



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**“La contracautela como requisito de calificación
de las medidas cautelares en el proceso laboral
peruano”**

**PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE BACHILLER
EN DERECHO**

Autores:

Diaz Bustamante Edisa

<https://orcid.org/0000-0001-8957-9837>

Alvarado Perez Elmer Rolando

<https://orcid.org/0000-0002-4878-5762>

Línea de investigación

**Desarrollo humano, comunicación y ciencias jurídicas para
enfrentar los desafíos globales**

Sublínea de investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2024



DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Diaz Bustamante Edisa y Alvarado Perez Elmer Rolando de la Escuela Profesional de Derecho del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

“LA CONTRACAUTELA COMO REQUISITO DE CALIFICACIÓN DE LAS MEDIDAS CAUTELARES EN EL PROCESO LABORAL PERUANO”

El texto de nuestro trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informamos que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmamos:

Diaz Bustamante Edisa	DNI:43063734	
Alvarado Perez Elmer Rolando	DNI: 42325244	

Pimentel, 14 de octubre de 2024

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedicamos en primer lugar a Dios, ya que gracias a él hemos logrado concluir nuestra carrera, a nuestras hijas por ser el motor para seguir esforzándonos cada día, a pesar de los obstáculos que se han presentado a lo largo del camino académico supimos superarlo y salir adelante.

A nuestros padres por su apoyo incondicional que nos han brindado para no desmayar en el sendero que un día nos trazamos, sin su aliento nos habría hecho muy difícil alcanzar lo que hoy en día somos, por eso dedicamos nuestro trabajo a Dios, hijas y padres.
Gracias por todo LOS AMAMOS

Elmer y Edisa

Agradecimiento

Agradecimiento especial para todos los docentes que Dejaron sus mejores enseñanzas y a quienes recordaremos siempre

Elmer y Edisa

Índice	
Dedicatoria.....	3
Agradecimiento.....	3
Resumen.....	5
Abstract.....	6
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad Problemática.....	7
1.2 Formulación del problema.....	15
1.3 Hipótesis.....	15
1.4 Objetivos.....	15
1.5 Teorías Relacionadas al tema.....	16
II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	20
III. RESULTADOS.....	21
IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	22
V. REFERENCIAS.....	25
ANEXOS.....	28

Resumen

El objetivo de la presente investigación fue: Analizar la constitución de la contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano. El tipo de investigación fue básica, con un alcance descriptivo y también según la fuente de datos, investigación documental. Las técnicas empleadas fueron el análisis documental de la nueva ley procesal del trabajo (NLPT) y el Código Procesal Civil, que hacen referencia a las medidas cautelares en el ámbito laboral y los requisitos de la solicitud de estas medidas. Los resultados del análisis realizado consideran que las leyes actuales sobre el instituto de las medidas cautelares y el requisito de contracautela tienen su fundamento en el principio de igualdad contemplado en el ordenamiento jurídico peruano, sin embargo, según la opinión de algunos doctrinarios, no es un instrumento suficiente para otras leyes procesales, por lo tanto, debe haber un acuerdo entre los cuerpos normativos.

Palabras claves: medidas cautelares, contracautela, requisito, protocolo.

Abstract

The objective of this research was: Analyze the constitution of the contracautela as a qualification requirement for precautionary measures in the Peruvian labor process. The type of research was basic, with a descriptive scope and also according to the data source, documentary research. The techniques used were the documentary analysis of the new labor procedural law (NLPT) and the Civil Procedure Code, which refer to precautionary measures in the workplace and the requirements for requesting these measures. The results of the analysis carried out consider that the current laws on the institution of precautionary measures and the counter-cautionary requirement are based on the principle of equality contemplated in the Peruvian legal system, however, according to the opinion of some doctrinaires, it is not a sufficient instrument for other procedural laws, therefore, there must be an agreement between the regulatory bodies.

Keywords: precautionary measures, counter-caution, requirement, protocol.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática.

Los conflictos en la rama laboral es un tema de nunca acabar, siempre ha sucedido y siempre sucederá. Lo que se necesita son leyes claras que sirvan como fundamento a la hora de emitir una decisión, de tal manera que sea justa para ambas partes, aunque en el tema laboral, siempre va a favorecer a la parte más débil, como es el colaborador.

Ahora, en todo proceso y lo es en el laboral, está caracterizado por las medidas cautelares que se presentan con el propósito de eliminar los riesgos que puedan presentarse en el proceso, de tal manera que, se llegue a un buen fin. En ese sentido, el instituto de las medidas cautelares garantiza que la pretensión realizada sea satisfecha.

Pero, dentro de las medidas cautelares, que es un derecho del demandante, existe también, un derecho que se le asigna al afectado, y es considerado como un presupuesto dentro de las medidas cautelares, me estoy refiriendo a la contracautela, que es la garantía que deben ofrecer los que piden las medidas cautelares para ampararse en una supuesta reparación de daños que pueda ocasionar el hecho de haberlas sido decretadas indebidamente.

A **nivel internacional**, la contracautela como requisito para las medidas cautelares no funciona de la misma forma. La Convención Americana sobre cumplimiento de las medidas cautelares, señala en el art. 3, que “la contracautela llamada también garantía, será resuelta por el juez del territorio donde se pide su cumplimiento, de acuerdo a las leyes de ese

último lugar”

En España, cuando se trata de otorgar medidas cautelares a quienes lo solicitan, éstas son evaluadas previamente en una audiencia donde se cita a la parte que soportará estas medidas. El artículo 733 del Código de Enjuiciamiento Civil español, promulgado en el año 2000, establece que, como regla general, el tribunal solicitará medidas cautelares previa audiencia de la declaración del demandado. El traslado sin partes sólo puede tener lugar si existen razones imperiosas (razonables) o si una audiencia preliminar pondría en peligro el buen resultado de las medidas preventivas, y se dicta orden dentro de los cinco días.

En Brasil, se dicta las medidas cautelares en casos excepcionales, pues, el artículo 798 del Código de Procedimiento Civil establece que "sólo en los casos excepcionales expresamente previstos por la ley, un juez podrá ordenar medidas preventivas sin oír a las partes. Las normas procesales normativas se encuentran por escrito". (artículo 801), se invitará al demandado a responder a la solicitud en el plazo de cinco días. Si no es recusado, el juez resuelve en el plazo de 5 días (artículo 803), si es recusado, el juez convoca a reunión de investigación y toma de decisiones.

En Colombia, las medidas cautelares toman un rol decisivo para la protección de derechos laborales, cuyo origen de las medidas se encuentran en el Código General del proceso civil, las cuales se han adaptado al plano laboral, teniendo como fundamento el principio de prevalencia de la realidad. Esta decisión se toma en cuenta cuando no existe una acción cautelar adecuada que proteja el derecho en disputa. A

pesar de que, en algunas ocasiones la aplicación de las normas civiles al ámbito laboral puede causar controversia, la Corte Suprema respalda su aplicación, siempre y cuando se fundamenten en el principio de prevalencia de la realidad, se repete el debido proceso y siempre y cuando sea proporcional y justificada. En síntesis, de la realidad jurídica se desprende que algunos jueces laborales implementan medidas preventivas que no están previstas en la Ley de Procedimiento del Trabajo y Previsión Social.

A **nivel nacional**, parte de doctrinarios peruanos sostienen que el uso del término "contracautela" es inadecuado porque es técnicamente defectuoso, porque no existen cautela contra cautela o porque no se considera de naturaleza cautelar (Campos, 2015). Antes bien, consideran el término "caución", porque el término anterior confunde en su comprensión. Otros lo denominan "tutela cautelar del demandando", de acuerdo a su naturaleza jurídica.

Para algunos doctrinarios peruanos, si bien es cierto, en nuestro país, la NLPT, el proceso cautelar ha experimentado cambios importantes, en favor de los derechos de los trabajadores, existen lados oscuros o deficiencias como el incumplimiento de la aplicación temporal, la presunción indebida de la existencia de una relación de trabajo, la consideración de una conciliación que a veces resulta imposible de realizar, entre otras. Los escépticos, consideran que la ley es demasiado buena para creer (Cornejo, 2010).

Para otros doctrinarios peruanos, la problemática de la aplicación de las medidas cautelares se manifiesta en una regulación que no es suficiente (insuficiente) y también donde el Poder Judicial no es tan claro

cuando se trata de aplicar esas medidas. Todo esto ha conllevado a que se perjudique a los colaboradores peticionantes, llegándose a vulnerar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

Rivera (2009), considera que la contracautela (caución) no es un simple requisito para que se puedan ejecutar las medidas cautelares conforme lo entienden la mayoría de doctrinarios. Antes bien, es parte de un Estado de derecho que protege el derecho de todos y es quien tutela de manera eficaz el derecho vulnerado o conculcado.

Toyama y Vinatea (2019) señalan que, “Es el juez quien finalmente fija la naturaleza y monto de la contracautela, pudiendo aceptar la que proponga el solicitante de la medida, graduarla, modificarla o, incluso, cambiarla” (p. 316).

Por un lado, esta cautela se reflejará en varios elementos de la relación, entre ellos, la justa remuneración por la mano de obra, defensa de la jornada laboral, también tienden a proteger la estabilidad de los trabajadores, independientemente de las acciones que haya tomado, y puede estar en una posición vulnerable. O también, proporcionar garantías de indemnización para evitar represalias por parte de los empleadores.

Nuestra investigación considera un recorrido por los diversos antecedentes sobre el tema. Empezamos por los **antecedentes internacionales** y la categoría medidas cautelares:

Bordalí (2021), chileno, en su artículo jurídico, realiza una revisión de la tutela jurídica y los requisitos para su efectividad. Señala que es muy

importante contar con las medidas preventivas necesarias (cautelares) y suficientes para que los derechos e intereses de las personas sean plenamente respetados en el proceso judicial. Este trabajo examina la limitación más importante de las medidas preventivas en los casos administrativos, ya que también está cubierta por la legislación procesal civil. Especial atención se presta al requerimiento de garantías, solicitando el aplazamiento de actuaciones administrativas para la implementación de medidas cautelares.

Guerrero (2023), de nacionalidad colombiana en su artículo sobre medidas cautelares en el campo laboral, realiza un estudio comparativo entre 4 países de Sudamérica, Argentina, Brasil, Colombia y Chile. Concluye que, en términos generales, estos cuatro países muestran una inclinación hacia la valoración y empleo de las medidas cautelares innominadas como herramientas valiosas en la protección de derechos, particularmente en el sector laboral. Sin embargo, es esencial que exista un equilibrio entre ofrecer esta flexibilidad y evitar potenciales excesos, garantizando en todo momento el respeto y la justicia para todas las partes involucradas.

Almada (2023), de nacionalidad paraguaya, tuvo como propósito aclarar las medidas preventivas y sus principales características, enfatizando los requisitos básicos para su origen, porque los artículos que regulan las medidas preventivas son la columna vertebral de las medidas preventivas y por lo tanto son de gran importancia. El derecho procesal considera las medidas cautelares como herramientas preventivas procesales, donde se requiere respuesta inmediata y un debido proceso. Las disposiciones sobre medidas cautelares se encuentran de manera

general en el Código Procesal Civil, son imprecisas, dispersas y poco claras, lo que crea una gran confusión conceptual y situacional entre quienes aplican la ley al tomar decisiones. Este problema continúa generando una gran incertidumbre para las acciones legales, ya que día a día aumentan las resoluciones que contienen estándares diferentes debido a la falta de una regulación clara, y por lo tanto estos factores obligan a revisar las normas que se pretenden revisar. Los fenómenos reflejados son más amplios de lo que habitualmente abarcan.

En cuanto a los **antecedentes nacionales** podemos considerar la ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante, NLPT), en lo concerniente con las medidas cautelares y la contracautela y algunas tesis relacionadas con el tema en estudio.

La NLPT, promulgada y vigente desde el año 2010, se considera como una de las reformas más importantes en los últimos años, porque ha favorecido en gran manera las relaciones laborales y por su eficacia y eficiencia en la solución de conflictos. En cuanto al proceso cautelar, la NLPT, considera ciertas posibilidades que no se consideraban anteriormente, como solicitar la cautela fuera del proceso, es decir, antes de empezar el proceso y no solo cuando este se ha iniciado. Como también se puede solicitar sin restricciones medidas que contemplan otras normas, puede ser el Código Procesal Civil (en adelante CPC).

En la categoría **medidas cautelares**, Velásquez (2019), en su artículo científico realiza una reflexión acerca de las reales medidas cautelares civiles en el Código Procesal Penal peruano, las cuales durante nuestro proceso de codificación fueron consideradas fragmentadas y

carentes de una organización sistemática, especialmente si se considera que la promulgación de estos Decretos se establece en el Acuerdo Plenario 7-2011 /CJ-116 adoptado por el Pleno de la Corte Suprema. Por lo anterior, el estudio brinda una visión general de la regulación de las medidas preventivas prácticas en el Código Procesal Civil peruano y el Código Procesal Penal, con el fin de llegar a un acuerdo sobre su elaboración y aplicación en ambos cuerpos normativos.

Concluye que, la Ley procesal Penal sobre medidas cautelares efectivas aún no es un instrumento suficiente para el propósito antes mencionado, ya que no define claramente el procedimiento para la implementación de medidas preventivas efectivas civiles en general. Asimismo, recomienda la creación sistemática de disposiciones sobre verdaderas medidas cautelares civiles en el Código Procesal Penal, con el fin de evitar la fragmentación de las disposiciones existentes y hacer del Código Procesal Penal una herramienta eficaz.

Por su parte, Rojas (2021), en su investigación, tuvo como objetivo sugerir nuevos criterios a los jueces peruanos en el otorgamiento de medidas cautelares de reposición sin generar discriminación de ningún tipo. El método empleado para la investigación fue bibliográfico documental, realizado a través de resoluciones judiciales sobre reposición de colaboradores, como instrumento se empleó una ficha de cotejo donde existen criterios que los jueces deben tomar en cuenta en el momento de la decisión de una medida cautelar y evitar efectos colaterales. Se concluye que los jueces laborales no consideran los criterios suficientes para evitar el principio de no discriminación en los trabajadores repuestos por medida cautelar; por lo tanto, el juez debe asegurar la eliminación de la no

discriminación y asegurar la sostenibilidad presupuestal del trabajador en la plaza donde fue repuesto.

En cuanto a la categoría **contracautela**, Guerrero (2020), en su tesis, tuvo como objetivo descubrir cómo se aplica el nuevo presupuesto material de la contracautela en la prisión preventiva. Fue una investigación básica, nivel descriptivo, enfoque cualitativo y diseño no experimental, transversal. La población y muestra (no probabilística) por los operadores del derecho de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, especialmente jueces y fiscales. La técnica utilizada fue la entrevista y análisis documental, sirviendo como instrumentos, la guía de entrevista, validada por expertos. Se concluye que, no hay una adecuada regulación de esta medida, por lo tanto, debe modificarse el art. 268 del Código Procesal Penal, incluye la contracautela dentro de los presupuestos considerados para la prisión preventiva.

El presente estudio se justifica desde el punto de vista teórico, porque surge la necesidad de demostrar si la contracautela es un presupuesto de calificación para la aplicación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano. Será un requisito indispensable que favorece al demandado, está bien regulado o falta modificarla para que cumpla con los fines para la cual fue considerada. Desde el punto de vista práctico, por la necesidad de mejorar el instituto de las medidas cautelares y fundamentar mejor el presupuesto de la contracautela; por lo tanto, si se hace necesario reformarlas, los especialistas en el tema, deben fundamentarlas para que se hagan las correcciones correspondientes.

Valorativamente se justifica por cuánto, mediante la

investigación, se considera el respeto y a consideración hacia las normas existentes sobre las medidas cautelares y sus presupuestos, considerando de manera muy especial la contracautela, conocer sus fundamentos e identificar cuáles son sus limitaciones para su correcta aplicación y beneficia a los actores del conflicto.

1.2. Formulación del problema

Por la problemática expuesta nos planteamos la pregunta:
¿Cómo se constituye la contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano?

1.3. Hipótesis

La contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano se constituye como garantía para el afectado y en una expresión de coherencia que debe existir en todo sistema jurídico.

1.4. Objetivos

Objetivo General

Analizar la constitución de la contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano.

Objetivos Específicos

1. Analizar la legislación y la doctrina sobre las medidas cautelares en el proceso laboral peruano.
2. Analizar los fundamentos de la contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano.

3. Analizar la importancia de la contracautela para el afectado como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano.

1.5. Teorías relacionadas al tema

Las medidas cautelares

Chanamé Arriola (2021), apunta que, las medidas cautelares son sistemas relacionados con la obtención de garantizar o asegurar la ejecución de decisiones firmes, cuya finalidad es asegurar el ejercicio de los derechos. Estas medidas pueden ser solicitadas por el agraviado, incluso, antes de iniciar el proceso.

Esta cautela se reflejará o es aplicable en varios elementos de la relación, entre ellos, la justa remuneración por la mano de obra, defensa de la jornada laboral, también tienden a proteger la estabilidad de los trabajadores, independientemente de las acciones que haya tomado, y puede estar en una posición vulnerable. O también, proporcionar garantías de indemnización para evitar represalias por parte de los empleadores.

Como también estas medidas cautelares son a favor de aquellos dirigentes sindicales, menores de edad, madres gestantes, discapacitados, o cualquier persona en situación de vulnerabilidad. En ese sentido, este sistema es considerado de gran importancia dentro del campo laboral, porque garantiza el cumplimiento total de los derechos de los colaboradores.

Medidas cautelares que se pueden aplicar en el proceso laboral

Entre las medidas más conocidas se encuentran, según lo señalan Toyama y Viñateca (2019), el embargo, el secuestro y la anotación de demanda, como medidas para futura ejecución forzada. El embargo, en sus diversas formas, afecta un bien o también un derecho de la persona obligada, como, por ejemplo, el embargo de las cuentas de ahorro del empleador.

Al respecto, el artículo 54 de la NLPT, en el segundo párrafo, considera además de la ejecución forzada, medidas temporales sobre el fondo, medidas innovativas y de no innovar y medidas genéricas no previstas. Todas ellas con el afán de garantizar el cumplimiento de la resolución final del juez en el caso de ser favorable el interés jurídico protegido.

La contracautela

Según Martínez (2014), es un "Medio de garantizar que una obligación se cumplirá en tiempo y forma" (p. 145). Representa una garantía que debe otorgar un sujeto a otro del cual lo está señalando como sospechoso de cometer un ilícito.

Para Zavala (2015), "Es una prueba de la seriedad del petitorio, que el demandante esté tan seguro de la veracidad de su caso que pueda afectar el bien para mostrar la posibilidad de indemnización por el daño causado" (p. 157). De suceder lo contrario, es decir, de que no tenga la razón tendrá que reparar los daños y perjuicios ocasionados al afectado.

Fundamentos

La contracautela garantiza al obligado el pago eventual que pueda realizar al solicitante de la medida cautelar, en caso de que esta no fue ejecutada conforme a la normativa vigente. O sea, que el afectado no está desamparado en caso de que el dictamen del juez sea desfavorable para él, y luego se comprueba que la medida fue innecesaria y que se causó un daño. En esa línea de ideas, la contracautela o caución es una garantía en el proceso laboral.

Mendoza (2012), opina que "... la contracautela se fundamenta en el principio de igualdad procesal, donde se consideran los derechos de ambos litigantes, salvo excepciones, donde es variable". En ese sentido, la igualdad de las partes es un elemento fundamental del derecho moderno. Es un desciframiento del principio de igualdad formal que rige la sociedad actual y su estructura sociopolítica, está incrustado en el típico modelo de proceso civil liberal actual, como codificación de la normalidad y como herramienta de respuesta de los sujetos actuantes en tales situaciones la dimensión de las relaciones materiales de personas libres e iguales.

Según el principio de igualdad, cuando los trabajadores se encuentran en situación desigual, y no en igualdad de condiciones laborales, se debe tener presente que no se permiten diferencias, independientemente de que esté relacionada con religión, raza, género, edad, nacionalidad, etc., siendo la función del Estado vigilar para que todo esto se cumpla (Chanamé, 2015, p. 43).

En relación al principio de igualdad en el empleo, se refiere al trato recibido por los compañeros. Podemos resumir esto en dos categorías o

dimensiones importantes: oportunidades laborales y compensación por desempeño. El primero es sobre la no discriminación e igualdad de oportunidades, que se refiere a la no discriminación en el mercado laboral y menciona específicamente la igualdad ante la ley. La segunda se refiere a que nadie tiene derecho a retener o restarle la remuneración de un trabajador si éste realiza o realiza el mismo trabajo junto con otro trabajador.

Al respecto, Arévalo, (2023) considera que, “La igualdad de oportunidades que obliga a que la conducta, sea del Estado o de los particulares, relacionados con las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria” (p. 98). De suceder estaría atentando contra los derechos laborales.

Clases

De acuerdo con la idea de que la contracautela tiene diversas modalidades, las garantías pueden ser: personal, donde un tercero (puede ser una persona natural o jurídica) asume la responsabilidad de los supuestos daños, pudiendo ser el aval, o una fianza bancaria, una póliza de seguro. Como también puede ser real, es decir, afecta bienes muebles o inmuebles, pueden ser hipoteca o prenda, depósito de dinero, entrega de la cosa o embargo de bienes.

La contracautela se constituye en una pieza fundamental dentro del proceso cautelar, como consecuencia se exige que los que imparten justicia sean personas probas, consientes y justas, puesto que una decisión equivocada perjudicaría al demandado, en caso de que el demandante no tenga la razón.

II. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación es básica. “Su objeto de estudio lo constituye las teorías científicas” (Carrasco, 2017, p. 44). Intenta ampliar la comprensión de la realidad y de esta manera identificar problemas y encontrar soluciones, contribuyendo así a la mejora de las leyes en beneficio del colaborador y empleador.

El alcance de la investigación es descriptivo. Según Bernal (2016), “En tales estudios se muestran, narran, reseñan o identifican hechos, situaciones, rasgos, características de un objeto de estudio, ...” (p. 143). Señalamos las características más resaltantes del fenómeno de estudio de nuestra investigación considerando las categorías de estudio, como son las medidas cautelares y la contracautela.

Según las fuentes, la investigación es documental y se ha recurrido a algunos documentos escritos, entre ellos artículos científicos, libros, revistas, tesis, etc. Según Bernal (2016), “la investigación documental implica el análisis de información escrita sobre acontecimientos, temas y tiene como objetivo identificar relaciones, diferencias, etapas, posiciones o conocimientos actuales sobre el tema en estudio” (p. 17). 146).

Según fuente de datos, la investigación es documental, hemos acudido a ciertos documentos escritos, entre ellos, artículos científicos, libros, revistas, tesis, etc. Para Bernal (2016), “La investigación documental implica el análisis de información escrita sobre un evento, un tema que pretende establecer relaciones, diferencias, etapas, puesto o conocimiento actual del tema materia de estudio” (p. 146).

III. RESULTADOS

Las leyes actuales relacionadas con Las medidas cautelares, son resaltadas por su importancia en los procesos laborales, como es dar las garantías para que los derechos de las partes no sean afectados, de manera muy especial, el derecho de los trabajadores.

La contracautela como presupuesto de calificación para que se dicten las medidas cautelares en el proceso laboral, es una de las exigencias reguladas en el Código procesal civil en el artículo 610, inciso 4, el mismo que debe cumplir quien la solicita.

La contracautela se fundamenta en el principio de igualdad procesal, donde no hay preferencia por alguno de los litigantes, antes bien, ambos son tratados con los mismos derechos y son dignos de recibir la justicia que se merecen. En ese sentido, la contracautela se convierte en una garantía dentro del proceso laboral.

La contracautela es importante dentro del proceso cautelar, pues, asegura al afectado el derecho a que pueda ser resarcido de daños y perjuicios, en caso de que resultara inocente de los cargos impuestos por el solicitante.

IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1. Discusión

Estamos de acuerdo con Bordalí (2021), cuando manifiesta que es muy importante contar con las medidas preventivas necesarias (cautelares) y suficientes para que los derechos e intereses de las personas sean plenamente respetados en el proceso judicial. Estamos convencidos que el derecho de los trabajadores es respetado cuando existe una legislación que toman en cuenta sus intereses y solicitudes.

De acuerdo con Guerrero (2023), cuando en su estudio llega a la conclusión que, cuatro países importantes de Sudamérica muestran valoran y empleo de las medidas cautelares innominadas como herramientas importantes en la protección de derechos, laborales. Pero, sin dejar de lado, el equilibrio que debe existir entre la flexibilidad y la imposición de la ley para evitar potenciales excesos, garantizando en todo momento el respeto y la justicia para todas las partes involucradas.

Estamos de acuerdo con Rojas (2021) cuando sugiere nuevos criterios a los jueces peruanos en el otorgamiento de medidas cautelares de reposición a sus puestos de trabajo a los colaboradores sin generar discriminación de ningún tipo, pues en la actualidad los jueces no lo toman en cuenta en el momento de la decisión de una medida cautelar ocasionando efectos colaterales. Entre ellos, el juez debe asegurar la eliminación de la no discriminación y asegurar la sostenibilidad presupuestal del trabajador en la plaza donde fue repuesto.

Estamos de acuerdo con Guerrero (2020), cuando intenta descubrir cómo se aplica el nuevo presupuesto material de la contracautela en la prisión preventiva y arriba a la conclusión de que, no hay una adecuada regulación de esta medida, por lo tanto, debe modificarse el art. 268 del Código Procesal Penal, incluye la contracautela dentro de los presupuestos considerados para la prisión preventiva.

4.2. Conclusiones

- En relación al objetivo general, Analizar la constitución de la contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano, consideramos que es un requisito importante dentro de las medidas cautelares, para evitar abuso del derecho por parte del solicitante y la garantía del afectado en sus bienes personales o reales, es la expresión de coherencia que debe existir en todo sistema jurídico, donde ambas partes tienen derecho a defenderse.
- En cuanto al objetivo específico 1, Analizar la legislación y la doctrina sobre las medidas cautelares en el proceso laboral peruano, la legislación, tanto la Nueva Ley procesal del Trabajo y El Código Procesal Civil se complementan, donde el artículo 54, de la NLPT, regula con claridad sobre el proceso cautelar y el CP Civil, en el artículo 610, considera los requisitos de la solicitud de las medidas. Los doctrinarios no se ponen de acuerdo, algunos manifiestan que la NLPT ha mejorado considerablemente la situación de los trabajadores y otros piensan que es muy presuroso decir eso y son incrédulos a los beneficios que están regulados en ella.
- Con respecto al objetivo específico 2, Analizar los fundamentos de la contracautela como presupuesto de calificación de las medidas

cautelares en el proceso laboral peruano, esta institución tiene como fundamento el principio de igualdad entre las personas. La igualdad de ambas partes ante la ley laboral donde ambos son considerados con los mismos deberes y derechos y donde la justicia es a favor de ambos, por lo tanto, las medidas cautelares que se soliciten serán atendidos por los operadores del derecho, como también los que solicitan la contracautela, están en su derecho de buscar garantías de sus bienes personales o reales afectados.

- Con respecto al objetivo específico 3, Analizar la importancia de la contracautela para el demandado como presupuesto de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral peruano, consideramos que esta institución, fue creada en favor del afectado, que, en caso de una medida cautelar, que puede ocasionarle daños y perjuicios sea resarcido. Asimismo, su importancia radica en que es un derecho fundamental que tutela de manera oportuna el derecho amenazado. Este derecho de contracautela debe ser considerado como un derecho que integra otro derecho fundamental como es el debido proceso.

V. REFERENCIAS

Almada, M. F. (2023). Las medidas cautelares en el proceso civil paraguayo.

En Revista Jurídica. Latindex.

Bernal, C. A (2016). Metodología de la investigación. Cuarta edición. Pearson.

Bordalí, A. (2021). La caución como requisito para conceder una medida

cautelar: su no exigibilidad en materia contenciosa administrativa. En

Revista de derecho (Coquimbo. En línea) | vol. 28, 2021 |

INVESTIGACIONES | e3644. <https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v28/0718->

[9753-rducn-28-14.pdf](https://www.scielo.cl/pdf/rducn/v28/0718-9753-rducn-28-14.pdf)

Campos, H. A. (2015). Sobre la tutela cautelar. Themis.

Carrasco Díaz, S. (2017). Metodología de la Investigación Científica: Pautas

metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación

(decimotercera reimpresión). Editorial San Marcos.

Cornejo, C. (2010). El lado oscuro de la nueva Ley Procesal del Trabajo. En IV

Congreso Nacional. Retos del derecho del Trabajo Peruano. Imprenta

Editorial El Búho E.I.R.L

Chanamé, R. (2015). La Constitución comentada. Legales ediciones.

Chanamé Arriola, J.M. (2021). ¿Puedo pedir mi reposición mediante medida

cautelar? El proceso cautelar en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En

L.P. Pasión por el derecho. <https://lpderecho.pe/proceso-cautelar-nueva-ley-procesal-trabajo-reposicion-medida-cautelar/#:~:text=Conclusiones-.Las%20medidas%20cautelares%20son%20instituciones%20relativas%20a%20la%20obtenci%C3%B3n%20de,el%20ejercicio%20de%20un%20derecho.>

Guerrero, F. (2023). Comparativa de las Medidas Cautelares Innombradas en el Proceso Laboral: Un análisis entre Colombia, Argentina, Brasil y Chile. En Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar Septiembre-octubre, 2023, Volumen 7, Número 5 https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i5.8277

Guerrero, C. A. (2020). Aplicabilidad de la contracautela como nuevo presupuesto procesal de la prisión preventiva Corte Superior de Justicia. Lima Norte. [Tesis post grado]. Lima. Perú.

Martínez, R. (2014). Diccionario Jurídico General. Tomo 1. Iure Editores.

Pérez, C.A (2010). Estudio integral de las medidas cautelares en el proceso civil peruano. [tesis post grado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.

Mendoza, L. (2012). La contracautela en el diseño de la nueva Ley Procesal del Trabajo.

Ley N° 29479. Nueva ley Procesal del Trabajo. (13 de enero de 2010). Diario

oficial El Peruano.

Rivera, C. (2009). La caución (contracautela) como expresión de coherencia del sistema jurídico. un enfoque constitucional. [PDF]. [https://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/7%20Cesar%20Rivera%20Burgos%20LA%20CAUCION%20\(CONTRACAUTELA\)%20COMO%20EXPRESION%20DE%20COHERENCIA%20DEL%20SISTEMA%20JURIDICO..pdf](https://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/7%20Cesar%20Rivera%20Burgos%20LA%20CAUCION%20(CONTRACAUTELA)%20COMO%20EXPRESION%20DE%20COHERENCIA%20DEL%20SISTEMA%20JURIDICO..pdf)

Rojas, R. J. (2021). El principio de no discriminación laboral en los criterios judiciales para otorgar la medida cautelar de reposición en la Administración Pública. [Tesis post grado]. Universidad Continental. Huancayo-Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/10408/2/1_V_PG_MRHGO_TE_Rojas_Hidalgo_2021.pdf

Toyama, J., y Vinatea, L. (2019). *Nueva ley procesal del trabajo*. Gaceta Jurídica.

Velásquez, M. R. (2019). Las medidas cautelares reales civiles en el Código Procesal Penal del Perú. En Revista oficial del Poder Judicial. Vol. 10, N° 12, julio-diciembre, 2019, 87-104 ISSN versión impresa: 1997-6682 ISSN versión electrónica: 2663-9130 DOI: https://doi.org/10.35292/revista_oficial_poder_jud5

Zavala, A. (2015). El ABC del derecho laboral y procesal laboral. Editorial San Marcos.

ANEXO: REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

"La contracautela como requisito de calificación de las medidas cautelares en el proceso laboral per

AUTOR

Diaz Bustamante Edisa Alvarado Perez Elmer Rolando

RECuento DE PALABRAS

4175 Words

RECuento DE CARACTERES

22950 Characters

RECuento DE PÁGINAS

18 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

35.2KB

FECHA DE ENTREGA

Oct 14, 2024 9:35 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Oct 14, 2024 9:35 AM GMT-5

● 17% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 15% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 10% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado