

ARTÍCULOS

**El proceso de tutela de derechos fundamentales  
en la propuesta del Código Procesal de Trabajo:  
¿sustituye al amparo laboral como vía igualmente  
satisfactoria en el Perú?**

*The fundamental rights protection process in the proposed Labor  
Procedural Code: Does it replace labor protection as an equally  
satisfactory option in Peru?*

Fecha de envío: 18/12/2025 - Fecha de aceptación: 09/03/2026

**L. Alberto Huamán Ordóñez**

Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo

e.abogados.chiclayo@outlook.com

**RESUMEN:** El presente artículo analiza la introducción del proceso de tutela de derechos fundamentales en el Perú como un mecanismo de protección laboral a partir de la propuesta de un Código Procesal de Trabajo. Para tal propósito, se sirve de los alcances prácticos desarrollados por el proceso de amparo como un instrumento de la jurisdicción constitucional que ha venido siendo utilizado por los trabajadores ante la afectación de sus derechos. Luego analiza el hecho de que dicho proceso ha aparecido como una herramienta idónea para proteger al trabajador llegando a establecer que, en su inicios, esta técnica ha sido utilizada de manera provechosa. Sin embargo, reconoce que posteriormente se ha utilizado de manera indiscriminada motivando a que el Tribunal Constitucional peruano haya limitado su aplicación a través de los

precedentes Baylón Flores, Anicama Hernández, Villanueva Valverde, Elgo Ríos, Vásquez Romero. Finalmente, se pregunta si el proceso de tutela de derechos fundamentales puede cumplir el mismo propósito que el amparo. Ello, sobre la experiencia del proceso abreviado laboral al cual el propio Tribunal Constitucional ha llegado a considerar como vía igualmente satisfactoria a la tutela constitucional. En este orden de ideas, se ocupa del carácter urgente preferente de la propuesta legislativa estableciendo algunos parámetros que la hagan posible. Con el uso de las técnicas hermenéutica, sociológica e histórica, se llega a la conclusión de que la propuesta puede alcanzar la calificación de tutela urgente si se descarta la conciliación y la casación pues no responden a la naturaleza tuitiva de este proceso.

**PALABRAS CLAVE:** proceso de tutela de derechos fundamentales, Código Procesal de Trabajo, jurisdicción constitucional, precedentes, amparo laboral, tutela urgente

**ABSTRACT:** This article analyzes the introduction of the process for the protection of fundamental rights in Peru as a labor protection mechanism, based on the proposed Labor Procedure Code. To this end, it examines the practical applications of the amparo process as an instrument of constitutional jurisdiction that has been used by workers when their rights have been violated. It then analyzes how this process has emerged as a suitable tool for protecting workers, concluding that, initially, this technique was used effectively. However, it acknowledges that it has subsequently been used indiscriminately, prompting the Peruvian Constitutional Court to limit its application through the precedents Baylón Flores, Anicama Hernández, Villanueva Valverde, Elgo Ríos, and Vásquez Romero. Finally, it questions whether the process for the protection of fundamental rights can fulfill the same purpose as amparo. This is based on the experience of the abbreviated labor procedure, which the Constitutional Court itself has come to consider an equally satisfactory avenue to constitutional protection. In this vein, the study addresses the urgent and preferential nature of the legislative proposal, establishing parameters to make it feasible. Using hermeneutical, sociological, and historical techniques, it concludes that the proposal can qualify as urgent protection if conciliation and

appeal are ruled out, as these do not correspond to the protective nature of this process.

**KEYWORDS:** process of protecting fundamental rights, Labor Procedure Code, constitutional jurisdiction, precedents, labor protection, urgent protection

## 1. Introducción

La tutela del trabajador, desde sus orígenes históricos, reclamó —y lo sigue haciendo— reglas claras, precisas y orientadas a su efectividad dado que se trata de proteger a quien el Derecho califica como «débil» frente al poder del empleador.

La igualdad, como valor y derecho históricamente liberal, también acogió al personal subordinado; esto último, como producto del proceso democrático, aunque no lo hizo tempranamente. Hubo mucho de liberalismo político y económico en los derechos sociales, contra todo lo que comúnmente se piensa. En buena cuenta, al referirnos a la tutela laboral —desde el Derecho chileno que nos sirve con carácter pedagógico— se ha efectuado bajo el entendimiento de que se trató de un mecanismo que permite que los diversos actores sociales participen en el debate público sobre aspectos cuyos efectos les conciernen (Ugarte Cataldo, 2007, p. 50).

A nivel sustantivo, el legislador en el Perú diseñó una regulación enfocada en pretender un balance entre los poderes del empleador y los que —fácticamente— tiene el trabajador.

A nivel procesal, sin perjuicio de otras regulaciones precedentes, legislativamente se emitió la Ley n.º 26636, Ley Procesal del Trabajo (LPT) y, años después, la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT) dadas por el Congreso de la República en 1996 y 2010, respectivamente.

La primera se generó en un contexto en que se buscaba superar la deficiencia de regulación procesal trayendo consigo importantes aportes (Espinoza Montoya, 2023, p. 246) en relación con las regulaciones precedentes: Decreto Supremo n.º 003-80-TR (Presidencia de la República, 1980) y el Decreto Legislativo n.º 384 (Presidencia de la República, 1986). Por el contexto histórico y sociológico, para su generación, se pensó en enteros términos formalistas al albergar la denominada impugnación del

despido. La experiencia demostró que su aplicación práctica no estuvo ausente de diversos problemas en su ejecución (Espinoza Montoya, 2023); especialmente, en relación a la protección del trabajador bajo el despido nulo (artículo 27 inciso 3). Para su tiempo, conforme a la fórmula legislativa, se consideró el único despido tutelable con la reposición. La jurisprudencia del Tribunal Constitucional al diseñar despidos distintos del legislador —al abrigo de la amplia fórmula del despido arbitrario— puso en evidencia las desmejoras de la LPT con el veredicto Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S. A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (STC n.º 1124-2001-AA/TC, 2002) reiterado en la sentencia Llanos Huasco (STC n.º 976-2001-AA/TC, 2003), este último aplicable al sector público como al sector privado (Díaz Colchado, 2022, p. 14). De este modo, en una tensión política subrepticia entre jueces y legislador, se generaron dos espacios de protección del trabajador (Liza Castillo, 2021, p. 159): el constitucional y el laboral.

El espacio constitucional, abierto a un amplio elenco de tutela del trabajador; ello, a través del amparo dentro de una apertura de técnicas de protección de índole constitucional. Su enfoque se basó en la protección de la persona en términos de sus derechos fundamentales y la conformidad con la Constitución.

El laboral, cerrado al enfoque de protección desde el despido arbitrario «legal» (Neyra Salazar, 2024, p. 140) y el despido nulo (Jaimes Reátegui, 2022, p. 34), actuando con deferencia frente al Parlamento.

Con un marco jurídico de mayor proyección, la experiencia demostró que el trabajador prefería acudir al amparo —como proceso constitucional— para la protección de sus derechos. Esto último generó un sobre dimensionamiento de la tutela supra legal. El ciudadano prefirió acudir al proceso constitucional por su practicidad. El fallo Baylón Flores (2005), en el ámbito privado, advirtió tal detalle poniendo frenos a su utilización. Esto llevó a que el legislador identificara los aspectos anómalos de la regulación procesal vigente. Como producto de la práctica, al contrastar la redacción de la regulación con su utilización diaria por parte de los tribunales, se buscó superar estos inconvenientes. Sobre dicha base, se diseñó una regulación actualizada expuesta a partir de la NLPT que presenta profundas diferencias con su antecesora (Ciriaco Bellido, 2019, p. 209).

Ahora bien, a la fecha se ha considerado pertinente recoger el proceso tuitivo a favor del trabajador en la propuesta —hasta ahora— de un Código Procesal del Trabajo (2025), enfocado en aglutinar todos los aspectos adjetivos de este tipo de juicio, a partir de la experiencia de la NLPT.

De entre ellas, por su novedad, destaca el proceso de tutela de derechos fundamentales en el ámbito laboral.

Este conjunto de situaciones llevan a preguntarse: ¿Es posible que el proceso de tutela de derechos fundamentales laborales brinde al trabajador la tutela dispensada por el amparo laboral? De acoger dicha tesis: ¿Estamos ante la vía igualmente satisfactoria requerida por la regulación del Código Procesal Constitucional y los criterios del Tribunal Constitucional peruano?

Dichas interrogantes aparecen como sustento de la presente investigación atendiendo a que, a partir de la propuesta del aludido Código Procesal del Trabajo, la tutela de derechos fundamentales laborales podría ser el mecanismo procesal idóneo para garantizar la posición del trabajador frente a su empleador en juicio cuando se trata de este tipo de derechos inespecíficos. Esto bajo el entendimiento de que se abriría paso como la vía igualmente satisfactoria frente al papel que desempeñó —en su oportunidad— el amparo laboral.

Frente a este escenario, a través de la presente investigación, el autor se plantea dichas preguntas con el propósito de que estas sean respondidas afirmativamente atendiendo a que la determinación de dicho proceso como vía igualmente satisfactoria, a ser usada por el trabajador público o privado, podría contribuir a un uso adecuado de este mecanismo procesal.

Para ello, se partirá desde la protección judicial del trabajador desarrollando algunas ideas sobre el papel del amparo constitucional frente al proceso laboral determinando su origen y primeras expresiones de esta técnica procesal para garantizar la vigencia de la Constitución en las relaciones laborales. En igual medida, se analiza si es que el proceso de protección de derechos fundamentales, propuesto en el Código Procesal del Trabajo, podrá reemplazar al amparo. Igualmente, se estudia la confección del trámite urgente y preferente de este proceso preguntando si su estructuración permite considerarlo como vía igualmente satisfactoria precisando

algunas propuestas para que calce en tal propósito. Finalmente, se plantean las conclusiones del caso.

## **2. Materiales y métodos**

El presente ensayo se realizó al amparo de una investigación cualitativa en tanto los métodos de investigación aplicados se basan en los de carácter hermenéutico, sociológico e histórico relacionados al proceso de tutela de derechos fundamentales laborales como vía igualmente satisfactoria frente al amparo laboral. El enfoque a desarrollar establece que la propuesta del Código Procesal del Trabajo, en cuanto a este proceso, cuenta con datos que permiten considerarlo idóneo para tal fin. Para tal propósito, es necesario poner énfasis en algunos institutos de su tramitación orientados a su mejora. Cabe indicar que, atendiendo a la naturaleza propia de la investigación cualitativa, el estudio se limita a analizar tales aspectos acudiendo a la literatura científica y la jurisprudencia con el propósito de reforzar la interpretación realizada. Finalmente, se declara que el presente estudio ha sido elaborado siguiendo los principios éticos contenidos en la Declaración de Helsinki y en el Código de Conducta del *Committee on Publication Ethics* (COPE), aplicables a investigaciones académicas sin intervención directa sobre personas, garantizando la integridad metodológica, la transparencia y la responsabilidad en la difusión de resultados.

## **3. Resultados y discusión**

### **3.1. Protección judicial del trabajador. Amparo constitucional y proceso laboral**

El amparo, siendo un proceso constitucional, inicialmente nació dentro del espacio de la eficacia vertical de los derechos fundamentales.

Por esto, su utilización se enfocó en limitar los excesos del poder del Estado.

El amparo mexicano, con sentencia del 13 de agosto de 1848, fue documentado en el Perú por la pluma de Palomino Manchego (2012) aun cuando, según dicho autor, el primero sería —en realidad— el emitido a razón del juicio de 1847 seguido por García Torres contra el general López de Santa Anna (p. 336).

El amparo argentino vio la luz en el célebre caso Siri (1957), emitido por la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para proteger las libertades de imprenta y de trabajo —imposibles de proteger a través del hábeas corpus— frente al cierre del local donde se imprimía el diario de propiedad de dicho ciudadano (considerando 1) por parte de la policía de seguridad de la Provincia de Buenos Aires. Este pronunciamiento llegó a establecer que la actuación de los agentes de la administración, expresado en dicha intervención, debió realizarse conforme al régimen constitucional en cuanto a sus decisiones como a la competencia y a la forma concreta en que estas se concretaban (voto disidente del juez Herrera, párrafo 7).

Al abrigo de estos contextos, geográficamente lejanos, dicho proceso constitucional se dirigió a cuestionar los excesos de la maquinaria gubernamental.

Años más tarde, el amparo viró hacia la eficacia horizontal de los derechos fundamentales.

La mejor prueba de ello lo constituye el también conocido caso Kot (1958) en la República Argentina. Justamente, este pronunciamiento es interesante ya que no solo se trató un tema de conflictos entre particulares en términos de derechos fundamentales sino que tuvo relevancia laboral. Fue a consecuencia de la ocupación de la fábrica de este ciudadano por parte de sus trabajadores, que intervino la Corte Suprema de Justicia de la Nación, para impedir que se produjera un secuestro de facto del personal a su jefe.

Con estos antecedentes, asoma la historia del amparo laboral en el Perú.

Dicho medio procesal de tutela se generó sobre el sustento de que las relaciones laborales deben asumir, de manera obligatoria, que los derechos fundamentales del personal subordinado son enteras obligaciones de su empleador (Ojeda Quiroz, 2022, p. 179). En este sentido, este proceso constituyó una fuerte limitante al poder fáctico del patrón. Por ello, se descarta que las relaciones laborales no estén sujetas a la discrecionalidad y el arbitrio desnudo de su poder de dirección. Es así que, desde el pronunciamiento Fetratel (2002), el Tribunal Constitucional del Perú determinó que la controversia debía efectuarse en términos de afectación o no de los derechos fundamentales (STC n.º 1124-2001-AA/TC, fdm. 3) de quien pedía tutela. Ello fue reiterado en Llanos Huasco (2003), aplicable al sector público como privado (fdm.

12), al enfocarse en fortalecer los mecanismos de protección del personal subordinado (fdm. 16) reafirmando tal pensamiento.

Al hablar de un «amparo laboral» en el Perú se debe reparar en que se trata de una vertiente fáctica del amparo constitucional confeccionado a partir de sus diversas regulaciones en el tiempo.

Ante la ausencia de mecanismos jurisdiccionales idóneos, el trabajador como ciudadano ha sido quien ha calificado adecuado acudir a este tipo de tutela poco común (Ávalos Jara, 2017). En los tiempos de la denominada alternatividad de los procesos constitucionales, era obvio que el afectado prefirió la protección constitucional. Esto se debía a diversos factores: excesivo ritualismo del proceso laboral, acortamiento de los tiempos, carácter efectivo de las sentencias constitucionales, entre otros datos relevantes. Tal preferencia generó la saturación del uso de esta herramienta constitucional y con ello la falta de operancia idónea de los juzgados bajo su competencia. Se llegó al extremo en el que el propio Tribunal Constitucional tuvo que emitir precedentes —no solo a nivel laboral, sino también previsional y de otra índole como los casos Baylón Flores, Anicama Hernández, Villanueva Valverde, Elgo Ríos, Vásquez Romero— para limitar su utilización ya que era materialmente imposible poder atender el significativo crecimiento de procesos constitucionales en materia laboral.

### **3.2. El proceso de protección de derechos fundamentales: ¿Reemplazo del amparo?**

Con la experiencia del amparo como proceso constitucional que evolucionó desde su uso práctico hasta un período de extenuación, se diseñó el proceso abreviado para hacer frente a los excesos del empleador.

Dicho mecanismo de tutela laboral ha sido objeto de examen por los jueces en cuanto a su uso en el tiempo.

Para el Tribunal Constitucional, dicho proceso se ha constituido en la vía igualmente satisfactoria (entre otras: Sentencia n.º 345/2024 del Expediente n.º 00544-2023-PA/TC, 2024, fdm. 4 y siguientes; Sentencia n.º 1270/2024 del Expediente n.º 01573-2024-PA/TC, 2024, fdm. 4 y siguientes) de la protección del trabajador. Dicho enfoque

es también compartido por la literatura científica (Rosas Torres, 2019, p. 25; Osorio Véliz & Castillo Fuentes, 2015, p. 322) llegando a identificarse una posición discrepante (Sánchez Matos, 2020, p. 25) al respecto.

Ahora bien, sobre la experiencia de los precedentes que cierran el acceso a los procesos constitucionales sumando la labor del Parlamento en dicha orientación, se ha considerado necesario ir más allá a través de un medio de tutela judicial efectivo que sustituya al amparo.

Esto al abrigo de las experiencias española (Chocrón Giráldez, 2012), chilena (Ferrada Bórquez & Walter Díaz, 2011) y nicaragüense (Sánchez Matos, 2020, p. 9).

Lo señalado se planteó atendiendo a que la proyección actual de los procesos de la libertad está enfocada en la «residualidad» de su utilización lo que obliga a que el legislador deba confeccionar diversos mecanismos de protección jurisdiccional —no siempre sujetos a la jurisdicción constitucional— con igual o similar resguardo.

La propuesta, albergada en el proyecto de un Código Procesal del Trabajo, recoge las pretensiones que normalmente se han depositado en el anterior y el vigente Código Procesal Constitucional regulados, de manera respectiva, en la Ley n.º 28237 (Congreso de la República, 2004) y la Ley n.º 31307 (Congreso de la República, 2021). Sin embargo, no se ha quedado allí.

También la propuesta recoge la visión de los tribunales en lo que concierne a derechos que, no encontrándose en el radio de acción de la actividad laboral, se han hecho presente en ella. Por esto que ha procedido a alimentar a este proceso de otros derechos conexos a lo laboral. Esto último al abrigo de la figura de los derechos laborales inespecíficos. Obviamente, para el conocedor, la proposición del aludido cuerpo procesal aparece identificada como un guiño a la abundante jurisprudencia que —desde la Carta constitucional de fines del siglo XX (Congreso Constituyente Democrático, 1993)— ha desarrollado el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia de la República al respecto en lo concerniente a derechos ligados al entorno del Derecho del Trabajo.

De acuerdo a Flores Alanoca (2024) la jurisprudencia ha venido y viene dando legitimidad a la actividad jurisdiccional (p. 212) lo que se confirma con la propuesta legislativa materia de examen.

Al abrigo de tales consideraciones, bien se puede sostener que el proceso de tutela de derechos fundamentales recogido en el proyecto del Código Procesal del Trabajo, se enfocó en ocupar el lugar que ha tenido el amparo laboral por largos años. Esto se advierte en la determinación de pretensión procesal única, establecida en la propuesta (artículo 63 inciso 63.4), que el legislador no entiende reñida con la posibilidad de ordenarse cuanta medida sea adecuada para restablecer la afectación dada en el entorno de las relaciones laborales.

### **3.3. El trámite urgente y preferente de este proceso: ¿Es expresión de una vía igualmente satisfactoria?**

La propuesta de Código de Trabajo peruano se enfoca en derechos fundamentales conectados, directa o indirectamente, con el entorno laboral.

Por esto, bien se puede sostener que se inserta dentro de los alcances del principio protectorio (Murano, 2021, p. 324) del trabajador que atiende al desequilibrio entre los sujetos de las relaciones laborales enfocándose en compensar este escenario adverso.

En el espacio extranjero, a partir de la Corte Constitucional italiana, se habla que la protección de derechos fundamentales laborales reclama protección que no dispensan los procesos laborales comunes (Carinci, 2019, pp. 6-7). En esa línea, el proyecto de código procesal laboral peruano identifica y desarrolla tal necesidad legislativa.

Es así que, atendiendo al carácter singular que despliegan las relaciones laborales, se plantea la posibilidad de que el proceso de tutela de derechos fundamentales tenga carácter urgente y preferente (artículo 66). Para que ambos atributos se entiendan justificados al abrigo de la vía igualmente satisfactoria —que es el enfoque pensado en el análisis del autor de la presente investigación— debe valorarse que la urgencia y preferencia reclaman acortar etapas procesales (Sánchez Matos, 2020, p. 13) que hagan posible un juicio, no sólo justo, sino también rápido con alta proyección en su ejecución. Por ello, el autor considera que el pedido de demanda (artículo 65) no debería seguir el clásico camino de la presentación que de ella se realiza en el proceso civil. Desde dicho punto de vista, con el propósito de dar soporte a su rotulación de

tutela diferenciada, debería apoyarse en formularios obligatorios que delimiten el trabajo de los abogados, tanto para plantear como para contestar la demanda, donde —además de los requisitos formales exigidos por el Código Procesal Civil— se identifique, con claridad, los siguientes parámetros:

1. El carácter fundamental del derecho (artículo 63 inciso 63.1): descartando derechos de origen legal que merecen resguardo a través de otros mecanismos. El carácter de urgencia y preferencia dice mucho de esta exigencia que recae en los abogados que acudirán a este tipo de proceso.

Es el abogado del afectado el que lo debe demostrar y el del emplazado el que deba alegar que se trata de un derecho legal; esto último, con miras al rechazo de la pretensión y su reconducción al trámite ordinario del proceso laboral.

Las defensas técnicas de las partes de este juicio especializado deben tener una posición activa facilitando al juzgador la resolución de la controversia.

2. El contenido esencial (artículo 63 inciso 63.2): excluyendo los contenidos no esenciales o accidentales que podrían encontrarse involucrados en la controversia judicial. La propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional del Perú ha realizado pedagogía al respecto en este rubro.

Son los propios abogados los que deben identificar tal contenido siendo este, de manera puntual, un aspecto trascendental que el juez corroborará en la etapa procesal pertinente. No se puede ir a este tipo de juicio especial sin hacer tal delimitación.

De Lama Laura (2010) documenta con acierto que, en la práctica del amparo laboral, uno de los graves problemas de su utilización excesiva se basó en plantearlo sobre aspectos que no se relacionaban con el contenido esencial de un derecho o de aquel ligado a dicha protección (p. 158).

Esto ha llevado a una irreflexiva utilización de esta institución procesal.

Bajo dicha experiencia, se deben reducir los riesgos de demandas temerarias que, al abrigo de la jurisprudencia consolidada, acrediten una alta posibilidad de improcedencia. El buen abogado sabe, de manera intuitiva, del éxito o del desacierto de sus pretensiones. En este aspecto, el papel de los colegios profesionales de abogados es determinante para retroalimentar dicha exigencia a través de

capacitaciones a sus agremiados. El objetivo es reducir el desacierto y la improvisación.

3. La fuente positiva o jurisprudencial, ambas de necesaria naturaleza suprallegal, de los derechos fundamentales involucrados: ello, para delimitar el debate y descartar derechos legales.

Es obligación de los partícipes del proceso debatir en torno a la constitucionalidad del actuar lesivo que sustenta el planteamiento de este tipo de proceso. Una visión distinta es una auténtica pérdida de tiempo para la organización del Poder Judicial y un demérito profesional para los abogados que patrocinan al trabajador como al empleador. El papel institucional de los colegios profesionales sigue siendo decisivo aquí.

4. El ejercicio anómalo del poder de dirección empresarial o administrativo (artículo 63 inciso 63.2): bajo el entendimiento de que probatoriamente se asocia la conducta del empleador a su posible actuación inconstitucional. Esto para poder medirlo comparativamente respecto de situaciones ordinarias donde es utilizado legítimamente, a efectos de detectar su carácter inconstitucional (Arce Ortiz, 2012, p. 437).

Aquí se debe efectuar un análisis en términos de ponderación para establecer su actuar conforme o no a la Constitución.

Esto lleva a descartar el modelo subsuntivo de aplicación de la regulación que habilita el poder del empleador.

5. Determinación del test de proporcionalidad de la decisión empresarial o administrativa asumida: si el debate es de nivel de tutela de derechos fundamentales, resulta necesario que las partes —representadas por sus abogados— deban desarrollar dicho test para que se acoja o rechace su teoría del caso.

Si son los abogados los que llevan un juicio a un nivel constitucional —cuando han podido hacer uso de otras vías—, son ellos los obligados a demostrarlo. El proceso de tutela de derechos fundamentales no puede ser un “atajo” para trabajadores y clientes apurados en obtener un resultado.

Los elementos tripartitos de la idoneidad, necesidad y proporcionalidad deben ser pre configurados en el debate, a través de los escritos de demanda y de contestación; de esta manera, contribuyen a delimitar el debate.

Esta exigencia contribuiría a reducir el desacierto y a fortalecer el carácter especializado de este tipo de debates procesales.

Del mismo modo, contribuirá a agilizar la audiencia de juzgamiento y la emisión pronta de la sentencia; acorde con la proyección de urgencia y preferencia innata a este proceso.

Quispe Montesinos (2024, p. 45) asume la idea de analizar solo la razonabilidad de la actuación del empleador en este tipo de proceso. El autor de la presente investigación se distancia de esa posición atendiendo a que se requiere analizar el actuar lesivo en términos de su conformidad o no con la Constitución, lo que obliga a acudir al antes referido test o examen de proporcionalidad.

6. Mención de la jurisprudencia existente: la determinación del debate es clave a través de la posición que los jueces han tenido o tienen respecto a un tema materia de proceso de tutela de derechos fundamentales.

Las defensas técnicas deben invocar la jurisprudencia a favor o en contra; igualmente, si se trata de un derecho autónomo, relacional o innominado. Del mismo modo, si es específico o inespecífico.

El juez no puede estar «adivinando» lo que las partes quieren.

Consideramos prudente la identificación del fallo y su respectivo considerando así como algún descriptor que permita una rápida asociación mental —ejemplo: 976-2001-AA/TC, fdm. 15, b) (caso Llanos Huasco)— para evitar que la demanda y su contestación sean una mera transcripción de la decisión judicial que sostiene el papel de las defensas técnicas.

Más hojas, en una demanda o en una contestación, no necesariamente se traducen en mayor destreza de quien defenderá derechos fundamentales a nivel procesal laboral.

De encontrarnos ante casos en los que un determinado veredicto no se encuentre en un repositorio oficial, sería recomendable facilitar al juzgado una copia digital (por ejemplo: enlace de Google Drive u otra aplicación) de la misma o la identificación de su ubicación virtual a través de algún acortador de link.

Esto ayudaría a reducir los tiempos de la judicatura en leer toda la sentencia que sirve de sustento a las pretensiones; imprimir y acompañar la sentencia no sería una adecuada estrategia procesal.

7. La presencia de medios probatorios enfocados en su merituación: ello, al igual que el amparo. Conforme a la literatura científica extranjera, obra espacio para la utilidad de los indicios (Ugarte Cataldo, 2009, p. 50) dado que no siempre el actuar del empleador será detectable cuando incide sobre derechos fundamentales.

Se entiende que tal enfoque es una excepción al clásico modelo de carga de la prueba; esto involucra un aligeramiento de la obligación de probar del trabajador (Sánchez Matos, 2020, p. 17).

Por otra parte, dado que el debate es sobre derechos fundamentales, importa mucho la capacidad de síntesis del conflicto por medio de los procesos laborales, con especial énfasis al de tutela de derechos fundamentales. Se trata de verdaderas garantías que funcionan en orden a su especialidad (Paitán Martínez, 2021, p. 32) lo que obliga a que la formación de los participantes del proceso sea en términos constitucionales. Esto implica una reconducción del pensamiento positivista y subsuntivo al de carácter constitucional con sus categorías privativas de esta última disciplina. Esto no es un ejercicio aprehensible rápidamente atendiendo a que las técnicas constitucionales difieren de las herramientas clásicas de aplicación del Derecho objetivo que se han venido usando, por largo tiempo, en casi todos los procesos judiciales incluyendo a los laborales.

El autor considera recomendable que la administración del Poder Judicial —a través de una resolución administrativa de la Presidencia de dicho poder del Estado— establezca un rango de cinco a diez páginas relacionadas al planteamiento de este tipo de procesos.

Si se trata de proteger al trabajador frente a afectaciones de índole constitucional, el debate debe ser altamente especializado.

Un juez no puede resolver un juicio de manera urgente y preferente —como es la naturaleza de este tipo de litigios— si los propios abogados no ayudan a que eso sea posible a través de un escrito de lectura interminable (Quispe Montesinos, 2023, p. 222).

El arte de convencer está en los detalles.

La sistematización de la información es uno de ellos.

Obrar del modo clásico: demandas extensas (Gómez Guevara, 2020, p. 142), carencia de identificación del conflicto en términos estrictamente constitucionales,

imprecisión en el contenido del derecho fundamental materia de juicio laboral, etc., es hacer de este proceso otro más.

Este planteamiento es enteramente empírico. No está sustentado en ningún estudio previo. Sin embargo, la experiencia enseña que la capacidad de síntesis de los documentos presentados a los tribunales podría reducir el tiempo de su atención por el juez. Igualmente, propiciaría la identificación del problema y contribuiría a una mejor proyección mental de su solución.

La conciliación, ante la afectación de derechos fundamentales, es una situación no aceptable desde el punto de vista del autor respecto de este tipo de proceso laboral. La experiencia demuestra que el uso de esta técnica en el ámbito procesal laboral no ha dado frutos, repitiendo el mismo error de la LPT. Si bien, la ley procesal actual establece que el juez es quien debe propiciar la conciliación, la realidad del abogado litigante evidencia que esto se usa como fórmula sacramental, más que como mecanismo efectivo (Ortega Campos, 2019, p. 61). Esto se repite incluso en escenarios en que el empleador, habiendo otorgado poder para conciliar, no arriba a ningún acuerdo.

Alternativamente —en el supuesto negado de mantener la conciliación en el texto de la propuesta— podría llegarse a un estado en el que el juez, habiendo planteado conciliación y al ser esta no aceptada por las partes, haga prevalecer su posición con el propósito de solucionar el conflicto. Bien podría hablarse, de una «conciliación forzada» —similar a la que ya se produce en los juicios por alimentos— lo cual resultaría contraria a la propia naturaleza de esta técnica resolutora de conflictos; sin embargo, se considera que es la mejor opción para cerrar la controversia de la mejor manera. Esto se puede reforzar en escenarios donde los precedentes de los jueces han establecido una línea clara optimizando los derechos fundamentales. La práctica diaria ante los tribunales enseña que el trabajador no acepta la conciliación al pretender obtener la totalidad de sus pretensiones; el empleador, ante la expectativa de agotar toda la maquinaria jurisdiccional y con un entero propósito de reducir mentalmente la tenacidad de la parte demandante, tomando en cuenta los recursos exiguos de quien lo emplazó ante los jueces.

No puede haber un proceso de tutela de derechos fundamentales sí, atendiendo a las particularidades antes advertidas, no se cambia el enfoque clásico de llevar a conciliación y luego a juicio a las partes.

De mantenerlo así, se perdería la oportunidad de que el proceso de protección de derechos fundamentales sea la vía igualmente satisfactoria que siempre se ha buscado al interior de los procesos laborales. Se trata de una propuesta de tutela diferenciada, similar a la del amparo. La idea es evitar que un diseño ritualista termine generando la sobrecarga (Gómez Guevara, 2020, pp. 150-151) de este mecanismo constitucional laboral distinto del amparo.

Del mismo modo, para hablar de un proceso de tutela de derechos fundamentales, no debería ser obligatorio acudir a la Corte Suprema de Justicia de la República mediante la casación.

Esto dado que, dada su calidad nomofiláctica, es una herramienta histórica de tutela de la ley (Bonilla Del Castillo, 2023, p. 122) lo que no coincide con el enfoque del proceso de tutela de derechos fundamentales —planteado en la propuesta de Código Procesal del Trabajo— que analiza el actuar del empleador, público y privado, en términos de su conformidad o no con la Constitución. Recordemos que dicho órgano judicial nació histórica y sociológicamente para respetar el espíritu de la ley, propia de la Revolución Francesa —aunque la literatura científica ha identificado su potencial origen anglosajón (Nieva Fenoll, 2020)—, en un contexto de limitación de los jueces venales y no profesionalizados del Antiguo Régimen.

La tutela de los derechos fundamentales, históricamente distante en el tiempo, tiene otro enfoque de mayor riqueza cultural en el ámbito de las relaciones laborales.

La casación, como técnica procesal, no está dentro del derecho fundamental a la pluralidad de grados ante los jueces. Se limita, como se ha dicho, a ser un tribunal político que defiende la aplicación de la ley. A tal escenario se adiciona el que la literatura científica precisa que su acceso no está alineado a ningún derecho fundamental (Quispe Montesinos, 2023, p. 232).

Por los argumentos antes desarrollados, desde la posición del autor, este tipo de procesos deberían concluir en segundo grado ante los tribunales laborales. La práctica demuestra que la casación en el Perú es una herramienta usada, de manera dilatoria, por los vencidos —normalmente los empleadores o la autoridad

administrativa, esta última cuando acude al contencioso-administrativo— para alargar un juicio que la propia experiencia enseña tener altas probabilidades de ser amparado judicialmente. Incluso esto ocurre en casos en los que hay una marcada doctrina jurisprudencial, precedentes o principios jurisprudenciales al efecto. Por otro lado, la propia estructura lingüística de las casaciones resueltas por la Corte Suprema de Justicia de la República en el Perú no es idónea para solucionar este tipo de controversias; su enfoque responde a criterios de legalidad ordinaria —mantenidos desde la Revolución de 1789 hasta ahora— que son contrarios al enfoque de tutela de derechos fundamentales.

La prescindencia de la casación, dentro de la reforma propuesta en la presente investigación respecto de la propuesta legislativa analizada, no tendría impacto negativo en este tipo de proceso tuitivo ya que se trata de una técnica extraña a la tutela de los derechos fundamentales. La predictibilidad ya no se alcanza —como históricamente se pensaba— en arribar a un órgano judicial máximo y último. Hoy, es posible alcanzarla cuando la interpretación adquiere una línea de razonamiento consolidada en la protección de derechos y en la actuación conforme a la Constitución. Se suma la legitimidad ciudadana, que diversos tribunales van adquiriendo frente al ojo público, lo que se refuerza con la emisión de precedentes o principios jurisprudenciales que contribuyen a afinar el trabajo de los tribunales.

Descartada la casación, debería establecerse que obligatoriamente la resolución de controversias en primer y segundo grados en el proceso de tutela de derechos fundamentales se efectúe de acuerdo a los precedentes del Tribunal Constitucional o de la Corte Suprema de Justicia de la República en cuanto optimicen los derechos fundamentales debatidos. Dicha prédica no cierra espacio a la interpretación convencional de los derechos fundamentales de acuerdo a la posición de Díaz Colchado (2022, p. 6). Se cerrarían filas frente a precedentes inconstitucionales o con inconstitucionalidad sobrevenida así como a la clásica fórmula de la motivación de la variación del criterio del director del proceso.

Esta última no es bienvenida aquí.

Tal postura, en toda su extensión, llevaría a descartar posiciones contradictorias de los tribunales que perjudiquen a quien requiere justicia de los jueces.

Finalmente, el autor considera que estos ajustes a la propuesta del proceso de tutela de derechos fundamentales son determinantes para llegar a hablar, con propiedad, de una vía igualmente satisfactoria en el plano de la protección del trabajador.

#### **4. Conclusiones**

La protección del trabajador en el espacio de sus derechos fundamentales, tanto específicos como inespecíficos, se ha calificado como idónea desde la regulación constitucional en el Perú.

Históricamente, se ha entendido que el proceso laboral carecía de los datos esenciales que le hubieran permitido demostrar la idoneidad de sus decisiones. Es así que, desde la práctica, se generó el amparo laboral como una herramienta que, partiendo del diseño de los códigos procesales constitucionales, se abrió camino frente a tal falencia motivando la generación, a través del Tribunal Constitucional del Perú, de importantes veredictos a favor de la parte débil de las relaciones laborales. Desde una perspectiva sociológica, basada en la legitimidad ciudadana del Tribunal Constitucional del Perú al enfrentarse al poder político, ello generó una alta expectativa de encontrar justicia fuera de escenarios comunes, como los del proceso laboral. Tal contexto llevó al uso sobredimensionado del amparo como proceso constitucional. Es así que desde el 2005 hacia adelante se han generado diversos precedentes reduciendo la posibilidad de encontrar tutela en sede de la jurisdicción constitucional.

Ante este nuevo escenario, se abrió paso la necesidad de regular un proceso laboral abreviado, como vía igualmente satisfactoria, que llene el vacío legislativo dejado por la denominada «residualidad de los procesos constitucionales».

No obstante, en base a las experiencias foráneas, se viene auspiciando la recepción de un Código Procesal del Trabajo que canalice las pretensiones que, desde la ley y la jurisprudencia, han sido tradicionalmente resueltas por el amparo constitucional. Teniendo en cuenta las variadas decisiones judiciales sobre los derechos específicos e inespecíficos en el ámbito laboral, se abre espacio a la propuesta de un proceso de tutela de derechos fundamentales. Es así que el autor de la presente investigación identifica que la propuesta de este proceso reclama la participación dinámica de los

diversos actores del proceso, empezando por los abogados, quienes deben orientarse a depurar la información para delimitar el conflicto judicial en términos constitucionales.

Por ello, plantea la necesidad de desarrollar un formulario que contribuya a delimitar los alcances del conflicto laboral desde un enfoque de conformidad o no con la Constitución.

Por otra parte, rechaza la proposición de la audiencia de conciliación dado que se trata de derechos fundamentales que no pueden quedar sometidos a formalismos procesales. Por último, descarta el uso de la casación atendiendo a que esta técnica es incompatible con la eficacia de los derechos fundamentales. En este último aspecto, recomienda que este tipo de procesos queden fijados en segundo grado quedando sujetos a una interpretación tuitiva, más aún si la Corte Suprema no constituye un grado judicial en sentido estricto.

## **Bibliografía**

- ÁVALOS JARA, O. V. (2017). *El amparo laboral: recuento y análisis de los principales pronunciamientos del Tribunal Constitucional emanados del proceso de amparo*. Lima: Jurista Editores.
- CARINCI, M. T. (2019). El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia. *Trabajo y Derecho*, 2019(60), 14-30.
- DE LAMA LAURA, M. G. (2010). El nuevo proceso laboral abreviado como vía igualmente satisfactoria en relación al amparo. Bondades y algunos apuntes para su consolidación. *IV Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* (pp. 157-168). Lima: SPDTSS.
- QUISPE MONTESINOS, C. A. (2024). Observaciones y comentarios al proyecto de código procesal del trabajo. *Laborem*, 23(30), 23-50.

## **Recursos electrónicos**

- ARCE ORTIZ, E. (2012). La tutela laboral de los derechos fundamentales del trabajador. Una asignatura pendiente en tiempos de reforma. *Derecho PUCP*, (68), 435-448. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.0160>
- BONILLA DEL CASTILLO, J. L. (2023). Las nuevas causales de casación en materia laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 109-153. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.742>
- CIRIACO BELLIDO, C. (2019). Inconvenientes prácticos en la aplicación automática del precedente Huatuco. Comentarios a la STC Exp. n.º 01526-2017-PA/TC. *Gaceta Constitucional*, 142, 205-211. <https://goo.su/CIYdXY>
- CHOCRÓN GIRÁLDEZ, A. M. (2012). El proceso laboral de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas en la Ley reguladora de la Jurisdicción Social. *Boletín del Ministerio de la Presidencia, Justicia y relaciones con las Cortes*, 66(2142). <https://n9.cl/wurfs>
- DÍAZ COLCHADO, J. C. (2022). Fuentes del Derecho y precedentes constitucionales: encuentros y desencuentros en el sistema de justicia del Perú. *Derecho & Sociedad*, (58), 1-20. <https://doi.org/10.18800/dys.202201.005>
- ESPINOZA MONTOYA, C. L. (2023). Derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y derecho a la ejecución de sentencias firmes en la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(7), 229-259. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i7.767>
- FERRADA BÓRQUEZ, J. C., & WALTER DÍAZ, R. (2011). La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores en el nuevo procedimiento de tutela laboral. *Revista de derecho (Valdivia)*, 24(2), 91-111. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502011000200004>
- FLORES ALANOCA, J. Á. (2024). Competencia por materia de los juzgados de paz letrado laboral. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 7(9), 211-229. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v7i9.952>
- GÓMEZ GUEVARA, A. M. (2020). Indefensión y sobrecarga procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 1(1), 131-155. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.7>

- JAIMES REÁTEGUI, S. (2022). Reflexiones sobre el despido en el Perú en el Bicentenario. *Ius Vocatio*, 5(5), 31-45. <https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v5i5.608>
- LIZA CASTILLO, L. M. (2021). El V Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y las innovaciones en los casos de despido incausado y fraudulento. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 13(16), 147-173. <https://doi.org/10.35292/ropj.v13i16.382>
- MURANO, G. (2021). Derechos fundamentales del trabajo: el principio protectorio y la no discriminación. *Derechos en Acción*, 20(20), 540-540. <https://doi.org/10.24215/25251678e540>
- NEYRA SALAZAR, J. M. (2024). Apuntes sobre el derecho del trabajo, el contrato de trabajo y el despido en el régimen laboral privado. *Derecho*, 13(13), 113-155. <https://doi.org/10.47796/derecho.v13i13.908>
- NIEVA FENOLL, J. (2020). El origen inglés de la casación francesa. *Revista Ítalo-española de Derecho Procesal*, (1), 83-100. <https://n9.cl/xab6b>
- OJEDA QUIROZ, C. D. (2022). «Bartleby en la sociedad del cansancio. Sobre cómo el uso irracional de la tecnología puede deshumanizar al trabajador». *Laborem*, 19(26), 171-186. <https://doi.org/10.56932/laborem.19.26.8>
- ORTEGA CAMPOS, G. A. (2019). La vulneración de los derechos fundamentales en los procesos laborales abreviados. *Ius Vocatio*, 2(2), 43-69. <https://doi.org/10.35292/iusVocatio.v2i2.486>
- OSORIO VÉLIZ, R. V., & CASTILLO FUENTES, D. (2015). La vía igualmente satisfactoria al proceso de amparo: implicancias del precedente Elgo Ríos en la pretensión de reposición de trabajadores del sector privado. *Ius et Veritas*, 24(51), 314-324. <https://n9.cl/wxz78>
- PAITÁN MARTÍNEZ, J. (2021). La nueva Ley Procesal del Trabajo y la problemática delimitación de seguridad social: ¿por una justicia laboral omnicomprensiva o por una justicia de seguridad social especializada? *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 4(4), 31-54. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.3>
- PALOMINO MANCHEGO, J. F. (2012). La primera sentencia de amparo en México. (Un antecedente de historia constitucional). *Revista Oficial del Poder Judicial*, 7(8/9), 335-343. <https://doi.org/10.35292/ropj.v7i8/9.288>

- QUISPE MONTESINOS, C. A. (2023). Balance del proceso laboral a trece años de vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 6(8), 215-248. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v6i8.760>
- ROSAS TORRES, D. E. (2019). ¿ Es el proceso abreviado laboral en la NLPT una vía igual de satisfactoria que el proceso de amparo? Un análisis desde la perspectiva cetética en caso de un despido masivo de afiliados o dirigentes sindicales. *NLPT*, 1(1), 19-27. <https://n9.cl/u8wyf>
- SÁNCHEZ MATOS, A. C. (2020). La tutela de los derechos fundamentales del trabajo en la Ley procesal del Trabajo: la necesidad de implementar un proceso especial de tutela. Trabajo Académico para optar el título de Segunda Especialidad en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. PUCP. Repositorio Institucional. <https://n9.cl/a8zd4>
- UGARTE CATALDO, J. L. (2007). Protección de los derechos fundamentales y del derecho laboral: del erizo al zorro. *Revista de derecho (Valdivia)*, 20(2), 49-67. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502007000200003>
- UGARTE CATALDO, J. L. (2009). Tutela laboral de derechos fundamentales y carga de la prueba. *Revista de derecho (Valparaíso)*, (33), 215-228. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-68512009000200005>.

**Cómo citar:** Huamán Ordóñez, L. A. (2026). El proceso de tutela de derechos fundamentales en la propuesta del Código Procesal de Trabajo: ¿sustituye al amparo laboral como vía igualmente satisfactoria en el Perú?. *Revista Jurídica Del Trabajo*, 7(18), 21-42.



Esta obra está bajo una licencia internacional [Creative Commons Atribución 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).