



ACADEMIA DE
LA MAGISTRATURA

Material Auto Instructivo

**CURSO “LOS PROCESOS ESPECIALES EN LA
NUEVA LEY PROCESAL LABORAL”**

Elaborado por la
Dra. Ada Luz Preciado Morán

2016

Academia de la Magistratura

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado peruano, que tiene como finalidad la formación de aspirantes a la magistratura y el desarrollo de un sistema integral y continuo de capacitación, actualización, certificación y acreditación de los magistrados del Perú.

CONSEJO DIRECTIVO DE LA ACADEMIA DE LA MAGISTRATURA

Dr. Josué Pariona Pastrana
Presidente del Consejo Directivo

Dr. Zoraida Avalos Rivera
Vice- Presidenta del Consejo Directivo

Dr. Javier Arévalo Vela - Consejero

Dr. Ramiro Eduardo De Valdivia Cano- Consejero

Dr. Pablo Sánchez Velarde - Consejero

Dr. Sergio Iván Noguera Ramos - Consejero

Dr. Richard Alexander Villavicencio Saldaña –Consejero

Dra. Cecilia Cedrón Delgado - Director General

Dr. Bruno Novoa Campos - Director Académico

Tratamiento Didáctico del material – Lic. Martín Navarro Gonzales.

El presente material del Curso “Los Procesos Especiales en la Nueva Ley Procesal Laboral”, ha sido elaborado por la Dra. Ada Luz Preciado Morán para la Academia de la Magistratura, en abril de 2016.

**PROHIBIDA SU REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL SIN AUTORIZACION
LIMA – PERÚ**

SILABO

NOMBRE DEL CURSO “LOS PROCESOS ESPECIALES EN LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL”

I. DATOS GENERALES

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| Programa Académico | : | Programa de Actualización y Perfeccionamiento |
| Horas Lectivas | : | 74 horas |
| Número de Créditos Académicos | : | 03 |
| Especialista que elaboró el material | : | Dra. Ada Luz Preciado Morán |

II. PRESENTACIÓN

Frente a las complejidades del proceso escrito regulado por la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), se propone un proceso (el de la NLPT) con cinco características principales: a) La rapidez, concentración y simplicidad del proceso; b) El carácter omnicomprensivo; c) Las nuevas reglas de comparecencia; d) La funcionalidad de la oralidad y la dinámica probatoria y e) Las nuevas reglas procesales.¹

Este último extremo, es el que compete explicar, a fin de entender la importancia o premisa que fundamenta la existencia de los procesos especiales en la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT.

Las formas procesales especiales son toda una innovación, puesto que siempre tuvimos un marcado proceso dividido en el común u ordinario y en el de ejecución de resoluciones administrativas de trabajo. Con la nueva especificación procesal-laboral existe ahora todo un abanico procesal de naturaleza especial, en razón de que cada una de ellas ha de activarse conforme a las reglas jurídicas procesales particulares con las que se les identifica, de donde habrá una norma general y otra especial².

Este nuevo escenario exige la necesidad de conocer el fondo forma que fundamenta este nuevo cuerpo normativo, estando los operadores del derecho en el deber profesional de conocer los aspectos fundamentales y prácticos.

¹ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 20.

² GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 521.

III. COMPETENCIAS A ALCANZAR

Para el presente curso se ha formulado la siguiente competencia:

- Conoce y aplica, dentro de la rama del Derecho del Trabajo, los aspectos básicos y específicos de los procesos laborales especiales, así como, las modificaciones incorporadas en la Nueva Ley Procesal Laboral – Ley N° 29497.

Capacidades Terminales:

- Comprende y analiza los problemas jurídico-procesales en el ámbito laboral.
- Valora e interpreta los textos legales y jurisprudenciales relacionados a los procesos laborales especiales en el marco de la Ley N° 29497.
- Resuelve asuntos laborales específicos conforme lo dispuesto en la Ley N° 29497.

III. ESTRUCTURA DE CONTENIDOS

UNIDAD I: NOCIONES GENERALES Y EL PROCESO ABREVIADO LABORAL.

| Conceptuales | Procedimentales | Actitudinales |
|---|--|---|
| <p>1. Nociones Generales.</p> <p>1.1. Los aportes de la nueva Ley general del trabajo.</p> <p>1.2. Los procesos especiales.</p> <p>2. Proceso Abreviado Laboral.</p> <p>2.1. Alcances.</p> <p>2.2. El trámite del proceso hasta antes de la audiencia única.</p> <p>2.3. El trámite del proceso desde la audiencia única hasta la sentencia.</p> <p>2.4. Asuntos que pueden ventilarse en el proceso laboral.</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Comprende y analiza los problemas jurídico-procesales en el ámbito del proceso abreviado laboral. • Interpreta los textos legales y jurisprudenciales relacionados con el proceso abreviado laboral. • Resuelve asuntos laborales específicos conforme la normatividad aplicable al proceso abreviado laboral. | <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce la importancia de los procedimientos abreviados, sus mecanismos y pertinencia. |

Casos Sugeridos:

- 1) Casación N° 12475-2014-MOQUEGUA.
- 2) Pleno Nacional Jurisdiccional Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (2013).
- 3) Sentencia del TC recaída sobre el Exp. 02383-2013-PA/TC – JUNIN.

Lectura Obligatoria:

- 1). Avalos Jara, O.Ví. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores.

UNIDAD II: EL PROCESO IMPUGNATORIO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS Y EL PROCESO CAUTELAR.

| Conceptuales | Procedimentales | Actitudinales |
|--|---|---|
| 1. Proceso Impugnatorio de Laudos Arbitrales Económicos. 1.1. Alcances. 1.2. La admisión de la demanda. 1.3. El traslado y la contestación. 1.4. Trámite y sentencia de primera instancia. 1.5. Trámite y sentencia de segunda instancia. 2. Proceso Cautelar. 2.1. Alcances. 2.2. Aspectos generales. 2.3. Medida especial de reposición provisional. 2.4. Asignación | <ul style="list-style-type: none"> • Comprende y analiza los problemas jurídico-procesales en el ámbito del proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar. • Interpreta los textos legales y jurisprudenciales relacionados con el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar. • Resuelve asuntos laborales específicos conforme la | <ul style="list-style-type: none"> • Reconoce el valor de los procesos impugnatorio de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar. |

| | | |
|---|---|--|
| provisional. 2.5. El Proceso. | normatividad aplicable al el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar. | |
| <p>Casos Sugeridos:</p> 1) Sentencia del TC recaída sobre el Exp. 02383-2013-PA/TC – JUNIN. 2) Resolución del TC recaída sobre el EXP. N.º 01400-2013-PA/TC. | | |
| <p>Lecturas Obligatorias:</p> 1) Avalos Jara, O.V. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores. | | |
| <p>Lectura Complementaria:</p> 1) Apelación N° 12028-2013 LIMA (la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República). | | |

UNIDAD III: EL PROCESO DE EJECUCIÓN Y EL PROCESO NO CONTENCIOSO.

| Conceptuales | Procedimentales | Actitudinales |
|--|--|---|
| 1. Proceso de Ejecución. 1.1. Alcances. 1.2. Títulos ejecutivos. 1.3. Procedimiento. 1.4. Ejecución de laudos arbitrales. 1.5. Suspensión extraordinaria de la ejecución. 1.6. Contratación temeraria. | <ul style="list-style-type: none"> Comprende y analiza los problemas jurídico-procesales en el ámbito del proceso de ejecución y el proceso no contencioso. Interpreta los textos legales y jurisprudenciales relacionados | <ul style="list-style-type: none"> Reconoce la importancia del proceso de ejecución y el proceso no contencioso. |

| | | |
|---|--|--|
| <p>1.7. Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución.</p> <p>1.8. Cálculo de derechos accesorios.</p> <p>2. Proceso Contencioso.</p> <p>2.1. Alcances.</p> <p>2.2. Consignación, contradicción y retiro.</p> <p>2.3. La autorización judicial para ingreso al centro laboral.</p> <p>2.4. La entrega de documentos.</p> | <p>con el proceso de ejecución y el proceso no contencioso.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resolver asuntos laborales específicos conforme la normatividad aplicable al del proceso de ejecución y el proceso no contencioso. | |
| <p>Caso Sugerido:</p> <p>1) Sentencia del TC recaída sobre el EXP. N.º 02598-2010-PA/TC.</p> | | |
| <p>Lectura Obligatoria:</p> <p>1) Sentencia del TC recaída sobre el EXP. N.º 02598-2010-PA/TC.</p> <p>Lecturas Complementarias:</p> <p>1) Achulli Espinoza, M. y otros (2011). "Estudios sobre los Medios Impugnatorios en los Procesos Laborales y Constitucionales". Gaceta Jurídica. Lima.</p> | | |

V. MEDIOS Y MATERIALES.

- Material de lectura preparado por el docente
- Jurisprudencia seleccionada
- Lecturas recomendadas

VI. METODOLOGÍA Y SECUENCIA DE ESTUDIO.

La metodología del Curso “Los Procesos Especiales en la Nueva Ley Procesal Laboral” es activa y participativa, basada en el método del caso, aprendiendo desde lo vivencial, a través de una práctica concreta de los casos planteados por el docente, promoviendo la conformación de grupos de estudios, análisis de textos y la resolución de los cuestionarios respectivos, todo esto para alcanzar las competencias esperadas en el taller.

Para el desarrollo del presente curso los alumnos tendrán acceso al Aula Virtual de la Academia de la Magistratura, donde tendrán a su disposición todos los materiales utilizados, las diapositivas de las sesiones presenciales, lecturas obligatorias y lecturas sugeridas.

Se combina el aprendizaje a distancia con sesiones presenciales. Fase presencial: Interactiva; con las siguientes técnicas: exposición y preguntas, lluvia de ideas, análisis de casos, debates, argumentación oral. Fase no presencial: Lectura auto instructiva y foro virtual.

VII. SISTEMA DE ACOMPAÑAMIENTO

Para el desarrollo de este curso el discente cuenta con el acompañamiento del profesor especialista quien será el responsable de asesorarlo y orientarlo en los temas de estudio, a la vez que dinamizarán la construcción del aprendizaje. Así también, contarán con un coordinador quien estará en permanente contacto para atender los intereses, inquietudes y problemas sobre los diversos temas.

VIII. SISTEMA DE EVALUACIÓN

Se ha diseñado un sistema de evaluación permanente, de manera que el discente pueda ir reflexionando y cuestionando los diversos temas propuestos en el curso. Los componentes evaluativos serán informados oportunamente por el coordinador del curso.

IX. BIBLIOGRAFÍA

- Abanto Torres, J.D. (2010). La Conciliación Extrajudicial y la Conciliación Judicial. Un Puente de oro entre MARC’S y la Justicia Ordinaria. Lima: Grijley.
- Achulli Espinoza, M. y otros (2011). Estudios sobre los Medios Impugnatorios en los Procesos Laborales y Constitucionales. Lima: Gaceta Jurídica.
- Arévalo Vela, J. (2007). Derecho Procesal del Trabajo. Lima: Editorial Grijley.

- Avalos Jara, O.V. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores.
- Beltrán Quiroga, J. (2005). Los Procesos Ejecutivos y de Ejecución. En: Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Butrón Fuentes, J. (2004). Transacción, Conciliación y desistimiento. En: Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- Caguasango Villota, D.A. (2009). El Nuevo Proceso Laboral. 1ra Ed. Bogotá: Ediciones Jurídicas Andrés Morales.
- Campos Rivera, D. (2003). Derecho Procesal Laboral. 1ra. Ed. Bogotá: Editorial Temis S.A.
- Campos Torres, S. (2010). “Nueva Ley Procesal del Trabajo: Implementación y Avances”. En Soluciones Laborales, N° 31. Gaceta Jurídica. Lima.
- Castillo Córdova, L. (2014). Los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.
- Chocrón Giráldez, A.M. (2010). “El Proceso Laboral: Un análisis desde la Experiencia Española a propósito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en el Perú”. En Soluciones Laborales N° 30. Lima.
- Ciudad Reynaud, A. (2008). “El nuevo modelo de inspección del trabajo en Perú”. En: Libro del III Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Chiclayo: Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social.
- Gamarra Vílchez, L. (2005). “Principios del Derecho Procesal del Trabajo. En: Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima: Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.
- García Manrique, A. y otros (2011). El Nuevo Proceso Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- García Manrique, A. (2011). Proceso Impugnativo de Laudos Arbitrales, En: El Nuevo Proceso Laboral. Lima: Gaceta Jurídica.
- Gómez Valdez, F. (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima: Editorial San Marcos.

- Ledesma Narváez, M. (2009). Comentarios al Código Procesal Civil. 2da Ed. Lima: Gaceta Jurídica.
- Paredes Inafanzón, J. (2010). Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29494. Lima: Editora Gráfica La Esperanza.
- Priori Posada, G. (2011). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: ARA Editores.
- Romero Montes, F.J. (2011). Derecho Procesal del Trabajo. 1ra. Ed. Lima: Editorial Grijley.
- Toyama Miyagusuku, J. y Vinaeta Recoba, L. (2013). Guía Laboral 2013. Lima: Gaceta Jurídica.
- Vinaeta Recoba, L. y Toyama Miyagusuku, J. (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

PRESENTACIÓN

La Academia de la Magistratura es la institución oficial del Estado Peruano que tiene como finalidad desarrollar un sistema integral y continuo de formación, capacitación, actualización, y perfeccionamiento de los magistrados del Poder Judicial y Ministerio Público.

La Academia de la Magistratura, a través de la Dirección Académica ejecuta el Curso “Los Procesos Especiales en la Nueva Ley Procesal Laboral” en el marco de actividades del Programa de Actualización y Perfeccionamiento (PAP) que tiene por finalidad actualizar y perfeccionar de manera permanente y descentralizada a los magistrados y auxiliares de justicia del Poder Judicial y del Ministerio Público del ámbito nacional e internacional.

Para este fin, se ha previsto la elaboración del presente material, el mismo que ha sido elaborado por un especialista de la materia y sometido a un tratamiento didáctico desde un enfoque andragógico, a fin de facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje del discente de una manera sencilla y práctica.

El presente material se encuentra estructurado en tres unidades con los siguientes ejes temáticos: nociones generales y el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar, y el proceso de ejecución y el proceso no contencioso.

Asimismo, el discente tendrá acceso a un Aula Virtual, siendo el medio más importante que utilizará a lo largo del desarrollo del taller, a través de ella podrá acceder al material autoinstructivo, lecturas y un dossier de casos que le permita aplicar los conocimientos adquiridos.

En ese sentido, se espera que concluido el presente curso el discente esté en mejores condiciones para conocer, comprender, identificar, reconocer y valorar los procesos especiales en la nueva ley procesal laboral aplicándolas adecuadamente y de acorde a una pertinente administración de justicia.

INTRODUCCIÓN

El curso Los Procesos Especiales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene como objetivo conocer y aplicar, dentro de la rama del Derecho del Trabajo, los aspectos básicos y específicos de los procesos laborales especiales, así como, las modificaciones incorporadas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497, en este extremo.

Para lograr este objetivo es importante reconocer que, en la producción de normas jurídicas, el Estado tiene un papel protagónico, la vinculación entre Estado de Derecho y el Derecho no puede negarse, en el ejercicio de sus facultades el estado privilegiará el respeto a la Constitución y los principios que la inspiran (dimensión política), en esa medida el Estado promoverá la aplicación de normas que permitan lograr estabilidad y armonía social, minimizando cualquier actuar que conlleve a injusticia; podríamos afirmar, entonces, que en esta línea de ideas fue concebida la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29479.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29479 pretende simplificar la aplicación y cumplimiento de la norma laboral en la búsqueda de la solución de conflictos jurídicos.

En ese sentido, se señala que frente a las complejidades del proceso escrito regulado por la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), se propone un proceso (el de la NLPT) con cinco características principales: a) La rapidez, concentración y simplicidad del proceso; b) El carácter omnicompreensivo; c) Las nuevas reglas de comparecencia; d) La funcionalidad de la oralidad y la dinámica probatoria y e) Las nuevas reglas procesales.³

Este último extremo, es el que compete explicar, a fin de entender la importancia o premisa que fundamenta la existencia de los procesos especiales en la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT.

³ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 20.

Las formas procesales especiales son toda una innovación, puesto que siempre tuvimos un marcado proceso dividido en el común u ordinario y en el de ejecución de resoluciones administrativas de trabajo. Con la nueva especificación procesal-laboral existe ahora todo un abanico procesal de naturaleza especial, en razón de que cada una de ellas ha de activarse conforme a las reglas jurídicas procesales particulares con las que se les identifica, de donde habrá una norma general y otra especial⁴

En esta línea de ideas, podemos que los procesos especiales, en el marco de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, son los siguientes: a) **El proceso abreviado**, b) **El proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos**, c) **El proceso de ejecución**, d) **El proceso cautelar** y e) **El proceso no contencioso**.

Este nuevo escenario exige la necesidad de conocer el fondo y forma que fundamenta este nuevo cuerpo normativo, estando los operadores del derecho en el deber profesional de conocer los aspectos fundamentales y prácticos.

Abril, 2016.

⁴ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 521.

INDICE

| | |
|---|-----------|
| Presentación..... | 11 |
| Introducción..... | 12 |
| UNIDAD I: NOCIONES GENERALES Y EL PROCESO ABREVIADO LABORAL..... | 16 |
| Presentación y Preguntas Guía..... | 17 |
| 1. Nociones Generales..... | 19 |
| 1.1. Los aportes de la nueva ley procesal del trabajo..... | 19 |
| 1.2. Los procesos especiales..... | 19 |
| 2. Proceso Abreviado Laboral..... | 22 |
| 2.1. Alcances..... | 22 |
| 2.2. El trámite del proceso hasta antes de la audiencia única..... | 24 |
| 2.3. El trámite del proceso desde la audiencia única hasta la sentencia..... | 26 |
| 2.4. Asuntos que pueden ventilarse en el proceso abreviado labora..... | 29 |
| Resumen..... | 32 |
| Autoevaluación..... | 33 |
| Lecturas obligatorias..... | 34 |
| Casos..... | 35 |
| UNIDAD II: EL PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS Y EL PROCESO CAUTELAR..... | 36 |
| Presentación y Preguntas Guía..... | 37 |
| 1. Proceso Impugnativo de Laudos Arbitrales Económicos..... | 39 |
| 1.1. Alcances..... | 39 |
| 1.2. La admisión de la demanda | 41 |
| 1.3. El traslado y la contestación..... | 43 |
| 1.4. Trámite y sentencia de primera instancia..... | 44 |
| 1.5. Trámite y sentencia de segunda instancia..... | 45 |
| 2. Proceso Cautelar..... | 46 |
| 2.1. Alcances..... | 46 |
| 2.2. Aspectos generales..... | 47 |

| | |
|---|-----------|
| 2.3. Medida especial de reposición provisional..... | 51 |
| 2.4. Asignación provisional..... | 53 |
| 2.5. El proceso..... | 53 |
| Resumen..... | 54 |
| Autoevaluación..... | 56 |
| Lecturas obligatorias..... | 57 |
| Casos..... | 58 |
| UNIDAD III: EL PROCESO DE EJECUCIÓN y EL PROCESO NO CONTENCIOSO..... | 59 |
| Presentación y Preguntas Guía..... | 60 |
| 1. Proceso de Ejecución..... | 62 |
| 1.1. Alcances..... | 62 |
| 1.2. Títulos ejecutivos..... | 63 |
| 1.3. Procedimiento..... | 65 |
| 1.4. Ejecución de laudo arbitrales..... | 66 |
| 1.5. Suspensión extraordinaria de la ejecución..... | 68 |
| 1.6. Contradicción temeraria..... | 68 |
| 1.7. Incumplimiento injustificado al mandato de ejecución..... | 70 |
| 1.8. Cálculo de derechos accesorios..... | 71 |
| 2. Proceso no Contencioso..... | 72 |
| 2.1. Alcances..... | 72 |
| 2.2. Consignación, contradicción y retiro..... | 76 |
| 2.3. La autorización judicial para ingreso al centro laboral..... | 77 |
| 2.4. La entrega de documentos..... | 77 |
| Resumen..... | 80 |
| Autoevaluación..... | 82 |
| Lecturas obligatorias..... | 83 |
| Casos..... | 84 |

UNIDAD I



NOCIONES GENERALES Y EL PROCESO ABREVIADO LABORAL

PRESENTACIÓN

La primera unidad tiene como finalidad abordar las nociones generales de los procesos especiales y las cuestiones específicas del proceso abreviado laboral, en el marco de la NLPT, logrando de esta manera comprender y analizar los problemas jurídico-procesales, valorar e interpretar los textos legales y jurisprudenciales relacionados con el proceso abreviado laboral y resolver asuntos laborales específicos conforme la normatividad aplicable al proceso abreviado laboral.

En ese sentido, debemos reconocer que el proceso abreviado propicia (aspira) la reducción de la duración de los actos procesales innecesarios, logrando resolver conflictos laborales en el menor tiempo posible, lo cual lo diferencia principalmente del proceso ordinario laboral, ello se puede reflejar claramente en la existencia de una audiencia única, a diferencia de las dos audiencias que componen el proceso ordinario referido.

En este extremo, es importante respecto a este proceso, que se reconozca los supuestos que pueden ser ventilados en el proceso abreviado, los mismos que detallamos: en primer lugar, la reposición, cuando esta se plantea como pretensión principal única, y, en segundo lugar, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, además, de las de cuantía menor (50 URP).

Por otro lado, reviste transcendencia conocer la estructura de este proceso, es decir, los trámites y particularidades de los mismos, los recursos impugnatorios susceptibles de plantearse, los plazos, la perentoriedad de los términos, etc. Para este efecto se ha propuesto un flujograma del proceso y se ha procedido a efectuar una explicación detallada de cada extremo.

Al finalizar esta unidad, el participante obtendrá las competencias requeridas, estando en la capacidad de actuar en concordancia con los objetivos propuestos para esta unidad



PREGUNTAS GUIA

1. ¿Qué son proceso especiales en el marco de la nueva Ley procesal del trabajo?
2. ¿Cuáles son los supuestos que pueden ser ventilados en el proceso abreviado laboral?

1. NOCIONES GENERALES.

1.1. Los Aportes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Señalan VINATEA y TOYAMA que frente a las complejidades del proceso escrito regulado por la antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), se propone un proceso (el de la NLPT) con cinco características principales: a) La rapidez, concentración y simplicidad del proceso; b) El carácter omnicompreensivo; c) Las nuevas reglas de comparecencia; d) La funcionalidad de la oralidad y la dinámica probatoria y e) Las nuevas reglas procesales.⁵

Este último extremo, es el que compete explicar, a fin de entender la importancia o premisa que fundamenta la existencia de los procesos especiales en la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT.

La NLPT complementa las primeras característica señaladas (a al d) con nuevas reglas procesales, que establece regulaciones específicas **en materia cautelar** que homogenizan el proceso laboral con el proceso civil y permiten la obtención de cualquier tipo de medida cautelar, dentro y fuera del proceso (Art. 54° NLPT). También contempla a los **procesos especiales**, dentro de los cuales hallamos al ya señalado proceso cautelar, además de: **el proceso abreviado laboral**, previsto para las controversias de menor cuantía sujetas a la competencia de los jueces de paz letrados (Art. 1° NLPT) y para los casos de tutela de la libertad sindical y la reposición cuando se trate de pretensión única (Art. 2° numeral 2 NLPT), **el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos, los procesos de ejecución y no contenciosos.**

1.2. Los Procesos Especiales.

Gran parte de la doctrina, en materia procesal laboral, ha optado por no catalogar como especiales a los procesos regulados entre los Arts. 48° al

⁵ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 20.

68° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo, en adelante NLPT, pues en efecto debe entenderse a los procesos especiales como aquellos que tienen reglas propias, cuestión que podría someterse a cierto debate.

Sin embargo, conforme señala GÓMEZ VALDEZ las formas procesales especiales son toda una innovación, puesto que siempre tuvimos un marcado proceso dividido en el común u ordinario y en el de ejecución de resoluciones administrativas de trabajo. Con la nueva especificación procesal-laboral existe ahora todo un abanico procesal de naturaleza especial, en razón de que cada una de ellas ha de activarse conforme a las reglas jurídicas procesales particulares con las que se les identifica, de donde habrá una norma general y otra especial.⁶

Así también, señala que en el derecho procesal ordinario clásico se han adoptado los procesos de conocimiento, que para los asuntos laborales serían el proceso ordinario, así denominado porque en él recalcan todos los procesos que carecen de un proceso especial.

Ahora bien, puede concebirse, en efecto, que los procesos especiales se hallen sometidos a trámites específicos distintos a los del proceso ordinario, caracterizándose principalmente por la simplificación de sus formas y por su mayor celeridad.

En esta línea de ideas, estamos de acuerdo en señalar como procesos especiales, en el marco de la Ley N° 29497 – Ley Procesal del Trabajo, a los siguientes:

1. **El proceso abreviado**, proceso que se caracteriza por su brevedad y por concentrar las etapas de la conciliación y el juzgamiento, es una sola diligencia que es la Audiencia Única.⁷
2. **El proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos**, proceso que pretende dejar sin efecto la validez legal de un

⁶ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 521.

⁷ ARÉVALO VELA, Javier (2011). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Editorial RODHAS. Pág. 255.

laudo arbitral, cuando al dictarse se han trasgredido determinadas normas de orden público.⁸

3. **El proceso de ejecución**, conjunto de actos procesales, a través de los cuales el acreedor de un derecho persigue el cumplimiento por parte de su deudor de una obligación de dar, hacer y no hacer.⁹

El proceso de ejecución no tiene por finalidad resolver un conflicto, por lo que en su interior no existe debate posicional, ni actuación probatoria, ni expedición de una sentencia, sino por el contrario se inicia con la acreditación de un derecho reconocido o declarado, a través de un Título que se encuentre pendiente de cumplimiento.¹⁰

4. **El proceso cautelar**, tiene por finalidad principal garantizar el cumplimiento de la decisión definitiva para, de ser el caso, satisfacer de manera efectiva el interés jurídico protegido. La tutela cautelar tiene por objeto dar respuesta jurisdiccional a aquellos supuestos donde existan derechos e intereses que resultarían grave o irreversiblemente vulnerados si solamente existiera el proceso declarativo.¹¹
5. **Los procesos no contenciosos**, son aquellos en los que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando la realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses.¹²

En tal sentido, habiéndose efectuado un breve alcance de los procesos contenidos en la NLPT, considerados como especiales, podría advertirse que éstos estarían revestidos, en efecto, de características particulares

⁸ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 529.

⁹ Idem.

¹⁰ BELTRAN QUIROGA, Jaime (2005). Los Procesos Ejecutivos y de Ejecución. En: Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

¹¹ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 280.

¹² VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 308.

que nos llevan a entenderlos como tales, diferenciándose del proceso ordinario.

En los siguientes capítulos se abordará a detalle cada uno de ellos.

2. PROCESO ABREVIADO LABORAL.

2.1. Alcances.

Este tipo de proceso no escapa del espíritu y aporte que se pretende con la NLPT, en efecto el proceso abreviado se caracteriza por reducir la duración de actos procesales innecesarios, haciendo honor al principio de economía procesal, que pretende, como señala AREVALO VELA, el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, sin embargo, pese a este ideal el juez debe procurar aplicar el mismo sin exageración, no atentando contra la seguridad jurídica ni el debido proceso.

En el escenario ideal, el proceso laboral abreviado en la NLPT privilegia resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible, invocando de esta forma a otro de los principios que lo inspira, el de celeridad, que como señala GAMARRA es un principio básico del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez, a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc.¹³

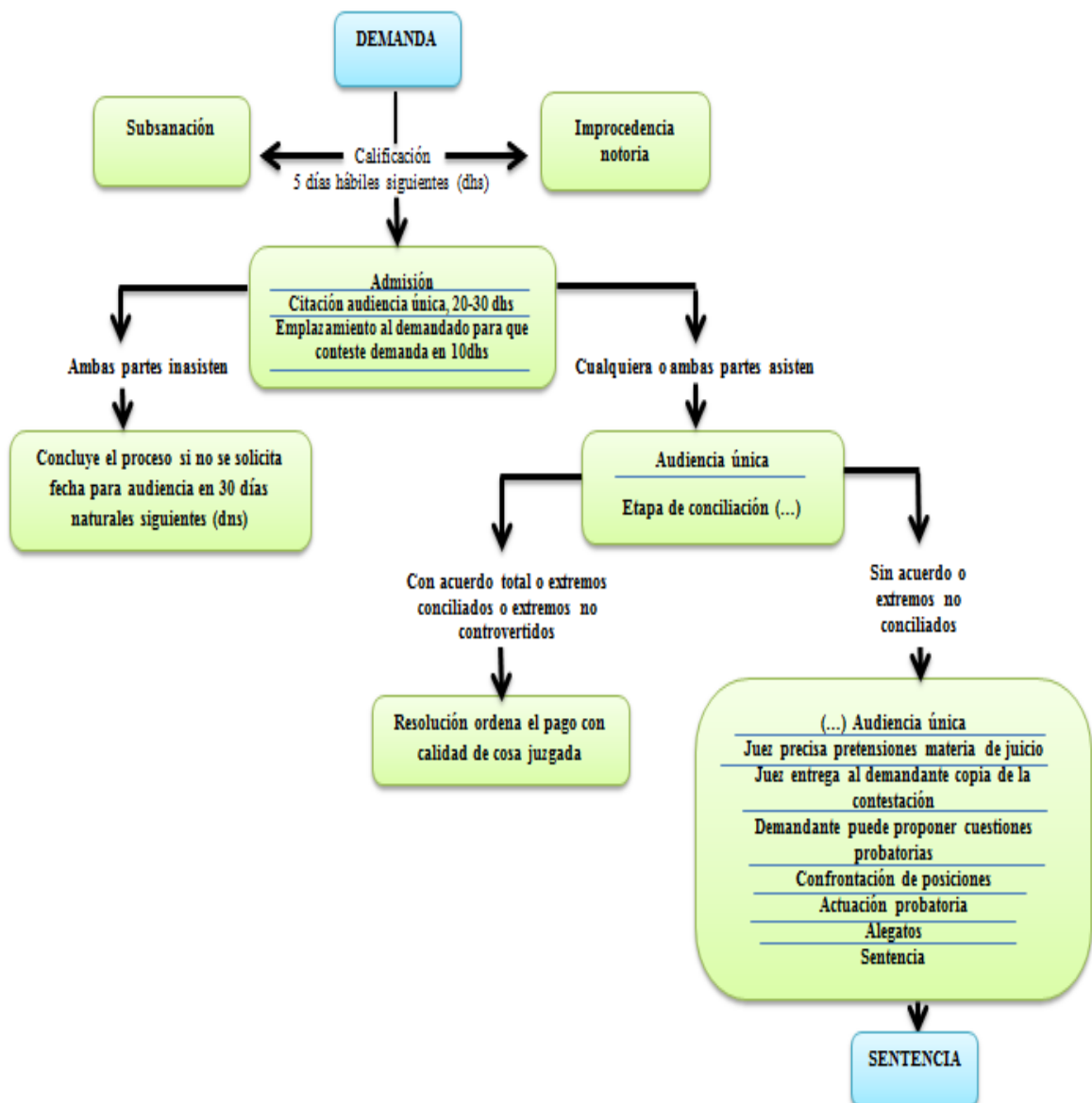
Ahora bien, sabemos que el proceso ordinario laboral se encuentra estructurado por dos audiencias, una de conciliación y la otra de juzgamiento, en cambio, por otro lado, tenemos a un proceso abreviado laboral que se estructura bajo una audiencia única que comprende cinco etapas: conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia.

¹³ GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo (2005). Principios del Derecho Procesal del Trabajo. En: Aportes para la Reforma del Proceso Laboral Peruano. Lima. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

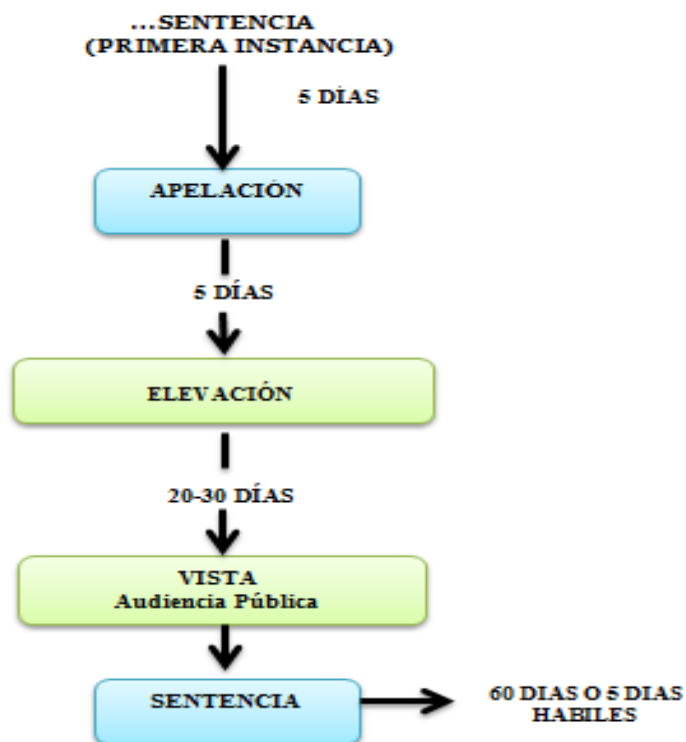
También se debe considerar, respecto a este proceso, que la NLPT ha regulado algunos supuestos para ser ventilados vía proceso abreviado que son, en primer lugar la reposición, cuando esta se plantea como pretensión principal única, y, en segundo lugar, las pretensiones relativas a la vulneración de la libertad sindical, además, de las de cuantía menor (50 URP).

A continuación efectuaremos un diseño estructural de este proceso especial, en sus dos instancias, antes de iniciar su análisis:

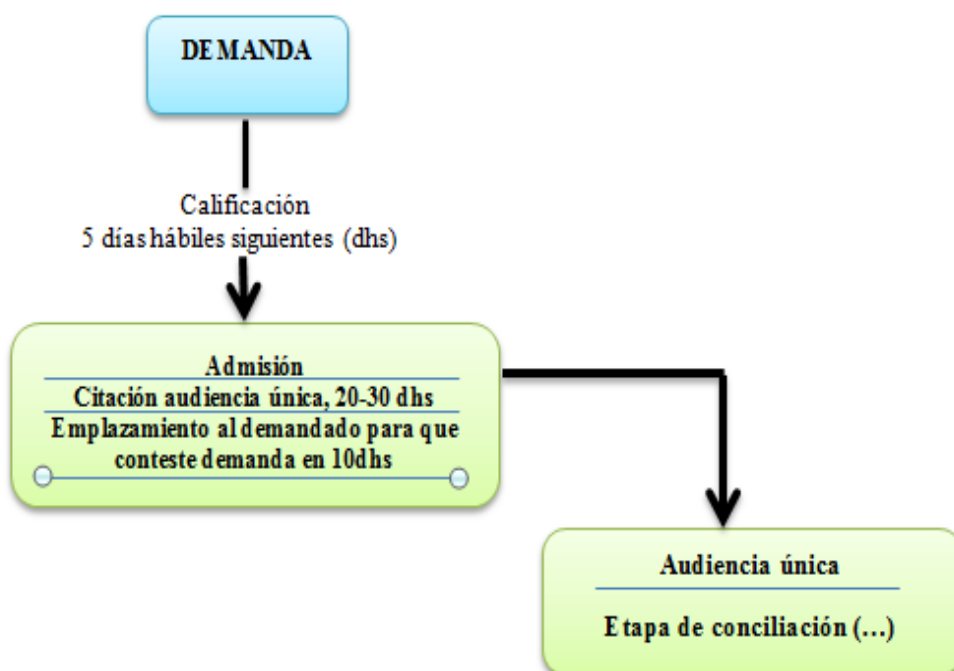
PROCESO ABREVIADO LABORAL- PRIMERA INSTANCIA



PROCESO ABREVIADO LABORAL - SEGUNDA INSTANCIA



2.2. El Trámite del Proceso hasta antes de la Audiencia Única.



El **traslado de la demanda y a la citación a la audiencia única**, se constituye en una obligación del juez laboral, luego de presentada la demanda, de verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda contenidos en el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil.

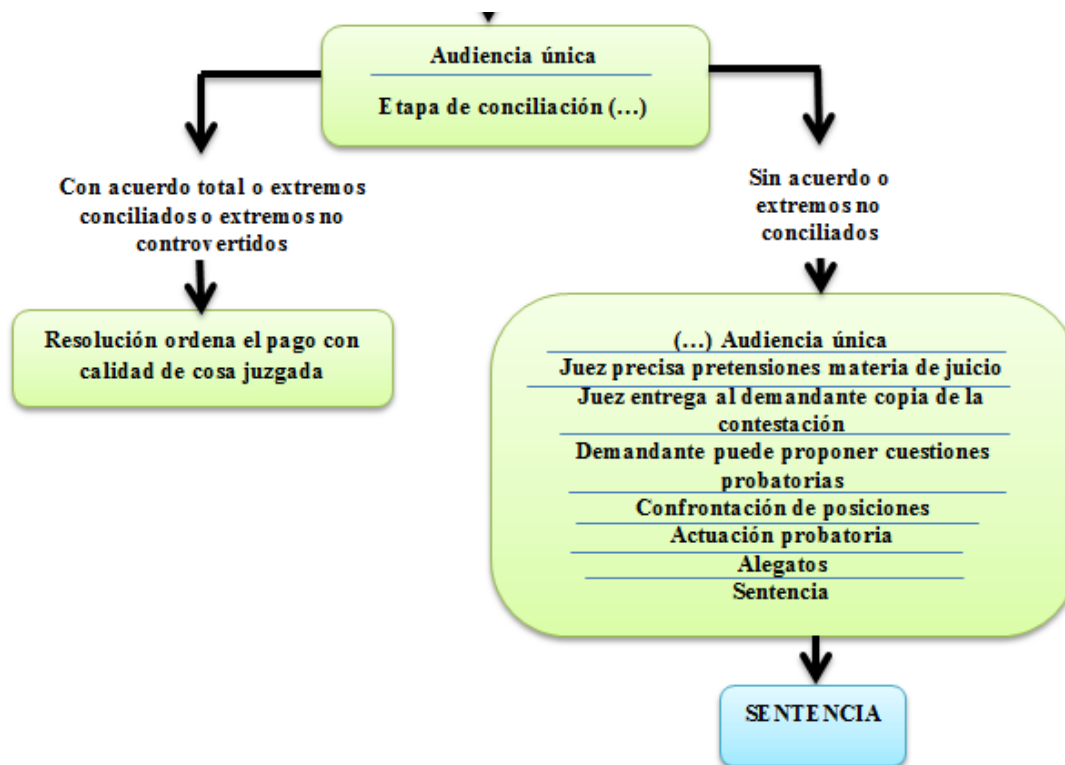
Si todos los requisitos han sido cumplidos, se expedirá la correspondiente resolución en donde dispondrá la **admisión de la demanda**, se emplazará al demandado para que **conteste la demanda** en el plazo máximo de diez días hábiles (el demandante no deberá concurrir con su escrito de contestación de demanda a la audiencia única, sino que deberá presentarlo mucho antes de la realización de tal acto procesal, pues si no lo hace se le declarará rebelde con todas las consecuencias legales que ello acarrea).



De no haberse cumplido todos los requisitos de la demanda, el juez laboral le concederá al demandante el plazo de cinco días hábiles para la **subsanción de la omisión o defecto**, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente. Si la improcedencia de la demanda es notoria, el juez la rechazará de plano, expidiendo la resolución debidamente fundamentada.

El juez citará a las partes a audiencia única, la cual deberá llevarse a cabo entre los 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

2.3. El Trámite del Proceso desde la Audiencia Única hasta la Sentencia.



La audiencia única de este proceso comprende, como señalamos líneas arriba, las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, que se realizan de manera organizada una tras otra. A continuación se efectuará una breve explicación de cada etapa:

- 1. Audiencia de Conciliación:** Señala AVALOS JARA que esta etapa tiene por finalidad fomentar el avenimiento entre los justiciables para que, dejando de lado sus diferencias, pongan fin a su controversia.

Debe tenerse en cuenta que, a diferencia del proceso ordinario laboral, la demanda es contestada previamente, por lo que esta etapa comienza con la acreditación de las partes y

de sus apoderados, para proseguir con el acercamiento entre las partes¹⁴.

Si la conciliación es infructuosa (acuerdo parcial o sin acuerdo), el juez hará entrega de la contestación y sus anexos al demandante, a fin de que pueda observar cuáles son los argumentos de su contraparte y revisar los medios probatorios ofrecidos, se otorga un tiempo prudencial para la correspondiente exanimación (defensas de forma y fondo), así también, para deducir las cuestiones probatorias.

Se debe tener en cuenta, que hay cuestiones que han escapado de la regulación efectuada en la NLPT tales como:

- a) Cómo se debe proceder en caso la contestación de la demanda sea declarada inadmisibles o improcedente o b)
- Qué tiempo tiene el demandante para revisar y examinar la contestación y los medios de prueba ofrecidos.

Al respecto, podríamos aplicar los siguientes criterios: a) La parte demandada podría tener igual derecho que la parte demandante a que se le conceda un plazo adicional de cinco (5) días hábiles para la subsanación de la omisión o defecto de la contestación de la demanda y b) El juez podrá hacer uso de un criterio discrecional, basados en los principios de razonabilidad y proporcionalidad¹⁵, ya que dicha forma se garantizará la no vulneración del derecho al debido proceso.

2. **Confrontación de posiciones:** Conforme señala VINATEA Y TOYAMA esta etapa puede comprender por lo menos los siguientes actos:

¹⁴ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 267.

¹⁵ AVALOS JARA, Oxal Víctor (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores. Pág. 573.

- a) Una breve exposición oral del demandante señalando sus pretensiones y sus respectivos fundamentos.
- b) Una breve exposición del demandado señalando los hechos y razones procesales o de fondo por las que contradice la demanda.

El juez con criterio discrecional puede otorgar derecho de réplica y contrarréplica a las partes, siempre que se otorguen en igualdad de condiciones.

3. Actuación probatoria: En esta fase se actúan los medios probatorios ofrecidos por ambas partes, inclusive los determinados de oficio por el juez (no sólo comprendería los medios probatorios de la demanda y contestación, sino las de las cuestiones probatorias). Ahora bien, en caso de que se requiera de dictamen pericial para la actuación de la cuestión probatoria, el juez podrá suspender la audiencia única (hasta por 30 días hábiles siguientes de deducida la cuestión probatoria). En ese orden de ideas se establecería lo siguiente:

- a) El juez realiza un filtro en el que enuncia los hechos que no necesitan de actuación probatoria, así como los medios probatorios impertinentes.
- b) El juez mencionará expresamente los hechos que requerirán de actuación probatoria, así como los medios probatorios admitidos.
- c) Las partes propondrán las cuestiones probatorias que estimen pertinentes (de medios probatorios admitidos).
- d) Se actuarán todos los medios probatorios, incluido los vinculados a las cuestiones probatorias.

4. **Alegatos y sentencia:** Los alegatos se exponen en un lapso máximo de sesenta (60) minutos, las partes, a través de sus abogados, presentarán de forma oral los fundamentos de hecho y derecho que sustentan sus posiciones.

Luego de ello, finalmente, dentro del lapso de sesenta (60) minutos se dictará la sentencia, ahora bien, tratándose de casos complejos el juez puede reservarse el derecho de diferir el fallo hasta dentro de cinco (5) días hábiles posteriores, lo cual comunicará a las partes en el acto (en lugar de dictar sentencia).

2.4. Asuntos que pueden Ventilarse en el Proceso Abreviado Laboral.

Los asuntos susceptibles de ser tratados en el proceso en cuestión se pueden determinar de la siguiente manera:

1. POR LA CUANTIA:

Todas las acciones laborales que acusen reclamos de sumas líquidas que no excedan las 50 UIT serán propuestas como procesos abreviados laborales a ser tramitados ante los jueces de paz letrados, sin excepción. Son las obligaciones de dar sin contemplar el pago de intereses ni costas que albergan a estos procesos “originados con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativo o cooperativistas, referido a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios”.¹⁶

2. POR LA MATERIA:

- a) **El proceso de reposición al trabajo: sus condiciones e importancia.**

¹⁶ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 523.

Al verificar la figura jurídica del despido se han analizado las variables existentes sobre la materia, y dentro de ellas el de su nulidad, de importancia cabal en el medio, al ser el trabajo un bien escaso. La ley concede al despido tramitar en este proceso laxo el de reposición al trabajo por nulidad, a condición de que el reclamante postule como única pretensión su reposición al trabajo. Esta exigencia obliga, *grosso modo*, a hacer el proceso de puro derecho, de modo que no exista dilación probable en su tramitación.¹⁷

La importancia de tramitar en un proceso especial el despido por nulidad representa un avance sustancial en la protección de los trabajadores con estatus especiales o pertenecientes al rango de protegidos.

b) El proceso de entorpe o vulneración de la libertad sindical.

La libertad sindical reconocida por el art. 26°.1 de la Constitución, los convenios OIT N° 87, 98 y 151, así como en la Declaración Universal de los Derechos Humanos implica la autodeterminación que la persona tiene para elegir pertenecer al sindicato de su simpatía o desafiliarse de éste, si acaso así lo considera útil a sus intereses, sin que en ningún caso existan represalias en su contra provenientes de la organización sindical, el empleador, el Estado o terceros. Ahora bien, nos encontramos frente a una violación de la libertad sindical, individual o colectiva, cuando el empleador o el Estado ejercen contra la autodeterminación personal o colectiva actos de injerencia para impedir o

¹⁷ idem

reprimir la actividad sindical, manifestando en actos de hostilidad, discriminación, despido, etc.¹⁸

El juez competente para conocer estos procesos es el juez especializado de trabajo, pese a que en sustancia, los jueces de paz letrados son los competentes intrínsecos para ventilar los procesos abreviados. Es, pues, la naturaleza del despido lo que determina la elección del juez idóneo de estos reclamos. De esta forma, el juez de trabajo tramita los procesos ordinarios, pero también los abreviados de esta estirpe procesal.

¹⁸ Ibid. Pág. 525.



RESUMEN DE LA UNIDAD I

Respecto a los alcances generales de los procesos especiales:

- Los procesos especiales se hallan sometidos a trámites específicos distintos a los del proceso ordinario, caracterizándose principalmente por la simplificación de sus formas y por su mayor celeridad.

Respecto al proceso abreviado laboral:

- El proceso laboral abreviado en la NLPT privilegia resolver el conflicto jurídico laboral en el menor tiempo posible.
- El traslado de la demanda y a la citación a la audiencia única, se constituye en una obligación del juez laboral, luego de presentada la demanda, de verificar el cumplimiento de los requisitos de la demanda contenidos en el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil.
- La audiencia única tiene las siguientes etapas: a) Audiencia de Conciliación, b) Confrontación de posiciones, c) Actuación probatoria, d) Alegatos y sentencia.
- Los asuntos susceptibles de ser tratados en el proceso abreviado laboral son: Por su cuantía, los que no excedan las 50 UIT, y por su materia, la reposición al trabajo y el entrabe o vulneración de la libertad sindical.



AUTOEVALUACIÓN

- 1) ¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para la admisión de la demanda en el proceso abreviado laboral? ¿Se puede subsanar la omisión o defecto?

- 2) ¿Cuál es la oportunidad para la presentación de la contestación de la demanda?

- 3) ¿Cómo se debe proceder en el caso de que la contestación de la demanda sea declarada inadmisibles o improcedente?

- 4) ¿Qué etapas comprende la audiencia única?

- 5) ¿Se puede interponer apelación contra la sentencia de la primera instancia? Fundamente.



LECTURAS

Lectura Obligatoria:

- Avalos Jara, O.Ví. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima: Jurista Editores.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASOS SUGERIDOS

- Casación N° 12475-2014-MOQUEGUA.
- Pleno Nacional Jurisdiccional Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo (2013).
- Sentencia del TC recaída sobre el Exp. 02383-2013-PA/TC - JUNIN

(Disponible en el anexo de casos)

UNIDAD II



EL PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS Y EL PROCESO CAUTELAR

PRESENTACIÓN

La segunda unidad tiene como finalidad abordar las cuestiones específicas del proceso del proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos y el proceso cautelar, en el marco de la NLPT, logrando de esta manera comprender y analizar los problemas jurídico-procesales, valorar e interpretar los textos legales y jurisprudenciales relacionados con estos procesos y resolver asuntos laborales específicos conforme la normatividad aplicable a los mismos.

En ese sentido, debemos reconocer que los laudos arbitrales que resuelven conflictos colectivos económicos pueden ser impugnados (en instancia judicial) cuando se encuentran viciados de nulidad o cuando otorgue a los trabajadores menores derechos que los establecidos por la ley.

Por otro lado, debemos, también, comprender las particularidades que inspiran el proceso cautelar, el mismo que permite el ejercicio de la actuación cautelar en material laboral y cuya finalidad principal es garantizar el cumplimiento de la decisión definitiva para satisfacer el interés jurídico protegido.

Al finalizar esta unidad, el participante obtendrá las competencias requeridas, estando en la capacidad de actuar en concordancia con los objetivos propuestos para esta unidad.



PREGUN TAS GUIA

1. ¿Qué se debe entender por laudos arbitrales económicos?
2. ¿Cuáles son los supuestos que pueden ser ventilados en el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos?
3. ¿Cuál es la finalidad del proceso cautelar?

1. PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDO ARBITRALES ECONÓMICOS.

1.1. Alcances.

El arbitraje no es una forma especial de jurisdicción sino, conforme lo señala MONROY GÁLVEZ, es “un procedimiento de heterocomposición privada” y, no obstante esta diferencia, debe observar los principios constitucionales y garantías que informan la actividad de todo órgano que administra justicia. Para la OIT, es un procedimiento en el cual un tercero (que puede ser una persona física, una junta de árbitros o un tribunal arbitral) está facultado para tomar una decisión que ponga fin al litigio. Si la decisión se refiere a un conflicto jurídico y supone la determinación de los derechos y obligaciones de las partes, tiene una función similar a la de una sentencia judicial. Si se refiere a un conflicto de intereses (o económico), su efecto es reemplazar la negociación por un laudo que la tercera parte considera adecuado. En ambos casos, aun cuando el laudo arbitral sea de obligado cumplimiento, habitualmente no es ejecutorio como lo es una sentencia de tribunal, sino que se asemeja por su naturaleza jurídica a un convenio colectivo, que obliga jurídicamente a las partes, pero que para hacerlo ejecutar requiere la presentación de una demanda ante los Tribunales¹⁹.

Ahora bien, en el ámbito del Derecho del trabajo al arbitraje laboral se le reconoce como uno de los mecanismos alternativos de solución de controversias tanto individuales como colectivas, presupone en ambos casos, entre otros requisitos, que se haya convenido entre las partes que un árbitro o tribunal arbitral resuelva el diferendo, si es que acaso se trata de un arbitraje voluntario o facultativo; sino, podría tratarse de un arbitraje obligatorio porque así lo establece la ley; finalmente, será potestativo o facultativo si se establece que a merced de una de las partes queda la discrecionalidad de que se pueda acceder a este mecanismo alternativo de solución de controversias, no pudiendo sino la otra parte que aceptarlo.

¹⁹ OIT (1981). Conciliación y Arbitraje en los Conflictos de Trabajo, Estudio Comparativo. Ginebra.

En materia laboral todas las controversias que emanan de una relación de trabajo pueden ser sometidas a arbitraje, empero, además de canalizarse mediante dos caminos, deben cumplirse ciertas exigencias legales.

Ahora bien, es preciso indicar que los conflictos individuales que emanan de la relación solo podrán ser sometidos a arbitraje en la medida que el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido, superior a las 70 Unidades de Referencia Procesal. Sin embargo, **no es este supuesto el que se establece en el artículo 50° de la NLPT, pues se entiende que hace referencia a los conflictos originados en el marco de las relaciones colectivas de trabajo** y, en concreto, en el caso de fracaso de las negociaciones colectivas.

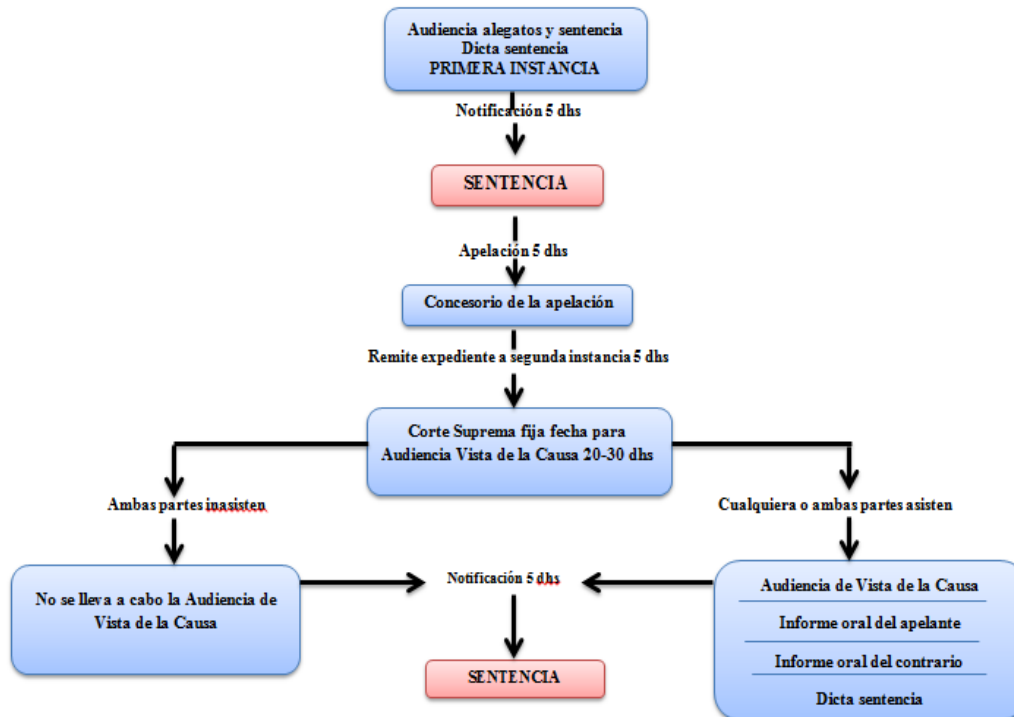
Al respecto, señala VINATEA y TOYAMA que los laudos emitidos para definir el nivel de negociación colectiva no pueden ser objeto de cuestionamiento mediante el proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos, pues en éste solo pueden analizarse los laudos que haciendo las veces de un convenio colectivo, ponen fin a la negociación colectiva y cierran de manera definitiva el pliego de peticiones de los trabajadores correspondiente a un determinado periodo.

En tal sentido, debe tenerse en cuenta que el laudo que puede ser objeto de impugnación, a través de este proceso, es el que resuelve “el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración”, de no ser éste el supuesto, lo correspondiente sería la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.

Tenemos así lo resuelto en la Cas. N° 135-2014-Del Santa: “Los laudos emitidos en un proceso arbitral surten los mismos efectos que las convenciones adoptadas en negociación directa. Por tanto, ambas tienen fuerza vinculante, resultando de obligatorio cumplimiento para las personas en cuyo nombre se celebró y para quienes les sea aplicable, entendiéndose en este último supuesto a todo aquel que tenga una expectativa real y concreta con dicho acuerdo”.

A continuación efectuaremos un diseño estructural de este proceso especial, en sus dos instancias, antes de iniciar su análisis:

PROCESO IMPUGNATIVO DE LAUDOS ARBITRALES ECONÓMICOS - SEGUNDA INSTANCIA



1.2. La Admisión de la Demanda.

Señala GOMEZ VALDEZ que de lo que se trata es que el laudo arbitral, bajo ciertas circunstancias establecidas por la ley y en algunos casos desbordados por la jurisprudencia, tenga que ameritar una revisión para determinar si el colegiado arbitral ha actuado en función de la normatividad colectiva existente cuando solucionó el conflicto.

Pues en efecto, se trata de acudir a la vía judicial a fin de solicitar la revisión de la actuación de entes autónomos que resuelven conflictos económicos, por lo que, no es necesario tener a la vista el expediente de la negociación colectiva donde se ventiló el convenio colectivo que auspició la nominación del tribunal arbitral y de su respectivo laudo arbitral, sino solo de los medios probatorios presentados por las partes.

La admisión de la demanda está supeditada a si fue presentada dentro del plazo de diez días posteriores a la recepción del laudo arbitral que se está impugnando. Debe tenerse en cuenta, además, la notificación de la demanda y la resolución admisorio a las personas que actuaron como árbitros en el proceso arbitral del cual emana el laudo económico objeto de impugnación (los árbitros no tienen la condición de codemandados, pues de ningún modo integran esta posición procesal).

La Sala tiene la alternativa de declarar la inadmisibilidad de la demanda que no cuente con los requisitos formales o fundamentales para interponer una demanda en este proceso especial.

Ahora bien, a efecto de organizar los supuestos para la admisibilidad de la demanda, debemos volver a resaltar lo dispuesto en el Art. 50° de la NLPT²⁰, ya que, como se mencionó anteriormente, debe considerarse que está referido a la culminación definitiva del convenio arbitral, y a la posibilidad de que una o ambas partes opten por la impugnación ante el Poder Judicial, en concordancia, con lo dispuesto en el Art. 66²¹ de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – LRCT.

En tal sentido, el proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos procede en cualquiera de los siguientes supuestos:

1. Por nulidad del laudo. (Debe considerarse la concordancia con lo regulado en el Art. 63° del Decreto Legislativo N° 1071²² – Decreto

²⁰ **Artículo 50.- Admisión de la demanda**

Además de los requisitos de la demanda, la sala laboral verifica si esta se ha interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haberse notificado el laudo arbitral que haciendo las veces de convenio colectivo resuelve el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración; en caso contrario, declara la improcedencia de la demanda y la conclusión del proceso.

Esta resolución es apelable en el plazo de cinco (5) días hábiles.

Los únicos medios probatorios admisibles en este proceso son los documentos, los cuales deben ser acompañados necesariamente con los escritos de demanda y contestación.

²¹ **Artículo 66.-** El laudo, cualquiera sea la modalidad del órgano arbitral, es inapelable y tiene carácter imperativo para ambas partes. Es susceptible de impugnación ante la Sala Laboral de la Corte Superior, en los casos siguientes: a) Por razón de nulidad. b) Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley en favor de los trabajadores. La interposición de la acción impugnatoria no impide ni posterga la ejecución del laudo arbitral, salvo resolución contraria de la autoridad judicial competente.

²² **Artículo 63.-** Causales de anulación. 1. El laudo sólo podrá ser anulado cuando la parte que solicita la anulación alegue y pruebe: a. Que el convenio arbitral es inexistente, nulo, anulable, inválido o ineficaz. b. Que una de las partes no ha sido debidamente notificada del nombramiento de un árbitro o de las actuaciones arbitrales, o no ha podido por cualquier otra razón, hacer valer sus derechos. c. Que la composición del tribunal arbitral o las actuaciones arbitrales no se han ajustado al acuerdo entre las partes o al reglamento arbitral aplicable, salvo que dicho acuerdo o disposición estuvieran en conflicto con una disposición de este Decreto Legislativo de la que las partes no pudieran apartarse, o en defecto de dicho acuerdo o reglamento, que no se han ajustado a lo establecido en este Decreto Legislativo. d. Que el tribunal arbitral ha resuelto sobre materias no sometidas a su decisión. e. Que el tribunal arbitral ha

Legislativo que Norma el Arbitraje, en lo aplicable al arbitraje colectivo laboral²³)

2. Por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.

1.3. El Traslado y la Contestación.

Verificados los requisitos formales y sustanciales de la demanda (establecidos en la NLPT y el Código Procesal Civil) y calificada positivamente por la Sala, se expedirá la resolución que admite a trámite la demanda (auto admisorio), procediéndose a trasladar la misma al emplazado, a efecto de que realice la contestación en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente de su notificación, momento en el que propondrán las excepciones respectivas, así como la impugnación de los medios probatorios, según sea el caso; la referida contestación deberá cumplir con lo establecido en el Art. 19° de la NLPT²⁴ y de manera supletoria con lo dispuesto en el Art. 442° del Código Procesal Civil²⁵.

resuelto sobre materias que, de acuerdo a ley, son manifiestamente no susceptibles de arbitraje, tratándose de un arbitraje nacional. f. Que según las leyes de la República, el objeto de la controversia no es susceptible de arbitraje o el laudo es contrario al orden público internacional, tratándose de un arbitraje internacional. g. Que la controversia ha sido decidida fuera del plazo pactado por las partes, previsto en el reglamento arbitral aplicable o establecido por el tribunal arbitral. 2. Las causales previstas en los incisos a, b, c y d del numeral 1 de este artículo sólo serán procedentes si fueron objeto de reclamo expreso en su momento ante el tribunal arbitral por la parte afectada y fueron desestimadas. 3. Tratándose de las causales previstas en los incisos d. y e. del numeral 1 de este artículo, la anulación afectará solamente a las materias no sometidas a arbitraje o no susceptibles de arbitraje, siempre que puedan separarse de las demás; en caso contrario, la anulación será total. Asimismo, la causal prevista en el inciso e podrá ser apreciada de oficio por la Corte Superior que conoce del recurso de anulación. 4. La causal prevista en el inciso g. del numeral 1 de este artículo sólo será procedente si la parte afectada lo hubiera manifestado por escrito de manera inequívoca al tribunal arbitral y su comportamiento en las actuaciones arbitrales posteriores no sea incompatible con este reclamo. 5. En el arbitraje internacional, la causal prevista en el inciso a. del numeral 1 de este artículo se apreciará de acuerdo con las normas jurídicas elegidas por las partes para regir el convenio arbitral, por las normas jurídicas aplicables al fondo de la controversia, o por el derecho peruano, lo que resulte más favorable a la validez y eficacia del convenio arbitral. 6. En el arbitraje internacional, la causal prevista en el inciso f. podrá ser apreciada de oficio por la Corte Superior que conoce del recurso de anulación. 7. No procede la anulación del laudo si la causal que se invoca ha podido ser subsanada mediante rectificación, interpretación, integración o exclusión del laudo y la parte interesada no cumplió con solicitarlos. 8. Cuando ninguna de las partes en el arbitraje sea de nacionalidad peruana o tenga su domicilio, residencia habitual o lugar de actividades principales en territorio peruano, se podrá acordar expresamente la renuncia al recurso de anulación o la limitación de dicho recurso a una o más causales establecidas en este artículo. Si las partes han hecho renuncia al recurso de anulación y el laudo se pretende ejecutar en territorio peruano, será de aplicación lo previsto en el título VIII.

²³ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 273.

²⁴ **Artículo 19°.- Requisitos de la contestación**

La contestación de la demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, sin incluir ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. La contestación contiene todas las defensas procesales y de fondo que el demandado estime convenientes. Si el demandado no niega expresamente los hechos expuestos en la demanda, estos son considerados admitidos. La reconvencción es improcedente.

²⁵ **Artículo 442.- Al contestar el demandado debe:**

1. Observar los requisitos previstos para la demanda, en lo que corresponda;
2. Pronunciarse respecto de cada uno de los hechos expuestos en la demanda. El silencio, la respuesta evasiva o la negativa genérica pueden ser apreciados por el Juez como reconocimiento de verdad de los hechos alegados;
3. Reconocer o negar categóricamente la autenticidad de los documentos que se le atribuyen, o aceptar o negar, de igual manera, la recepción de documentos que se alega le fueron enviados. El silencio puede ser apreciado por el Juez como reconocimiento o aceptación de recepción de los documentos;
4. Exponer los hechos en que funda su defensa en forma precisa, ordenada y clara;
5. Ofrecer los medios probatorios; y

Como se señaló en el punto anterior (en la admisión de la demanda), la particularidad del presente proceso radica en que se dispone la notificación a los árbitros (del proceso arbitral del que emana el laudo económico objeto de impugnación), en los domicilios precisados en la demanda, adjuntando los anexos acompañados. La notificación hecha a los árbitros es para que indiquen lo conveniente a su defensa, la defensa del laudo, declaren alguna particularidad relevante a la Sala o simplemente se mantengan al margen del proceso.

1.4. Trámite y Sentencia de Primera Instancia.

El trámite de esta acción es expeditivo, puesto que producido el emplazamiento, la ida es sin retorno y en breve lapso, ya que es el término de la revisión de lo actuado que determinará la notificación de la sentencia disponiendo la nulidad o aceptación de lo laudado.²⁶

Es menester señalar, que el principio de oralidad orientaría esta acción, toda vez que el fallo se dictará por el mérito de los alegatos de los abogados, los mismos que son principalmente orales (nada obsta que sean también escritos), éstos se realizarán en audiencia pública. La Sala habilita día y hora dentro del plazo de diez días, escuchando a las partes y árbitros que han intervenido en el laudo arbitral y que han solicitado el referido alegato oral.

La sentencia emana de la revisión de “la demanda, contestación y los documentos acompañados”²⁷, debe tenerse en cuenta, sobre el particular, como se señaló en puntos anteriores, que en este proceso no se exige tener a la vista el expediente donde se encuentra el laudo; por ende, los documentos acompañados son los únicos que generarán actitud juzgadora

6. Incluir su firma o la de su representante o de su apoderado, y la del Abogado. El Secretario respectivo certificará la huella digital del demandado analfabeto.

²⁶ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 538.

²⁷ **Artículo 52°.- Trámite y sentencia de primera instancia**

La sala laboral, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de contestada la demanda, dicta sentencia por el solo mérito de los escritos de demanda, contestación y los documentos acompañados. Para tal efecto señala día y hora, dentro del plazo indicado, citando a las partes para alegatos y sentencia, lo cual se lleva a cabo de igual modo a lo regulado en el proceso ordinario laboral.

de la Sala (extremo que diferencia lo dispuesto en la ley derogada con la actual normativa).

No habrá en este proceso, entonces, audiencia única de conciliación, saneamiento ni actuación de pruebas, todo se circunscribirá a la revisión de lo laudado, en la parte de: a) por razón de nulidad; y, b) por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.

La sentencia se dicta conforme a las pautas del proceso ordinario: en un lapso no mayor de sesenta minutos, se hará conocer a las partes el sentido del fallo, con cargo a notificar la sentencia en un lapso no mayor a cinco días hábiles; este plazo puede ampliarse por cinco días hábiles, cuando la complejidad del caso así lo requiera.

El fallo dictado por el colegiado solo dispondrá si es fundada o no la impugnación del laudo arbitral motivo del cuestionamiento. Si la decisión judicial desestima la pretensión del impugnante, el laudo dictado quedará firme y habría merecido por ello la autoridad de cosa juzgada.

1.5. Trámite y Sentencia de Segunda Instancia.

El artículo 139, numeral 6 de la Constitución Política del Estado consagra el principio de pluralidad de instancia como garantía del debido proceso, a fin de que las sentencias expedidas por un órgano jurisdiccional puedan ser siempre revisadas por una instancia superior y evalúe los errores de hecho o de derecho en que pudiera haber incurrido la primera instancia.²⁸

La resolución dictada por la Sala (el proceso impugnativo laudos arbitrales económicos inicia en las Salas Laborales de la Corte Superior, que actúan como órganos de primera instancia) puede ser apelada (el recurso impugnatorio idóneo para cuestionar el fallo dictado es el de apelación) por una o las partes del conflicto en el plazo de cinco días, llevándonos a la Corte Suprema de la República (Sala Constitucional y Social) que será la encargada de resolver el asunto en última instancia, aplicando, para tal

²⁸ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 277.

efecto, el artículo 4 numeral 4.1 inciso b) de esta misma NLPT. El trámite de este recurso se somete a las reglas del Art. 33° de la NLPT.

La Corte Suprema se pronuncia por el solo mérito de lo actuado en el expediente. No está señalado el plazo para resolver la alzada. Sin plazo para resolver, el colegiado con el ingreso de la causa o el que puedan plantear en alguna resolución de especie para suplir este vacío legal, que habiéndolo establecido la ley derogada en quince días. El fallo resuelto es, a su vez, su última instancia, al ser improcedente plantear el extraordinario recurso de casación.

2. PROCESO CAUTELAR.

2.1. Alcances.

En materia laboral siempre existió un deseo no oculto del legislador de echar a menos la institución cautelar colocándola en la “nevera”, de modo que su eficacia fuera marginal. Por este motivo, uno de los capítulos más aciagos de la procesalidad laboral de los últimos tiempos ha sido la limitación legislativa absurda para en sede laboral embargar adecuadamente por los derechos sociales reclamados, pese a su preferente pago y efecto persecutorio sobre los bienes de las empresas deudoras.²⁹

Las medidas cautelares constituyen aquel conjunto de providencias precautorias emanadas del juez, el cual, a instancia de parte interesada, pretende asegurar con carácter provisorio los bienes o las personas para garantizar el resultado del proceso. Con las medidas cautelares el peticionante acude al órgano jurisdiccional para que adopte una serie de medidas de naturaleza preventiva, que buscan asegurar la eficacia de la

²⁹ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 541.

sentencia definitiva, por cuanto la demora del proceso puede hacer ilusoria dicha resolución.³⁰

En materia cautelar, la NLPT (a diferencia de la anterior ley) ha establecido la posibilidad de solicitar medidas cautelares antes de iniciar el proceso y no únicamente cuando éste ya haya iniciado (medidas fuera de proceso), así como la posibilidad de solicitar en los procesos laborales medidas contempladas en otras normas (Ejm. Código Procesal Civil), inclusive se podría afirmar que, en el marco de la NLPT, existen procesos judiciales donde se han emitido medidas cautelares que anteriormente no se apreciaban en sede laboral.

Este cambio, señala GOMEZ VALDEZ, es un reconocimiento a este mecanismo procesal “ideal”, a efecto de garantizar y materializar la tutela urgente de los derechos del trabajador, debiendo entenderse su carácter imprescindible.

En la misma línea de reformas, la NLPT ha introducido la posibilidad de dar atención a grupos específicos (dirigentes sindicales, menores de edad, madres gestantes y trabajadores con discapacidad); en los supuestos de impugnación del despido sancionados con nulidad, otorgando facultad a los jueces de disponer la reposición provisional, mientras se resuelve el proceso de nulidad de despido.

2.2. Aspectos Generales.

La medida cautelar requiere que el solicitante indique al juzgador las razones centrales que tiene para proponer su pedido, que no serán otras que las de salvaguarda de la acreencia laboral reclamada.

El fundamento del pedido, además del fáctico y probatorio, tiene también su innegable rebete legal: hay que fundamentar legalmente el apoyo de la concesión.³¹ Se ha sostenido insistentemente que la fundamentación del

³⁰ AVALOS JARA, Oxal Víctor (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores.

³¹ Idem.

pedido gira sobre la verosimilitud, peligro de la demora, contracautela e inminencia del perjuicio para llevar adelante una medida cautelar.

1. Requisitos generales:

Con relación a los requisitos generales de las medidas cautelares en la NLPT, quien las solicita debe cumplir con las mismas exigencias establecidas por el Código Procesal Civil:

a) Exponer los fundamentos de su pretensión cautelar.

La solicitud cautelar se presenta por escrito, con los requisitos fijados por el artículo 611° del Código Procesal Civil.³²

b) Señalar la forma de la medida cautelar que se solicita

Las medidas cautelares previstas en otros ordenamientos procesales, entre ellos el Código Procesal Civil, también son de aplicación a los procesos laborales sin ninguna limitación o restricción.

c) Indicar, si fuera el caso, los bienes sobre los que debe recaer la medida y el monto de su afectación.

El solicitante de la medida debe indicar expresamente los bienes sobre los que recaerá la medida cautelar y el monto de la afectación, de manera tal que pueda garantizar la satisfacción del interés demandado.

³² “**Artículo 611.- Contenido de la decisión cautelar**

El juez, atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar en la forma solicitada o en la que considere adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.

2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.

3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión.

La medida dictada sólo afecta bienes y derechos de las partes vinculadas por la relación material o de sus sucesores, en su caso.

La resolución precisa la forma, naturaleza y alcances de la contracautela.

La decisión que ampara o rechaza la medida cautelar es debidamente motivada, bajo sanción de nulidad.”

d) Ofrecer contracautela

La contracautela tiene por objeto asegurar al afectado con la medida cautelar, el resarcimiento de los daños y perjuicios que pueda causarle su ejecución.

e) Designar el órgano de auxilio judicial correspondiente, si fuera el caso.**2. Medidas cautelares aplicables en los procesos laborales.**

Conforme se señaló, la NLPT ha establecido que en los procesos laborales podrán dictarse todo tipo de medidas cautelares, contempladas en el Código Procesal Civil o en otros ordenamientos procesales, eliminándose la restricción que contenía la legislación anterior.

Las medidas cautelares que podrían dictarse en los procesos laborales son:

a) Medidas para futura ejecución forzada.**▪ Embargo:**

El embargo consiste en la afectación jurídica de un bien o derecho del obligado a satisfacer una obligación dineraria. Procede aun en los casos que el bien o derecho se encuentre en posesión de un tercero.

▪ Secuestro

Este tipo de medida cautelar es admisible cuando el proceso principal tiene por finalidad concreta la dilucidación del derecho de propiedad o posesión sobre determinado bien, el cual quedará afectado con la medida mediante la desposesión de su tenedor y ulterior entrega a un custodio que es designado por el juez.

- **Anotación de demanda**

Esta medida procede cuando la discusión en el proceso recae sobre derechos inscritos, en cuyo caso el juez dispone que se anote la demanda en el registro respectivo.

b) Medidas temporales sobre el fondo.

- **Medida temporal sobre el fondo**

En este caso, se persigue la ejecución anticipada de lo que el juez va a decidir en la sentencia, sea en su integridad o solo en aspectos sustanciales de esta. El juez evaluará en primer lugar que se cumpla el requisito de la fundabilidad de la pretensión y que la decisión pueda ser revertida y no afecte el interés público o se vuelva irreparable en la parte afectada con la medida.

- **Asignación anticipada (provisional)**

Guarda un objetivo similar al anterior, y en los procesos laborales existe un supuesto especial de procedencia en caso de demandas de nulidad de despido, recogido por el artículo 56 de la NLPT.³³

c) Medidas innovativas

Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el juez dictar medidas destinadas a reponer un estado de hecho o de derecho, cuya alteración vaya a ser o es el sustento de la demanda. Esta medida es excepcional por lo que solo se concederá cuando no resulte aplicable otra prevista en la ley y se desprenda de la naturaleza del derecho a reconocer o salvaguardar.

³³ **Artículo 56°.- Asignación provisional**

De modo especial, en los procesos en los que se pretende la reposición, el juez puede disponer la entrega de una asignación provisional mensual cuyo monto es fijado por el juez y el cual no puede exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador, con cargo a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS). Si la sentencia firme ordena la reposición, el empleador restituye el depósito más sus intereses y, en caso de ordenarse el pago de remuneraciones devengadas, se deduce la asignación percibida.

- **Medida de no innovar**

Ante la inminencia de un perjuicio irreparable, puede el juez dictar medidas destinadas a conservar la situación de hecho de derecho cuya situación vaya a ser o es invocada en la demanda y, se encuentre en relación con las personas y bienes comprendidos en el proceso. Tiene carácter excepcional en los mismos términos fijados para las medidas innovativas.

- **Medidas genéricas**

El juez dictar medidas no previstas que también aseguren de la forma más adecuada el cumplimiento de la decisión definitiva.

Para los demás requisitos y particularidades de las medidas cautelares antes detalladas, son de aplicación las disposiciones establecidas por el Código Procesal Civil.

2.3. Medida Especial de Reposición Provisional.

Esta medida se encuentra regulada en el artículo 55° de la NLPT³⁴, tiene como objetivo la ejecución anticipada de lo que el juez resolverá finalmente en la sentencia (anticipe su fallo por la existencia de una especial urgencia tutela), se trata entonces de una disposición con un contenido bastante novedoso para los procesos laborales ante la justicia ordinaria aunque no en la teoría general del proceso cautelar, pues ya tiene su antecedente en el artículo 674° del Código Procesal Civil³⁵ que regula las medidas cautelares temporales sobre el fondo.

Bajo esa premisa, la medida cautelar de reposición provisional se sitúa en el contexto de un proceso cuya pretensión principal es la reposición del trabajador ante la justicia ordinaria, cuando el demandante acredite los

³⁴ **Artículo 55°.- Medida especial de reposición provisional**

El juez puede dictar, entre otras medidas cautelares, fuera o dentro del proceso, una medida de reposición provisional, cumplidos los requisitos ordinarios. Sin embargo, también puede dictarla si el demandante cumple los siguientes requisitos: a) Haber sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o persona con discapacidad; b) estar gestionando la conformación de una organización sindical; y c) el fundamento de la demanda es verosímil. Si la sentencia firme declara fundada la demanda, se conservan los efectos de la medida de reposición, considerándose ejecutada la sentencia.

³⁵ **Artículo 674.- Medida temporal sobre el fondo**

Excepcionalmente, por la necesidad impostergable del que la pide, por la firmeza del fundamento de la demanda y prueba aportada, la medida puede consistir en la ejecución anticipada de lo que el Juez va a decidir en la sentencia, sea en su integridad o sólo en aspectos sustanciales de ésta, siempre que los efectos de la decisión pueda ser de posible reversión y, no afecten el interés público."

requisitos ya estudiados: apariencia o verosimilitud del derecho invocado, peligro en la demora y el ofrecimiento de contra cautela.³⁶

Tienen especial procedencia cuando el demandante:

- a) Haya sido al momento del despido dirigente sindical, menor de edad, madre gestante o trabajador discapacitado.
- b) Haya estado gestionando la conformación de una organización sindical.
- c) El fundamento de la demanda sea verosímil.

A nuestro criterio, el solicitante deberá situarse en cualquiera de los supuestos detallados en los literales a) y b), empero, en ambos casos deberá cumplir con el requisito establecido en el literal c)³⁷, es decir, no bastaría que el trabajador se situó en alguno de los supuestos indicados para que se le conceda la medida de reposición provisional, sino que siempre deberá existir verosimilitud o apariencia de derecho en su solicitud cautelar (deberá generar la convicción en el juez de que su despido tuvo como motivo oculto el haber ocupado un cargo directivo en la organización sindical o por su condición de discapacitado, etc.).

Hay un tratamiento especial para el caso de trabajadoras gestantes, toda vez que el despido a esta categoría de trabajadores se presume, solo basta que se haya encontrado en cualquier momento del embarazo o dentro de los noventa días posteriores al parto.

Enfatizamos que esta medida de reposición provisional es aplicable en todos los casos en los que la pretensión del demandante consista en la reposición en puesto de labores, no únicamente en los supuestos antes referidos en los que es especialmente procedente. La norma no excluye a los demás supuestos de nulidad de despido.

³⁶ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 289.

³⁷ Ibid. Pág. 290.

2.4. Asignación Provisional.

La presente disposición guarda relación con el artículo 41° del TUO de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR)³⁸, que contempla la posibilidad de conceder en los procesos de nulidad de despido una asignación provisional al trabajador mientras dura el trámite del proceso (en este extremo no hay reposición provisional sino únicamente la entrega de un monto dinerario).

El monto de la asignación provisional no podrá exceder del equivalente a la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador antes del despido, y se abona con cargo a la CTS del trabajador. En ese sentido, si la sentencia firme declara infundada la demanda, el empleador no quedará obligado a restituir los depósitos de la CTS ni sus intereses.

2.5. EL PROCESO.

El proceso cautelar tiene dos partes bien definidas: **la solicitud** (que deberá convencer al juez) y **el auto** (que este expedirá cuidadosamente al verificar que debido a la verosimilitud de la petición, el peligro de la demora, la contracautela presentada y la inminencia del perjuicio).³⁹

La medida cautelar es una solicitud judicial excepcional por naturaleza, dada la finalidad perseguida, y deberá estar aparejada por los requisitos exigidos para interponer una demanda (Arts. 424° y 425° del C.P.C.), debiéndose anexar **también los recaudos**, así como, **el auto admisorio de la demanda**.

El que solicita una medida cautelar deberá demostrar una serie de presupuestos, desde su identificación y casilla electrónica hasta las razones de su pedido, el pago de la tasa judicial, etc., que permitan finalmente al juez ordenar, discrecionalmente, el tipo de medida cautelar que se compadezca con la pretensión propuesta “para garantizar” así su eficacia,

³⁸ **Artículo 41.-** En el caso de acción por nulidad del despido el juez podrá, a pedido de parte, ordenar el pago de una asignación provisional y fijar su monto el que no podrá exceder de la última remuneración ordinaria mensual percibida por el trabajador. Dicha asignación será pagada por el empleador hasta alcanzar el saldo de la reserva por la compensación por tiempo de servicios que aún conserve en su poder. Si resultara insuficiente, la asignación será pagada por el depositario de la misma hasta agotar el importe del depósito y sus intereses. Si la sentencia ordena la reposición, el empleador restituirá el depósito más los respectivos intereses con cargo a las remuneraciones caídas a que se refiere el artículo anterior.

³⁹ GÓMEZ VALDEZ, Francisco (2014). Derecho del Trabajo. Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497). Análisis Secuencial, Doctrinario y Jurisprudencial. Lima. Editorial San Marcos. Pág. 545.

puesto que no basta con obtener la medida, sino que en el camino hay que mantenerla, regularla, modificarla, variarla, revocarla y cancelarla de ser el caso.⁴⁰



RESUMEN DE LA UNIDAD II

Respecto al proceso de impugnación de laudos arbitrales económicos

- El laudo que puede ser objeto de impugnación es el que resuelve “el conflicto económico o de creación de derechos, o su aclaración”.
- No es necesario tener a la vista el expediente de la negociación colectiva donde se ventiló el convenio colectivo que auspició la nominación del tribunal arbitral y de su respectivo laudo arbitral, sino solo de los medios probatorios presentados por las partes.
- La admisión de la demanda está supeditada a si fue presentada dentro del plazo de diez días posteriores a la recepción del laudo arbitral que se está impugnando.
- La Sala tiene la alternativa de declarar la inadmisibilidad de la demanda que no cuente con los requisitos formales o fundamentales para interponer una demanda en este proceso especial.
- La particularidad del presente proceso radica en que se dispone la notificación a los árbitros (del proceso arbitral del que emana el laudo económico objeto de impugnación), en los domicilios precisados en la demanda, adjuntando los anexos acompañados.
- No habrá en este proceso audiencia única de conciliación, saneamiento ni actuación de pruebas, todo se circunscribirá a la revisión de lo laudado, en la parte de: a) por razón de nulidad; y, b) por establecer menores derechos a los contemplados por la ley a favor de los trabajadores.
- El fallo dictado por el colegiado solo dispondrá si es fundada o no la impugnación del laudo arbitral motivo del cuestionamiento. Si la decisión judicial desestima la pretensión del impugnante, el laudo dictado quedará firme y habría merecido por ello la autoridad de cosa juzgada.
- La resolución dictada por la Sala (el proceso impugnativo laudos arbitrales económicos inicia en las Salas Laborales de la Corte Superior, que actúan como órganos de primera instancia) puede ser apelada (el recurso impugnatorio idóneo para cuestionar el fallo dictado es el de apelación) por una o las partes del conflicto en el plazo de cinco días, llevándonos a la Corte Suprema de la República (Sala Constitucional y Social).

⁴⁰ Ibid. Pág. 546.



RESUMEN DE LA UNIDAD II

Respecto al proceso cautelar

- Las medidas cautelares constituyen aquel conjunto de providencias precautorias emanadas del juez, el cual, a instancia de parte interesada, pretende asegurar con carácter provisorio los bienes o las personas para garantizar el resultado del proceso.
- La medida cautelar requiere que el solicitante indique al juzgador las razones centrales que tiene para proponer su pedido, que no serán otras que las de salvaguarda de la acreencia laboral reclamada.
- Con relación a los requisitos generales de las medidas cautelares en la NLPT, quien las solicita debe cumplir con las mismas exigencias establecidas por el Código Procesal Civil.
- Conforme se señaló, la NLPT ha establecido que en los procesos laborales podrán dictarse todo tipo de medidas cautelares, contempladas en el Código Procesal Civil o en otros ordenamientos procesales, eliminándose la restricción que contenía la legislación anterior.



AUTOEVALUACIÓN

- 1) ¿Se puede señalar que el principio de la oralidad orienta el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos toda vez que el juez falla en mérito a los alegatos de los abogados de las partes? Fundamente.

- 2) ¿Se puede afirmar que en este proceso existe audiencia de conciliación, saneamiento y actuación de pruebas? Fundamente,

- 3) ¿Se puede interponer apelación contra la sentencia de primera instancia? Fundamente.

- 4) ¿Cuáles son los requisitos que se deben cumplir para la admisión de la demanda en el proceso impugnativo de laudos arbitrales económicos?

- 5) ¿Cuáles son los requisitos generales de las medidas cautelares en la nueva Ley procesal del trabajo?

- 6) ¿En qué casos procede la medida especial de reposición provisional?



LECTURAS

Lectura Obligatoria:

- Avalos Jara, O.V. (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores.

Lectura Complementaria:

- Apelación N° 12028-2013 LIMA (la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República).

(Disponible en el anexo de lecturas).

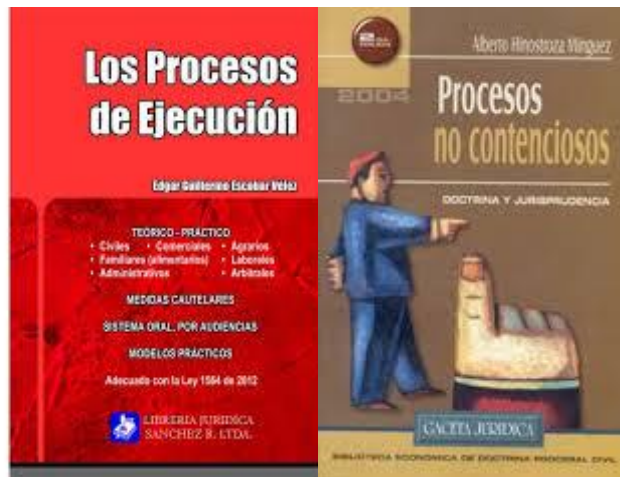


CASOS SUGERIDOS

- Sentencia del TC recaída sobre el Exp. 02383-2013-PA/TC – JUNIN.
- Resolución del TC recaída sobre el EXP. N.º 01400-2013-PA/TC.

(Disponible en el anexo de casos)

UNIDAD III



EL PROCESO DE EJECUCIÓN Y EL PROCESO NO CONTENCIOSO

PRESENTACIÓN

La segunda unidad tiene como finalidad abordar las cuestiones específicas del proceso de ejecución y el proceso no contencioso, en el marco de la NLPT, logrando de esta manera comprender y analizar los problemas jurídico-procesales, valorar e interpretar los textos legales y jurisprudenciales relacionados con estos procesos y resolver asuntos laborales específicos conforme la normatividad aplicable a los mismos.

En ese sentido, debemos reconocer que el proceso de ejecución busca garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales, en tal sentido, en los procesos de ejecución no se discute la existencia del derecho contenido en el título ejecutivo.

Por otro lado, debemos, también comprender que los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de interés ni de voluntades, toda vez que se busca que el juez se pronuncie declarando un derecho amparando la realización de un acto que salvaguarde el interés del solicitante.

Al finalizar esta unidad, el participante obtendrá las competencias requeridas, estando en la capacidad de actuar en concordancia con los objetivos propuestos para esta unidad.



PREGUNTAS GUIA

1. ¿Cuál es la finalidad del proceso de ejecución?
2. ¿Qué asuntos se ventilan en los procesos no contenciosos?

1. PROCESO DE EJECUCIÓN

1.1. Alcances.

Los procesos de ejecución deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales.⁴¹

Sobre el particular, la NLPT, ha unificado en un solo grupo a los títulos que habilitan el inicio de estos procesos, dotándoles del mismo tratamiento. Todos aquellos son **clasificados en los llamados títulos ejecutivos**, que pueden tratarse de documentos celebrados por las partes o expedidos por un tercero (autoridad administrativa del trabajo, el Poder Judicial o con la intervención de un tercero).

Debe tenerse en cuenta que **en los procesos de ejecución ya no se discute la existencia del derecho contenido en el título ejecutivo**, sin embargo, el demandado tiene mecanismos de defensa destinados a cuestionar únicamente la validez del título o la exigibilidad de la obligación, entre otros motivos taxativamente contemplados.

MARIANELLA LEDESMA señala que la naturaleza de los procesos de ejecución, en los cuales ya no se discutirá la existencia o no de un derecho ni se dilucidará alguna incertidumbre jurídica, es buscar “un cambio real en el mundo exterior, para acomodarlo a lo establecido en el título que sirve de fundamento a la pretensión de la parte y a la actuación jurisdiccional”.

Para iniciar este tipo de proceso, el derecho que se pretende satisfacer debe estar contenido necesariamente en un título ejecutivo, que son justamente los que reconoce el artículo 57° de la NLPT⁴². De ello se

⁴¹ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 292.

⁴² **Artículo 57°.- Títulos ejecutivos**

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

a) Las resoluciones judiciales firmes; b) las actas de conciliación judicial; c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral; d) las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones; e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial; f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y d) la liquidación para la cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

desprende que no existen otros títulos ejecutivos distintos a los señalados en el mismo, a diferencia de la norma procesal civil que utiliza el esquema de *númerus apertus*.

Entonces, solamente se puede promover un proceso de ejecución si el derecho del acreedor que demanda (ejecutante) está contenido en el título ejecutivo donde conste que el deudor es el demandado (ejecutado).

Cabe precisar que los derechos contenidos en los títulos ejecutivos, y que habilitan a iniciar un proceso de ejecución de estas características, no solamente pueden referirse a obligaciones de dar sumas de dinero o bienes determinados, sino también a obligaciones de hacer y de no hacer. Naturalmente, en los casos regulados en este artículo las obligaciones a ejecutar deben estar referidas o derivarse de una relación laboral.

1.2. Títulos Ejecutivos.

La NLPT clasifica en un solo grupo a los siguientes siete (7) títulos ejecutivos (la LPT regulaba por separado los títulos ejecutivos y de ejecución):

a) Las resoluciones judiciales firmes:

Asociadas al concepto jurídico de la cosa juzgada, la misma que será analizada conforme a lo establecido en el Art. 58° de la NLPT.

b) Las actas de conciliación judicial:

Son extendidas en virtud de una audiencia de conciliación en un proceso laboral, en los términos del artículo 43° de esta NLPT y cumpliendo los requisitos del artículo 30° de la misma ley.

c) Los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral:

Pueden resolver conflictos jurídicos laborales de carácter individual o colectivo.

d) Las resoluciones de la autoridad administrativa de trabajo firmes que reconocen obligaciones:

Son actos administrativos expedidos en última instancia administrativa y en el marco de su competencia y atribuciones.

e) El documento privado que contenga una transacción extrajudicial:

Según lo dispuesto por el 1302° del Código Civil, por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado. La transacción tiene el valor de cosa juzgada.

f) El acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa:

La conciliación extrajudicial privada rige por lo dispuesto por la Ley N° 26872 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 014-2008-JUS y es permitida en materia laboral, aunque deberá respetarse el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador.

Por su parte, la conciliación extrajudicial administrativa se lleva a cabo ante las Oficinas de Conciliación del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y está regulada por el Decreto Legislativo N° 910, es voluntaria para el trabajador, ya que podrá optar por acudir directamente ante el Poder Judicial pero, de iniciar efectivamente el trámite de conciliación, será obligatorio para el empleador acudir a la audiencia convocada a tal efecto, bajo pena de multa.

g) La liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones:

Cuando un empleador no cumple con pagar los aportes al Sistema Privado de Pensiones que retiene de los ingresos de sus trabajadores, la Administradora Privada de Fondo de Pensiones (AFP) está obligada a iniciar un proceso judicial para la cobranza de los aportes, bajo las reglas de esta vía ejecutiva.

1.3. Procedimiento.

Las resoluciones judiciales firmes y las actas de conciliación judicial no presuponen el inicio de un nuevo proceso judicial, sino que son ejecutadas ante el mismo juez y en el mismo proceso en que fueron generados.

Es decir, una sentencia de segunda instancia contra la que no se interpone recurso de casación y causa ejecutoria (que reconozca el pago de una suma de dinero a favor de un trabajador), será ejecutada en ese mismo proceso, propiamente en la etapa de ejecución cuando el expediente sea devuelto al juzgado de origen.

Rige lo opuesto para los demás títulos ejecutivos de este artículo en que sí corresponde iniciar formalmente un nuevo proceso de ejecución, con la interposición de una demanda especialmente elaborada con ese fin.

Siempre que la propia NLPT u otra ley especial no establezcan un procedimiento particular para un título ejecutivo, estos procesos se rigen por las reglas del Código Procesal Civil establecidas por el artículo 688 ° y siguientes, en lo que sean aplicables.

a) Las Resoluciones Judiciales Firmes:

El concepto de firmeza de una resolución viene asociado al de cosa juzgada, que es adquirida por una resolución en los supuestos establecidos por el artículo 123° del Código Procesal Civil, conforme siguiente detalle:

a.1. Cuando no proceden contra la resolución firme otros medios impugnatorios a los ya resueltos, es decir, **la resolución ejecutoriada.**

a.2. Cuando existiendo posibilidad de hacer valer un recurso impugnatorio, las partes renuncian expresamente a interponerlos o dejan transcurrir los plazos sin formularlos, es decir, **la resolución consentida.**

En todos estos casos, la resolución judicial ha quedado firme y el proceso concluye **de manera definitiva, adquiriendo lo resuelto la calidad de cosa juzgada.**

b) Las Actas de Conciliación Judicial:

Para el caso de las actas de conciliación judicial, que también son ejecutadas ante el juez que conoció la demanda por mandato expreso del presente artículo, es preciso remitirnos al artículo 30° de esta misma NLPT y también a la norma procesal civil que regulan la institución de la conciliación judicial.

Una y otra coinciden en que las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier momento del proceso, no obstante la NLPT, aplicable a los procesos laborales, es mucho más permisiva ya que la posibilidad **se mantiene en el tiempo hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada**, lo que nos lleva a entender que podría ocurrir incluso en la sede casatoria; a diferencia del Código Procesal Civil que permite la conciliación judicial solamente hasta antes de que se expida la sentencia de segunda instancia.

1.4. Ejecución de Laudos Arbitrales.

El fuero arbitral es una jurisdicción reconocida por la propia Constitución Política del Estado, con autonomía e independencia en la resolución de los conflictos que son puestos a su conocimiento.

Si bien la NLPT no fija un procedimiento específico para la ejecución de los laudos arbitrales que ponen fin a un conflicto jurídico de carácter laboral. Es esencialmente una norma de carácter remisiva hacia las disposiciones generales sobre arbitraje, que es el Decreto Legislativo N°1071 - Decreto Legislativo que norma el arbitraje- que específicamente en sus artículos 67° y 68° regula dos procedimientos de ejecución, el arbitral y el judicial.

En el contexto de lo dispuesto en el artículo 57° de la NLPT, se puede señalar que recibida la demanda y calificados sus requisitos, la autoridad judicial dicta mandato de ejecución por el solo mérito de los documentos, para que la parte ejecutada cumpla con su obligación dentro del plazo de cinco días, bajo apercibimiento de ejecución forzada, por lo que, se entiende que dentro del mismo plazo el ejecutado puede contradecir la demanda.

Los competentes para conocer los procesos de ejecución son tanto los juzgados de paz letrado como los juzgados especializados de trabajo, dependiendo de la cuantía económica que reconozca el laudo arbitral, conforme al siguiente esquema:

- **Juzgados de paz letrado**, cuando el título de ejecución, en este caso el laudo arbitral, no supere la cuantía de cincuenta (50) unidades de referencia procesal (URP).

- **Juzgados especializados de trabajo**, cuando la cuantía del laudo arbitral supere las cincuenta (50) unidades de referencia procesal (URP).

Al no hacerse ninguna distinción, se entiende que este proceso de ejecución es aplicable por igual a los laudos arbitrales que resuelvan conflictos laborales de carácter individual o colectivo. En el primer caso, con las especificaciones contenidas en la Sexta Disposición Complementaria de la presente NLPT.⁴³

Aunque el presente dispositivo regula la ejecución judicial de laudos arbitrales, conviene agregar que el Decreto Legislativo N° 1071 también contempla el trámite de ejecución en sede arbitral siempre que ambas partes estén de acuerdo o esa posibilidad esté expresamente prevista en el reglamento arbitral aplicable.

⁴³ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág.301.

1.5. Suspensión Extraordinaria de la Ejecución.

De lo señalado en el artículo 60° de la NLPT, se desprende que la suspensión de la ejecución no determina la conclusión del proceso, sino la paralización de esa etapa, por un cierto tiempo.

Se tramita a solicitud de parte, necesariamente. Para ello, el ejecutado deberá formalizar su pedido por escrito y expondrá las razones, cuando menos atendibles, que lo sustenten. Se entiende (la NLPT no lo señala explícitamente), que el juez deberá correr traslado de la solicitud al ejecutante para que exprese lo conveniente a sus intereses en un determinado plazo.

Por mandato expreso, la resolución que ordena la suspensión de la ejecución deberá estar adecuadamente motivada, es impugnabile, si afecta los intereses del ejecutante.

1.6. Concentración Temeraria.

La contradicción en el proceso laboral de ejecución debe fundarse en alguna de las causales previstas en el artículo 700° del Código Procesal Civil, la contradicción solo podrá fundarse según la naturaleza del título, en el caso de que la contradicción formulada en el proceso laboral de ejecución no se sustente en dichas causales de contradicción, se entenderá sin admitir lo contrario que el demandado ha obrado con temeridad procesal, por lo que el órgano jurisdiccional tiene la obligación de imponerle una multa, la cual no será menor de ½ Unidad de Referencia Procesal ni mayor de 50 Unidades de Referencia Procesal. Cabe precisar que la aplicación de la multa no es una facultad del juez, sino una obligación ante la configuración del supuesto, en la medida que el artículo 61° de la NLPT es bastante claro al establecer un mandato de obligatoria observancia; lo que sí es facultad del juez es la determinación del monto de la multa.⁴⁴

⁴⁴ AVALOS JARA, Oxal Víctor (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores. Pág. 264

A continuación enumeramos y analizamos cada causa en la que se pueda fundar la contradicción en el proceso laboral de ejecución:

a) Inexigibilidad o iliquidez de la obligación contenida en el título

Si la deuda contenida en el título de ejecución se encuentra sujeta a modalidad (plazo, condición) o se encuentra pendiente de liquidar, o por alguna otra razón establecida en la ley no puede ser exigida aún por el acreedor, el deudor podrá contradecir la ejecución.

b) Nulidad formal o falsedad del título ejecutivo

Esta causal de contradicción tiene por finalidad cuestionar la validez del título que sirve de sustento a la pretensión del ejecutante. El ejecutado podrá denunciar en su contradicción que el título adolece de nulidad formal o que este es falso.

Se entiende por nulidad formal cuando el título carece de alguno de los requisitos formales que la ley impone para su validez.

c) La extinción de la obligación exigida

En lo que respecta a la extinción de la obligación, no solamente se podrá contradecir la ejecución cuando aquella haya sido pagada en sentido tradicional, sino también que se haya extinguido por cualquier otra causal que reconoce el Código Civil tales como novación, compensación, condonación y consolidación. La extinción de la obligación exigida como causal de contradicción podrá ser total o parcial.

Cuando el título ejecutivo sea la liquidación para cobranza de aportes previsionales efectuadas por una AFP, el pago de la deuda solamente podrá acreditarse con la copia de la planilla de pago de aportes previsionales, debidamente cancelada. En este caso particular, no proceden otras formas de extinción de las obligaciones.

d) Excepciones y defensas previas

El ejecutado podrá deducir las excepciones taxativamente detalladas por el artículo 446° del Código Procesal Civil, con los efectos señalados por el artículo 451° del mismo código adjetivo. Las excepciones son defensas de forma cuyo objetivo es cuestionar la inexistencia de un presupuesto procesal (legitimidad e interés para obrar) o alguna condición de la acción (requisitos de la demanda, capacidad y competencia).

e) Inexistencia de vínculo laboral con el afiliado y error de hecho en la determinación del monto de la deuda

Estas dos causales de contradicción solamente pueden ser formuladas en los procesos de cobranza iniciados por las AFP contra los empleadores respecto del pago de los aportes pensionarios de sus trabajadores. No son de aplicación para los demás títulos ejecutivos.

1.7. Incumplimiento Injustificado al Mandato de Ejecución.

Si el juez detecta un acto malicioso podrá aplicar una sanción e imponer la multa correspondiente considerando lo establecido en el artículo 15° de la NLPT, en el caso de que el proceso laboral de ejecución verse sobre obligaciones de hacer o de no hacer – y no sobre obligación de dar- y el órgano jurisdiccional hubiese dispuesto continuar con la ejecución, si la parte obligada no acata el mandato judicial referido al cumplimiento de la prestación de hacer o de no hacer a la que se le condenó, el citado órgano jurisdiccional deberá sancionar a aquella con la multa correspondiente, pudiendo aplicar, además, multas sucesivas, acumulativas y crecientes en un 30% hasta que la parte obligada cumpla con lo ordenado por el magistrado.

Si a pesar de las referidas sanciones económicas, la parte obligada no se somete a lo dispuesto por el órgano judicial, entonces, este tiene la obligación de denunciarla ante la autoridad penal competente, por el

delito de desobediencia o resistencia a la autoridad, tipificado en el artículo 368° del Código Penal.

1.8. Cálculo de Derechos Accesorios.

En el proceso laboral de ejecución, los derechos que sean accesorios con relación a aquellos derechos que se ejecutan, como por ejemplo, las remuneraciones devengadas y los respectivos intereses, deben ser liquidados por quien resultó vencedor en el proceso. Si bien tal liquidación es de cargo del sujeto procesal respecto del cual se amparó su demanda, ello no obsta para que pueda auxiliarse con tal finalidad, por lo que el artículo analizado le faculta a aquel para petitionar la intervención del perito contable adscrito al juzgado a fin de calcular los indicados derechos accesorios materia de ejecución.⁴⁵

La parte a quien le corresponde la liquidación de los derechos accesorios en mención, puede también hacer uso de los programas informáticos de cálculo de intereses que para tal efecto facilita el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, dicha liquidación debe hacerse saber al obligado al pago mediante la respectiva notificación, quien podrá plantear las correspondientes observaciones o reparos, si los cuestionamientos del obligado están referidos a aspectos metodológicos de cálculo, deberá presentar al juzgado una liquidación propia, porque de lo contrario no se tomarán en cuenta sus observaciones a la liquidación efectuada por el vencedor del proceso, ya sea por sí mismo o auxiliado de la manera indicada en el párrafo anterior.

Una vez vencido el plazo para formular las observaciones a la liquidación, el órgano jurisdiccional evaluará tal liquidación, así como aquella que hubiese presentado el obligado, y se pronunciará sobre el monto que debe pagar el último de los nombrados por tales conceptos, en resolución debidamente motivada.

⁴⁵ AVALOS JARA, Oxal Víctor (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores. Pág. 628.

2. Proceso no Contencioso.

2.1. Alcances.

Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses.⁴⁶

En la misma línea de idea, señala AVALOS JARA, que los procesos no contenciosos o de jurisdicción voluntaria “son aquellos en los que se ventilan asuntos en los que no existe, al menos en teoría, conflicto de intereses o litigio, vale decir, no hay sujetos que asuman la calidad, propiamente dicha, de demandante y demandado sin que ello obste que, dentro de nuestro sistema, se presente la figura de la oposición. En tales procesos o procedimientos quienes los promueven solicitan, por lo general, en sede judicial o notarial, que se preste autorización para llevar a cabo ciertos actos jurídicos, o que se homologuen o aprueben estos, o que se documenten, certifiquen o declaren determinadas situaciones también de orden jurídico, o, finalmente se pide que se fijen plazos o se dispongan medidas de protección”.⁴⁷

En la NLPT además de la consignación que ya era normada en la anterior legislación, ahora en mérito a las normas sustantivas vigentes, como la Ley General de Inspección del Trabajo - Ley No 28806 (LGIT), se han agregado nuevos procesos no contenciosos como la autorización judicial para ingreso al centro laboral o la entrega de documentos.

Los juzgados de paz letrado son los competentes para conocer, de manera exclusiva y sin importar la cuantía, este tipo de proceso especial, asimismo, le resulta aplicables supletoriamente las disposiciones generales del Código

⁴⁶ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 308.

⁴⁷ AVALOS JARA, Oxal Víctor (2014). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N° 29497. Lima. Jurista Editores. Pág. 631.

Procesal Civil referidas precisamente a los procesos no contenciosos, ello se desprende de la Primera Disposición Complementaria de la NLPT.

En tal sentido, respecto al proceso laboral no contencioso, deben tenerse especialmente en cuenta, en lo que sea pertinente, los siguientes artículos del Código Procesal Civil⁴⁸:

- Sobre los requisitos y anexos de la solicitud no contenciosa, debe indicarse que la solicitud debe cumplir con los requisitos y anexos previstos para la demanda en los artículos 424° y 425° del Código Procesal Civil, y 16° y 17° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- Sobre la inadmisibilidad o improcedencia de la solicitud no contenciosa, es de aplicación a este proceso lo dispuesto en el artículo 551° del Código Procesal Civil, según el cual el juez, al calificar la demanda, puede declarar su inadmisibilidad o improcedencia con arreglo a lo dispuesto por los artículos 426° y 427° del Código Procesal Civil, respectivamente. En caso el juez declarara inadmisibile la demanda, concederá al demandante tres días para que subsane la omisión o defecto, bajo apercibimiento de archivar el expediente, siendo esta resolución inimpugnable. Si la demanda es declarada finalmente improcedente, el juez ordenará la devolución de los anexos presentados.
- Sobre la contradicción en el proceso no contencioso, es importante mencionar que el emplazado con la solicitud puede formular contradicción dentro de los cinco días de notificado con la resolución admisorias, anexando los medios probatorios, los que se actuarán en la audiencia de actuación y declaración judicial. Sobre el trámite del proceso no contencioso, es pertinente indicar que, admitida la solicitud, el juez fija fecha para la audiencia de actuación y declaración judicial, la que debe realizarse dentro de los quince días siguientes, bajo responsabilidad, salvo que el emplazado estuviera fuera del país o se trate de persona indeterminada o incierta.

⁴⁸ Ibid. Pág. 633-637

- En la audiencia, de haberse formulado contradicción, el juez ordenará la actuación de los medios probatorios que la sustentan. Luego, si se solicita, concederá al oponente o a su apoderado cinco minutos para que la sustenten oralmente, procediendo a continuación a resolverla. Excepcionalmente, puede reservar su decisión por un plazo que no excederá de tres días contados desde la conclusión de la audiencia. Si no hubiera contradicción, el juez ordenará actuar los medios probatorios anexados a la solicitud.
- Concluido el trámite, ordenará la entrega de copia certificada de lo actuado al interesado, manteniéndose el original en el archivo del juzgado, o expedirá la resolución que corresponda, si es el caso, siendo esta inimpugnable.
- La resolución que resuelve la contradicción es apelable solo durante la audiencia. La que la declara fundada es apelable con efecto suspensivo, y la que la declara infundada, lo es sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida. Si la contradicción hubiera sido resuelta fuera de la audiencia, es apelable dentro de tercer día de notificada. La resolución que pone fin al proceso es apelable con efecto suspensivo.
- Declarara fundada la contradicción el proceso quedará suspendido. En lo demás, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 376° del Código Procesal Civil, que se refiere al plazo y trámite de la apelación de autos con efecto suspensivo. Este último trámite también se aplica a la apelación de la resolución final.
- Tratándose de la apelación sin efecto suspensivo, es preciso indicar que el trámite de esta apelación se sujeta a lo dispuesto en el artículo 369° del Código Procesal Civil, que establece que, además de los casos en que el Código Procesal Civil lo disponga, de oficio o a pedido de parte, el juez puede ordenar que se reserve el trámite de una apelación sin efecto suspensivo, a fin de que sea resuelta por el superior conjuntamente con la sentencia u otra resolución que el juez señale. Asimismo, dicha norma indica que la decisión motivada del juez es inimpugnable; y que la falta de apelación de la sentencia

o de la resolución señalada por el juez determina la ineficacia de la apelación diferida.

- Sobre los plazos especiales del emplazamiento en el proceso no contencioso, debe decirse que para los casos de emplazamiento a persona indeterminada o incierta o con domicilio o residencia ignorados, los plazos son de quince y treinta días, respectivamente. El plazo del emplazamiento en el proceso no contencioso no será mayor de quince días si el demandado se halla en el país, ni de treinta días si estuviese fuera de él o se trata de persona indeterminada o incierta.
- Sobre la regulación supletoria aplicable al proceso no contencioso, es importante recalcar que la audiencia de actuación y declaración judicial se regula, supletoriamente, por lo dispuesto en el Código Procesal Civil, y principalmente por lo que disponen los artículos 202º al 212º.
- Sobre los actos procesales improcedentes en el proceso no contencioso, cabe recalcar que el juez laboral deberá rechazar liminarmente los siguientes: la recusación del juez y del secretario de juzgado; las excepciones y las defensas previas; las cuestiones probatorias cuyo medios de prueba no sean susceptibles de actuación inmediata; la reconvención; el ofrecimiento de medios probatorios en segunda instancia; y las disposiciones referidas a la modificación y ampliación de la demanda (artículo 428º) y a los medios probatorios extemporáneos (artículo 429º).
- En lo que respecta a la ejecución en el proceso no contencioso, cabe resaltar que las resoluciones finales que requieran inscribirse, se ejecutarán mediante oficio o partes firmados por el juez, según corresponda.
- El recurso de casación no procede en los procesos no contenciosos, ya que este recurso solo recae contra resoluciones que pongan fin definitivo al proceso, caso contrario, no tendrá sentido recurrir al máximo órgano jurisdiccional.

2.2. Consignación, Contradicción y Retiro.

En el derecho privado, **el pago por consignación constituye una forma de extinción de las obligaciones**, que se aplica cuando el deudor se encuentra impedido de realizar un pago directo, debido a la negativa o falta de colaboración del acreedor que igualmente impiden la verificación del pago (en el caso de negativa de los trabajadores de cobrarlos).

El pago por consignación en nuestro sistema jurídico tiene un doble tratamiento legislativo específico; por un lado en lo concerniente a su aspecto sustantivo y, por otro lado, en lo relativo a su aspecto procesal, artículos 1251° a 1255° del Código Civil y artículos 802° a 816° del Código Procesal Civil, respectivamente.⁴⁹

Cabe señalar, respecto a la consignación en el ámbito laboral, que existe gran diferencia con la del ámbito civil, debido a que no se exige el ofrecimiento de pago como paso previo para la consignación, el deudor (por lo general, el empleador) podrá directamente abonar el monto adeudado sin necesidad de ofrecer dicho monto al acreedor (por lo general, el trabajador).

En el proceso laboral no contencioso de consignación, el acreedor tiene la **potestad de formular contradicción**, poniendo reparos u oponiéndose al efecto cancelatorio de la consignación judicial efectuada por el deudor. Ello es sumamente importante, debido a que en el proceso laboral no se requiere que el deudor efectúe previamente su ofrecimiento de pago ni que solicite autorización al juez para hacerlo, por ello se hace sumamente importante que en los procesos laborales se dé esta etapa del proceso. La contradicción debe ser planteada dentro del plazo de ley, cual es dentro de cinco días hábiles contados a partir de la fecha en que el acreedor fue notificado de la consignación judicial efectuada por el deudor.⁵⁰

⁴⁹ VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima. Gaceta Jurídica S.A. Pág. 309.

⁵⁰ Ibid, Pág. 640.

Sobre el particular, debemos señalar que la normativa procesal en materia de consignación no ha sufrido una variación radical. De la lectura del articulado de la LPT y la NLPT, se puede observar que los cambios han sido básicamente en el tema del plazo para la contradicción del efecto cancelatorio de la consignación, que ahora es de cinco días, a diferencia de la LPT que solo señalaba tres días. Asimismo, en relación al **retiro de la consignación**, se ha agregado un párrafo más señalándose que este surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.

El retiro de lo consignado se efectúa en forma expeditiva, o sea, sin más trámite que la solicitud que presente el titular de la acreencia, ante dicho pedido escrito para retirar lo depositado en consignación, corresponde hacer lugar de inmediato a tal petición, aun en la hipótesis de que el acreedor hubiese en su oportunidad planteado contradicción negando cualquier efecto cancelatorio a la referida consignación hecha por el deudor.

2.3. La Autorización Judicial para Ingreso a Centro Laboral.

Cuando el inspector de trabajo o el funcionario correspondiente considere que es necesario ingresar a un centro de trabajo a efectos de cumplir con eficiencia su labor inspectiva, deberá solicitar ante el juez de paz letrado de la jurisdicción competente la debida autorización.

Ante ello, de considerarlo arreglado a ley, este juez deberá expedir la correspondiente autorización dentro de las 24 horas de presentada la solicitud.

2.4. La Entrega de Documentos.

En principio, se podría pensar que los documentos son aquellos “diplomas, cartas, relación u otros escritos que ilustran acerca de algún hecho,

principalmente de los históricos”, o aquellos “escritos en que constan datos fidedignos o susceptibles de ser empleados como tales para probar algo”.⁵¹

Sin embargo, tales definiciones son limitadas o parcializadas, pues jurídicamente el término “documentos” alude a “todo escrito u objeto que sirve para acreditar un hecho”; por lo tanto, “son documentos los escritos públicos o privados, los impresos, fotocopias, facsímil o fax, planos, cuadros, dibujos, fotografías, radiografías, cintas cinematográficas, microformas tanto en la modalidad de microfilm como en la modalidad de soportes informáticos y otras reproducciones de audio o video, la telemática en general y demás objetos que recojan, contengan o representen algún hecho, o una actividad humana o su resultado”.⁵²

En este contexto, la Nueva Ley Procesal del Trabajo ha previsto como uno de los procesos no contenciosos el de la entrega de documentos vinculados a la relación laboral, ello con el objeto que los inspectores de trabajo y, en general, cualquier funcionario público legitimado pueda conocer de determinada documentación por constituirse importante para esclarecer ciertos hechos.

Debe tenerse en cuenta que en el supuesto de hechos ocurridos en el marco de la relación laboral que requieren ser probados, los documentos, en su mayoría, serán acreditados con escritos, tales como el contrato de trabajo, las boletas de pago, constancias de depósitos de la compensación por tiempo de servicios, constancias de trabajo, entre otros; no obstante, lo dicho no supone que no puedan solicitarse otros tipos de documentos, tales como las planillas electrónicas, el registro informático de ingreso y salida, o las grabaciones de audio y video captadas en el centro de trabajo, por citar algunos.

Cuando la petición está referida a la entrega de documentación y no se acumula ninguna otra pretensión, se efectuará el trámite en vía de proceso

⁵¹ Ibid, Pág. 646.

⁵² Ídem.

laboral no contencioso, siendo el órgano jurisdiccional que conocerá de dicho proceso el Juzgado de Paz Letrado Laboral.

En el caso contrario, si la solicitud de entrega de documentos se suma alguna otra pretensión (hipótesis de acumulación de pretensiones), deberá seguirse la normativa prevista para las demás pretensiones acumuladas, por lo que habrá que estar al caso concreto, tanto en lo que concierne a la competencia para conocer de tales pretensiones, como en lo que atañe a la vía procedimental laboral aplicable a las pretensiones reclamadas.



RESUMEN DE LA UNIDAD III

Respecto al proceso de ejecución

- Los procesos de ejecución deben garantizar la eficacia de las sentencias judiciales u otras resoluciones o actos que contienen derechos, de manera rápida y en el menor número posible de actos procesales.
- En los procesos de ejecución ya no se discute la existencia del derecho contenido en el título ejecutivo, sin embargo, el demandado tiene mecanismos de defensa destinados a cuestionar únicamente la validez del título o la exigibilidad de la obligación, entre otros motivos taxativamente contemplados.
- La NLPT clasifica en un solo grupo a los siguientes siete (7) títulos ejecutivos (la LPT regulaba por separado los títulos ejecutivos y de ejecución).
- La contradicción en el proceso laboral de ejecución debe fundarse en alguna de las causales previstas en el artículo 700° del Código Procesal Civil, la contradicción solo podrá fundarse según la naturaleza del título, en el caso de que la contradicción formulada en el proceso laboral de ejecución no se sustente en dichas causales de contradicción, se entenderá sin admitir lo contrario que el demandado ha obrado con temeridad procesal.



RESUMEN DE LA UNIDAD III

Respecto al proceso no contencioso

- Los procesos no contenciosos son aquellos en que no existe conflicto de intereses ni de voluntades, en cuanto a la petición en sí misma que inicia el proceso, sino lo que se busca es que el juez se pronuncie declarando un derecho o amparando de realización de algún acto necesario para que la parte solicitante salvaguarde sus intereses.
- El pago por consignación en nuestro sistema jurídico tiene un doble tratamiento legislativo específico; por un lado en lo concerniente a su aspecto sustantivo y, por otro lado, en lo relativo a su aspecto procesal, artículos 1251° a 1255° del Código Civil y artículos 802° a 816° del Código Procesal Civil, respectivamente.
- En el proceso laboral no contencioso de consignación, el acreedor tiene la potestad de formular contradicción, poniendo reparos u oponiéndose al efecto cancelatorio de la consignación judicial efectuada por el deudor.
- al retiro de la consignación, se ha agregado un párrafo más señalándose que este surte los efectos del pago, salvo que el acreedor hubiese formulado contradicción.



AUTOEVALUACIÓN

1) ¿Cuáles son los títulos ejecutivos considerados en la nueva Ley procesal del trabajo?

2) ¿A qué está referida la contradicción temeraria?

3) ¿En caso el juez detecte actos maliciosos para incumplir el mandato de ejecución, qué medidas podría aplicar?



LECTURAS

Lectura Obligatoria:

- Sentencia del TC recaída sobre el EXP. N.º 02598-2010-PA/TC

•

Lectura Complementaria:

- Achulli Espinoza, M. y otros (2011). “Estudios sobre los Medios Impugnatorios en los Procesos Laborales y Constitucionales”. Gaceta Jurídica. Lima.

(Disponible en el anexo de lecturas).



CASO SUGERIDO

- Sentencia del TC recaída sobre el EXP. N.º 02598-2010-PA/TC.

(Disponible en el anexo de casos)