

Proyecto de Ley N° _____



PROYECTO DE LEY QUE RATIFICA LA SITUACIÓN EJECUTABLE DE LAS ACTAS DE CONCILIACIÓN Y LAUDOS ARBITRALES EN MATERIA LABORAL Y DISPONE SU EJECUCIÓN EN EL PROCESO EJECUTIVO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO.

La Congresista **Isabel Cortez Aguirre**, que suscribe en ejercicio de las facultades previstas en el artículo 107° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el artículo 75° y 76° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente proyecto de ley:

LEY QUE DISPONE LA CONSOLIDACIÓN DE LA EJECUCIÓN DE LOS LAUDOS ARBITRALES EN MATERIA LABORAL EN EL PROCESO EJECUTIVO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO – LEY N° 29497.

Artículo 1. Objeto de la Ley.

La presente ley tiene por finalidad uniformizar los criterios de ejecución de los laudos arbitrales en materia laboral, garantizando el respeto de la calidad de cosa juzgada de los laudos arbitrales en materia laboral, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1071.

Artículo 2. Modificación del Artículo 57° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497

Modifíquese el Artículo 57° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 57.- Títulos ejecutivos

Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:

- a) Las resoluciones judiciales firmes;*
- b) las actas de conciliación; **que contengan la resolución de un conflicto de naturaleza laboral, sea cuantificable o no cuantificable.***



- c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral, **sea cuantificable o no cuantificable**;
- 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
- g) la liquidación para cobranza de aportes previsionales del Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 3.- Modificación del Artículo 59° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497

Modifíquese el Artículo 59° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, de la siguiente manera:

Artículo 59.- Ejecución de laudos arbitrales firmes que resuelven un conflicto jurídico:

Los laudos arbitrales firmes que hayan resuelto un conflicto de naturaleza laboral **cuantificable o no cuantificable** se ejecutan **en la vía del proceso de ejecución**, conforme a la norma general de arbitraje.

En caso de contener una obligación cuantificable, acumulada o no con otra no cuantificable, y, que no supere las 70 URP, es competente el juez de paz letrado laboral.

En caso de contener una obligación cuantificable, acumulada o no con otra no cuantificable, y, que supera las 70 URP, es competente el juez especializado laboral.

En caso de ser sometido el Laudo Arbitral en materia laboral a impugnación, en ningún caso se suspende la ejecución del mismo.



DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL:

Única. - Plazo para la Implementación y Vigencia.

La presente ley es vigente a partir del día siguiente de su publicación. Sin embargo, el Poder Judicial, en el plazo de sesenta días calendario contados a partir de la entrada en vigor de la presente ley, puede emitir la normativa adicional necesaria conforme a las modificaciones dispuestas en esta ley a fin de efectivizar su cumplimiento. La Implementación definitiva de la presente ley no deberá exceder el plazo de setenta días calendario, bajo responsabilidad funcional del titular del Poder Judicial, así como de los encargados de dar cumplimiento a la presente ley.



Firmado digitalmente por:
CORTEZ AGUIRRE Isabel FAU
20161749126 soft
Motivo: En señal de
conformidad
Fecha: 25/11/2025 18:34:58-0500



EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA

- 1.1. El artículo 9.2 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo, dispone que *"cuando se afecten los derechos de libertad sindical, negociación colectiva, huelga, a la seguridad y salud en el trabajo y, en general, cuando se afecte **un derecho que corresponda a un grupo o categoría de prestadores de servicios, pueden ser demandantes el sindicato, los representantes de los trabajadores, o cualquier trabajador o prestador de servicios del ámbito**"*.
- 1.2. Siendo así, **evidentemente, se faculta a las organizaciones sindicales con la finalidad de poder reclamar en representación de los afiliados a su ámbito pertinente**, así como tiene facultades para ejecución de sus logros sindicales correspondientes, entre ellos, el de negociación colectiva, de los que, en muchos casos, **los conflictos laborales de negociación colectiva culminan en la emisión de un laudo arbitral en materia laboral**, el mismo que en muchos casos contienen obligaciones de hacer y obligaciones de dar (o como lo establece la NLPT en su artículo 57°, un conflicto jurídico de naturaleza laboral).
- 1.3. Considerando lo expresado, se debe tener en cuenta que, la negociación colectiva, entendida como el proceso o conjunto de procedimientos mediante el cual se busca regular las relaciones laborales y atenuar el conflicto natural existente entre los trabajadores y el empleador, quienes tienen intereses opuestos, cuyo producto es la negociación colectiva entendida como el resultado final al que arribaron las partes; cabe señalar que forma parte del derecho fundamental a la negociación colectiva la facultad de la que gozan las organizaciones sindicales, o en su defecto los trabajadores organizados, para pactar condiciones laborales particulares para su ámbito.
- 1.4. Podemos definir al convenio colectivo como aquel acuerdo resultante de una negociación colectiva entre los trabajadores y el empleador o empleadores que regula principalmente las condiciones de trabajo, así como los derechos y obligaciones de las partes contratantes.

- 1.5. Estando así los hechos, es necesario señalar que el artículo 42° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 25593, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR señala: ***"La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante entre las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con posterioridad a las empresas comprendidas en la misma, con excepción de quienes ocupan puestos de dirección o desempeñan cargos de confianza"***.
- 1.6. Esta definición es coherente con la que ha sido afirmada por la Organización Internacional del Trabajo en varios instrumentos, tales como la Recomendación 91 sobre los contratos colectivos en 1951, señalando que ***«la expresión contrato colectivo comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y , por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional»***.
- 1.7. En el año de 1981, la OIT complementó dicho concepto mediante el Convenio 154, sobre el fomento de la negociación colectiva, señalando que forman parte del contenido del convenio colectivo: ***(i) la fijación de las condiciones de trabajo y empleo, (ii) la regulación de las relaciones entre empleadores y trabajadores y (iii) la regulación de las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.***
- 1.8. En lo referente a la fuerza vinculante del convenio colectivo, el artículo 28° de la Constitución Política del Estado, establece que la convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado, y el artículo 42° del TUO de la LRCT, desarrolla este extremo, señalando que: ***"La convención colectiva de trabajo tiene fuerza vinculante para las partes que la adoptaron. Obliga a éstas, a las personas en cuyo nombre se celebró y a quienes les sea aplicable, así como a los trabajadores que se incorporen con***

posterioridad a las empresas comprendidas en la misma...
(resaltado añadido).

- 1.9. Es pues así que, el Tribunal Constitucional, en el fundamento 33 de la sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC ha precisado que: **"(...) el inciso 2 del artículo 28 de la Constitución actual señala que las convenciones colectivas tienen fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado (...)".**
- 1.10. Por otro lado, cabe tener presente el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, **el mismo que, se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral**, en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa. Dada la desigualdad que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador.
- 1.11. En nuestra legislación el Principio de Irrenunciabilidad a nivel constitucional se encuentra establecido en el inciso 2 del artículo 26° de la Constitución Política del Perú, cuando señala que en la relación laboral se respetan, entre otros principios, el: ***"Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley"***.
- 1.12. En tal sentido, la normativa legal vigente, permite a las organizaciones sindicales negociar, en el caso del ámbito privado la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo – Decreto Ley N° 25593, y en el caso del ámbito público, la ley N° 31188 – Ley de Negociación Colectiva del Sector Estatal y su reglamento D.S. 008-2022-PCM; dichos instrumentos establecen la legitimidad para negociar, siendo posible terminar en un arbitraje laboral en negociación colectiva, conforme reconoce el artículo 18° de la ley N° 31188.
- 1.13. La presente propuesta legislativa tiene como finalidad principal reducir las barreras burocráticas en la ejecución de los laudos arbitrales que contienen naturaleza laboral, puesto que, en la práctica litigiosa se ha evidenciado la interpretación distinta de la normativa laboral, puesto que, los laudos arbitrales, conforme el

Decreto Legislativo N° 1071, **contienen la calidad de títulos ejecutivos**, y, por ende, corresponden ejecutarse en sus propios términos. A su vez, si este último fuese impugnado, corresponde continuar con la ejecución hasta que se tenga sentencia que ordene de manera definitiva su suspensión.

- 1.14. A mayor abundamiento, podemos analizar lo dispuesto en el artículo 68°, numeral 3) del Decreto Legislativo N° 1071, pues expresa lo siguiente dicho texto:

"Artículo 68.- Ejecución judicial.

1. La parte interesada podrá solicitar la ejecución del laudo ante la autoridad judicial competente acompañando copia de éste y de sus rectificaciones, interpretaciones, integraciones y exclusiones y, en su caso, de las actuaciones de ejecución efectuada por el tribunal arbitral.

2. La autoridad judicial, por el solo mérito de los documentos referidos en el numeral anterior, dictará mandato de ejecución para que la parte ejecutada cumpla con su obligación dentro de un plazo de cinco (5) días, bajo apercibimiento de ejecución forzada.

3. La parte ejecutada sólo podrá oponerse si acredita con documentos el cumplimiento de la obligación requerida o la suspensión de la ejecución conforme al artículo 66. La autoridad judicial dará traslado de la oposición a la otra parte por el plazo de cinco (5) días. Vencido este plazo, resolverá dentro de los cinco (5) días siguientes. La resolución que declara fundada la oposición es apelable con efecto suspensivo.

- 1.15. Por lo que, **ya la legislación en materia de laudos arbitrales contiene un mecanismo de ejecución, y a su vez, contiene un procedimiento que permite garantizar la independencia del proceso arbitral, y su evidente ejecución**, considerando que, los plazos previstos en el Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral son perentorios y no pueden ser prorrogados por las partes con relación a determinados actos procesales conforme lo establece el artículo 146° del código Procesal Civil aplicable supletoriamente al proceso laboral, conforme la primera disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

- 1.16. Sin embargo, resulta la Nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, conforme la actual redacción vigente, contenida en el artículo 57°, se establece lo siguiente:

"Artículo 57.- Títulos ejecutivos

*Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos:
(...)*

b) las actas de conciliación judicial;

c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral..."

- 1.17. Dicha redacción se evidencia aun deficiente, considerando que, a la actualidad, la Cuarta Sala Constitucional de Derecho Constitucional y Social Transitoria, emite un criterio respetable de interpretación que, a criterio de la proponente, resulta errado, pues en la **Casación Laboral N° 4201-2023-JUNIN**, sobre ejecución de laudo arbitral, se sostiene lo siguiente:

"SEXTO. De acuerdo al texto normativo antes descrito, solo el laudo arbitral que resuelve un conflicto jurídico de naturaleza laboral, constituirá un título ejecutivo, cuya ejecución será tramitado en un proceso de ejecución, conforme a las normas del Decreto Legislativo N° 1071. En cambio, para aquellos casos que resuelven conflictos económicos de naturaleza laboral, no existe dispositivo legal alguno que les otorgue la calidad de títulos ejecutivos, por lo que su cumplimiento no puede ser demandada en la vía del proceso de ejecución, sino en la vía del proceso ordinario laboral (proceso de cognición).

SÉTIMO. Respecto al presente caso, el laudo arbitral cuya ejecución pretende la parte demandante es de carácter económico; así, de la cláusula segunda se desprende que dicho laudo dispone un aumento salarial de S/ 375.00 por concepto de costo de vida, aplicable a los trabajadores sindicalizados desde el uno de enero de dos mil dieciséis y con vigencia permanente. Esta situación implica que la pretensión demandada debe ser tramitada mediante un proceso ordinario, por no ajustarse a lo previsto en el artículo 57 de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, el cual establece que son títulos de ejecución los laudos arbitrales que resuelvan un conflicto jurídico de naturaleza laboral; y tratándose el presente laudo de uno de naturaleza económica, no corresponde tramitarse en la presente vía.

OCTAVO. Debe tenerse en cuenta que los títulos ejecutivos son eminentemente formales y sólo se les otorga mérito ejecutivo a aquellos documentos que una disposición legal expresa les confiere tal calidad. En este contexto, para los laudos arbitrales que resuelven conflictos económicos de naturaleza laboral, no existe una norma que les otorgue la calidad de títulos ejecutivos; por lo tanto, su cumplimiento no puede ser exigido mediante un proceso de ejecución, sino que debe ser tramitado a través de un proceso ordinario laboral."

- 1.18. Por lo que, la Corte Suprema de Justicia de la República, aduce no existir una norma que otorgue la calidad de títulos ejecutivos a los laudos arbitrales que resuelven materias laborales; sin embargo, de una interpretación de lo dispuesto por el artículo 68° del Decreto Legislativo N° 1071, existe **un procedimiento independiente establecido para la ejecución de los laudos arbitrales**, contengan una obligación de hacer o de dar (obligación económica).
- 1.19. Resulta necesario y preciso entonces realizar una modificación normativa que permita garantizar básicamente el respeto de las disposiciones arbitrales, establecidas en el D.L. 1071, **respetando la calidad de cosa juzgada de dichos laudos arbitrales**, así como garantizar un procedimiento que permita ejecutar los laudos en sus propios términos, garantizando su efectivo cumplimiento.
- 1.20. Pues, a la actualidad, existe problemática con el cumplimiento de los laudos arbitrales en materia laboral, puesto que, un laudo arbitral contiene obligaciones que, **el empleador decide impugnar con la finalidad de evitar el cumplimiento de la obligación contenida en el título, por ende**, corresponde ser considerado como un acto dilatorio, que, en muchos casos resulta mas perjudicial para el empleador, puesto que, acarrear devengados con los intereses legales pertinentes, más el pago de los costos que acarrea el procedimiento judicial planteado, perjudicándose directamente el Estado Peruano, y alentándose a una conducta litigiosa que, recarga aun más el sistema de justicia y la carga procesal de manera indebida; máxime aun si, dicha conducta es considerada de manera injusta por parte de los empleadores frente a sus trabajadores.

- 1.21. En consecuencia, es una responsabilidad y obligación del legislador, el adoptar las medidas correspondientes al desarrollo progresivo de los derechos laborales y de la misma manera, de habilitar mecanismos celeres de solución de las controversias, al encontrarse conforme a la plena restitución de sus derechos laborales, en la misma línea, se encuentra lo establecido por el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos prevé que:

"Artículo 26. Desarrollo Progresivo.

*Los Estados Partes **se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados**".*
(el énfasis es nuestro).

- 1.22. Siendo pues que, la presente propuesta legislativa, a su vez, no requiere demandar la mayor especialización de los despachos judiciales, puesto que únicamente se le otorgan las facultades a las contenidas en la ley, no recargándose la carga procesal a los despachos judiciales.
- 1.23. Con lo que, con la presente propuesta legislativa, se pretende ratificar la progresividad de los derechos sociales de los trabajadores, pues la Constitución del Estado, en su artículo 10 cuando establece que "*El Estado reconoce **el derecho universal y progresivo de toda persona** a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida*", considerando sobre todo que, los adeudos laborales, contienen carácter alimentario y procede su abono sobre cualquier otro adeudo que tenga el empleador para con su trabajador.
- 1.24. Así como debe de tenerse en cuenta que, **el principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales**, recogido en el **numeral 2**

del artículo 26 de la Constitución de 1993, el cual prevé que en toda relación laboral se respeta el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley; por lo que, con la presente propuesta legislativa nos encontramos facilitando el cumplimiento del carácter irrenunciable de los derechos ya tutelados por un laudo arbitral de naturaleza económica y material en beneficio de los trabajadores.

1.25. Esta propuesta legislativa se fundamenta en los siguientes artículos de la Constitución Política del Perú:

- **Artículo 22:** Reconoce el derecho al trabajo, la igualdad de trato y la protección de los derechos laborales.
- **Artículo 24:** Prohíbe la discriminación en el empleo.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL

2.1. La presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

2.2. En ese sentido, la presente propuesta legislativa precisa la aplicación del procedimiento de ejecución de laudos arbitrales en materia laboral. Así mismo, hay que precisar que la presente iniciativa legislativa está formulada dentro del marco constitucional de los artículos 2°, 22°, 23°, 24°, y, 26° de la Constitución Política del Perú, por lo que no vulnera su texto en modo alguno; al contrario, materializa su justa aplicación.

III. ANALISIS COSTO – BENEFICIO

3.1. La presente propuesta considera lo siguiente:

3.1.1. Impacto Presupuestal

3.1.1.1. La implementación de esta propuesta legislativa no generará un gasto adicional para el Erario Nacional. Esto se debe a que los juzgados laborales y los jueces de paz letrado a la actualidad conocen de los procedimientos de pagos de beneficios laborales y otras materias que son



demandadas por los justiciables, lo que genera recargo procesal.

3.1.1.2. Con la presente iniciativa, se consolida el procedimiento de ejecución de laudos arbitrales en materia laboral, lo que permite reducir la carga procesal, al existir un solo proceso judicial que permita llevar adelante la ejecución de un laudo arbitral, frente a los procesos que serían entablados (uno por cada afiliado al gremio sindical que demande), **lo que evidencia un cumplimiento del alcance de la justicia a la población en general**, especialmente a los trabajadores.

3.1.1.3. A su vez, establece; un refuerzo del servicio de justicia y un acercamiento a la ciudadanía al encontrarse en un procedimiento más célere, garantizando a su vez, un debido proceso conforme al texto constitucional vigente.

IV. VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA Y LAS POLÍTICAS DE ESTADO EXPRESADAS EN EL ACUERDO NACIONAL

4.1. La presente iniciativa legislativa se encuentra enmarcada en las siguientes Políticas de Estado:

- Política 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación;
- Política 14: Acceso al empleo pleno, digno y productivo;
- Política 24: Afirmación de un Estado Eficiente y Transparente;
- Política 28: Plena Vigencia de la Constitución y de los Derechos Humanos y Acceso a la Justicia e Independencia Judicial.

Lima, 25 de Noviembre de 2025.