



Los procesos laborales en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo en el Perú

por Andrea Sánchez Matos

Si esta iniciativa legislativa fuera aprobada, marcaría sin duda un hito en el Perú, dado que constituiría la primera implementación de un código normativo en el ámbito laboral. Actualmente, la regulación de los derechos sustantivos laborales se encuentra dispersa y fragmentada en más de cien normas jurídicas, que abarcan el régimen del sector privado, los regímenes laborales especiales, así como el régimen laboral público y sus garantías de cumplimiento. Por ello, este artículo analiza los ocho procesos laborales especiales propuestos en el proyecto de Código Procesal del Trabajo. Su desarrollo responde a la necesidad de profundizar la especialización de la justicia laboral en el Perú, con el objetivo de garantizar una tutela jurisdiccional efectiva de mayor calidad.

La necesidad del reforzamiento de la justicia a través de los procesos especiales

La jurisdicción laboral tiene su origen en razones históricas cuyos fundamentos, en buena medida, se mantienen vigentes en nuestro país. Estas razones pueden agruparse en dos grandes categorías, razones de índole sociopolítica y razones de índole técnica (Gil Plana, 2014, p. 310). En esta última, Gil Plana cita a Sagardoy Bengoechea, quien advierte que la ineficacia de los cauces procesales puede convertir los derechos laborales en meros “dragones de papel” (2014, p. 324), es decir, derechos reconocidos formalmente, pero sin aplicación efectiva.

Como señala Espinoza Escobar (2021), el proceso laboral adquiere relevancia no solo como un instrumento para la solución pacífica de los conflictos, sino como “la manifestación del carácter más palpable del carácter tutelar del Derecho del Trabajo” y “la esencia protectora misma del sistema” (p. 314). Por lo tanto, establecer una jurisdicción laboral es importante, pero no es suficiente. Su sola consagración no garantiza su eficacia; es indispensable que su estructura y funcionamiento evolucionen de manera progresiva, conforme a las exigencias de justicia y a la naturaleza específica de los conflictos que surjan en el desarrollo de la relación laboral, tanto en su ámbito individual como colectivo.

No compartimos con la “concepción minimalista del proceso” (Paredes, P, 2024) que sostiene la actual Ley Procesal del Trabajo, ya que ha demostrado que cuando las normas están dispersas, su aplicación resulta deficiente. Prueba de ello es que los procesos abreviados para la tutela de la libertad sindical en el Perú no se aplican; veintinueve casos de este tipo en dos años (Sánchez Matos, A., 2024). Lo mismo ocurre con los procesos colectivos de trabajo, que, al ser regulado con normas dispersas, también presentan ineficiencia (Ciudad Reynaud, A., 2020, p. 250).

En esa línea, el Proyecto de Código Procesal del Trabajo propone incorporar nuevos procesos laborales especiales, en respuesta a la necesidad de reforzar el acceso a la justicia laboral.

Los procesos en el proyecto de Código Procesal del Trabajo

En el proyecto de Código Procesal del Trabajo, propone una reingeniería integral del sistema procesal laboral peruano. No sólo refuerza la concentración en el Proceso Único Laboral, sino que propone nuevos procesos especializados que responden a la diversidad y complejidad de los conflictos laborales contemporáneos. Entre estos destacan el proceso monitoreo, el proceso de tutela de derechos fundamentales y el proceso de conflictos colectivos jurídicos, se espera que, el sistema procesal laboral como herramienta del derecho sustantivo sea más eficiente para todos los tipos de conflictos de trabajo.

El Proceso único laboral está diseñada para atender la mayoría de los casos en materia laboral. A diferencia del proceso ordinario actual, que contempla dos audiencias, este modelo propone una única audiencia en la que se desarrollan en un solo acto la conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegato y sentencia. De esta manera se busca optimizar la celeridad procesal y reducir la duración de los litigios. No obstante, se mantienen las principales piezas procesales escritas, como la demanda y la contestación.

El proceso monitorio constituye un procedimiento orientado a la tramitación de pretensiones de menor cuantía, específicamente aquellas cuyo monto no exceda los S/ 5350.00 (equivalente a \$1500 dólares), el objetivo principal de este procedimiento es facilitar el cobro de obligaciones de dar sumas de dinero que sean exigibles, liquidas y determinadas, evitando que el justiciable deba transitar innecesariamente por todo el aparato judicial. Con ello, se busca reducir los costos procesales no solo para los justiciables, sino también para el propio Poder Judicial, promoviendo así la eficiencia y economía procesal.

Como requisito de procedibilidad, se exige previamente la realización de una conciliación administrativa, lo cual, genera crítica para un sector de la doctrina, como por ejemplo Paúl Paredes (2024) que señala que la conciliación prejudicial obligatoria encarece la justicia laboral y desalienta su empleo, tomando en cuenta que su efectividad es bajísima en el Perú. Compartimos dicha postura, consideramos que se debe obviar dicho requisito de procedibilidad. Superada esta etapa, la demanda se puede presentar de forma escrita o vía electrónica. Recibida la demanda el juez, en la primera resolución a emitirse, puede emitir un requerimiento judicial de pago contra su demandado. Este puede oponerse en un plazo de ocho días o hacer efectivo el pago adeudado. En caso de oposición, se activa la fase adversarial, la cual se desarrolla con la convocatoria a la audiencia única, en la que se valorará todos los medios probatorios.

El proceso de tutela de derechos fundamentales reconoce la necesidad de brindar una protección reforzada a los derechos fundamentales en el trabajo. El objeto de protección es amplio, ya que no limita únicamente a los derechos reconocidos por la OIT, sino que también abarca los denominados “derechos laborales inespecíficos”, y aquellos vinculados a la jornada de trabajo. Así mismo, otorga un plus de tutela a los trabajadores que se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad como la madre gestante o lactante, el menor de edad, la persona con discapacidad, quien padece de una enfermedad terminal y el adulto mayor. Además, se incorpora un presupuesto de *número apertus*, lo que permite incluir otros derechos fundamentales, siempre que la afectación a estos sea directa.

Se reconoce garantías procesales de refuerzo, tales como la ampliación de la legitimación para obrar a las organizaciones sindicales, la tramitación urgente y preferente, la suspensión de los efectos del acto impugnado una vez admitida la demanda, y la programación de la audiencia dentro de un plazo de diez días. Asimismo, se contempla un relajamiento de la carga probatoria y la emisión del fallo a

viva voz y la sentencia en un plazo máximo de tres días. Esta sentencia debe incluir una reparación integral y será objeto de ejecución provisional, incluso cuando haya sido apelada. Con ello se supera el debate si los sindicatos actúan como representante procesal o que actuaba con legitimación extraordinaria (Ugaz Olivares, M. y Soltau Salazar, M. (2010)

Este proceso, desde la doctrina, es quizá el más cuestionado, por poner un ejemplo, el profesor Paúl Paredes ha señalado que podría restringir aún más la posibilidad del trabajador de acceder a la vía constitucional (2024, pp. 10-13). Como propuesta de mejora, planteamos, permitir que el trabajador pueda acudir, de forma alternativa, tanto a la vía laboral como a la constitucional, reforzando así la protección de sus derechos. Debemos tomar en cuenta que la vía constitucional, tal como lo demuestra con el actual Tribunal Constitucional no deja de ser una institución que está expuesta a la politización, por lo que darle una garantía desde la jurisdicción ordinaria se garantiza que los derechos fundamentales en el trabajo se dejen de proteger por los avatares políticos. Otra ventaja de tener una doble vía de protección es que, en la vía laboral, se otorga legitimación especial para interponer la demanda y actuar en el mismo. En cambio, en la vía constitucional sólo sería el trabajador legitimado para iniciar la vía constitucional. Tal como lo señala Pizarro Díaz, M (2010) los trabajadores individualmente considerados serán los únicos legitimados a iniciar una acción de amparo para que se restituya su derecho (p. 292).

La propuesta normativa sobre el proceso de conflictos colectivos jurídicos plantea su regulación en un capítulo específico, lo que permite una identificación más clara y, en consecuencia, una mayor eficacia. Esta formulación contrasta con la actual Ley procesal del Trabajo cuya regulación en esta materia se presenta de forma dispersa. Esta acción se inicia cuando se produce una afectación a intereses generales de un grupo genérico de trabajadores, o de un colectivo genérico susceptible de determinación individual, conocidos como conflictos individuales plurales. La propuesta normativa contempla una legitimación activa ampliada, otorgando dicha facultad no sólo a los sindicatos, sino también a las empresas y asociaciones empresariales.

Como requisito de procedibilidad, se exige previamente la realización de una conciliación administrativa, aunque no se les otorga calidad de cosa juzgada, sino calidad de convenio colectivo, lo cual, en un eventual caso de incumplimiento de acuerdo conciliatorio, no se ventilaría en el Proceso ejecutivo, como debería ser, sino en el Proceso único laboral, lo cual, le resta eficacia a la conciliación administrativa para este tipo de procesos. Con respecto a la demanda se exige que, si se formula pretensiones de condena, se debe determinar individualmente a cada beneficiario, para que, de esa forma, no se necesite un nuevo litigio. Este tipo de procesos también tienen la calificación de tramitación urgente y preferente, lo cual, nos parece que, no debería ser así, por la complejidad que tiene este tipo de procesos. Admitida la demanda, se convoca a la audiencia única de conciliación y de juicio, y la sentencia se dicta en los cinco días siguientes de la misma, en caso de que la sentencia sea admitida, tiene carácter erga omnes, en caso de que sea declarada infundada por falta de pruebas queda a salvo la acción individual, siempre que aporte nueva prueba.

Conclusiones

El proyecto de Código Procesal del Trabajo presenta un avance significativo en la consolidación de una justicia laboral especializada y eficaz. Su aprobación marcaría un hito normativo para el país, al responder a las demandas estructurales del sistema de justicia y a la complejidad de los conflictos laborales contemporáneos. La incorporación de nuevos procesos como el monitoreo, tutela de derechos fundamentales y los procesos de conflictos colectivos de trabajo, constituyen una apuesta por fortalecer el acceso a la justicia y garantizar la protección más eficaz de los derechos laborales.

No obstante, como toda propuesta legislativa, en relación con los procesos, el proyecto requiere ajustes que lo alineen a la realidad institucional. Medidas como la eliminación de la conciliación administrativa en los procesos monitoreos y el proceso de conflictos colectivos de trabajo o la habilitación de vías alternativas de tutela constitucional podría optimizar el proyecto y tener un mejor impacto en la defensa de los derechos laborales en el Perú.

Andrea Sánchez Matos

Jefa de práctica y adjunta de docencia en Derecho del Trabajo
en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Referencia bibliográfica

- Ciudad Reynaud, A. (2020). *Conflicto colectivo jurídico y proceso del trabajo*. Lima: Palestra.
- Espinoza Escobar, J. (2021). La autonomía del proceso laboral. En *Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis* (pp. 311–326). Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/Mario-Pasco-Homenaje-full-311-326.pdf>
- Gil Plana, J (2014). Los orígenes del proceso laboral. *Anuario Jurídico Villanueva*, 8, 307-342.
- Paredes, P (2024). Comentarios al proyecto de Código Procesal del Trabajo para el Perú-CPT. Recuperado de https://www.paulparedes.pe/papers/PAUL-PAREDES_COMENTARIOS-PROYECTO-CPT.pdf
- Pizarro Díaz, M (2010). La legitimidad para obrar de las organizaciones sindicales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. IV Congreso Nacional En SPDTSS (ED.), IV Congreso Nacional (285-294), Lima: SPDTSS. Recuperado de <https://www.spttss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-285-294.pdf>
- Sánchez Matos, A (2024). La tutela jurisdiccional de los derechos fundamentales en el trabajo: Necesaria reforma de la Ley Procesal del Trabajo (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ugaz Olivares, M. y Soltau Salazar, M. (2010). La legitimación procesal de las organizaciones sindicales en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho y Sociedad*, 35, 228-237.