contenido de la reparación haciéndola equivalente a la indemnización por despido arbitrario. Esta pauta resulta muy cuestionable porque desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional la reparación del despido no es solo restitutoria, sino también resarcitoria reflejado en el lucro cesante y el daño moral. La pauta que aquí se propone estaría limitando el lucro cesante a un tope de doce (12) salarios dejados de percibir por toda la duración del proceso. En el PCPT no se lee ninguna justificación para introducir dicha pauta.

Por otra parte, se puede apreciar que esta propuesta del «proceso de tutela de los derechos fundamentales» tiene una gran similitud con los ordenamientos español y chileno. En efecto, si uno compara los artículos 177 a 183 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social de España; y los artículos 485 a 495 del Código del Trabajo de Chile, encontrará semejanzas con la propuesta del proyecto.

¿Por qué España y Chile tienen un proceso *ad hoc* de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral? ¿Por qué no lo tiene el Perú?

La respuesta está en que España y Chile necesitan tener un proceso *ad hoc* porque ellos no tienen un proceso de amparo como el nuestro.

Me explico. La Constitución española de 1978 trae una suerte de estratificación de los derechos humanos. No todos los derechos humanos merecen la

tutela especial constitucional ante su Tribunal Constitucional sino solamente aquellos derechos señalados como fundamentales en los artículos 14 a 25 y 27 a 29 de su Constitución. Adicionalmente, la tutela de estos derechos no es una tutela directa (en el sentido que directamente permita acudir al juez de tutela como ocurre en Perú), sino luego de haber obtenido una sentencia judicial. Es decir, la tutela constitucional española se materializa contra la sentencia judicial. Es esta diferencia, de una tutela directa ante el juez ordinario y una tutela indirecta posterior ante el Tribunal Constitucional (contra la sentencia del juez ordinario), lo que justifica que en España haya, de un lado, un proceso ordinario (de tutela laboral²⁷ o civil²⁸ de los derechos fundamentales) y el «*recurso de amparo ante el Tribunal Constitucional*²⁹».

Así, en España está plenamente justificado que existe un proceso de tutela laboral (ad hoc) de los derechos fundamentales en tanto constituye el amparo ordinario previo y necesario para luego saltar, vía recurso de amparo, al Tribunal Constitucional. Pero lo mismo sucede en la realidad peruana donde el amparo es un proceso de tutela directa y que, por lo mismo, ante dos procesos con idéntica finalidad el amparo cedería en favor del proceso *ad hoc* lo cual, como se ha visto, impediría el acceso al Tribunal Constitucional.

Lo referido en el caso de España aplica, de modo similar, en la realidad de Chile donde su Tribunal Constitucional, a diferencia del nuestro, tiene una competencia de control abstracto de constitucionalidad de las leyes y hasta de los proyectos de ley; y vía recurso contra ciertas decisiones judiciales, no existiendo, por tanto, un amparo directo como sí tenemos en Perú. De ahí que en Chile corresponda «*sólo a los tribunales ordinarios de primera instancia y a tribunales de alzada conocer de las acciones tutelares de derechos*³⁰» lo cual sucede, por ejemplo, mediante «*el procedimiento de tutela laboral*» regulado en el Código del Trabajo.

En otras palabras, España y Chile tienen procesos *ad hoc* laborales de tutela de derechos fundamentales porque ellos no tienen un proceso de amparo directo como en Perú, sino recursos de amparos contra las resoluciones judiciales expedidas en esos procesos *ad hoc*. Esta es una razón suficiente

²⁷Ley reguladora de la jurisdicción social.

²⁸Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de protección civil del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen.

» ²⁹Art. 53 de la Constitución española.

» ³⁰Silva Gallinato (2019, 2).

para repensar la introducción de procesos ad hoc de tutela de derechos fundamentales en nuestro país.

Finalmente, corresponde tener presente que esta discusión también se tuvo cuando en los años 2008 a 2010 se discutió la NLPT habiendo concluido, por las razones aquí expuestas, que no resultaba conveniente la incorporación de un proceso *ad hoc* de tutela de los derechos fundamentales laborales³¹. Arce Ortiz (2012, 447) ha criticado duramente esta postura señalando que la NLPT perdió la oportunidad de dotar al juez laboral de una vía para evaluar los atentados contra los derechos fundamentales del trabajador. Esta crítica, sin embargo, no responde a riesgo de la improcedencia del amparo. Tampoco justifica por qué, en todo caso, resultaría más adecuado desechar la acción de amparo. A ello se suma la observación que la tutela de los derechos fundamentales no dependen de la vía procesal. Es verdad que los procedimientos deben ser rápidos y que existen casos en los que esa celeridad es apremiante, pero nada de ello garantiza que la tutela dispensada sea la adecuada, oportuna o correcta. Esas características no dependen del proceso en sí, sino de la calidad del órgano jurisdiccional. Y esa es una preocupación de la justicia en general que, en la experiencia peruana, es más probable que sea provista por la justicia constitucional que por la justicia ordinaria. Eventualmente, en lo que habría que preocuparse es en pensar cómo efectivamente se hace para que los procesos laborales sean céleres y eficientes.

2.3. *Pluralidad de demandantes y el proceso de conflictos colectivos*

Continuando con el análisis del PCPT encontramos entre sus principales propuestas una regulación distinta de los procesos colectivos que ella llama «*proceso de conflictos colectivos jurídicos*».

Las características de esta propuesta son las siguientes:

- Limita la protección de los derechos colectivos a los derechos colectivos en sentido estricto³². Se deja de lado, tanto a los derechos colectivos difusos (aquellos que no pueden individualizarse) como a los derechos individuales homogéneos (que a pesar de que sí pueden individualizarse, el PCPT no prevé que un proceso colectivo pueda

³¹Paredes Palacios (2010, 123-124)

³²Art. 71.

ser iniciado por cualquier de los directamente afectados, sino solo en tanto pertenezcan a un sindicato o gremio empresarial).

- También limita la protección de los derechos colectivos a cuestiones de interpretación de las normas, dejando de lado los casos donde la violación se produce por la ocurrencia de hechos del empleador³³.
- Solo atribuye legitimidad para iniciar este tipo de procesos a los sindicatos, las empresas y los gremios respectivos, así como a las entidades del sector público³⁴.
- Prevé una conciliación o mediación administrativa prejudicial obligatoria³⁵.
- Establece que lo eventualmente acordado en esa conciliación tiene eficacia de convenio colectivo³⁶.
- Establece requisitos especiales de la demanda, entre ellos, acompañar la certificación del intento de conciliación o mediación³⁷.
- Señala que este tipo de proceso «podrá iniciarse a solicitud de las organizaciones legitimadas³⁸» lo cual es bastante confuso puesto que es evidente que ello sería así.
- Dispone que se trata también de procesos urgentes y de tramitación preferente³⁹.
- Se regula una audiencia de juicio y sentencia⁴⁰.
- Se señala los casos en que, en este tipo de procesos, se produce la cosa juzgada⁴¹.
- Se regula la ejecución de las sentencias en los procesos colectivos donde llama la atención que se conceda a la parte que tiene que

³³Art. 71, *in fine*.

³⁴Art. 72.

³⁵Art. 73, inciso 1.

³⁶Art. 73, inciso 2.

³⁷Art. 74.

» ³⁸Art. 75.

³⁹Art. 76

⁴⁰Art. 77.

⁴¹Art. 78.

cumplir el plazo de un (1) mes que podrá prorrogarse por otro mes más⁴².

El análisis que cabe realizar sobre este punto es el siguiente:

1. La propuesta ha tomado como referencia el Capítulo VIII, «*del proceso de conflictos colectivos*»⁴³ y la Sección 2.a «*Normas sobre ejecuciones colectivas*»⁴⁴ del Capítulo I, del Título I, del Libro Cuarto, de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.
2. Este apoyo del PCPT en el Capítulo VIII de la Ley 36/2011 es problemático porque dicho capítulo incluye una diversidad de pretensiones que no calzan con la regulación peruana. Por ejemplo: las decisiones empresariales sobre la regulación de la jornada o los ceses colectivos en Perú son procedimientos que se siguen ante la Autoridad de Trabajo y que podrían llegar a conocimiento del Poder Judicial mediante la acción contencioso administrativo. O la impugnación de los laudos arbitrales que, en nuestro medio, tiene una vía procesal específica.
3. Esta diferente regulación provoca que la norma española haga referencia como sujetos activos de los procesos colectivos a las empresas o gremios empresariales; o a los sindicatos o gremios sindicales; pero que no haga referencia a las personas físicas de modo individual.
4. En ese sentido, la norma española no parece ser la mejor referencia para regular los procesos colectivos porque, como se ha visto, solo considera como derechos colectivos a los que significan participación de los sindicatos o de las empresas o de sus gremios.
5. La parte más resaltante y útil de los procesos colectivos no está tanto en los derechos colectivos vinculados a la actividad sindical o empresarial, sino en la defensa colectiva ante una agresión que afecta al colectivo. A partir de esta idea se abre los derechos colectivos, tanto a los derechos colectivos difusos (impugnación de leyes, reglamentos, cualquier norma de carácter general o incluso cualquier hecho de afectación general) como a los derechos individuales homogéneos

⁴²Art. 79, incisos 2, 3 y 4.

⁴³Arts. 153 a 160.

⁴⁴Art. 247.

(aquellos que siendo individuales pueden ser defendidos colectivamente), además de los derechos colectivos en sentido estricto que siendo colectivos permiten la determinación individual⁴⁵.

6. También merece discutir la exigencia de la conciliación o mediación prejudicial obligatoria que se impone en este tipo de procesos. Tal exigencia no se justifica a la luz de la bajísima tasa de conciliación. Se trataría de un mero requisito de procedencia de la demanda que atenta contra el derecho de acceso a la justicia. No hay ninguna razón para distinguir, en estos casos, para exigir la conciliación administrativa prejudicial obligatoria.
7. Tampoco se explica que siendo los conflictos colectivos un tipo de conflictos jurídicos, se le termine dando el tratamiento de un convenio colectivo.
8. En la ley española la referencia al inicio de este proceso, a instancia de las personas legitimadas, hace alusión a la «comunicación de la autoridad laboral»; es decir, la autoridad laboral comunica el inicio de este tipo de proceso. Esto es algo que resultaría inviable en la realidad peruana.
9. Asimismo, la propuesta de ejecución de las sentencias en estos procesos sigue la lógica de la ley española donde se concede el plazo de un mes, prorrogable a una más, para individualizar la deuda y proponer la fórmula de pago⁴⁶. Esta es una propuesta que tampoco guarda relación con la realidad peruana.

Finalmente, cabe recordar que la NLPT incorporó los procesos colectivos aunque no de un modo orgánico. Este se debió a una concepción minimalista del proceso: pocos artículos, pocos procesos, una estructura básica sobre

⁴⁵Paredes Palacios (2017)

⁴⁶Art. 247, inciso 1 c) de la Ley reguladora de la jurisdicción social:

«c) El secretario judicial, comprobada la legitimación activa de los ejecutantes y que el título ejecutivo es susceptible de ejecución individual en los términos establecidos en el apartado 3 del artículo 160 de esta Ley, requerirá a la parte ejecutada para que, tratándose de ejecución pecuniaria, en el plazo de un mes, que podrá prorrogarse por otro mes cuando la complejidad del asunto lo exija, en relación a cada uno de los trabajadores en cuya representación se inste la ejecución, cuantifique individualizadamente la deuda y proponga, en su caso, una fórmula de pago».

la cual se asienta el grueso de las pretensiones. La idea fundamental del proceso colectivo es su carácter equiparador ante la dispersión de los daños o riesgos: un proceso, iniciado por un afectado, que hace frente a un acto de múltiples consecuencias con una multitud de afectados. Este es el carácter que debería ser rescatado en cualquier proyecto de reforma de la justicia laboral.

2.4. El incremento de la cuantía y la irrelevancia de ciertos grupos de trabajadores: la competencia por materia

Como hemos visto al analizar el proceso monitorio la frontera de los procesos de menor cuantía se ha incrementado: de 50 URP se propone pasar a 100 URP⁴⁷. También se ha incrementado la frontera de los procesos de ejecución en la misma medida⁴⁸.

Este incremento significa que más casos serían de competencia de la justicia de paz letrada. Es una manera de redistribuir las competencias entre los jueces de paz letrado y los jueces especializados de trabajo, pero también es un modo indirecto de reducir la carga procesal de las salas laborales y de las salas supremas. Si ello es conveniente o no no es un asunto de la ley sino de las políticas jurisdiccionales y los presupuestos.

Lo que sí se puede discutir es si dicho incremento representa una medida de acceso a la justicia o si solo es un mecanismo para reducir la carga procesal. En todo caso, la introducción de la conciliación prejudicial obligatoria sí es algo que atenta contra el derecho de acceso a la justicia.

También llama la atención que en esta redistribución de las competencias, sin importar la cuantía, se atribuye competencia exclusiva a los jueces de paz letrado letrados de los casos referidos al trabajo doméstico y de las micro y pequeñas empresas⁴⁹. Esta atribución exclusiva —sin importar la cuantía— abona en la tesis de la elitización de la justicia laboral expresada previamente.

De igual modo, que el cese de los actos de hostilidad y las impugnaciones de sanciones distintas al despido sean vistas como casos de bagatela merece alguna justificación adicional a la mera redistribución de la carga procesal.

⁴⁷Art. 1, inciso 1.

⁴⁸Art. 1, inciso 3.

⁴⁹Art. 2, incisos c) y d)

Finalmente, la competencia atribuida, en proceso único, al juez de paz letrado en materia de daños y perjuicios no mayores a 100 URP no está explicada. ¿Por qué se haya allí una diferencia con el proceso monitorio? Es un asunto que queda sin responder.

2.5. La justicia de los trabajadores del sector público

La justicia laboral abarca a los trabajadores del sector público. Sin embargo, los procesos a través de los cuales se tramitan sus pretensiones no están regulados en la ley procesal laboral, sino en una ley distinta: la ley del proceso contencioso administrativo.

La NLPT no desarrolló un propio para los trabajadores del sector público porque es un sector altamente complejo y diferenciado. Sin embargo, puede decirse que es una tarea pendiente.

El PCPT tampoco desarrolla un proceso propio para los servidores públicos. En ese sentido las alternativas podrían ser las siguientes:

- Seguir dejando sin regular un proceso propio y, en su lugar, remitirse a la ley de la materia que sería, en la actualidad, la ley del proceso contencioso administrativo.
- Regular algunas partes del proceso como, por ejemplo, las audiencias, o la ejecución de las sentencias (e incluir ahí la llamada ejecución anticipada de las sentencias).
- Reconducir las pretensiones de los trabajadores del sector público a la vía del proceso ordinario laboral (o proceso único laboral) y fijar algunas reglas especiales como podría ser la ejecución de sentencias en el sector público.

En el PCPT se señala que también sería de competencia de la justicia laboral las pretensiones de las carreras especiales al servicio del Estado. Este es un punto que merecería un mayor debate porque, por distintas razones, existen carreras especiales que tienen sus propios fueros como, por ejemplo, los jueces, los fiscales, los policías, los militares, el cuerpo diplomático, entre otros.

3. Propuestas para el debate

A continuación se presentan ciertas propuestas para tener en consideración al momento del debate de la reforma de la justicia laboral. Solo se hace una referencia breve de las mismas, dejando para más adelante la profundización de las mismas

3.1. *Las medidas cautelares*

La NLPT amplió las medidas cautelares. Sin embargo, por alguna razón, estas no han sido todo lo efectivas que podría esperarse.

En ese sentido, teniendo en cuenta el carácter de urgencia y de preferencia en el trámite, un modo de hacerle frente sería facilitando la concesión de las medidas cautelares por lo que una propuesta podría ser establecer, con mayor detalle, los supuestos en que se cumple el peligro en la demora y la verosimilitud del derecho.

3.2. *La actividad probatoria, las exhibiciones, los estándares de prueba*

En la actualidad las referencias a la prueba fehaciente o verdad material debería dejarse de lado. En su lugar se hace necesario establecer ciertos mecanismos de facilitación probatoria como los requerimientos prejudiciales y judiciales para exhibir prueba; así como una regulación de los estándares de prueba que, en determinadas condiciones, hacen prueba suficiente para estimar por probado un hecho.

Esta propuesta va de la mano con tener una mayor claridad sobre los alcances de la teoría del caso que lleve a desechar las tesis persuasivas y adoptar las tesis racionalistas de la prueba.

3.3. *El proceso de ejecución de resoluciones de la Autoridad de Trabajo*

Una de las dificultades que se observa en la ejecución de las resoluciones de la Autoridad de Trabajo se produce en el caso de las solicitudes de cese colectivo y de suspensión perfecta de labores desaprobadas.

El problema se presenta porque, a pesar de no haberse aprobado la medida de cese colectivo, muchas veces los empleadores se resisten a reponer a

los trabajadores en sus puestos de trabajo y a pagarles las remuneraciones dejadas de percibir.

Esta situación justifica que en estos casos se incluyan algunas reglas especiales que den claridad, al órgano jurisdiccional y a las partes, sobre el cumplimiento de dichas resoluciones.

Así, debería insistirse en que la impugnación de la resolución en el contencioso administrativo no suspende la ejecución o cumplimiento, salvo que en aquel proceso contencioso el juzgado haya concedido medida cautelar.

En esa ejecución el juzgado deberá emitir la orden de reposición y de pago la cual solo puede ser contradicha acreditando el cumplimiento o la extinción de la obligación.

Asimismo, la liquidación de las remuneraciones devengadas debe incluir todos los beneficios legales y convencionales aplicables en el trabajo, considerando los días de suspensión como trabajo efectivo para todo efecto legal.

También debería precisarse que mientras el empleador no cumpla con reponer y pagar las remuneraciones devengadas está impedido de presentar una nueva solicitud de cese colectivo o de suspensión perfecta de labores.

3.4. Condición de pago para la impugnación de los laudos arbitrales económicos

La Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo establece que la impugnación de los laudos arbitrales económicos no suspende la ejecución o cumplimiento de los mismos.

Sin embargo, la práctica revela que los empleadores impugnan los laudos sin haberlos cumplido.

En ese sentido, la ley procesal debería insistir con dicha precisión: la impugnación de los laudos no suspende la ejecución o cumplimiento de los mismos. Pero, adicionalmente, debería incluir como regla de procedencia que la demanda de impugnación será procedente solo si, a su vez, el empleador acredita el pago de los beneficios contenidos en el laudo arbitral.

Otra regla que debería incluir la ley procesal es la diferenciación respecto del lapso devengado de la vigencia del laudo o convenio colectivo. Lo

devengado puede ser individualizado, liquidado y pagado a los beneficiarios sin mayor mérito que la existencia del convenio o laudo. Es esa parte devengada y la periódicamente se iría devengando la que debería ser acreditada como pagada por el empleador que pretenda impugnar el laudo arbitral.

3.5. *Las demandas de daños y perjuicios y su cuantificación*

Uno de los temas en los que existe una necesidad de regulación es el caso de las demandas de daños y perjuicios. En la actualidad no existen criterios objetivos para cuantificar los daños, ya sea lucro cesante o daño moral.

Por lo tanto, la ley procesal debería incluir criterios objetivos o baremos de cuantificación de los daños.

En ese sentido, se debería proponer retornar al criterio de las llamadas «remuneraciones devengadas» para cuantificar el lucro cesante, teniendo como criterio temporal la duración del proceso y, como criterio cuantitativo las remuneraciones y beneficios legales y convencionales que correspondían al trabajador. Esto sería así porque la fuente de ingreso del trabajador no es el capital que supone la existencia de una ganancia (ingresos menos gastos), sino exclusivamente de la fuerza de trabajo.

Asimismo, respecto del daño moral es necesario discutir un baremo que tome en consideración la dignidad del trabajador y se apoye en las reglas de experiencias.

3.6. *La calificación de la huelga y los casos de divergencia*

La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha instado repetidas veces al gobierno peruano «a que tome las medidas necesarias para que la calificación de ilegalidad de la huelga en el sector privado no corresponda a la administración del trabajo sino a un órgano independiente de las partes, verdaderamente imparcial y que cuente con la confianza de todas las partes»⁵⁰.

⁵⁰Puede verse al respecto: Seguimiento de las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas (Conferencia Internacional del Trabajo, 111.ª reunión, junio de 2023); Observación (CEACR) - Adopción: 2022, Publicación: 111ª reunión CIT (2023); Observación (CEACR) - Adopción: 2018, Publicación: 108ª reunión CIT (2019); entre otras.

El Comité de Libertad Sindical considera, a su turno, que la calificación de la ilegalidad de la huelga debería recaer en el Poder Judicial o en un órgano independiente y de confianza de las partes.

Con mayor claridad, la Corte Interamericana de Derechos Humanos en la Opinión Consultiva OC-27/21, en el fundamento 101, ha señalado que la declaración de ilegalidad de la huelga *«corresponde al Poder Judicial, en aplicación de causales taxativas establecidas previamente en la ley, y conforme a los derechos a las garantías judiciales previstas en el artículo 8 de la Convención Americana»*.

El Anteproyecto de Código del Trabajo plantea, en su artículo 432, sobre la declaración de ilegalidad de la huelga que *«A solicitud del empleador o empleadores afectados por la medida, la Autoridad Judicial se pronunciará sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga»*.

Pero además de que el Poder Judicial resuelva la legalidad o ilegalidad de la huelga, también debería resolver los casos de divergencia cuando el empleador impugne el número de trabajadores destinados a los servicios públicos esenciales o a las actividades indispensables. La divergencia podría ser, sin duda, una de las pretensiones materia del proceso laboral.

3.7. La protección del fuero sindical, de la madre, el menor de edad y la persona con discapacidad

Conforme al artículo 30 de la LRCT *«El fuero sindical garantiza a determinados trabajadores no ser despedidos ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa, sin justa causa debidamente demostrada o sin su aceptación»*.

Sin embargo, en la práctica actual, dicha garantía no tiene ningún valor porque no existe ninguna diferencia entre el despido de una persona con fuero sindical y otra sin fuero. En otras palabras, gozar de fuero sindical tiene un nulo valor porque, al igual que con cualquier otro trabajador, el empleador puede proceder al despido directo, siendo que, en ambos casos, primero se despido y después se impugna.

Por lo tanto, a fin de darse un sentido al fuero sindical conforme a lo expresado por el propio artículo 30 de la LRCT, el fuero sindical debe ser entendida como una barrera de protección frente al despido directo del empleador, por lo que, la acreditación de la causa justa de despido debería ser determina por el juez y no por el empleador que, de otro modo, es juez y parte.

Así, el modo de hacer efectivo el fuero sindical es haciendo que, en el caso de los trabajadores beneficiados por el fuero sindical, el empleador deberá acudir al juez para acreditar ante él la causa justa de despido, siendo necesario, para proceder al despido, que exista cosa juzgada sobre la fundabilidad de la causa del despido.

Dado que el artículo 23 de la Constitución reclama una especial protección a la madre, al menor de edad de edad y al impedido que trabajan, este mismo criterio de determinación judicial de la causa del despido debería ser extendido a este grupo de especial protección. Esto garantizaría, de mejor manera, los casos de despido por embarazo, por discriminación por sexo, por edad y por incapacidad.

4. Conclusiones

Tras una revisión del Proyecto del Código Procesal del Trabajo (CPT) presentado por el Poder Judicial el 26 de enero de 2024, se han identificado diversos elementos novedosos y áreas de preocupación que ameritan un debate amplio y profundo en el ámbito de la justicia laboral en el Perú. El análisis aquí realizado ha permitido destacar la importancia de equilibrar la necesidad de celeridad en los procesos laborales con la protección efectiva de los derechos fundamentales de las y los trabajadores, un desafío que trasciende la simple reforma legislativa para adentrarse en las esferas de la competencia humana, la infraestructura adecuada, la tecnología aplicada y una gestión jurisdiccional eficiente.

La introducción del proceso monitorio, aunque representa un intento loable de agilizar la resolución de ciertos tipos de demandas laborales, plantea serias dudas sobre su idoneidad en un contexto marcado por la informalidad laboral y la falta de incentivos para el cumplimiento voluntario de las obligaciones laborales. Este mecanismo, junto con la conciliación prejudicial obligatoria, puede generar barreras adicionales para el acceso a la justicia, especialmente para aquellos trabajadores con reclamos de menor cuantía, lo cual podría interpretarse como una forma de elitización de la justicia laboral en detrimento de los más necesitados de protección.

La propuesta de un proceso *ad hoc* para la tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral abre un debate necesario sobre la eficacia y conveniencia de tal medida, especialmente en cuanto a su impacto en la procedencia

de la acción de amparo y el acceso al Tribunal Constitucional, pilares fundamentales en la protección de derechos en el Perú. Asimismo, el límite del resarcimiento en el caso de la reposición a los salarios de solo doce (12) meses no está justificada.

La regulación de los conflictos colectivos en el proyecto, al limitar la protección a derechos colectivos en sentido estricto y requerir una conciliación o mediación administrativa prejudicial obligatoria, podría restringir el acceso a la justicia para conflictos de naturaleza colectiva, lo que amerita una revisión crítica de estas disposiciones.

El incremento de la cuantía para determinadas competencias judiciales y la atribución exclusiva de ciertos casos a la justicia de paz letrada, independientemente de la cuantía, (caso de las y los trabajadores del hogar y del régimen de las micro y pequeñas empresas) son medidas que requieren un análisis detallado para garantizar que no se reduzca el acceso a la justicia laboral ni se menoscabe la protección de los derechos de los trabajadores más vulnerables.

En cuanto a los trabajadores del sector público, la falta de un proceso específico dentro del CPT mantiene un vacío importante en la regulación procesal laboral, que debe ser abordado para ofrecer una protección coherente y eficaz a este grupo de trabajadores.

Ante estos desafíos, se plantean varias propuestas orientadas a mejorar la efectividad de las medidas cautelares, clarificar la actividad probatoria y los estándares de prueba, optimizar la ejecución de resoluciones de la Autoridad de Trabajo, así como la impugnación de los laudos arbitrales económicos, establecer criterios o baremos en la cuantificación de los daños y perjuicios, la calificación de la huelga y los casos de divergencia, así como la protección del fuero sindical y a la madre, menor de edad y persona con discapacidad que trabajan, lo cual busca contribuir al debate sobre la reforma de la justicia laboral en el Perú.

En conclusión, el Proyecto del Código Procesal del Trabajo debe significar un debate que tenga en cuenta no solo la eficiencia procesal, sino también y sobre todo, la efectiva protección de los derechos de las y los trabajadores, garantizando un acceso justo y equitativo a la justicia para todos. La búsqueda de celeridad no debe comprometer la calidad ni la justicia de los procesos laborales, y debe estar acompañada de un compromiso firme con la mejora continua de la infraestructura, la capacitación y los recursos necesarios para su implementación efectiva.

Bibliografía

- Arce Ortiz, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (pp. 435–448). URL: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2841>. doi:10.18800/derechopucp.201201.016.
- Noticias (2024a). Javier Arévalo preside ceremonia de presentación del proyecto del Código Procesal del Trabajo. *El Peruano*, . URL: <https://www.elperuano.pe/noticia/234395-javier-arevalo-preside-ceremonia-de-presentacion-del-proyecto-del-codigo-procesal-del-trabajo>.
- Noticias (2024b). Poder Judicial presenta proyecto del Código Procesal del Trabajo que impulsará celeridad de procesos en esta materia. *Poder Judicial*, . URL: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2024/cs_n-pj-presenta-proyecto-de-codigo-procesal-penal-26012024.
- Paredes Palacios, P. (2010). La Nueva Ley Procesal del Trabajo y la acción de amparo en materia laboral. En *Doctrina y análisis sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (pp. pp. 117–170). Lima: Academia de la Magistratura del Perú.
- Paredes Palacios, P. (2017). ¿Es eficaz el proceso colectivo laboral peruano? En G. F. Priori Posada (Ed.), *Proceso y Constitución: derecho material y proceso: el modo cómo el proceso se adecúa a la tutela del derecho material: ponencias del Séptimo Seminario Internacional de Derecho Procesal: Proceso y Constitución Seminario Internacional de Derecho Procesal : Proceso y Constitución*. Lima: Palestra.
- Silva Gallinato, M. P. (2019). Alcances del amparo constitucional y de la acción de inaplicabilidad por inconstitucionalidad en Chile. Santiago de Chile: Tribunal Constitucional de Chile.