

Pons. Madrid.

GASCON ABELLAN, Marina y Alfonso GARCÍA FIGUEROA (2015). La argumentación en el Derecho. Algunas cuestiones fundamentales. Palestra Editores. Lima.

GASCÓN ABELLÁN, Marina (2010). Los hechos en el derecho. Bases argumentales de la prueba. Marcial Pons. Madrid.

GASCON ABELLÁN, Marina. Sobre la posibilidad de formular estándares de prueba objetivos; en DOX. Cuadernos de Filosofía del Derecho. 28 (2005).

GUASTINI, Ricardo (2016). Lecciones de Derecho Constitucional. Ediciones Legales. Lima.

GRANDEZ CASTRO y Félix MORALES (ED (2017). La argumentación jurídica en el Estado Constitucional. Palestra Editores. Lima.

RIVERA MORALES, Rodrigo (2011). La Prueba: un análisis racional y práctico. Marcial Pons. Madrid.

TARUFFO, Michele. Consideraciones sobre la prueba y verdad”; en la obra Sobre las Fronteras. Escritos sobre la justicia civil. Bogotá. 2006. Edit. Temis.

VASQUEZ, Carmen (ED) (2013). Estándares de Prueba y Prueba Científica. Ensayos de Epistemología. Marcial Pons. Madrid.

VASQUEZ, Carmen. La Admisibilidad de las pruebas periciales y la racionalidad de las decisiones judiciales; DOXA Cuadernos de Filosofía del Derecho 38 (2015).

Propuestas para hacer eficientes las medidas cautelares en el proceso laboral

Proposals to make the precautionary measures efficient in the labor process

VALDIVIA DÍAZ, Franklim(*)

SUMARIO: **I.** Introducción. **II.** Breves apuntes sobre tutela procesal efectiva. 2.1. Propuestas para hacer más eficientes las medidas cautelares. 2.1.1. Presunciones laborales como evidencia de la verosimilitud del derecho. 2.1.2. La rebeldía como evidencia de verosimilitud del derecho. 2.1.4. Materialización de medidas coercitivas desde el primer mandato de cumplimiento de la medida cautelar. 2.1.5. Otras posibles medidas. **III.** Conclusiones. **IV.** Lista de referencias.

Resumen: En el presente trabajo, se analiza algunas propuestas para hacer más efectivas las medidas cautelares, dentro del marco del principio derecho a la tutela procesal efectiva en el proceso laboral. A partir de ello, se aborda, desde las presunciones laborales y procesales laborales, la materialización posible de los presupuestos de otorgamiento de la medida cautelar.

Palabras clave: Medida cautelar, presunciones, tutela procesal efectiva, principios derechos, proceso laboral.

(*) Abogado por la Universidad Nacional de Cajamarca (UNC). Candidato a maestro en Derecho Laboral y Procesal Laboral por la Escuela de Post Grado, y Docente de Derecho Laboral y Procesal Laboral en la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas; ambas de la UNC. Discente de la Academia de la Magistratura (AMAG – 22 PROFA).

Abstract: *In the present work, we mainly analyze some proposals to make more effective the precautionary measures and execution of judgments, within the framework of the principle right to effective procedural protection in the labor process. In this sense, from the labor and procedural labor assumptions, the possible materialization of the budgets of granting the precautionary measure is addressed. Likewise, from the principle of rights, interpretative criteria are proposed for the effective compliance of judgments.*

Key words: *Precautionary measure, presumptions, effective procedural protection, rights principle, precautionary measure, presumptions, effective procedural protection, rights principle, labor process.*

I. Introducción

El presente artículo inició a ser trabajado a efecto de que sea presentado en el III Congreso Internacional de Derecho Procesal Laboral, organizado por la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en el mes de abril de 2018, en la ciudad de Cajamarca.

A partir de ello, observamos que los problemas del Derecho relacionadas a la eficacia de las disposiciones normativas, o de la materialización de estas en una decisión jurisdiccional, son de compleja salida, pues no basta analizar correlacionalmente sus presupuestos, características y consecuencias, sino que nos adentra necesariamente a preguntarnos cuál es la finalidad del derecho, y dentro de este, cuáles son los mecanismos procesales y sustantivos para materializarlo, en el caso de estudio, en materia procesal laboral.

Así, no cabe duda que el Derecho tiene y cumple su finalidad en tanto contribuye a la resolución de conflictos dentro de un determinado contexto social (el cual está influenciado por el tiempo, espacio y cultura), teniendo en cuenta, que desde el texto fundamental hasta cualquier dispositivo normativo de inferior jerarquía, se orienta a salvaguardar una estricta finalidad: el respeto de la persona humana y la defensa de su dignidad (art. 1 de la Constitución Política); por tanto, desde las disposiciones que definen la forma de organización estatal y sus respectivas competencias, hasta las que regulan la configuración de prestaciones privadas, deberán respetar dicho principio -derecho.

En este sentido, el derecho laboral cumplirá su finalidad, en tanto sepa resolver idóneamente a nivel sustantivo y procesal, los conflictos laborales, respetando el principio superior de nuestra configuración estatal: el respeto del trabajador en tanto persona humana, y la defensa irrestricta de su dignidad.

La resolución del conflicto laboral, entonces, a nivel procesal, implica orientar las reglas y técnicas del proceso a brindar tutela procesal efectiva materializando los cánones que lo diferencian, por su propia naturaleza, de otras ramas del derecho. En consecuencia, la resolución idónea del conflicto laboral, implicará en todas sus formas posibles, el respeto del trabajador, su protección inmediata, y la materialización de los principios que históricamente y autónomamente ha venido desarrollando, como el principio de equidad, protector, y otros.

De hecho, algunos de los principios que orientan, en esfera más allá de la nacional, el derecho laboral, han sido reconocidos en el título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT); siendo que en todo caso, debemos, para cumplir el fin del Derecho Laboral, orientarnos hacia su máximo desarrollo; comprometiéndonos a su aplicación directa, cada vez que pretendamos aplicar las reglas y técnicas procesales, como por ejemplo, en el caso que nos ocupa, para garantizar la eficacia de las medidas cautelares.

En este sentido, desarrollaremos en los argumentos venideros, algunos breves apuntes que, dentro de nuestro marco jurídico nacional de principios, en cumplimiento de la finalidad del derecho, y por tanto, materializando la tutela procesal efectiva, consideramos se puede tener en cuenta a efectos de lograr mayor eficiencia en las medidas cautelares.

II. Breves apuntes sobre tutela procesal efectiva

El inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política señala que “Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional”. En igual sentido, el artículo III del Título Preliminar de la NLPT establece que son “Fundamentos del proceso laboral: ...la tutela jurisdiccional”. Así, no cabe

duda que el concepto de tutela jurisdiccional ‘efectiva’ está consagrado, y por tanto es imperante, como una de las máximas procesales laborales, cuyo rol, no se reduce al acceso al órgano jurisdiccional y a que este emita una sentencia pasible de ejecutarse, sino principalmente a que la decisión que este tome, sea verdaderamente protectora del pedido (petición fundada) procesal. Es decir, no bastará someterse a un proceso con observancia de sus reglas, sino que, la decisión deberá ser oportuna, idónea, y materializable, este último presupuesto, ya sea voluntariamente o a través de la coacción judicial.

Así también, el proceso, en tanto mecanismo materializador de uno de los fines del derecho, de salvaguardar la convivencia social, tiene en la tutela procesal efectiva una de sus principales herramientas; pues, de ser que el proceso no cumpla en el desarrollo del poder jurisdiccional, su finalidad, asegurando la igualdad entre las partes, la protección de sus plazos, la inmediación del juez, el plazo razonable, etc., será, únicamente, un mecanismo más de enervación de la indignación social y de fuente de la ilegitimidad, no solo del poder judicial, sino del estado en sí.

Sobre la tutela procesal efectiva, el Tribunal Constitucional ha señalado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 763-2005-PA/TC, que “...la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, la tutela judicial efectiva permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido. En otras palabras, con la tutela judicial efectiva no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino que se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia....”.

En este sentido, la tutela procesal efectiva, se materializa en tanto: 1. Se garantiza el acceso a los órganos jurisdiccionales; 2. Se asegura el desarrollo pleno de los derechos a recurrir, probar, y peticionar,

dentro del proceso; 3. Se decide, a través de autos o sentencias, supuestos que modifican o mantienen una determinada situación jurídica; 4. Se cumple cabal e idóneamente lo decidido. Siendo así, no es vano señalar que es la tutela procesal efectiva, la espada y el escudo del derecho procesal, guardián de sus finalidades, y mecanismo de salvaguarda de la persona humana y su dignidad, dentro de un espacio de convivencia social.

Bajo este contexto, debemos recordar que el objeto de este breve estudio, es evidenciar qué propuestas podríamos plantear para hacer más eficientes las medidas cautelares; por lo que, como se aprecia, los que se pretende es evidenciar mecanismos a fin de garantizar la tutela procesal efectiva en una de sus etapas, la cual, es que se cumpla cabal e idóneamente lo decidido jurisdiccionalmente. Así, debemos precisar que la ejecución de decisiones judiciales, ya sean provisionales o definitivas, forman parte de la tutela jurisdiccional, en tanto las primeras prevén daños mayores temporalmente, mientras las segundas, ya definitivamente, declaran o constituyen situaciones jurídicas; en ambos casos, con la finalidad irrestricta de materializar la protección del derecho objeto de tutela.

Por ello, debemos recordar y tener presente que, la tutela procesal efectiva es un principio consagrado constitucionalmente, así como en nuestra norma procesal laboral, revistiendo tal importancia, que no se limita a ser una norma de optimización, sino que también es un derecho directamente invocable y aplicable, y que a su vez, vincula a todos los órganos de decisión (Guastini, 2001; p. 153); en función al cual, se deben interpretar las disposiciones normativas procesales, emitir disposiciones normativas que aseguren su materialización, o modificar las existentes, pero además, se pueden, extraer normas que, en el caso en concreto, salvaguarden su plena eficacia, haciendo de ello, un principio-derecho.

2.1. Propuestas para hacer más eficientes las medidas cautelares

Como hemos dicho anteriormente, la tutela procesal efectiva, en tanto principio derecho, garantiza (o debe garantizar) la existencia de mecanismos procesales que contribuyan a la eficacia de las decisiones judiciales. Así también, debemos recordar que dicha eficacia, en determinadas

circunstancias, se pueden materializar siempre que, antes de emitirse una decisión final, se hayan asegurado la mantención o variación de determinadas situaciones jurídicas, previendo que surjan mayores consecuencias dañosas en el derecho objeto de protección. En este sentido, es que se ha desarrollado la teoría de la tutela cautelar, que precisamente busca, provisionalmente, tener una respuesta que asegure el cumplimiento idóneo y efectivo de lo que se vaya a decidir en el futuro, haciendo por tanto, verdaderamente ejecutable, a largo plazo, dicha decisión. Siendo así, pasaremos a desarrollar en sí, la tutela cautelar, a efectos de proponer mecanismo para su mayor eficiencia en el proceso laboral.

Como ha señalado (Lázzari, 1996) “Hay supuestos en que el peticionario obtiene de entrada la satisfacción de su derecho sin haberse agotado el conocimiento del juez, porque la urgencia es más importante que la certeza; son casos en que corresponde ingresar sobre el fondo, generando una solución semejante a la decisión final” (Citado en Arzi, 1997). Dichos supuestos, dentro de nuestra normatividad, han sido timidamente establecidos en el capítulo IV de la NLPT, donde, en su artículo 54 señala que “...Cumplidos los requisitos, el juez puede dictar cualquier tipo de medida cautelar, cuidando que sea la más adecuada para garantizar la eficacia de la pretensión principal. (...)”.

Como se observa entonces, de la disposición normativa citada se desprende que es un requisito sine qua nom el cumplimiento de determinados requisitos, y que se puede otorgar cualquier tipo de medida, siempre que sea adecuada para la eficacia de la pretensión principal. Así, no se establece con claridad cuáles son dichos requisitos, por lo que, entendemos, se refieren a los establecidos en el Capítulo I del Título IV del Código Procesal Civil. Estando así las cosas, los requisitos obligatorios que tiene que contener la solicitud y decisión cautelar está establecidos en los artículos 110 y 111 del código citado, los cuales hacen referencia a la verosimilitud en el derecho, peligrosidad en la demora, razonabilidad de la medida, y la caución (juratoria o patrimonial).

Al respecto, no está demás recordar que las medidas cautelares, por su propia naturaleza, son de vinculatoriedad provisional, dinámicas, instrumentales y variables, tal como ha quedado establecido en el artículo 112 del Código Procesal Civil; por lo que, no son un fin en sí mismo,

sino que contribuyen a un fin que sobrepasa su sola actuación, que está constituido por la salvaguarda de la tutela procesal efectiva, al asegurar provisionalmente la petición procesal.

Además, no debemos perder de vista que el derecho del trabajo, a través del proceso, asegura (o por lo menos pretende) la salvaguarda de derechos sociales, los cuales, por su propia naturaleza, no solo inciden en el desarrollo personal del trabajador, sino en el bienestar de su familia y de la sociedad. Es así, en tanto el trabajo genera un dinamismo de bienestar personal que impone a su vez, un dinamismo social, lo cual, en su carácter económico o de comportamiento social, lleva a los estados (y familias) a su desarrollo.

Por tanto, con el planteamiento de la medida cautelar dentro del proceso laboral, y dentro de este, a fin de salvaguardar la tutela procesal efectiva, se busca una protección que logre salvaguardar el derecho objeto de tutela procesal, sin ambages ni retardos injustificados; pues, como ya lo hemos señalado, la protección ‘objeto’ no es un derecho de naturaleza privatista, sino un derecho social, con serias implicancias en el fin del estado peruano y que precisamente es uno de los fines del derecho; la dignidad humana.

3.1.1. Presunciones laborales como evidencia de la verosimilitud del derecho

En este sentido, debemos precisar que desde nuestra perspectiva, lo anteriormente desarrollado debe conllevar a desarrollar una teoría cautelar propia del derecho laboral, que se funde y horizonte en la protección idónea del derecho del trabajo. Así por ejemplo, teniendo en cuenta que dentro del derecho laboral existen diversas disposiciones normativas que configuran presunciones legales (relativas) respecto a la existencia o reconocimiento de determinados derechos, no es necesario que se invoque o exija la verosimilitud del derecho en los términos configurativos del derecho procesal civil o contencioso administrativo.

Para entender lo anterior, por ejemplo, el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728 (en adelante TUO del Dec.Leg. N.º 728), establece una presunción legal relativa de existencia de una relación laboral a plazo indeterminado; mientras que, el artículo

23 de la NLPT establece otra presunción de semejante naturaleza, que establece la presunción de Laboralidad, es decir, que evidenciada la sola prestación del servicio, se presume la existencia de una relación laboral; abundando aun más, en el caso de los supuestos de despido nulo por filiación sindical, precisamente, el fuero sindical, conlleva a presumir que el despido se originó por el ejercicio de dicho derecho fundamental. En el mismo sentido, incluso, en los supuestos de inversión de la carga de la prueba, existe una presunción implícita de que no se ha cumplido con pagar – por ejemplo – las obligaciones de carácter económico laboral. Si se ahonda más, el etcétera es evidente.

Si ello es así, entendiendo que el presupuesto de verosimilitud del derecho, se refiere a la leve certeza de la posibilidad de reconocimiento final del derecho, y entendiendo, repetimos, el carácter social de los derechos objeto de protección laboral; ¿acaso a la luz de las presunciones, no se evidencia ya dicho presupuesto de otorgamiento de medida cautelar, que en tanto no sea contradicho probadamente en juicio, tiene total validez de certeza?; y si ello es así, exigir mayor carga probatoria (que la exigida por la presunción) sería irrazonable; pues, la misma disposición normativa, en relación a las pretensiones, configura presunciones que a su vez, configurarían el presupuesto de verosimilitud.

2.1.2. *La rebeldía como evidencia de verosimilitud del derecho*

En el mismo sentido protector, bajo el principio pro homine, consideramos que para mayor eficiencia de las medidas cautelares se deben utilizar, para su otorgamiento, todas las reglas procesales que conlleven a evidenciar la ‘leve certeza’ para la configuración de la ‘verosimilitud del derecho’. Así, incluso, en las causas donde, aun cuando en el planteamiento de la demanda no se evidencie mayor luz de cuál sería su posible desenlace, pero la parte contraria cae en rebeldía bajo los supuestos establecidos en el inciso 1 del artículo 43 de la NLPT⁽¹⁾, se

(1) **Artículo 43.- Audiencia de conciliación:** La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: 1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad

debe considerar configurado el presupuesto de verosimilitud, pues uno de los efectos de la rebeldía consiste precisamente en el reconocimiento relativo de los hechos afirmados por el demandante⁽²⁾; por lo que, aun cuando las afirmaciones vertidas, en un primer momento, no resultaban, inaudita parte, creíble, al reconocerse por los efectos de la rebeldía, la situación cambia radicalmente. En consecuencia, en los procesos ordinarios, al estar distantes en el tiempo (en los hechos, por la carga procesal) la audiencia de conciliación (donde se configura la rebeldía) de la audiencia de juzgamiento (donde se decidirá finalmente sobre lo pretendido), las partes y el juez, pueden solicitar u otorgar medidas cautelares dentro del proceso, considerando los efectos, ya señalados, de la rebeldía, y teniendo por cumplido el requisito de verosimilitud.

2.1.3. *Evidencia del peligro en la demora, por la naturaleza alimenticia de la pretensión*

De otro lado, el presupuesto del peligro en la demora, es exigible en tanto a través de él se demuestra que de seguir prolongándose la afectación de derecho, dicha afectación se convertiría en irreparable o se generarían graves daños en su núcleo esencial; sin embargo, dado que el derecho del trabajo tiene directa relación con la subsistencia humana y el desarrollo social, en determinadas pretensiones que busquen salvaguardar directamente dichas razones, es menester la inexistencia de mayores medios probatorios. Para ello, debemos entender que las circunstancias, reflejadas en el petitorio, a las que consideramos que tienen directa relación con la subsistencia humana, son aquellas que ponen en peligro la manutención del trabajador y su familia, o cualquier otra, que bajo el análisis del caso en concreto pueda realizar el Juzgador, determinando que existen suficientes razones para una protección inmediata, sin

de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. (...).

(2) **Artículo 461 del Código Procesal Civil** (de aplicación supletoria): Efectos de la declaración de rebeldía: La declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos en la demanda (...).

la necesidad de que se exija la comprobación suficiente de la existencia del peligro en la demora, tal y como se realiza en otros tipos de procesos.

Así entonces, no resulta razonable la exigencia de comprobación meticulosa de la peligrosidad de la demora, pues existen determinados derechos que, una vez demostrado su verosimilitud, deben ser protegidos inmediatamente, dada su propia naturaleza. No debe olvidarse para ello, que el proceso cautelar es sobre todo, un instrumento efectivo de protección de la tutela procesal efectiva.

II.1.4. Materialización de medidas coercitivas desde el primer mandato de cumplimiento de la medida cautelar

Ahora bien, ya ubicándonos en la etapa de ejecución de la medida cautelar, resulta muchas veces que la parte pasiva de esta, realiza ciertas actuaciones destinadas a retardar sus efectos, poniendo en mucho más peligro, el derecho objeto de tutela. Frente a ello, si bien, en garantía del principio derecho a la igualdad, la parte afectada por la medida puede activar mecanismos para su defensa (de acuerdo a nuestra normatividad, la oposición), en absoluto deben permitirse actuaciones destinadas únicamente a retardar los efectos de la medida dictada. Para ello, dado que en los supuestos otorgados, el derecho objeto de tutela es de urgente protección, el juez debe desplegar todos los actos destinados al cumplimiento inmediato, incluso, de oficio. Para ello, nuestra misma legislación procesal laboral debe encaminar a la coerción más gravosa desde la primera resolución que otorga la protección provisional, y ejecutar, de ser el caso, dicho apercibimiento, aun cuando ‘tardíamente’ se cumpla ordenado. Ello, considerando que aceptar lo contrario, significaría una suerte de permisividad implícita para retardar los efectos de una decisión que debe ser cumplida inmediatamente, sin ningún tipo de consecuencia.

II.1.5. Otras posibles medidas

Ahora bien, es en el caso concreto de las demandas de desnaturalización de la relación laboral, con posterior despido, donde por evidentes razones, existe un nuevo hecho que no está siendo discutido en la pretensión planteada originariamente, y que por tanto, no forma parte del debate procesal. Si bien se podría señalar *prima facie* que una me-

didada cautelar de innovar resolvería el problema, lo cierto es que dicha medida tendría serios vicios en la configuración del presupuesto de adecuación en la medida; pues, como hemos dicho ya, la pretensión de reposición no es planteada (aún). Frente a ello, hemos visto actuaciones donde se ha preferido plantear demandas de reposición autónomamente del proceso anterior, y dentro de estas, la solicitud cautelar; sin embargo, ello ha merecido que dicho proceso se suspenda en tanto se resuelve el primero; siendo que, dicha situación conlleva a que no se proteja rápidamente contra el despido arbitrario posible (recuérdese que no se podría definir si corresponde activar los mecanismos de protección, si es que no se ha determinado plenamente si existe o no relación laboral).

En este sentido, creemos, que debería introducirse una regla procesal que permita frente a este tipo de supuestos, la ampliación de una nueva pretensión en el transcurso del proceso primigenio, hasta antes de la conciliación, que permita discutir si se ha vulnerado o no la protección contra el despido arbitrario, como por ejemplo se permite en el proceso contencioso administrativo (artículos 6-B y 16 de la Ley N.º 27584). Ello, siempre que se haya notificado con la demanda, pues antes de esto, sí es posible actualmente la modificación y ampliación de la demanda, tal como lo establece el artículo 428 del Código Procesal Civil. Con lo anterior, se contaría con la posibilidad de protección inmediata del derecho conculcado, sin dilaciones o supuestos que hagan que la pretensión de reposición se pierda en el tiempo.

Al respecto de lo anterior, debemos precisar que ciertas propuestas no necesitan de una modificación legislativa, sino de cierta clarividencia que escape muchas veces a las actuaciones judiciales, que olvidan que la tutela procesal efectiva debe conllevar a refortalecer el informalismo que incluso ya, actúa como principio del derecho procesal laboral.

III. Conclusiones

En este sentido, me permito hacer las siguientes propuestas a efectos de que se logre mayor eficiencia en las medidas cautelares:

- Las presunciones que amparan al trabajador, deben conllevar a la configuración del presupuesto de verosimilitud del derecho, a fin del otorgamiento de la medida cautelar.

- El efecto de la rebeldía, de reconocimiento de los hechos planteados en la demanda, conlleva a la configuración de la verosimilitud del derecho, aun en los casos donde, del solo planteamiento no ha sido evidenciado.
- En las pretensiones de relación con la directa afectación a la subsistencia del trabajador y su familia, el presupuesto de peligro en la demora, debe entenderse configurado por la sola naturaleza de los derechos en ‘posible’ afectación.
- Frente al otorgamiento de la medida cautelar, en el supuesto de demora injustificada de su cumplimiento, los apercibimientos deben ejecutarse aun cuando se haya cumplido el mandato, ya que se configura en igual sentido, la desobediencia.
- En los supuestos de despido posterior al planteamiento de la demanda de reconocimiento del vínculo laboral, se puede plantear una ampliación de la demanda de reposición hasta antes de la audiencia de conciliación, en cuyo caso, se podría solicitar el otorgamiento de una medida cautelar que reponga provisionalmente al trabajador, sin la necesidad de un nuevo proceso donde se ventile este ‘nuevo’ hecho.

IV. Lista de referencias

- ARAZI, R. (1997). Medidas Cautelares, Capítulo Primero: Normas generales. En Varios. Buenos Aires: AESTREA.
- Exp. N.º 763-2005-PA/TC – LIMA., 763-2005-PA/TC (Tribunal Constitucional 13 de Abril de 2005).
- GUASTINI, R. (2001). *Estudios Sobre Teoría Constitucional*. México D.F.: Instituto de Investigaciones Jurídicas.
- Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N.º 29497.
- Texto Único del Código Procesal Civil - Resolución Ministerial N° 10-93-JUS
- Ley que Regula el Proceso Contencioso Administrativo – Ley N.º 27584
- Código Procesal Constitucional - Ley N° 28237.
- Constitución Política del Perú de 1993.

Derecho Penal y Procesal Penal

