



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS:

**“LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN
JUDICIAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, ANÁLISIS
DESDE LA PERSPECTIVA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO”**

**PRESENTADO POR:
Dennis Kleiber Padilla García**

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

ASESOR:

Dr. César Vargas Rodríguez

LAMBAYEQUE, 2018

DEDICATORIA

A Dios por darme la vida y la salud
para poco a poco lograr mis objetivos
como el culminar el presente trabajo
de investigación.

A toda mi querida familia cuya unidad
se ha eternizado por obra
del amor y la comprensión, en especial
a mis queridos padres
Justo Padilla y Flora García,
Quienes han velado por mi educación integral.

Y a mi querido amigo y maestro
Ángel Fredy Pineda Ríos,
A quién tuve la dicha de conocer
y aprender de sus instrucciones en el
tiempo que realice prácticas
De Secigra en la Sala Laboral
y Sexto Juzgado Civil de Chiclayo.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios
por hacer posible mi existencia
y porque por intermedio de él he podido recibir
instrucción para
lograr cristalizar mis objetivos.

Al Dr. César Vargas Rodríguez
por su valioso apoyo y asesoramiento
para la culminación del presente trabajo
de investigación científica. Así también, a
todas aquellas personas que de
algún modo u otro me han ayudado
a culminar este trabajo de investigación.

INDICE

DEDICATORIA.....	3
AGRADECIMIENTO.....	4
INDICE	5
RESUMEN.....	8
INTRODUCCION.....	10
CAPITULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS.....	14
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.	14
1.1.1. Planteamiento del problema.	14
1.1.2. Formulación del problema.	18
1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.	18
1.2.1. Justificación del estudio.....	18
1.2.2. Importancia del estudio.	19
1.3. OBJETIVOS.	20
1.3.1. Objetivo General.....	20
1.3.2. Objetivos Específicos.	20
1.4. HIPÓTESIS.	21
1.5. VARIABLES.	21
1.5.1. Variable independiente.....	21
1.5.2. Variable dependiente.	21
1.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	21
1.6.1. Métodos:	21
1.6.2. Técnicas.....	22
1.6.3. Instrumentos.....	22
CAPITULO II.....	24
LA CONCILIACIÓN UN MECANISMO IDÓNEO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.	24
2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL	24
2.2. ETIMOLOGIA Y DEFINICIÓN	25
2.3. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA.	28
2.4. TEORÍA DE LA CONCILIACIÓN	30
2.4.1. Definición.....	30
2.4.2. Clasificación de la Conciliación	33
2.4.3. Características de la Conciliación.....	33
2.4.4. La conciliación judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos.	34
2.5. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA CONCILIACIÓN EN EL PERÚ.	35
2.5.1. Regulación a nivel Constitucional.	35
2.5.1.1. La Constitución de Cádiz de 1812.....	35
2.5.1.2. Constitución Política de 1823.	36
2.5.1.3. Constitución Política de 1826.	37

2.5.1.4.	Constitución Política de 1828.	38
2.5.2.	Regulación a nivel Procesal.	40
2.5.2.1.	Código de Procedimientos Civiles de 1836.	40
2.5.2.2.	Código de Enjuiciamientos en Materia Civil de 1852.	41
2.5.2.3.	Código de Procedimientos Civiles de 1912.	45
2.5.2.4.	Código Procesal Civil de 1993.	46
2.5.3.	A nivel Legislativo	48
2.5.3.1.	Ley N° 26872, de Conciliación (Extrajudicial)	48
2.6.	INTRODUCCIÓN AL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL	50
2.7.	CONCEPTO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD	51
2.8.	CONTENIDO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD	53
2.8.1.	La Libertad de Contratar	54
2.8.2.	La Libertad Contractual	55
2.8.3.	LÍMITES	56
CAPITULO III		61
FORMAS ESPECIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO		61
3.1.	Las Formas Especiales de Resolución de Conflictos [Por la voluntad de una de las partes].	61
3.1.1	El allanamiento:	61
3.1.2	El reconocimiento	63
3.1.3	El desistimiento.	64
3.2.	Las Formas Especiales de Resolución de Conflictos [voluntad de ambas partes].	68
3.2.1	La transacción.	68
3.2.3.	La conciliación	70
3.3.	El criterio autocompositivo de la conciliación.	74
3.4.	La conciliación como parte del proceso laboral	75
3.5.	La efectividad de la conciliación en el proceso laboral.	79
3.6.	La irrenunciabilidad a los derechos laborales como límite a la eficacia de la conciliación judicial.	83
3.6.1.	La teoría Objetiva de la Irrenunciabilidad.	86
3.6.2.	La teoría Subjetiva de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.	88
3.6.3.	La Teoría Mixta de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.	91
CAPÍTULO IV		95
ANÁLISIS Y RESULTADOS		95
LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL LABORAL EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO EN CHICLAYO		95
4.1.	Análisis de los resultados:	95
4.1.1.	Resultados del Análisis Estadístico.	95
4.1.2.	Resultados de la opinión de operadores jurídicos	98
CAPÍTULO V		111
CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS		111

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	111
5.1 Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar la teoría de la conciliación enfocada desde el ámbito judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos”	111
5.2 Discusión sobre el objetivo: “Describir las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, con especial énfasis en la conciliación judicial, analizándolo en el derecho comparado”.	113
5.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la situación de la conciliación judicial laboral en los Juzgados Especializados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Chiclayo.	115
5.4 RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES	122
5.4.1 Respecto a la Variable independiente: La resolución de conflictos laborales.	122
5.4.2 Respecto a la Variable dependiente: La conciliación judicial en la NLPT.	123
5.5 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS	124
5.5.1 Hipótesis conclusiva:	124
RECOMENDACIONES	129
BIBLIOGRAFIA	131
ANEXOS:	134
1. CUESTIONARIO DE ENCUESTA	134
2. PROYECTOS DE LEY	137
3. DATOS RECOGIDOS [INFORMACIÓN ESTADÍSTICA]. SOBRE LOS PROCESOS JUDICIALES LABORALES QUE CULMINARON EN CONCILIACIÓN [AÑO 2015, 2016,2017 Y 2018 [A MARZO DEL 2018]].	144
4. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE CARGA PROCESAL Y CELERIDAD DE LOS ÓRGANOS QUE CONOCEN LA NLPT CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE	148

RESUMEN

Las audiencias de conciliación en materia laboral en los juzgados laborales de Chiclayo en los años 2015, 2016 y 2017 han sido frustrados por diversos factores: impedimentos legales para conciliar, formas de interpretar el Principio de irrenunciabilidad de Derechos, o el poco interés del Juez laboral conciliador para llevar a cabo y dirigir de manera dinámica la audiencia de Conciliación; así, al no haber una eficacia aceptable en la conciliación judicial en los juzgados laborales de Chiclayo, genera sobre carga procesal, lo que implica retardo en la resolución de conflictos laborales, lo que a su vez implica afectación al plazo razonable que todo proceso judicial debe observar. La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, está diseñada para buscar la resolución de conflictos por esta vía, pues incluso declara rebelde al demandado cuando no asiste a la audiencia de conciliación o, si el representante o apoderado de éste, no tiene poderes suficientes para conciliar. Uno de los beneficios de conciliar en el proceso judicial laboral es preserva un clima laboral óptimo, cuando el trabajador aún mantiene vínculo laboral con su empleador, para tal propósito juega un papel muy importante, tener una íntegra comprensión del fundamento que subyace al principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales, pues al no delimitarse y entender razonablemente su ámbito de aplicación se utiliza de manera inadecuada y con ello contribuye a frustrar la audiencia conciliatoria.

Palabras Claves: Resolución de Conflictos Laborales, Conciliación Judicial, La Nueva Ley Procesal Del Trabajo.

ABSTRACT

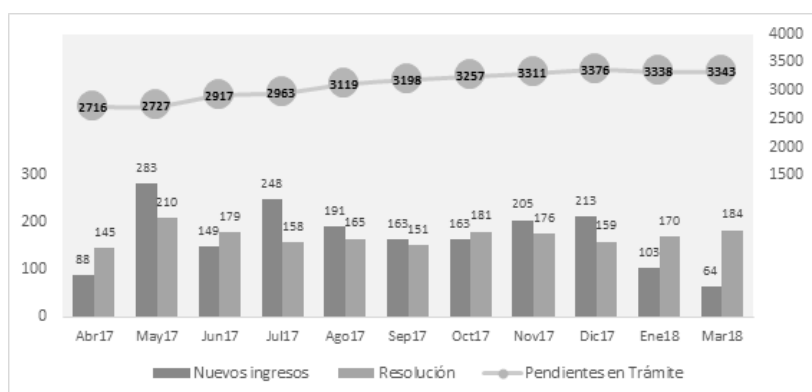
Conciliation hearings in labor matters in the labor courts of Chiclayo in 2015, 2016 and 2017 have been frustrated by several factors: legal impediments to conciliation, ways to interpret the principle of inalienable right, or the little interest of the labor judge conciliator to carry out and direct dynamically the Conciliation hearing; thus, in the absence of an acceptable effectiveness in the judicial conciliation in the labor courts of Chiclayo, it generates a procedural burden, which implies a delay in the resolution of labor disputes, which in turn implies a delay in the reasonable time that every judicial process must observe. Law No. 29497, New Labor Procedure Law, is designed to seek the resolution of disputes in this way, since it even declares the defendant unruly when it does not attend the conciliation hearing or, if the representative or agent of the latter, has no sufficient powers to conciliate. One of the benefits of conciliation in the labor court process is to preserve an optimal working environment, when the worker still has a working relationship with his employer, for that purpose he plays a very important role, having a complete understanding of the foundation that underlies the principle of Irrenunciability of labor rights, because by not defining and reasonably understanding its scope of application is used improperly and thereby contributes to thwart the conciliatory hearing.

INTRODUCCION

La información estadística de la Carga Procesal y celeridad de los órganos que conocen la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque [desde abril del 2017 hasta marzo del año 2018] es crítico y alarmante, ello debido a que no se aprecia una adecuada o suficiente resolución de problemas judiciales laborales a través de **la conciliación judicial**.

Prueba de lo anterior es que, a instancia de Juzgados Especializados en el distrito judicial de Lambayeque, [1°, 2°, 7° y 8° Juzgados de Trabajo y el Juzgado de Trabajo Transitorio que tramitan exclusivamente la Nueva Ley Procesal del Trabajo], se ha obtenido la siguiente información:

Evolución de los expedientes de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018

Nuevos Ingresos: Cantidad de expedientes admitidos, elevación de instancia inferior y devolución de instancia superior

Expedientes resueltos: Cantidad de resoluciones finales que ponen fin al proceso en la instancia.

Carga en trámite y ejecución: Cantidad de expedientes pendientes en trámite o en ejecución, al inicio de cada mes.

- a. De acuerdo con el gráfico se observa que los Juzgado de Trabajo – Nueva Ley Procesal del Trabajo registran entre abril del 2017 a marzo del 2018, lo siguiente el ingreso de un total de 1870 expedientes y 374 expedientes por Juzgado, ingreso superior a la capacidad resolutive de 400 expedientes [estándar de resolución (Resolución Administrativa N° 185-2016-CE-PJ, 400 expedientes resueltos anuales)].
- b. Se resolvió un total de 1878 expedientes en la NLPT y 376 expedientes por Juzgado, **superior al estándar de resolución** e inferior a los ingresos registrados.
- 56% Sentencias.
 - 36% Auto Final.
 - **2% Conciliaciones totales. [énfasis agregado]**
 - 2% Improcedencias.
 - 16% Resolución de 2° instancia.

En tal sentido, en este contexto, en el que nos encontramos corresponde realizar un análisis de las causas por la cual solo el 2% por ciento de los casos ingresados en los Juzgados especializados de Trabajo de Chiclayo, entre abril del 2017 a marzo del 2018, son resueltos a través de la conciliación judicial y de esta manera proponer soluciones para buscar una forma de optimizar este mecanismo de resolución de conflictos a fin de lograr celeridad procesal y reducir la carga procesal en los Juzgados Especializados de Chiclayo.

El punto de partida que impulsó esta investigación se basa en la poca eficacia de la audiencia de conciliación, así como enfocándose a obtener respuestas, puntuales, a las siguientes preguntas, si en la Nueva Ley Procesal del Trabajo existe una audiencia destinada a resolver los conflictos laborales antes de la emisión de una sentencia, entonces ¿por qué razón son muy pocos los casos en donde se llega a conciliar entre las partes? ¿Es acaso la concepción que actualmente se le da al principio de irrenunciabilidad de derechos

que adopta la constitución de 1993 en su artículo 26 inciso 2, el principal factor para frustrar una audiencia de conciliación en materia laboral? Si la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala como causal de rebeldía que el representante o apoderado no tenga poderes suficientes para conciliar [Artículo 43 inciso 1 de la Ley N° 29497], entonces ¿por qué los procuradores públicos del Estado en estricta aplicación del Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, [**¿Reglamento del Decreto Legislativo N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado**], **no puede conciliar cuando la pretensión es de carácter pecuniario?** Estas preguntas son objeto de absolución en el presente trabajo a fin de lograr enfocarnos en las posibilidades reales que hay para optimizar la eficacia de la audiencia de Conciliación.

Ante esta realidad problemática se estructuró la investigación bajo las reglas de la metodología que permitieron establecer la orientación del desarrollo, lo cual se evidencia de la formulación del problema: ¿Qué efecto produce la estructura procesal de la conciliación judicial contemplada en la NLPT sobre la eficacia de la resolución de conflictos laborales?, la misma cuya respuesta ha de permitir identificar las falencias de este mecanismo de solución de conflictos sobre las cuales se propondrán las modificaciones o sugerencia de interpretación a fin de lograr una propuesta válida de solución.

Así mismo en base al cuestionamiento advertido se creó la postura inicial que se aprecia en la hipótesis: Si, la resolución de conflictos laborales, a través de la conciliación laboral, no cumple sus efectos y finalidad; entonces, se estará verificando la ineficacia de la estructura de la conciliación judicial contemplada en la NLPT; la misma que será contrastada al finalizar la investigación.

Toda esta estructura que incluye el objetivo general y los objetivos específicos generadores del contenido de la investigación, están estructurados en el Capítulo I de este

trabajo académico; posteriormente se ubica el Capítulo II que lleva por título: La Conciliación Un Mecanismo Idóneo para la Solución de Conflictos, en el cual se desarrolla tanto la estructura normativa de la Conciliación cuanto la perspectiva doctrinaria que la desarrolla, tomado esto con la intención de conseguir una base teórica apropiada que permita el reconocimiento de la figura de una forma adecuada.

Seguidamente en el Capítulo III se aprecia la descripción de las formas especiales de resolución de conflictos en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, tomado desde las figuras que rigen el proceso civil peruano, donde se hace una descripción de la Ley y la forma en que se observa la eficacia de la figura estudiada en razón de las posturas que se han adoptado en la doctrina.

Ya en el Capítulo IV se realiza la evaluación de la situación de la conciliación judicial laboral en los Juzgados especializados laborales con la intención de verificar su eficacia, siendo que con estos resultados y la puntualización de las posturas doctrinarias, así como con la descripción estructural de la regla que rige la conciliación judicial, se ha podido construir la discusión sobre cada uno de los objetivos específicos que conlleve al resultado de la contrastación de la hipótesis, la cual se observa en el desarrollo del Capítulo V.

Finalmente con los resultados obtenidos de la discusión, se ha podido contrastar la hipótesis comparando con la puntualización de la hipótesis conclusiva que indica: La resolución de conflictos laborales en la ciudad de Chiclayo se producen en gran cantidad por sentencias luego de un largo proceso judicial; por lo mismo que la conciliación judicial configurada en la NLPT resulta ineficaz, porque adolece del carácter jurídico que permite la apertura a la posibilidad del acuerdo conciliatorio al ser bloqueado por la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y por el impedimento legal que tienen los procuradores públicos para realizar conciliaciones o transacciones cuando la pretensión tenga carácter pecuniario. Tal verificación permitió establecer las conclusiones

que marcan la postura y las recomendaciones que delimita la propuesta de esta investigación, lo cual se pone al criterio evaluador del jurado calificador de esta labor académica.

El Autor.

CAPITULO I: ASPECTOS METODOLÓGICOS.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA.

1.1.1. Planteamiento del problema.

La mayoría de audiencias de conciliaciones judiciales en materia laboral en el distrito judicial de Lambayeque, en los años 2015, 2016 y 2017, se han visto frustrados por distintos factores tales como: impedimentos legales para conciliar, la forma como se está interpretando en nuestro país el Principio de Irrenunciabilidad de los derechos laborales, poco interés de parte del Juzgador para realizar su rol de Juez conciliador en la audiencia de conciliación, entre otros, y que, al no haber una eficacia aceptable en la conciliación judicial laboral en el distrito judicial de Lambayeque, (según los datos recogidos de abril del 2017 a marzo del 2018, solo el 2% de casos judiciales laborales terminan en conciliación) genera sobre carga procesal y consecuentemente el retardo en la resolución de conflictos laborales judicializados, situación que no se condice con una de las exigencias que debe tener todo proceso laboral: **la rapidez en la solución de los conflictos**. Ello, porque, siguiendo a Mangarelli(2012): *“Si bien la necesidad de celeridad se aplica a todos los procesos, en el caso del laboral es mayor, dado que los reclamos en su mayor parte tienen naturaleza salarial por lo que constituyen el sustento del trabajador (y su familia)”* (pág. 128).

Asimismo la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, está diseñada para buscar la resolución de conflictos por esta vía, lo que sería de mucha ayuda, para mantener un clima laboral optimo, cuando el trabajador-demandante no ha resuelto su vínculo laboral con su empleador- demandado, lo contrario, es aceptar ineludiblemente, en el caso de terminar el proceso laboral en una sentencia a favor de una de las partes, ver como el ambiente laboral trabajador-empleador, deviene en hostil, lo que a su vez trae consecuencias perniciosas en la optimización y eficacia del trabajo, en la productividad laboral, ocasionando estrés laboral y demás factores negativos sociales y económicos que no coadyuvarían al buen desempeño laboral del trabajador.

Ahora bien, el querer dar alcances jurídicamente válidos que puedan incrementar los casos resueltos por la Conciliación judicial en materia laboral nos invita a profundizar y dar mayores detalles respecto a cómo se debe enfocar esta clase de conciliación desde el ámbito legal y estructural y así como dar detalles de cuál es la importancia en el rol del juez laboral conciliador. Para ello se advierte que a nivel legislativo, doctrinario y jurisprudencial no se ha delimitado los alcances y las implicancias que tiene el principio de irrenunciabilidad de derechos (atendiendo más que todo a su fundamento) al momento de celebrarse la Audiencia de conciliación en materia laboral, pues la interpretación que en el Perú se da actualmente a este principio, se constituye como el principal escollo tanto en el inicio, desarrollo y culminación de esta audiencia, ello porque en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, nos encontramos ante el denominado **test de disponibilidad de derechos laborales** que indica: *“Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber*

participado el abogado del prestador de servicios demandante”, ello como se aprecia impide realizar una conciliación bajo el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, sin embargo, como se verá más adelante, este aspecto dificultoso, puede enfocarse desde otro punto de vista, y bajo el fundamento de la capacidad de negociación del trabajador dependiendo de si éste tiene vínculo laboral vigente o no con su empleadora, para optimizar la eficacia de la Audiencia de conciliación judicial laboral. En consecuencia el principal problema doctrinario y práctico que encuentro respecto a la ineficacia de la conciliación en materia laboral en el distrito judicial de Lambayeque, es la interpretación que se ha dado al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pues el abogado defensor del demandante, con solo alegar este principio en el inicio del desarrollo de la audiencia de conciliación frustraría la misma, si aceptamos este principio laboral como absoluto, y no lo delimitamos y la adecuamos a las necesidades procesales actuales, la poca eficacia de la conciliación judicial se torna en irremediable.

Otro problema doctrinario, es la desacertada concepción que se tiene de la función del procurador público, a la hora de “defender los intereses del Estado en Juicio”, deducimos tal fallo en razón de que en la ley que rige sus funciones, el procurador público está impedido de conciliar, lo cual *per se* constituye una errada apreciación de la verdadera defensa de los intereses del Estado en Juicio; por ello será preciso saber si la doctrina pauta este tipo de situación o quizá el problema sea de la regla misma.

A *priori* creemos que se debería cambiar la normatividad respecto a la restricción que tiene el procurador público para conciliar, pues de nada sirve que la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, diseñe toda una audiencia destinada a que las partes finalicen su proceso judicial por la vía de la conciliación si los procuradores públicos están impedidos, por su norma interna, de aceptar o proponer cualquier propuesta conciliatoria, cuando la pretensión sea pecuniaria. En tal sentido una propuesta de carácter legislativa

radica en derogar la norma que impide al procurador público conciliar en asuntos laborales, pues ello es un obstáculo real y latente de la causa de la ineficacia en la conciliación.

En el artículo 12.2 de la Nueva ley procesal del Trabajo, Ley N° 29497, se observa el carácter de reserva de la conciliación judicial, pues no se permite que la misma conste o sea gravada en audio y video, lo cual desde nuestro punto de vista resulta contraproducente para la realización eficaz de la audiencia de conciliación, digo esto porque no se podría apreciar el trabajo del Juez al desarrollar la audiencia de conciliación, lo cual al no ser gravada se prestaría para que sus auxiliares jurisdiccionales “lo desarrollen”, sin la debida capacitación y nota de atención que requiere este tipo de diligencia, pues conforme al artículo 43 inciso 2 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo “El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones **y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente**” [Énfasis agregado]. En tal sentido nos preguntamos si **¿se puede verificar el deber del Juez de participar activamente en la audiencia de conciliación a fin de que las partes soluciones sus diferencias total o parcialmente, si la audiencia de conciliación no se registra en audio y video?** Dar solución a los conflictos laborales en mayor número a través de esta vía implica realizar propuestas de modificaciones normativas, en cuanto a la forma y manera de como actualmente se desarrolla la audiencia de conciliación, pues no consideramos necesaria que esta sea de manera reservada sin dejarse constancia de su realización en audio y video, ello por la fuerte razón de que nos viéramos ante la posibilidad de que el Juez no desempeñe a cabalidad su función de director de la audiencia, y no ponga el máximo de su interés en propiciar a que las partes concilien sus diferencias.

Finalmente, *a priori* vuelvo a recalcar, por ser necesario, que el principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales, debe desarrollarse atendiendo a su fundamento

[ausencia de poder de negociación del trabajador solo durante la relación laboral], para delimitar su contenido y tenerse en cuenta para la solución de conflictos al momento de realizar la conciliación judicial, en tal sentido corresponde formularnos la siguiente interrogante, **bajo las normas que rigen el proceso laboral actualmente ¿Se pueden transar o conciliar derechos laborales sin ser afectados de nulidad por el principio de irrenunciabilidad?**, todas estas cuestiones se deben de absolver al finalizar esta investigación.

1.1.2. Formulación del problema.

¿Qué efecto produce la estructura procesal de la conciliación judicial contemplada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo sobre la eficacia de la resolución de conflictos laborales?

1.2. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO.

1.2.1. Justificación del estudio.

La forma más clara de establecer las razones que justifican nuestra investigación es disgregarla en los principales aspectos que será ventilado el problema materia de estudio. Así encontramos justificada socialmente la investigación en razón que el problema planteado surge a raíz del efecto jurídico social que produce en la población, dado que a pesar de existir un mecanismo que propicie la solución de conflictos en la primera etapa del proceso laboral instaurado, éste no cubre las expectativas de los ciudadanos afectados en sus derechos laborales.

Tal insuficiencia de la regla para propiciar el beneficio de la solución de conflictos a través de la conciliación a nivel judicial, es lo que provoca la sensación de desprotección por parte del ordenamiento, traducido en desconfianza, pues es bien sabido que la carga procesal retarda aún más la solución de conflictos laborales judicializados, y en esa línea de pensamiento la población que espera pronta justicia de sus procesos, dirá que “*Justicia*

tardía no es justicia”, generando además gastos innecesarios tanto a nivel económico cuanto, al tiempo empleado para el desarrollo de los procesos, perjuicio que abarca al común de la sociedad, así como al mismo Estado.

De igual modo se puede verificar una justificación de corte doctrinario, pues, teniendo en cuenta que la doctrina se ocupa de desarrollar los principios que inspiran a la regla, entonces lo que se debe hacer es ubicar en ella esa base que permita identificar si el problema radica en la norma, en la regla o en su aplicación.

Así encontramos que la doctrina otorga un nivel de importancia elevado a la solución de conflictos por mecanismos alternativos al proceso, incluso luego de haberse instaurado, es por ello lo que motiva la configuración de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, corresponderá entonces verificar si su estructura procesal respeta en forma correcta la aplicación de la conceptualización de la conciliación.

Precisamente partiendo de ese análisis dogmático propuesto es que ubicamos nuestra última justificación que es la que corresponde al ámbito legislativo; esto es que, al revisar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ley N° 29497, podemos verificar que el mecanismo al cual se alude en la etapa de la audiencia de conciliación, no contempla lo que a nuestro parecer es un punto importante, los parámetros que deben guiar una audiencia de ese corte; además de que debería contemplarse la manera en que se puede limitar el alcance de la conciliación en función al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, justamente este aspecto deberá desentrañarse como la posible justificación de una reestructuración procesal de la conciliación judicial en el proceso laboral.

1.2.2. Importancia del estudio.

Resulta importante nuestra investigación dado que con ella nos será posible arribar a la elaboración de una propuesta que facilite el acceso a la justicia bajo una alternativa de

soluciones más rápida y simplificada, teniendo en cuenta los resultados que se obtengan, se podrá determinar la ruta adecuada para lograr que los efectos procesales de la conciliación judicial en un proceso laboral resulten ser lo suficientemente eficaces.

Veremos, conforme al avance de la presente investigación, si tendremos la posibilidad (fáctica y jurídica) de observar la situación problemática desde la perspectiva del manejo jurisdiccional en cuanto a los criterios técnico jurídicos de los juzgadores para determinar la frustración de la conciliación, así como de los protocolos procesales que actualmente existen para el desarrollo de las audiencias de conciliación. El resultado de todo ello será plantear una estructura procesal que permita optimizar los objetivos de la conciliación laboral dentro de un proceso judicial, y si esto último se da, lograr la disminución de la carga procesal y finalmente generar la elevación a un nivel más alto de confianza en la justicia por parte de la sociedad.

1.3. OBJETIVOS.

1.3.1. Objetivo General.

Determinar si la estructura procesal de la conciliación judicial contemplada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo produce efectos negativos sobre la eficacia de la resolución de conflictos laborales.

1.3.2. Objetivos Específicos.

- ✓ Desarrollar la teoría de la conciliación enfocada desde el ámbito judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos.
- ✓ Describir las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, con especial énfasis en la conciliación judicial.
- ✓ Analizar la situación de la conciliación judicial laboral en los Juzgados Especializados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Chiclayo.

1.4. HIPÓTESIS.

Si, la resolución de conflictos laborales, a través de la conciliación laboral, no cumple su finalidad; entonces, se estará verificando la ineficacia de la estructura de la conciliación judicial contemplada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.5. VARIABLES.

1.5.1. Variable independiente.

La resolución de conflictos laborales.

1.5.2. Variable dependiente.

La conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1.6. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

1.6.1. Métodos:

En nuestra investigación haremos uso de los siguientes métodos, que nos permitirán desarrollar la observación de una forma adecuada y sistemática, así tenemos:

- ✓ **Método exegético jurídico.** - Este método será aplicado para interpretar el sentido de las normas recopiladas respecto al tratamiento legislativo de la conciliación judicial, específicamente orientada al proceso laboral; detalle que se confrontará con la realidad nacional y regional, permitiendo obtener cifras como resultados, en base a las cuales podrá contrastarse la hipótesis planteada.
- ✓ **Método sistemático jurídico.** - Este método podrá ser empleado para realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento laboral, lo cual nos permitirá arribar a la mejor conclusión del informe de investigación.
- ✓ **Método hipotético deductivo.** - Al emplear el método hipotético deductivo podremos verificar su apoyo metodológico al momento de elaborar la hipótesis de trabajo, y en el transcurso de la investigación para realizar un correcto estudio del tema abordado

desde comprender su naturaleza hasta llegar a sus manifestaciones específicas para casos concretos.

✓ **Método inductivo.** - La aplicación de este método nos permitirá analizar el material de estudio, el mismo que ha de servir de base para demostrar la hipótesis de trabajo, así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

1.6.2. Técnicas

En el desarrollo de nuestro tema, haremos uso de las técnicas de recolección de la información que nos permita establecer los parámetros con los que se definirá nuestra propuesta, permitiéndonos plantear al final las propuestas en función a los resultados.

a. Análisis Documental. - Se utilizarán fichas bibliográficas, fichas de investigación documental, etc., con lo cual se van a obtener datos de los archivos de fuentes documentales, de textos que se hayan publicado en materia de Derecho Laboral, específicamente respecto de la conciliación judicial que ha de operar según la Ley Procesal del Trabajo.

b. Observación. - Se utilizará la guía de observación, con la cual se va a verificar la realidad socio jurídica que engloba al incremento de la carga procesal en los juzgados especializados laborales en la ciudad de Chiclayo.

c. Encuesta. - Se empleará la guía de encuesta; la cual será aplicada a personas que conocen el tema materia de observación, integrando a operadores jurídicos como son Jueces y especialistas, quienes verterán sus opiniones respecto de la problemática que estudiamos.

1.6.3. Instrumentos

Los instrumentos son los medios auxiliares para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

a. La Ficha. - Es un instrumento que se utiliza en la técnica del fichaje, y servirá

para localizar las fuentes y también para almacenar la información que se va obteniendo durante la investigación.

b. La Guía de Observación. - Instrumento que se utiliza en la técnica de la observación, y servirá para realizar una observación directa no participante del objeto materia de investigación.

c. La Guía de Encuesta. - Es un instrumento que se utiliza en la técnica de la encuesta, y consistirá en un conjunto de preguntas que se elaborarán para que sirvan de orientación en el dialogo que se debe tener con los encuestados que son los conocedores del tema.

CAPITULO II

LA CONCILIACIÓN UN MECANISMO IDÓNEO PARA LA SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

2.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

Para ubicar una delimitación conceptual de la conciliación en nuestro entorno primero debemos recurrir a la doctrina que detalla la delimitación conceptual desde la perspectiva de evolución, así tenemos al especialista en conciliación egresado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Pinedo Aubian (2016), quien en su artículo jurídico titulado *Evolución Histórica y Normativa de la Conciliación en el Perú* nos detalla lo siguiente:

Al hablar de *Conciliación* como institución jurídica, el término alude a cualquiera de las dos posibilidades que ofrece este concepto en cuanto a su aplicación ya sea de manera en su concepción de *pre procesal*, previa al inicio de un proceso judicial con la finalidad de evitarlo, o *intra proceso*, una vez iniciado éste a fin de concluirlo de manera amistosa y sin necesidad de que sea expedida sentencia alguna (Pinedo Aubian F. M., 2016).

Independientemente de esta distinción consideramos necesario realizar una retrospectiva a fin de revisar la evolución histórica así como el diverso tratamiento normativo que recibió esta institución jurídica en el Perú de manera general, con la finalidad de comprobar que no es una institución novedosa, sino que por el contrario, dependiendo de la época y el contexto, su regulación no llegó a ser *tan eficiente* convirtiéndola en insuficiente para cumplir con la finalidad prevista en el cuerpo legal que la contenía.

2.2. ETIMOLOGIA Y DEFINICIÓN

Etimológicamente, la palabra “*Conciliación*” viene de las palabras latinas “*conciliatio*” y “*conciliationis*” y que se refieren a la acción y efecto de conciliar; a su vez, el verbo “*conciliar*” proviene del verbo latín “*conciliare*”, que implica componer o ajustar los ánimos de los que estaban contrapuestos, avenir sus voluntades, ponerlos en paz. Como bien señala Eduardo J. Couture (1958), tanto el verbo “*conciliar*” como las palabras latinas “*concilio*” y “*conciliare*” derivan de “*concilium*” que significaba asamblea o reunión, y que en la antigua Roma se utilizaba para denominar a una asamblea en general, y en particular a una asamblea de la plebe, donde se reunía la gente para cerrar negocios, resolver diferendos, etc. razón por la que el verbo “*conciliare*” que originalmente significaba asistir al concilio” tomó las diversas acepciones correspondientes a estas actividades (Couture Etcheverry E. J., 1958, pág. 445).

En el idioma inglés encontramos el término “*conciliate*” que proviene del término “*conciliation*”, que no es otra cosa que tratar que la gente llegue a un acuerdo. De igual forma en el idioma francés encontramos el término “*conciliation*”, en italiano es “*conciliazione*” y en portugués “*conciliação*”, términos todos que derivan de la misma raíz latina.

Iván Ormachea menciona que, para evitar confusiones al momento de utilizar el vocablo conciliación, debemos precisar las dos acepciones que guarda el término. La primera está relacionada con el acto de auto composición pura llamado audiencia de conciliación, dirigido por un conciliador o un juez; la segunda acepción está vinculada a la noción de resultado o acto de avenimiento plasmado en un acuerdo. De manera que contamos con conciliación en cuanto al procedimiento (actividad) y en lo relativo al resultado o acuerdo (la llamada finalidad) (Ormachea Choque, Manual de Conciliación, 1999, pág. 25)

Cabanellas define a la conciliación como un acto que constituye un avenimiento entre partes discordes, que resuelven desistir de su actitud enemistosa, por renunciaciones recíprocas o unilaterales. Este autor incorpora un elemento adicional a la definición anterior, en el sentido de que admite la existencia de renunciaciones por parte de los implicados en el conflicto, ya sea de manera recíproca o solamente por parte de uno de ellos (Cabanellas de Torres, 1993, pág. 224).

Para Couture, la conciliación es el acuerdo o avenencia de partes, que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual. Este ilustre procesalista uruguayo añade al concepto de conciliación dos elementos importantes; el primero consiste en que no sólo se pueden hacer renunciaciones, sino que existe la posibilidad de efectuar allanamientos y transacciones a fin de arribar a un acuerdo; el segundo, nos lleva a una clasificación del acto de conciliación dependiendo de la sede donde se realice, así, si esta evita un litigio pendiente estaremos hablando de la conciliación intraproceso, pero si evita un litigio eventual, entonces nos estamos refiriendo de una conciliación pre procesal o extraprocesal, la que se encuentra fuera del ámbito del proceso.

Pinedo Aubian (2016), en su artículo *La Conciliación y El Arbitraje de Consumo Como Formas de Tutela del Consumidor en el Perú*, afirma que;

La conciliación es la acción destinada a componer, concordar o avenir a las partes en conflicto con el objeto de evitar un pleito o concluir uno ya iniciado. Según el Diccionario de la Real Academia, conciliación, que proviene del latín conciliatio, es el nombre que recibe la acción y efecto de conciliar, y conciliar es la acción de componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí. (págs. 114-115)

Caivano (1998), en su artículo *Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*, respecto a la figura de la conciliación anota lo siguiente:

La conciliación es un mecanismo de gestión de conflictos en que uno o más terceros imparciales asisten a las partes para que estas intenten un acuerdo recíprocamente aceptable. Al carecer de autoridad para dirimir la controversia, el conciliador debe aplicar una serie de técnicas destinadas a superar las barreras de la comunicación. La conciliación es un procedimiento no formal, voluntario y bajo condiciones de confidencialidad, conducido por un tercero imparcial y aceptado por las partes de una disputa, que facilita el diálogo entre las mismas haciendo posible un acuerdo convenido con aquellas. (pág. 130)

Montero Aroca señala que la conciliación es la comparecencia, obligatoria o facultativa de las partes ante una autoridad estatal para que en su presencia traten de solucionar amistosamente el conflicto de intereses que las separa, regulada por el ordenamiento jurídico que atribuye determinados efectos jurídicos a lo en ella convenido (Montero Aroca, La conciliación preiva o extrajudicial en el proceso laboral. Doctrina Jurisprudencia y formularios, 1999, pág. 254).

Debemos asumir que esta definición hace alusión o referencia tanto a la conciliación ejercida por el conciliador extrajudicial previa al inicio del proceso civil o laboral, ya que esta comparecencia puede ser obligatoria o no; así como a aquella que se desarrolla al interior de un proceso civil frente a la autoridad estatal llamado Juez, donde ya existirá la obligatoriedad de comparecer a aquel, cosa que no sucede en la etapa previa.

El artículo 3 del Decreto supremo N° 001-98-JUS, establece que “La Conciliación es el acto jurídico por medio del cual las partes buscan solucionar su conflicto de intereses, con la ayuda de un tercero llamado conciliador. Se funda en el principio de la autonomía de la voluntad.”

Como colofón de todo lo dicho, e intentando elaborar una definición que abarque las principales características de esta institución, podemos afirmar que la conciliación es el acto jurídico (porque es una manifestación de voluntad destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas existentes) que expresa la intención expresa de las partes de pretender poner término o fin a su conflicto de intereses, mediante

concesiones recíprocas (transacción), renunciaciones de derechos disponibles (desistimiento) o sin ellas (allanamiento o reconocimiento) y que se puede realizar de manera previa a la instauración de un proceso judicial o dentro de éste, ante un tercero investido de facultades para conciliar y capacitado en técnicas de resolución de conflictos, quien facilitará el proceso de comunicación entre las partes a fin de que sean ellas las que elaboren su propuesta de solución y, eventualmente, podrá proponer una fórmula no vinculante de solución de la controversia, siendo la solución adoptada y plasmada en un acta de carácter vinculante y de cumplimiento obligatorio.

2.3. ANTECEDENTES Y EVOLUCIÓN HISTÓRICA.

El origen de la conciliación se encuentra en el origen mismo de las sociedades las que cansadas del empleo de la autotutela, ejercida con violencia y con predominio de la superioridad física, buscan medios más pacíficos de solucionar las controversias que surgían a su interior; así, intervienen los jefes de familia, los ancianos, parientes y amigos los que mediante la persuasión hicieron que las partes en conflicto dirimieran sus diferencias por el empleo de medios pacíficos de avenencia y conciliación.

Posteriormente, estos consejos y persuasiones apoyados en el respeto de la ancianidad, en la influencia de los vínculos de sangre y en los afectos de la amistad, se vieron *en la* necesidad de tener fuerza de *ley* mediante la afirmación por parte de la autoridad judicial que ya obraba como medio de resolución de conflictos impuesto por la sociedad. Así, los hebreos apelaban a medios conciliatorios antes de ir a juicio siendo estos acuerdos plenamente válidos. De Igual forma en la antigua Grecia los *thermotetas* daban fuerza de ley a las conciliaciones que se celebraban antes de ir a juicio por los llamados a comparecer en él. En la antigua Roma la Ley de las XII Tablas prescribía a los

magistrados que aprobaran el convenio que hubieran hecho los litigantes al dirigirse a su tribunal, toda vez que era costumbre intentar la conciliación previa a la actuación de los pretores mediante convenio o con la participación de amigables componedores para evitar litigios mediante medios conciliatorios.

Con el desarrollo del Derecho Canónico, el Papa Honorio III prescribe la necesidad de arribar a una conciliación preliminar a todo juicio ya que la jurisdicción de la iglesia consistía no tanto en hacer litigar ante ella, cuanto en impedir que se litigara, por lo que los tribunales de obispos persuadían a las partes en conflicto a transigir amigablemente sus diferencias ~ El deber cristiano de evitar litigios es una enseñanza y un precepto para nada novedosos; se trata ante todo de conciliar a los litigantes y ya desde el siglo VII la actividad del procedimiento eclesiástico propendía no tanto a una sentencia judicial cuanto a una reconciliación entre las partes. En la actualidad, en el ámbito eclesial el juicio debe evitarse siempre —con tal que sea posible-, bien en su propio inicio, o bien interrumpiendo su curso por la conciliación de las partes en conflicto, cuya obtención es un deber no secundario del juez.

Este ejemplo de atajar la posibilidad de iniciar un juicio mediante exhortaciones judiciales prosperó en Europa a lo largo de los siglos XVIII y XIX. Así, en Prusia se erige la figura del juez mediador que es escogido de entre los mismos miembros del tribunal que ha de ver el juicio, lo que hace alusión a la conciliación intra proceso; de igual manera el Reino de los Países Bajos estableció en su Código de Procedimientos que el tribunal podrá en todos los casos y cualquiera fuere el estado del proceso, mandar a las partes a que comparezcan en persona ante él para el efecto de conciliarse; de manera similar, una disposición legal de Ginebra preveía que los jueces exhorten a las partes en el primer día

del pleito a terminar sus diferencias por medios amigables y por la intervención de sus parientes.

En España, mediante las Ordenanzas de Bilbao, aprobadas por el Rey Felipe V en 1737, se ordena que las partes no podrán ser admitidas ni sus demandas ni peticiones si no intentaban arreglar el pleito de manera previa. De igual forma, la Instrucción de Corregidores del 15 de enero de 1788, expedida por el Rey Carlos III disponía que los jueces evitaran la realización de juicios y que las partes solucionen sus conflictos de manera amistosa mediante la avenencia

Esta disposición fue adoptada por el Código de Procedimientos Civiles de Napoleón en 1806, que conservó esta institución como obligatoria. Este precepto fue recogido en la Constitución de Cádiz de 1812, regulándose por primera vez de manera constitucional a la conciliación. Finalmente, el Código de Comercio español de 1829 creó la figura del juez avenidor para conciliar a las partes en sus controversias sobre actos mercantiles.

2.4. TEORÍA DE LA CONCILIACIÓN

Esta teoría constituye uno de los principales ejes temáticos de nuestro proyecto, que nos será de utilidad para tener un acercamiento a la definición de conciliación.

2.4.1. Definición

Como primer paso tomaremos la referencia obtenida del profesor uruguayo Couture Etcheverry(1976), quien define la conciliación como: “El acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción hacen innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual.” (pág. 43)

El autor nos da una definición en función a la acción o finalidad que desempeña la conciliación, cual es, la resolución de conflictos dentro de un proceso judicial, a fin de evitar dilación y perjuicios económicos tanto a las partes, cuanto al Estado peruano en el sentido de evitar gastos procesales que afectan al servicio de justicia y descongestionan el tráfico judicial.

Este concepto de conciliación aún resulta muy escueto por lo que debemos ubicar una definición un tanto más explicativa, que desarrolle su estructura, así recogemos lo dicho por Junco Vargas (1994), quien la considera como:

El acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de este, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario objetivo e imparcial, la autoridad del Juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien , previo conocimiento del caso, debe procurar por las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas o desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada. (pág. 36)

Se puede apreciar en la cita de Junco, que desarrolla una suerte de estructura de la conciliación, que no sólo define el fin sino que detalla el cargo de su dirección al Juez, lo curioso es que detalla como responsable a otro funcionario o particular debidamente autorizado, lo que nos lleva a pensar que el detalle amplía la actuación hacia la conciliación en general, más en lo que corresponde a la que se realiza en el ámbito judicial creemos que debe ser de exclusiva responsabilidad del juzgador, detalle que observaremos en la realidad para verificar su cumplimiento según lo establecido.

Definitivamente se puede considerar la conciliación como un medio idóneo para la solución de conflictos; sin embargo, existen otros similares que, aunque se semejan no son tan eficaces, tal es el caso de la mediación tal cual lo señala Zavaleta Cruzado (2000)

cuando define a la conciliación en una comparación: “medio de solución consensual similar a la mediación, aunque el rol del tercero es más activo, en cuanto puede proponer soluciones. Sin embargo, las propuestas del tercero no son vinculantes”. (pág. 106)

Ahora bien, detallada la estructura y fin de la conciliación será necesario hablar del objeto y en función a ello diremos que se dirige, pues, a que exista una solución anticipada parcial o total de la disputa, esto es que los intereses que se disputan pueden ser atendidos en distintas medidas ampliando las posibilidades de solución.

En ese sentido tratándose de la conciliación dentro un proceso judicial, si la solución es parcial, queda concluido el proceso en los extremos demandados y conciliados, prosiguiéndose la Litis por el saldo de extremos no conciliados. Si es total, el proceso se declarará concluido a través de la homologación que se hará del acto; bajo este criterio ubicamos lo señalado por Gómez Valdez, quien se ocupa de ello incidiendo en el protagonismo del Juez:

Así pues, se reconoce a la conciliación como al resto de los medios de solución de los conflictos, como un mecanismo ingenioso cada vez más refinado, que llevado adecuadamente por el juzgador podría equilibrar las expectativas de las partes y hallar una solución definitiva y abreviada, que termine satisfaciendo las exigencias de sus protagonistas (Gómez Valdez, 2010, pág. 757).

Es correcto también hacer una mención específica de los efectos de la conciliación dentro de un proceso, hablamos pues de la conciliación judicial, para ello tomamos lo señalado por Vinatea Recoba y Toyama Miyagusuku(2010) quienes se refieren a los objetivos de la audiencia de conciliación los cuales son: “La extinción del proceso a través de la

conciliación entre las partes, el saneamiento del proceso, la delimitación de las pretensiones, la recepción y admisión de los medios probatorios” (pág. 210).

2.4.2. Clasificación de la Conciliación

Es preciso detallar una clasificación de la conciliación para así ubicar la que corresponde al tema de estudio planteado en nuestro proyecto, teniendo en cuenta que existen varias clasificaciones como autores consideramos apropiado tomar la referencia de Ormachea Y Solís(1998) quienes la definen de la siguiente manera: “Conciliación administrativa, Conciliación fiscal, Conciliación comunitaria, Conciliación extrajudicial o privada, Conciliación judicial” (pág. 69)

2.4.3. Características de la Conciliación

Con la intención de enmarcar la idea de nuestro planteamiento en los aspectos teóricos contemplados, consideramos prudente hablar de las características de la conciliación, para lograr además reconocer las razones que orientan la exigencia de su aplicación, en ese sentido encontramos adecuado lo indicado por Hinostroza (2002), quien especifica las características más saltantes de la conciliación son:

- Consensualidad. - la conciliación es un proceso consensual por el cual las partes adoptan libremente un acuerdo determinado. El acuerdo es vinculante sólo si las partes lo han aceptado libremente.

- Voluntariedad. - la conciliación es un mecanismo voluntario en cuya virtud las partes libremente participan en un proceso conciliatorio y exploran diversas alternativas de solución a su conflicto.
- Idoneidad del tercero. - a nivel institucionalizado, el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos.
- Informalidad. - la conciliación es un procedimiento informal y práctico que no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. La conciliación quiere evitar justamente que el procedimiento sea alambicado y lento.
- Gestión satisfactoria del tercero. - las partes, con la gestión del tercero conciliador, buscan un acuerdo mutuamente satisfactorio. Para facilitar la gestión, el conciliador tiene la facultad de proponer diversas alternativas de solución.
- Privacidad. - la conciliación es un acto esencialmente privado donde se encuentran los directamente implicados en el conflicto.
- Horizontalidad. - el procedimiento conciliatorio queda a cargo del conciliador, quien fomenta una relación cooperativa y horizontal con y entre las partes. (pág. 55)

2.4.4. La conciliación judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos.

Partiendo de la finalidad de nuestra proyección respecto a la demostración del carácter esencial de la conciliación judicial debemos indicar que según lo hasta ahora revisado constituye un acto jurídico porque implica la expresión de voluntad de los justiciables destinada a crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas.

Además de ello podemos indicar que tiene un carácter procesal, porque emana de las partes, acontece dentro del juicio y en el caso de que satisfaga las pretensiones, extingue la relación jurídica procesal conjuntamente al proceso.

Encontramos ajustado a buen criterio el hecho de considerarlo un acto jurisdiccional pues resulta indispensable la aprobación del Juez para llegar a su validez; es un acto típico porque se encuentra prevista en la ley; la conciliación es un acto de libre discusión porque

los litigantes exponen sus planteamientos, los discuten libremente sin presiones de ningún tipo y establecen de mutuo acuerdo los extremos de la conciliación.

Consideramos una de las características más saltantes de la conciliación judicial la que tiene un efecto directo en el proceso, sobre ello nos explica adecuadamente Hinostroza (2002), quien dice:

(...) la conciliación judicial tiene carácter extintivo porque está dirigida, en forma directa, a lograr la solución del conflicto e, indirectamente, a dar por finalizado el proceso como consecuencia del acuerdo al que han llegado las partes. Esto último hace que sea considerada la conciliación judicial una forma especial de conclusión del proceso (págs. 52-55).

2.5. EVOLUCIÓN NORMATIVA DE LA CONCILIACIÓN EN EL PERÚ.

2.5.1. Regulación a nivel Constitucional.

2.5.1.1. La Constitución de Cádiz de 1812.

Los antecedentes históricos de la institución de la conciliación extrajudicial en el Perú, en tanto que comenzó a gozar de autonomía política respecto de España, se remontan a 1812 con la Constitución de Cádiz, la que en su capítulo II, sobre administración de justicia en lo civil, contiene tres artículos que hacen mención expresa a la institución de la conciliación.

Constitución de Cádiz(1812), Artículo 282° señalaba: “El alcalde de cada pueblo ejercerá en él el oficio de conciliador, y el que tenga que demandar por negocios civiles 6 por injurias, deberá presentarse a él con este objeto” (pág. 29). A su vez, el artículo 283° prescribía de manera clara en qué consistía la función conciliadora del alcalde al señalar: El alcalde con dos hombres buenos, nombrados uno por cada parte, oirá al demandante y al demandado, se enterará de las razones en que respectivamente apoyen su intención, y tomará, oído el dictamen de los dos asociados, la providencia que le parezca propia para

el fin de terminar el litigio sin más progreso, como se terminará en efecto, si las partes se aquietan con esta decisión extrajudicial” (pág. 29).

Finalmente, el artículo 284° señalaba el carácter de obligatoriedad de intentar la solución del conflicto mediante la vía de la conciliación al prescribir que “Sin hacer constar que se ha intentado el medio de la conciliación, no se entablará pleito ninguno” (pág. 29).

Si bien es cierto esta Constitución nunca llegó a tener vigencia plena para nuestro país aunque era aplicable al Perú en su condición de Colonia española en América, no por ello deja de tener importancia para nuestro estudio al considerarse que delineó un sistema conciliatorio para la solución de los problemas cotidianos entre vecinos del mismo pueblo, encargando a los alcaldes la responsabilidad de mantener el equilibrio de las relaciones entre los pobladores, otorgándoles con ese fin la potestad de administrar justicia, la cual vino a complementar las funciones de velar por la infraestructura y organización del pueblo que ya poseían, sirviendo como una fuente de inspiración para la regulación que se hiciera posteriormente durante el inicio de nuestra vida independiente.

2.5.1.2. Constitución Política de 1823.

Posteriormente, en los inicios de la República se dictó la Constitución Política de la República Peruana sancionada por el Primer Congreso Constituyente el 12 de noviembre de 1823, regulando la institución de la conciliación previa en el capítulo VIII dedicado al Poder Judicial, cuyo artículo 120 prescribía “No podrá entablarse demanda alguna civil, sin haberse intentado la conciliación ante el Juez de paz” (pág. 13). Debe notarse como sellos más notorios de la conciliación el carácter obligatorio y previo a todo proceso civil, así como el establecimiento de los Jueces de Paz.

Esta misma Constitución señalaba en sus artículos 142 y 143, bajo el rubro referido al Poder Municipal, que los alcaldes son los Jueces de Paz de su respectiva población, conociendo de las demandas verbales de menor cuantía si son civiles, y de los procesos penales que sólo requieran una corrección moderada como las injurias leves y delitos menores.

Para ser alcalde se exigía ser vecino del lugar por lo menos diez años antes de la postulación, en un afán de garantizar un mínimo de elementos comunes entre él y los pobladores de su jurisdicción, favoreciendo la comunicación entre ellos. Otros requisitos para ser elector, y por lo tanto para ser elegible *como* alcalde, eran ser ciudadano, es decir, *tener* propiedades y/o probar determinados niveles de ingreso o renta, determinando que dicho cargo recayera siempre en algunos de los miembros del grupo de poder local, ya que la gran mayoría de la población era excluida del proceso de elecciones por no reunir los requisitos mencionados para ser ciudadanos ya que sólo el poder económico garantizaba participación en el reparto del poder político.

2.5.1.3. Constitución Política de 1826.

La Constitución de 1826 contempló esta institución en el capítulo V, de la Administración de Justicia, cuyo artículo 112 señalaba “Habrá Jueces de Paz en cada pueblo para las conciliaciones; no debiéndose admitir demanda alguna civil, o criminal de injurias, sin este previo requisito” (pág. 17).

Para esta Constitución la justicia de paz deja de ser una función del alcalde para convertirse en un rol municipal, al señalar su artículo 124 que “los destinos de los alcaldes y jueces de paz son concejiles, y ningún ciudadano sin causa justa podrá eximirse de desempeñarlos” (pág. 17), y adquiere importancia al otorgarse a los Jueces de Paz amplia potestad conciliatoria, como condición previa al desarrollo de los procesos en otras

instancias, dándose importancia a la aplicación de la lógica cotidiana antes que la lógica formal para la solución de conflictos. Así, el artículo 113° señalaba en qué consistía la labor del conciliador, señalando al respecto que “El ministerio de los conciliadores se limita a oír las solicitudes de las partes, instruir las de sus derechos, y procurar entre ellas un acomodamiento prudente” (pág. 17). Como se puede apreciar, esta Constitución extendió el ámbito de acción de la conciliación no sólo a los procesos civiles, sino que podía intentarse ésta en los procesos criminales sobre injurias, sin cuyo requisito no podría acudir al órgano jurisdiccional competente. Finalmente, se excluían del ámbito de la conciliación a las acciones fiscales, según se desprende del artículo 114 de la Constitución bajo comentario.

Promoviendo el acceso de la población a la justicia de paz, se estableció la obligación de nombrar a un Juez de Paz en los poblados pequeños, aunque sólo tuviese cien personas; en los poblados medianos se determinaba la existencia de un Juez por cada doscientas personas, y en los poblados grandes, uno por cada quinientas. Por otro lado, se requería de un mínimo de dos mil personas para justificar la existencia de un alcalde. Como puede advertirse, el cargo de Juez de Paz era ejercido al interior de los municipios, pero tenía estrecha vinculación con el recientemente creado sistema judicial peruano.

2.5.1.4. Constitución Política de 1828.

La Constitución de 1828 reguló la justicia de paz en el rubro dedicado a la administración de justicia y reafirma la capacidad conciliatoria de los Jueces de Paz, al establecer en su Título Sexto sobre Poder Judicial y Administración de Justicia, específicamente en el artículo 120 que “En cada pueblo habrá Jueces de Paz, para las conciliaciones, sin cuyo requisito, o el de haberla intentado, no se admitirá demanda alguna civil, o criminal de injurias, salvo las acciones fiscales y demás que exceptúe la ley” (pág. 17).

Hasta aquí se reguló de manera constitucional esta institución de la conciliación previa, cuya característica más saltante era la de la obligatoriedad de intentar un acuerdo satisfactorio entre las partes antes de acudir al poder judicial, recayendo en el alcalde primero, y luego en el Juez de Paz, tan delicada labor. Las posteriores Constituciones de 1836 y 1839 asignan a los Jueces de Paz competencia sólo para los procesos de menor cuantía, obviando toda referencia a procesos de conciliación previa, aunque esta potestad conciliatoria aparece en los Reglamentos para Jueces de Paz de 1834 y 1839. En efecto, mediante Decreto del 16 de noviembre de 1838, se derogó el Reglamento de Tribunales de 1834, así como las leyes referidas a la Justicia de Paz, dejándose sin efecto la disposición que adscribía estos juzgados a las Juntas Municipales, señalándose que los *nuevos jueces* serían nombrados por el gobierno, de una terna elaborada por el prefecto - en el caso de Lima- o los subprefectos -en las provincias-.

El 29 de noviembre de 1839, durante el gobierno del Mariscal Agustín Gamarra, se promulgó el Reglamento de Jueces de Paz, que mantenía la facultad del Juez de Paz para intervenir como Juez de conciliación antes de todos los procesos, así como su competencia para instruir juicios sumarios en reemplazo de los jueces de primera instancia, siempre que estos no existieran en el lugar. Esto estaba orientado a permitir a la ciudadanía el acceso a la justicia, supliendo las falencias provenientes del mismo aparato judicial, expresada en estos casos por la ausencia de jueces de primera instancia, lo que originó una coexistencia entre la justicia de paz y el Poder Judicial, gozando del mismo poder de legitimidad, al tener ambas como sustento el Derecho Natural, aunque con formas diferentes -pero *no* opuestas- de enfrentar el conflicto, *razón* por la cual la justicia de paz fue incorporada al Poder Judicial sin transformaciones y respetándose su especificidad a través de normas y reglamentos propios, limitándose éste -el Poder

Judicial- a ser un espacio de referencia que hace posible su supervivencia debido esto a la disolución de los municipios en 1836.

2.5.2. Regulación a nivel Procesal.

2.5.2.1. Código de Procedimientos Civiles de 1836.

En materia procesal, el primer código procesal que reguló la conciliación previa fue el Código de Procedimientos Civiles de Bolivia, que por mandato del Mariscal Andrés de Santa Cruz, en ese entonces Presidente de Bolivia y convertido luego en Protector de Bolivia y los Estados Sud-Peruano y Nor Peruano lo que se vino a conocer como *Confederación Peruano-Boliviana*-, paso a regir desde el primero de noviembre de 1836 para el Estado Nor-Peruano estando vigente desde antes en el Estado *Sud-Peruano*, y que fue conocido también como *Código de Santa Cruz*, cuyo artículo 119° señalaba “No se admitirá demanda civil, sin que se acompañe un Certificado del Juez de Paz, que acredite haberse intentado el juicio conciliatorio, bajo pena de nulidad, excepto en los casos en que este no sea necesario” (Código De Santa Cruz, 1831).

En este cuerpo legal, la conciliación fue concebida como un acto previo a la interposición de la demanda ante un Juez de Letras. Se iniciaba el procedimiento ante el Juez de Paz del domicilio del demandado, pudiéndose realizar la petición de manera verbal cualquier día incluyendo los días feriados. El Juez de Paz invitaba a comparecer de manera obligatoria ya sea en persona o mediante apoderado instruido. El Juez tenía que proponer algún acomodamiento prudente de transacción y de equidad, bajo pena de nulidad, y si las partes manifestaban su conformidad con este acomodamiento terminaba la demanda. Si la parte citada no asistía se le citaba para una segunda oportunidad bajo apercibimiento de multa, y si persistía la inasistencia entonces se daba por concluido el procedimiento, otorgando al demandante la certificación de haberse intentado el acto

conciliatorio y como no hubo resultado por culpa del demandado se le aplicaba a éste una multa, y si la inasistencia era del demandante, entonces a éste se le aplicaba la multa; pero si la inasistencia era de ambas, se tenía por no intentada la conciliación y no se imponía multa y podría citarse de nuevo si se volvía a solicitar la conciliación.

Otra disposición muy interesante del mismo Código bajo comentario mencionaba que, transcurrido un año de haberse verificado el juicio de conciliación en que no hubo avenimiento de partes y no se hubiere interpuesto la demanda, era necesario un nuevo juicio de conciliación para poder interponer la demanda, lo que supone la caducidad de la constancia que se expedía en el mencionado plazo.

Por otro lado, este requisito previo de intentar la conciliación no era exigido para los casos de acciones sobre concurso de acreedores, concurso a capellanías, interdictos de posesión, de obra nueva, reconocimiento de documentos, retracto, formación de inventarios y partición de herencia, u otros casos urgentes de igual naturaleza.

2.5.2.2. Código de Enjuiciamientos en Materia Civil de 1852.

El Código de Enjuiciamientos en Materia Civil, promulgado el 19 de diciembre de 1851 por el presidente José Rufino Echenique, y vigente desde el 28 de julio de 1852, reguló la conciliación previa en la sección primera del Libro segundo, como diligencia que debía practicarse antes de los juicios. Así, el Título segundo trataba de manera exclusiva sobre la conciliación.

El artículo **284°** prescribía que “la *conciliación debe preceder* a toda *demand*a correspondiente a un juicio escrito”, realizándose, conforme el artículo 285°, ante el *Juez*

de paz del domicilio del demandado, o ante el *que* ejerza sus funciones. A su vez, el artículo 286° mencionaba como competentes para conocer de conciliación los jueces de paz, en las causas de fuero común; y los que señalan las leyes especiales, en las causas de los demás tueros. Por otro lado, el artículo 287° señalaba de manera taxativa los casos en los que no procedía el llamado juicio de conciliación, a saber:

- 1° En las causas criminales que deben seguirse de oficio
- 2° En los juicios verbales;
- 3° En las demandas en que tienen interés los menores y demás personas incapaces, el Estado, iglesias, monasterios, hospitales, universidades, colegios, escuelas de instrucción primaria y demás establecimientos públicos que no tengan libre administración de sus bienes;
- 4° En los juicios sumarios de posesión;
- 5° En las demandas de obra nueva o sobre edificios que amenaza ruina;
- 6° En las demandas sobre bienes de los pueblos;
- 7° En las demandas contra ausentes, mientras la ausencia no está declarada judicialmente;
- 8° En los *juicios* de concurso de acreedores;
- 9° En el reconocimiento de vales o *pagarés (sic)*;
- 10° En la interposición de las demandas de retracto; sin perjuicio de verificarse la conciliación después de interpuesta la demanda;
- 11° En los casos urgentes; pero si después hubiese que interponerse demanda que motive contención en juicio ordinario, la conciliación es indispensable.

El artículo 288° versaba sobre los deberes de los jueces de conciliación, los cuales estaban obligados en primer lugar, a citar por medio de cédula a la parte demandada, si pudiese ser habida; debiendo esta rubricar la cédula, o hacerlo un testigo en su defecto.

Se señalaba, además, que debía transcurrir cuando menos un día de intermedio entre la citación y la comparecencia, conforme al art. 289°. Si las partes comparecen a la conciliación, dispondrá el Juez que el actor exponga de palabra su demanda sin permitir que sea redactada; oirá enseguida al demandado, e impedirá que las partes se injurien o se interrumpan cuando están hablando ante él (Art. 290°).

El artículo 291° otorgaba a las partes la posibilidad de comparecer con mediadores. En este caso, el Juez debía escuchar la exposición verbal del demandante y demandado y las propuestas de los mediadores, quienes no podían intentar otra cosa que procurar los medios de avenimiento entre las partes. El Juez estaba habilitado a imponer silencio a los mediadores que se desvíen de este objeto.

Acto seguido, y oída la exposición de las partes y las indicaciones de los mediadores, en su caso, proponía el Juez precisamente cuantos medios de avenimiento estén a su alcance para que las partes terminen amistosamente sus diferencias. Si convienen los interesados, procederá a redactar el convenio en términos claros y en el libro correspondiente, quedando concluida la demanda y transigido el pleito (Artículo 292°). Caso contrario, si no convienen las partes, el Juez redactará el acta, sin poner en ella más que la constancia de haberlas oído sobre el objeto del juicio que se iniciará sin alegación alguna; y de no haber resultado conciliación, a pesar de los medios que propuso en la discusión verbal (Artículo 293°).

El artículo 294° señalaba que toda acta debía ser firmada por el Juez, las partes y el escribano, o por dos testigos a falta de éste. Si alguna de las partes no quiere o no sabe escribir, se haría mención de esta circunstancia en el acta. Los jueces expedirán en el papel sellado correspondiente, y sin llevar derecho alguno, los certificados que pidieren las partes, quienes solamente pagarán dos reales por foja de a cincuenta renglones.

El artículo 300° establecía que los medios de avenimiento que proponía el Juez de primera instancia en los actos de conciliación, no servirán de pretexto para recusarlo en el juicio principal que surja de no haberse llegado a acuerdo alguno. Finalmente, el artículo 301° especificaba que la falta de conciliación podía subsanarse en *cualquier* estado de la causa, sin que se anule lo actuado.

La función conciliadora seguía siendo ejercida por los jueces de paz, pero, debido a que los municipios no habían sido aún reinstaurados, en 1855 el presidente Ramón Castilla emitió un Decreto disponiendo que, transitoriamente, los jueces de paz sean nombrados por los prefectos a propuesta de las Cortes respectivas, con lo cual los jueces de paz se mantenían dentro de la estructura formal del Poder Judicial, pero en el nivel más bajo. En este sentido, la noción de *revisabilidad* de los fallos del Juez de inferior jerarquía por parte del superior sufrió distorsiones, ya que esta lógica no pudo ser aplicada a las soluciones obtenidas por acuerdo conciliatorio entre las partes, dado que la disconformidad de los involucrados suponía ausencia de solución, no existiendo así fallo alguno que revisar. Pero, por otro lado, el Juez de paz remonta su condición de inferior jerárquico en el ejercicio de su función conciliadora y de prevención ya que se le

consideraba como una función distinta a la judicial, con suficientes elementos para resolver un litigio a través del uso del sentido común.

2.5.2.3. Código de Procedimientos Civiles de 1912.

Hasta 1912, pues, existió en el Perú una forma de conciliación que tuvo las siguientes características: Previa, Obligatoria y ante Juez Especializado, llamado de Paz, no ante el Juez del litigio. Posteriormente, el Código de Procedimientos Civiles, aprobado por Ley No. 1510 del 15 de diciembre de 1911 y vigente desde el 28 de Julio de 1912 no reguló la conciliación previa, es más, suprime la conciliación extrajudicial como diligencia preparatoria, encontrando la justificación de este accionar *en la exposición de motivos de dicho Código la que se señalaba que “la experiencia ha comprobado la ineficacia de la conciliación como diligencia anterior a toda demanda. El Comité no la suprime absolutamente: en el Proyecto de Ley Orgánica la establece con carácter de facultativa, para que los Jueces la intenten, cuando por la naturaleza de la causa y las circunstancias del proceso, crean factible un avenimiento entre los interesados (...) difícilmente apreciará el Juez la conveniencia de una tentativa de conciliación antes que la demanda haya sido contestada y de que el desarrollo del pleito le haya dado a conocer la calidad de los litigantes, los antecedentes de la causa y las probabilidades de obtener el arreglo. Por eso, el derecho de convocar la conciliación, que debe ser exclusiva del Juez de la causa, no de los Jueces de Paz, puede ejercitarse en cualquier estado del juicio y no precisamente antes de proveer la demanda, y en tal concepto, la conciliación deja de pertenecer al número de diligencias preparatorias.*

El silencio respecto a la conciliación previa supuso una pérdida importante para la justicia de paz, porque desde entonces se redujo a la escala más baja del Poder Judicial, competente sólo para conocer problemas de mínima cuantía que por Ley N° 4871 del 3

de enero de 1924, se estableció que la judicatura de paz de Lima fuera ejercida por letrados, haciéndose extensiva al Callao y a las capitales de departamento en setiembre del mismo año, con lo se dividió a la justicia de paz en letrada y no letrada, la primera estrechamente vinculada al Poder Judicial a partir de su incorporación en una jerarquía ligeramente superior y compartiendo con los demás jueces la característica de ser abogados; siendo que los jueces de paz no letrados se convierten en el nivel más bajo del Poder Judicial, ligándose a las clases más pobres.

Será a partir de 1912 que, según lo manifestado por el artículo 1030 de la Ley Orgánica del Poder Judicial que señalaba que *“los jueces de primera instancia están facultados para ordenar un comparendo en cualquier estado del juicio y procurar por este medio la conciliación de las partes”*, que la conciliación se vuelve procesal (dentro del proceso), facultativa (cuando la pedía el Juez o las partes, lo que ya debía considerarse como una situación extraña dentro de la lógica procesal de entonces), ante el Juez del litigio y, en cualquier momento del proceso. Con criterio similar, fue regulada la conciliación en las posteriores Leyes Orgánicas del Poder Judicial de 1963 y 1992, como una facultad del Juez de la causa

2.5.2.4. Código Procesal Civil de 1993.

A diferencia de su antecesor de 1912, el Código Procesal Civil de 1993 sí regula la institución de la conciliación, pero con el carácter de ser una audiencia obligatoria que debe realizar el Juez al interior del proceso, perdiendo su carácter de preprocesal. Con su puesta en vigencia se ha establecido la conciliación procesal en el Perú con las siguientes características: Es procesal (dentro del proceso); Es obligatoria, bajo sanción de nulidad

del proceso; Se hace ante el Juez del litigio; y, se hace en la audiencia respectiva o en cualquier momento posterior del proceso, a pedido del Juez o de las partes.

Esta forma de conciliación llamada *procesal* está normada, básicamente, en dos partes del Código Procesal Civil, a saber:

La primera parte se remite a considerarla como una de las formas especiales de conclusión del proceso (junto con el allanamiento y reconocimiento, la transacción judicial, el desistimiento -de la acción y de la pretensión- y el abandono), y regulándola como tal en los artículos 323° al 329° que se encuentran en el Capítulo I sobre Conciliación, Título IX, Formas Especiales de conclusión del proceso, Sección Tercera sobre Actividad Procesal, del Libro I sobre Justicia Civil.

Por lo regulado en los artículos mencionados, las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia, recurriendo para ello ante el Juez del proceso en la audiencia respectiva, o en la que éste convoque de oficio o cuando lo soliciten las partes para tal efecto, siendo que el Juez no es pasible de ser recusado por las manifestaciones que pudiera formular en la audiencia de conciliación. Por otro lado, solamente será aprobada la conciliación que trate sobre derechos disponibles siempre que el acuerdo se adecue a la naturaleza jurídica del derecho en litigio, con lo que se concluye el proceso con el mismo efecto de una sentencia en el sentido de tener autoridad de cosa juzgada, existiendo la posibilidad de realizar conciliaciones parciales, en cuyo caso se continuará el proceso respecto de las pretensiones o de las personas no afectadas.

2.5.3. A nivel Legislativo

2.5.3.1. Ley N° 26872, de Conciliación (Extrajudicial)

En noviembre de 1997 entró en vigencia la Ley N° 26872, Ley de Conciliación, que fue reglamentada en enero de 1998 mediante Decreto Supremo N° 001-98-JUS. De conformidad con lo prescrito en esos instrumentos, la Conciliación Extrajudicial se desarrolla previa a la presentación de cualquier demanda *ante* el Poder Judicial, fijándose en un *primer momento* que sería requisito de procedibilidad (finalmente se modificó el texto de la ley señalando que es requisito de admisibilidad) para todas las demandas que versen sobre materias conciliables a presentarse a nivel nacional, a partir del 14 de enero del año 2000, plazo que fue prorrogado en un primer momento hasta el 14 de enero del año 2001 por Ley N° 27212 de fecha 09 de diciembre de 1999 y luego por Ley N° 27398 hasta el 01 de marzo del 2001 únicamente para los distritos conciliatorios de Lima y Callao; A excepción de los distritos conciliatorios de las provincias de Arequipa y Trujillo así como en el distrito judicial del Cono Norte de Lima, en donde por Decreto Supremo N° 007-2000-JUS de fecha 21 de setiembre del 2000 se implementó el Plan Piloto de Obligatoriedad de la Conciliación Extrajudicial a partir del 02 de noviembre del 2000, siendo obligatorio para las partes acudir a un Centro de Conciliación para buscar solución total o parcial a su conflicto o controversia antes de acudir al órgano jurisdiccional a solicitar tutela efectiva, en los casos que se trate de pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles, excluyéndose temporalmente los temas de derecho familiar y laboral.

Así, la conciliación seguirá teniendo el carácter de estar suspendida en su obligatoriedad (facultativa en la práctica) en los demás distritos conciliatorios hasta que su obligatoriedad se implemente progresivamente por parte del Ministerio de Justicia teniendo en cuenta el número de Centros de Conciliación y de Conciliadores acreditados.

Sus características son las siguientes: Es previa a la instauración de un proceso al ser requisito de admisibilidad; Es obligatoria; y se realiza con la participación de un conciliador, en un Centro de Conciliación, o en un Juzgado de Paz Letrado. Con esta forma de conciliación se evita el litigio. La Ley N° 26872 declara de *interés* nacional la institucionalización y desarrollo de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, señalando que la conciliación propicia una cultura de paz. Estos propósitos coinciden plenamente con los fines del proceso judicial. Así, el Código Procesal Civil señala que el Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. Vemos que existe un objetivo común por parte de la administración de justicia y los medios alternativos o complementarios de resolución de conflictos, esto es, la paz social, formando una nueva mentalidad en la ciudadanía, intentando que ella opte por preferir la solución y la prevención del conflicto antes que litigar y generar confrontaciones que perturben la armonía social.

Estas dos formas de conciliación (la procesal y la extrajudicial) tienen sus propias vías y sus propios procedimientos lo cual está expresado en la séptima disposición complementaria, transitoria y final de la Ley de Conciliación al señalar que *“el procedimiento de conciliación creado en ella se realiza de modo independiente de aquel que regula el Código Procesal Civil”* Asimismo, el tercer párrafo del Art. 1° del Reglamento de la Ley de Conciliación indica que la conciliación procesal está regulada por el Código Procesal Civil.

Ahora bien, en la Nueva Ley procesal del Trabajo, Ley N° 29497, específicamente en la Quinta Disposición Complementaria De La Ley N° 29497, se ha estipulado lo siguiente:

“La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible. El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.”.

2.6. INTRODUCCIÓN AL PRINCIPIO DE LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD Y LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

La libertad es una característica fundamental del ser humano en cuanto se configura como derecho esencial y natural de todo hombre y más aún si este es considerado como sujeto de derecho. Así, de ordinario, observamos relaciones jurídicas de diversa naturaleza, relaciones que al ser expresiones de voluntad, los sujetos se constituyen como ejercicios plenos de esa libertad dentro de las cuales destaca principalmente el contrato, que como relación jurídica eminentemente patrimonial, se configura como acuerdo esencial de voluntades que crea, regula, modifica y extingue relaciones jurídicas, permitiendo el libre intercambio de bienes y servicios entre los individuos de toda sociedad civil.

Algunas de esas relaciones jurídicas han sido previstas directamente por el ordenamiento jurídico, entendido como una serie de reglas básicas expedidas por el Estado y que deben ser de estricto cumplimiento para los individuos dentro de una sociedad, constituyendo principios valorativos contenidos en normas jurídicas; o sea directamente la ley interviene regula regulando las relaciones de los particulares, siendo que las partes no pueden alcanzar su propósito más que de la forma prescrita por la ley, no pudiendo invocarse

ignorancia al respecto. Pero no todas las relaciones jurídicas tienen como causa fuente la ley, la que no pretende ni alcanzaría a ser la causa fuente de todas las relaciones jurídicas que se puedan dar en la realidad, así Como tampoco pretende regularlas todas.

Así, existe un espacio en el cual la causa fuente de las relaciones jurídicas no es la ley, no es el ordenamiento jurídico, ya que hay un espacio dentro del cual las personas, ejerciendo de manera libre su voluntad, pueden crear, regular sus propias relaciones jurídicas, esto es, un espacio de autorregulación de relaciones jurídicas, use es el espacio de la Autonomía de la Voluntad o también denominada Autonomía Privada.

A decir de Max Arias—Schreiber, el principio de la autonomía de la voluntad constituye el postulado básico de lo que se conoce actualmente como *‘Teoría Clásica del Contrato*, que parte del criterio de que la ley debe abstenerse de intervenir en las relaciones de los particulares, ya que cada individuo tiene la facultad de crear, por voluntad propia, una determinada situación jurídica que el derecho positivo debe respetar (Arias, 1995, págs. 26-27).

2.7. CONCEPTO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

Siguiendo a León Duguit se puede manifestar que la autonomía de la voluntad es un elemento de la libertad general es la libertad jurídica y es, en suma, el poder del hombre de crear por un acto de voluntad una situación de derecho, cuando este acto tiene un objeto lícito. En otros términos, en el sistema civilista, la autonomía de la voluntad es el poder de querer jurídicamente, y por lo mismo el derecho a que ese querer sea socialmente protegido (León Duguit, 2007, pág. 69).

Un ejemplo de definición de lo que se entiende por “libertad” es la que recoge Bruno Leoni (1961) de la ofrecida por Lord Acton cuando señala:

“(…) por libertad significo la seguridad de que todo hombre habrá de tener protección en cuanto a hacer lo que crea su deber, contra la influencia de autoridad, o de mayorías, costumbre y opinión”; aunque debemos entender esta definición dentro del concepto de lo que podríamos denominar “libertad de religión”; aunque intentar una definición que abarque una noción más completa de lo que significa “libertad” no es tarea fácil, ya que cómo sostuvo Abraham Lincoln en un discurso pronunciado en Baltimore en 1864 al intentar explicar el hecho de que la guerra civil se originó en un equívoco relativo a la palabra “libertad” dijo : “El mundo nunca ha tenido una buena definición de la palabra libertad...al utilizar la misma palabra, no nos referimos a la misma cosa”.. La Libertad y La Ley (pág. 48).

Colín y Capitant, por su parte, afirman que la autonomía de la voluntad consiste en que los particulares pueden ejecutar todos los actos jurídicos que quieran y hacerles producir las consecuencias jurídicas que les convengan, con ciertas limitaciones (Colin & Capitant, 1924, pág. 152).

Diez Picazo y Gullón (2016), refiriéndose a la autonomía privada, señalan que:

(...) es el poder de dictarse a uno mismo la ley o el precepto, el poder de gobernarse a uno mismo (...) puede igualmente conceptuarse como el poder de la persona para reglamentar y ordenar las relaciones jurídicas en las que se es o ha de ser parte. La autonomía privada es la libertad individual (pág. 389).

Hasta aquí podemos afirmar que la autonomía de la voluntad es un poder de autorregulación que tienen los sujetos privados que les permite crear, regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas. La autonomía de la voluntad es causa fuente de relaciones jurídicas. Este espacio de autorregulación existe en toda sociedad, y varía según el poder que cada sociedad les reconoce a los sujetos para auto regular sus relaciones jurídicas. En otras palabras, la autonomía de la voluntad es el poder que crea relaciones jurídicas y se expresa a través del acto jurídico; el acto jurídico es el instrumento usado por la autonomía

de la voluntad para crear relaciones jurídicas y hacer uso de la esfera de auto regulación, y que se materializa principalmente en los contratos.

La autonomía de la voluntad es poder que se expresa principalmente a través del contrato, entendiéndolo como el instrumento jurídico de la autonomía privada, porque él le permite a ella crear relaciones jurídicas, autorregular la vida privada de los sujetos. Aunque actualmente nadie discute el carácter de principio de derecho privado que tiene la autonomía de la voluntad, algunos autores advierten que no debe confundirse a la autonomía de la voluntad con la libertad general, concepto que lo comprende, pero que pertenece al plano filosófico. Además, tampoco podemos reducir la doctrina de la autonomía de la voluntad al mero ámbito contractual, es decir, reducirlo a la facultad que tiene la voluntad para convertirse en ley para los contratantes, o con el sub principio de libertad contractual, ya que ambos derivan del primero. Sin embargo, añaden que efectivamente la parte del derecho en donde más se aplica el principio de la autonomía de la voluntad es en los contratos, pero no es el único (Boggiano, 1990, pág. 43).

Es más, con fundamentos basados en el liberalismo económico, se sostiene que si son las partes las que ponen en riesgo sus recursos e inversiones, son ellas las que libremente pueden pactar sin más límite que el orden público, el respeto a los valores y la moral pública (Sierralta Rios, 1998, pág. 131).

2.8. CONTENIDO DE LA AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD

¿Qué implica el término autonomía de la voluntad también denominada como autonomía privada?

Sobre este concepto, Ferri (2001), en su libro titulado *La Autonomía Privada* nos enseña que:

La autonomía privada no es un poder originario o soberano. Es un poder conferido a los individuos por una norma superior, la cual regula su actuación, estableciendo cargas y limitaciones. En la ley vemos la fuente de validez de la norma negocial. La ley, lo mismo que puede ampliar el campo en el que actúa la autonomía privada, puede también restringirlo. La ley puede incluso, interviniendo posteriormente, modificar el contenido de una norma negocial ya establecida. Aunque sean excepcionales, estas intervenciones de la ley tienen su justificación formal en la superioridad de la fuente legislativa sobre la negocial. (págs. 42-43)

El autor peruano Sevilla Agurto (2018), en su artículo jurídico *La autonomía privada y la libertad de contratación para el Tribunal Constitucional*, publicado en Gaceta Constitucional y Procesal Constitucional, nos señala que:

(...) la autonomía privada tiene su justificación en la Ley Fundamental, es decir, en la Constitución, y pese a que no esté regulado expresamente, se infiere de los principios de la misma. En efecto, diversos derechos fundamentales regulados en la Constitución son manifestaciones de la autonomía privada, por ejemplo, la libertad contractual, la libertad de empresa, la libertad de conciencia y de religión, libertad de opinión y pensamiento, libertad de creación, a la propiedad, libertad de asociación, al secreto y la inviolabilidad de secretos y documentos privados, etc. Siendo el principal postulado que contiene el principio de la autonomía privada el cual reza lo siguiente: “*Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe*”. (págs. 99-100).

Según lo hasta aquí señalado tenemos que concluir que la autonomía privada o también denominada autonomía de la voluntad, juega un rol preponderante para efectivizar otro bien constitucional el cual es la **libertad de la persona**, la autonomía privada implica necesariamente la autodeterminación del individuo para regir de manera independiente su relación con sus semejantes.

En el régimen de los contratos, la autonomía privada se expresa a través de dos libertades: la libertad de contratar y la libertad contractual.

2.8.1. La Libertad de Contratar

Esta libertad se presenta en el momento previo a la celebración del contrato, porque gracias a ella las partes contratantes son libres de decidir si celebran o no un contrato y además son libres de elegir con quien lo celebran; en otras palabras, es el derecho que tienen las partes, en la medida de que así lo deseen, de vincularse contractualmente. Los sujetos son libres de contratar y a su vez nadie está obligado a celebrar contratos; incluso por una interpretación *contrariu sensu* se puede llegar a admitir que la potestad consistente en no contratar con alguien porque no se desea es una exteriorización de esta libertad.

Quienes hacen de esta libertad una religión sostienen que nadie puede ser obligado a contratar, nadie puede ser obligado a vender, nadie puede ser obligado a dar en arrendamiento, o a decir de Max Arias-Scheriber, se contrata porque se quiere y se contrata con tal o cual persona porque así se desea (Arias, 1995, pág. 27). Con esas afirmaciones se está haciendo referencia a esa libertad de contratar que es expresión del poder de la autonomía privada. Al afirmarse que la voluntad del individuo basada en su libertad es el fundamento mismo del Derecho, se postula además que el individuo es libre por esencia y solo puede obligarse por propia voluntad, que es lo que lo lleva precisamente a contratar.

2.8.2. La Libertad Contractual

Una vez definido el ánimo de contratar con determinada persona, surge la libertad contractual. Esta libertad les permite a las partes contratantes definir términos y condiciones del contrato que celebran, así como definir el contenido del contrato. Este contenido viene a ser la plasmación del ejercicio de la libertad contractual, es el resultado

de la declaración de voluntad de las partes, las cuales son absolutamente libres para crear, regular, limitar o extinguir obligaciones mediante el empleo de los términos y condiciones que consideren más favorables a sus intereses. Este principio hace referencia al ejercicio que tienen las partes para dotar de contenido al contrato, al amparo de las reglas de la autonomía a las que se someten libremente.

Las partes al hacer uso de la libertad de contratar tienen implícitamente una libertad contractual, sometida a tipos previstos por el legislador y regulada por las normas jurídicas imperativas que se deben tomar en cuenta al momento de llevarse a cabo el acto jurídico.

Así, vemos que no solo se considera al consensualismo como fundamento de la relación contractual, sino que esta declaración de voluntad debe ser verificada por las partes para interpretar si atenta contra normas imperativas como veremos más adelante.

2.8.3. LÍMITES

El Código Civil peruano de 1984 se rige por la idea que considera que la autonomía de la voluntad es un poder conferido por el ordenamiento jurídico y, por lo tanto, es un poder limitable por parte de un acto de decisión del Estado. En este sentido, los artículos 1354°, 1355° y 1356° prueban que la autonomía de la voluntad es un poder limitado.

En este orden de ideas, la autonomía privada se expresa en la libertad de contratar y en la libertad contractual, pero para nuestro Código Civil solamente encontramos limitada a la

libertad contractual, mas no a la libertad de contratar. La limitación es al contenido de los contratos, los cuales pueden ser establecidos de manera libre por las partes, siempre que no rebasen determinados límites, como las normas de carácter imperativo, ya que todo contrato que vaya en contra de ellas es nulo y por lo tanto no producirá ningún efecto. De manera similar podemos hablar también de los contratos que colisionen con las buenas costumbres o el orden público.

El derecho tiene como finalidad establecer reglas de organización dentro de la sociedad que permitan regular de manera eficiente las relaciones entre las personas, dentro del marco general del orden jurídico impuesto por el Estado. En toda sociedad civil existe un orden público dentro del cual se enmarcan las libertades de los individuos que actúan en ella, por lo que en, última instancia, en la creación de las relaciones que se generan entre los particulares no sólo se debe tener en cuenta el interés individual de las partes sino también el interés general de la sociedad.

Ahora bien, intentar definir adecuadamente lo que entendemos por *Orden Público* (cuyo fundamento radica en que las leyes traducen concepciones morales y exigencias técnicas cuya vigencia se estima indispensable para la realización del bien común en una sociedad estatal, considerándose en este contexto a toda solución contrapuesta que provenga de la voluntad de las partes como radicalmente antijurídica) será siempre motivo de álgidas e interesantes discusiones respecto a su conceptualización, ámbito de aplicación así como su utilización al ser una noción enigmática, cambiante en cada ordenamiento jurídico y aun dentro de un mismo Estado, en relación con la disciplina jurídica que se ocupa de él y con la época en que se aprecia. Normalmente se le puede considerar como la situación jurídica en un Estado determinado, la cual hace que sus habitantes deban respetar

principios y normas superiores de carácter político, económico, moral y algunas veces de carácter religioso, sobre los que éste asienta su individualidad y que no pueden ser dejados sin efecto por simples convenciones particulares, siendo rígidamente obligatorias o imperativas. Dichas normas se sustentan casi siempre en la protección del interés general respecto del interés particular, no pudiendo, además, ser derogadas por las partes a diferencia de las normas dispositivas que sí son susceptibles de ser dejadas de lado median estipulaciones diferentes a ellas en aplicación de la autonomía de la voluntad.

De esta manera se supera el principio de la autonomía de la voluntad, en el sentido de que se deja de considerar que lo estipulado por las partes no tiene limitaciones, ya que si bien las partes pueden contratar dentro de los límites de la ley que lo permite, no pueden generar por sí un contrato que sea asimismo una ley, entre los sujetos, con prescindencia de cualquier condición, aun cuando estas por sí voluntariamente se impongan restricciones, obligaciones o se den derechos, pues aún quedan determinados elementos como las normas de tipo imperativo, el orden público y las buenas costumbres, sobre las cuales no se pueden pactar al operar como límites a ese poder que denominamos autonomía de la voluntad, siendo la ley la que permite a las partes configurar un contrato y a la vez fija los límites a esa conducta, quedando cualquier aclaración o interpretación dentro de los marcos proporcionados por dicha norma. A decir de Manuel Miranda Canales, se consagra el principio del *intervencionismo* o *dirigismo contractual*, por cuanto la concepción clásica de la autonomía de la voluntad, ha sido superada, ya que la igualdad legal, no es equivalente a la igualdad real, debido a las grandes desigualdades económicas (Miranda Canales, 1986, pág. 285).

A través de este dirigismo contractual el Estado interviene en la etapa de formación del contrato mediante regulaciones que se basan en gran medida en conceptos difusos y genéricos tales como el interés social y el bien común. Y, según la teoría de la revisión de los contratos, esta intervención se puede dar en el curso de la ejecución contractual inclusive en sede judicial. El dirigismo contractual se presenta en forma de intervencionismo legislativo cuando el Estado actúa mediante leyes y decretos, acentuándose en los períodos de crisis más agudas, como por ejemplo ocurrió en las guerras mundiales. El contrato celebrado por adhesión y las cláusulas generales de contratación incorporados al ordenamiento jurídico peruano de 1984 constituyen una expresión de la manera en que el Derecho Civil ha debido admitir nuevas formas jurídicas acordes con la transformación operada en las sociedades modernas. El intervencionismo contractual puede tener la forma de intervencionismo judicial cuando se faculta al juez para modificar las obligaciones de las partes en los casos concretos sometidos a su decisión (Arias, 1995, págs. 29-30).

El derecho positivo peruano establece de manera clara la libertad contractual, permitiendo el libre y voluntario acuerdo de las partes, pero regulando el uso legítimo de ella; así, el principio de la autonomía de la voluntad es trasvasado por una concepción más justa, acorde con los nuevos tiempos. La fundamentación radica en que el contenido del contrato no puede circunscribirse a ser el marco dentro del cual la libertad de los contratantes predomina absolutamente, sino que tal libertad debe permitir la justicia entre los propios contratantes, así como para todos los terceros que, en una u otra forma, pueden verse afectados (Sierralta Rios, 1998, pág. 144).

Existe pues un límite legal a la autonomía privada en materia contractual que está constituido por las normas imperativas que tienen un rango preferente al cual los particulares se deben subordinar de manera obligatoria en contraposición a las normas

dispositivas que sí pueden ser adoptadas de manera libre y voluntaria. Estas normas, que son consideraciones de orden público, constituyen el límite de la libertad contractual entre los particulares, por lo que la coexistencia de las normas imperativas con el principio de la autonomía de la voluntad se dará por razones de interés general para la sociedad y en consecuencia el contrato dejará de ser un acto que sólo interesa a las partes que lo celebran para dar paso a la intervención del Estado para ordenar las condiciones humanizadoras dentro de un marco general de solidaridad, debiendo ser entendidas no como limitaciones o exclusiones del ejercicio pleno de la libertad contractual, sino más bien como un complemento de ella que permitirá su correcto ejercicio en armonía con el derecho de los demás como sucede en el caso del Artículo II del Título Preliminar de nuestro Código Civil que prohíbe la omisión o el ejercicio abusivo de un derecho.

CAPITULO III

FORMAS ESPECIALES DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, ha previsto las Formas Especiales de Conclusión del Proceso que proceden en el proceso laboral [Allanamiento, reconocimiento, desistimiento, transacción y conciliación], estas formas especiales de resolución de conflictos tienen su base en el derecho procesal civil, en tal sentido, en las siguientes líneas se analizaran brevemente estas instituciones, esbozando algunas ideas de ilustres autores procesalistas.

3.1. Las Formas Especiales de Resolución de Conflictos [Por la voluntad de una de las partes].

3.1.1 El allanamiento:

El allanamiento es la manifestación de voluntad del demandado por la cual acepta la pretensión del actor que ha sido dirigida contra él. El allanamiento puede ser total o parcial, no admitiendo condición debiendo ser puro y simple. Tratándose de un acto de disposición de derechos litigiosos se exige que la realicen quién está facultado para disponer de tales derechos o bien un representante con facultades para allanarse.

(Rodríguez Riojas, 2018, pág. 266)

Gimeno Sendra (2007) apunta que “el allanamiento es un acto del demandado, por el que, manifestando su conformidad con la pretensión formulada por el demandante, pone fin al proceso, provocando la emisión de una resolución con todos los efectos de la cosa juzgada” (pág. 254).

Aquí el jurista español nos dice que el allanamiento es un acto exclusivo del demandado [no hay allanamiento del demandante], y en este acto procesal solo da su conformidad

con la pretensión formulada, más no con los fundamentos fácticos que sustentan la pretensión, y aquí es conveniente poner énfasis en esta diferencia, porque a partir de ello, se va a poder diferenciar el allanamiento de la figura del reconocimiento.

En el mismo sentido, Montero Aroca, Gómez Colomer, Montón Redondo y Barona Vilar, en su obra colectiva *Derecho jurisdiccional* (2003) consideran que el allanamiento:

Es un acto procesal del demandado por el que manifiesta su voluntad de no oponerse a la pretensión del actor o de abandonar la oposición ya interpuesta, conformándose con la misma, provocando la terminación del proceso con sentencia no contradictoria de fondo en la que se le condenará (pág. 369).

A nivel jurisprudencial, y en una cita sacada del libro *Manual del Proceso Civil, todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales* (2015), teniendo en cuenta la Casación Nro. 2976-06 / Lima, se ha dicho que:

El allanamiento importa la aceptación de la pretensión que se dirige contra quien lo formula, aceptación que sólo puede ser estimada y resuelta por el magistrado a cargo del proceso, previo sometimiento al filtro de procedencia previsto en el artículo trescientos treinta y dos del Código Procesal Civil. Sólo cuando el allanamiento es amparado por el Juez, se da lugar a la conclusión del proceso y a la expedición de la sentencia inmediata (salvo que la misma no se refiera a todas las pretensiones demandadas), en cuyo momento quedara [sic -léase quedará-] establecido en el pronunciamiento quién es la parte vencida en el juicio, más aún si la aceptación del allanamiento no importa necesariamente que la demanda deba declararse fundada, pues el magistrado se encuentra obligado a emitir un juicio de fundabilidad acerca de la pretensión demandada... (Casación Nro. 2976-06 / Lima, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 03-01-2008, págs. 21326-21327). (pág. 607).

En cuanto a los efectos del allanamiento, como señala Rodríguez Riojas (2018), la expedición de sentencia es inmediata una vez sea declarado el allanamiento, así el mencionado autor señala:

Aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil (artículo 333°), una vez declarado el allanamiento, el Juez debe proceder a expedir sentencia inmediata, salvo que éste no se refiera a todas las pretensiones demandadas. Corresponderá se dicte sentencia estimatoria ya que el allanamiento supone la declaración expresa de voluntad del demandado de

no formular oposición y de expresar su conformidad con la pretensión del actor. (pág. 267)

3.1.2 El reconocimiento

Los autores peruanos Toyama Miyagusuku y Vinatea Recoba (2012), siguiendo a Hinostroza Minguez y en referencia a la institución en comento, en su obra *Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinales y jurisprudenciales*, han informado que:

El reconocimiento de la demanda implica aceptar la pretensión y admitir la veracidad de los hechos expuestos en ella y sus fundamentos jurídicos. En ese orden de ideas, supone la aceptación por el sujeto no solo de la pretensión, sino también de la certeza de los hechos y los fundamentos jurídicos que sustentan dicha pretensión. (pág. 170).

Este instituto procesal ha sido abordado en la obra denominado *Manual del Proceso Civil, todas las figuras procesales a través de sus fuentes doctrinarias y jurisprudenciales* (2015), en donde se ha dicho que “es el instituto procesal mediante el cual el sujeto que lo practica declara expresamente que acepta no sólo la pretensión, sino también la certeza o autenticidad de los hechos y la fundamentación jurídica en que dicha pretensión se sustenta” (pág. 615).

Según el desarrollo del mismo libro citado, las características del reconocimiento son entre otras:

a) debe realizarse necesariamente mediante una declaración expresa; b) De conformidad con el artículo 330 del Código Procesal Civil [De aplicación supletoria al procesal laboral conforme a la Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497] es un acto jurídico *ad solemnitatem* al requerir de la legalización de firma de quien lo practica ante el auxiliar jurisdiccional; c) El reconocimiento es un acto unilateral, pues no precisa del consentimiento de la parte contraria; d) Tiene como principal efecto eliminar el estado de controversia y acelerar, por ende, la expedición del fallo. (pág. 616)

Rodríguez Riojas (2018), en su libro *Manual Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*, señala que en esta figura:

(...) el demandado además de aceptar la pretensión, admite la veracidad de los hechos expuestos en la demanda y los fundamentos jurídicos de ésta; en otras palabras, reconoce la pretensión en su integridad (*petitum y causa petendi*). El demandado a través del acto de reconocimiento – que debe ser formalizado por escrito- acepta la pretensión y también acepta como ciertos los hechos y como aplicable el derecho esgrimido en su contra por el actor en el acto postulatorio de demanda. El reconocimiento se regula por lo dispuesto para el allanamiento, siendo aplicable las mismas disposiciones que son señaladas en el Código Procesal Civil. (pág. 267)

Una nota en consideración es la que acota Higa García (2017), respecto a estas figuras abordadas señalando que:

Ahora bien, en sentido estricto, ni el allanamiento ni el reconocimiento constituyen una FECP, porque no concluyen por sí mismas el proceso. En ambos casos, el juez dictará sentencia en atención al allanamiento y/o reconocimiento formulado; aunque, claro está, verificando que lo demandado no sea imposible y/o contrario al ordenamiento jurídico. A pesar de ello, en vista de que la sentencia no contiene un análisis sobre el fondo de la controversia sino sobre la validez del allanamiento y/o reconocimiento, según sea el caso, cabe calificarlos como FECP. (La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal, págs. 101, 102)

En puridad el allanamiento y reconocimiento suelen ser formas especiales de Conclusión del proceso en donde en ciertas ocasiones han sido confundidas por tener una conceptualización casi similar.

3.1.3 El desistimiento.

En la Casación N° 1653-97 Lima, se ha dicho de esta figura procesal que:

(...) es una actividad compleja cuya causa eficiente reside en una declaración de voluntad, hecha por el demandante o recurrente, por el cual, anuncia su deseo de no continuar el

desarrollo de la pretensión que interpuso en el proceso que está pendiente, o bien de no continuar el recurso que instó sus correspondientes efectos, con ello se abandona la posición procesal creada por la presentación de la demanda (o por la interposición del recurso), así como al derecho del examen judicial en tales actos y a la sentencia que habría que recaer.

Respecto al desistimiento, en el libro *Manual del Proceso Civil todas las Figuras Procesales a Través de sus Fuentes Doctrinarias y Jurisprudenciales* (2015), se ha dicho lo siguiente:

El desistimiento como acto jurídico procesal representa una manifestación de voluntad unilateral encaminada a dejar sin efecto algún acto procesal o el proceso o a renunciar a la pretensión. Advertimos que la declaración de quien se desiste es de carácter unilateral, presentándose en el desistimiento una nota de bilateralidad sólo en lo concerniente a su eficacia (como cuando se exige la conformidad del adversario o, al menos, su silencio -rebeldía-, tratándose del desistimiento del proceso, o cuando se requiere que sea convencional el desistimiento de la pretensión, si se hubiera expedido ya sentencia de primera instancia, operando esta última forma de desistimiento siempre que tal resolución no hubiese quedado firme todavía, en razón de la inmutabilidad derivada del instituto de la cosa juzgada que no puede ser afectada ni siquiera por acuerdo de las partes).

El desistimiento implica el apartamiento voluntario y expreso (no hay desistimiento tácito) que uno de los sujetos procesales hace del proceso o también la renuncia a algún acto procesal o, inclusive, a la pretensión. Prácticamente se tiene por equivalentes los términos desistimiento y renuncia.

El Código Procesal Civil considera al desistimiento (del proceso y de la pretensión) como una forma especial -en relación a la sentencia- de conclusión del proceso, regulándolo en

el Capítulo IV (“Desistimiento”) del Título XI (“Formas especiales de conclusión del proceso”) de su Sección Tercera (“Actividad procesal”), en los artículos 340 al 345.

Así en doctrina y a nivel legislativo [artículo 340 del Código Procesal Civil] se puede clasificar al desistimiento en dos tipos: **del proceso o de la pretensión. Encontramos que el desistimiento del proceso** es aquel acto jurídico procesal por intermedio del cual el demandante, pone en conocimiento expreso ante el juzgador, su voluntad de abandonar el proceso judicial, así en el artículo 342 del código adjetivo civil, se señala que el desistimiento del proceso se interpone antes que la situación procesal que se renuncia haya producido efecto, cabe recalcar que el desistimiento del proceso lo da por concluido sin afectar la pretensión [artículo 343 del Código Procesal Civil] y en cuanto a la oportunidad de plantearlo esto se debe interponer antes de que el demandado haya sido notificado con la demanda así las cosas, si el desistimiento se formula después de notificada la demanda, requerirá la conformidad del demandado expresada dentro de tercer día de notificado, o en su rebeldía. [Artículo 343 Código Procesal Civil- primer párrafo].

En la otra clasificación, **el desistimiento de la pretensión, el efecto es más fuerte para el demandante, pues se trata de un acto de renuncia a la pretensión procesal y con ello al derecho material mismo**, como bien señala Rodríguez Riojas (2018):

(...) se trata de un acto dispositivo del demandante que procede antes de que se expida sentencia en primera instancia (...), se trata de la renuncia al derecho material y por ende a plantear la misma pretensión en otro proceso laboral futuro, tal decisión trascenderá en cosa juzgada material. (...) el desistimiento de la pretensión no requiere la conformidad del demandado, debiendo el Juez revisar únicamente la capacidad de quién lo realiza y la naturaleza del derecho que sustenta la pretensión, teniendo en cuenta lo dispuesto sobre la improcedencia del allanamiento, en lo que corresponda. Estimamos que tratándose de una materia eminentemente social, el Juez de Trabajo tendrá en cuenta que para aprobar el desistimiento deberá cuidar que se vulnere el principio de irrenunciabilidad en aquellos derechos con ese carácter. (...) Para ese efecto, debe seguirse las formalidades del desistimiento, esto es, formalizarlo por escrito y legalizar la firma ante el secretario del juzgado.

Ahora bien, si el proceso versa sobre derechos indisponibles, el desistimiento puede ser del proceso, pero no de la pretensión. (págs. 267-268)

Como se ha dicho líneas arriba, el desistimiento de la pretensión, debe ser realizada antes de la sentencia de primera instancia, salvo que sea condicional, de conformidad con la exigencia del artículo 342 del Código procesal civil y constituye una renuncia al derecho sustantivo discutido en el proceso judicial y de acuerdo al artículo 344 del mismo cuerpo legal, produce los efectos de una demanda infundada.

Ahora bien, en lo que nos atañe, al desistimiento como forma especial de conclusión del proceso, es menester traer a colación lo que el investigador Higa García (2017) nos ha advertido respecto a esta figura aplicado en el ámbito procesal laboral específicamente en cuanto al desistimiento en el proceso, así él señala que:

Por último, es preciso advertir que, según el Código Procesal Civil, el desistimiento del proceso solo concluirá el proceso por la sola voluntad del demandante cuando sea formulado antes de la notificación de la demanda al demandado; de lo contrario, este último deberá aprobar el desistimiento. (...)

Sin embargo, dicha lógica no debería aplicar en el proceso laboral, en atención al Acuerdo N° 05-99 del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral llevado a cabo en Trujillo en el año 1999. Al respecto, en dicho acuerdo se concluyó que -a diferencia del proceso civil- la sola interposición de la demanda interrumpe el plazo de prescripción.

Por lo tanto, en el proceso laboral, el demandado sí podría verse perjudicado desde el momento mismo en que se interpone la demanda, ya que, a partir de ese momento, el demandante logra el reinicio del plazo de prescripción y, en consecuencia, podría desistirse del proceso y contar nuevamente con el íntegro del plazo de prescripción para interponer una nueva. Atendiendo a ello, el desistimiento del proceso laboral siempre debería requerir la aprobación del demandado; salvo que se deje de lado el acuerdo al cual se ha hecho referencia. (La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal, 2017, pág. 103)

En tal sentido y analizando los argumentos en torno a la figura de la prescripción de la acción laboral, resulta congruente verificar el consentimiento del demandado incluso así todavía no se le haya notificado con el escrito de demanda.

3.2. Las Formas Especiales de Resolución de Conflictos [voluntad de ambas partes].

3.2.1 La transacción

Monroy Cabra (1979), en su libro *Principios de derecho procesal civil* conceptúa a la transacción como “... el acto dispositivo en que una de las partes cede cierta porción del derecho que cree tener. Pero es natural que la transacción no puede referirse sino a cuestiones dudosas o controvertidas...” (pág. 391).

Por su parte Fornaciari (1988) en el Tomo II de su libro *Modos anormales de terminación del proceso*, afirma que “... la transacción es un contrato, que, si bien puede extinguir obligaciones, tendrá por finalidad principal dirimir controversias ...” y luego añade “... habrá transacción cuando exista un estado de controversia al que las partes, mediante la concreción de un acto jurídico de naturaleza contractual, pondrán fin haciéndose concesiones recíprocas” (pág. 5).

Jhoel Chipana Catalán (2017), en su artículo jurídico *¿La transacción extrajudicial puede oponerse como una excepción procesal? La tímida cita que hace una sentencia al I pleno casatorio civil Comentarios a la Casación N.º 5546-2009 Cajamarca*, que a su vez la encontramos en el libro *Los Plenos Casatorios Civiles -Evaluación dogmática y práctica-* (2017) ha señalado que:

La jurisprudencia nacional ha reconocido que la transacción es un acto jurídico. En efecto, se ha señalado que la “Transacción es un acto jurídico bilateral y consensual donde, al hacerse mutuas y recíprocas concesiones, las personas extinguen obligaciones dudosas o litigiosas, constituyendo el documento privado que la contenga un título ejecutivo” (Expediente N.º 1588-2005-Lima) (pág. 61).

Este mismo autor en el ya referido libro *Los Plenos Casatorios Civiles -Evaluación dogmática y práctica-* (2017), trayendo a colación el pensamiento del profesor Moisset de Espanés (Curso de obligaciones, t. III, Buenos Aires: Zavalía, 2004, p. 154), da algunos alcances del ámbito de aplicación de la transacción señalando lo siguiente:

Por su parte, el profesor Moisset de Espanés señala que la transacción es un medio de solucionar no solamente un diferendo entre acreedor y deudor, sino que también es un medio de poner fin de manera definitiva, por ejemplo, a derechos reales, a derechos sucesorios. Puede tratarse no solo de obligaciones, porque con eso quedará empequeñecida la cuestión; resulta más correcto hablar de situaciones jurídicas dudosas, o situaciones jurídicas que están sometidas a pleito, que pueden pertenecer tanto al derecho de obligaciones como al derecho real o al derecho sucesorio. (pág. 60)

Es bien conocido que la transacción es clasificada en transacción judicial y extrajudicial, según se de en un proceso o incluso fuera de él para poner fin al mismo o fuera de él para extinguir la obligación, aquí considero necesario traer a colación los comentarios del profesor Higa García (2017) cuando refiere que:

Ahora bien, en este punto es preciso dejar en claro que la transacción, entendida como FECp, únicamente puede ser la transacción judicial. Al respecto, en lo que se refiere a la transacción, el Código Civil regula dos tipos: “La transacción puede ser extrajudicial (para evitar el pleito que podría promoverse) o judicial (para poner fin a un litigio judicial o arbitral) (...). En ese mismo sentido, el profesor Morales Godo explica que: “(...) mientras la civil lo que pretende es evitar que se inicie un proceso judicial, el objetivo de la judicial es dar por concluido el proceso ya iniciado” (...). (pág. 104)

En cuanto la oportunidad para formular la transacción se ha dicho que:

(...) la transacción extrajudicial es la que acontece fuera del proceso. Ahora bien, puede tener lugar antes de su inicio, cuando las partes deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso evitando el pleito que podría promoverse, o durante su trámite, transigiendo los interesados fuera del juicio, es decir, sin intervención del Juez. Para este último supuesto - siempre que el acuerdo transaccional se incorpore a los autos- y para la

transacción judicial es de aplicación el artículo 334 del Código Procesal Civil, referido a la oportunidad de la transacción, que establece lo siguiente: “En cualquier estado del proceso las partes pueden transigir su conflicto de intereses, incluso durante el trámite del recurso de casación y aún cuando la causa esté al voto o en discordia”. Se puede apreciar que la transacción podrá llevarse a cabo hasta antes que quede firme la sentencia. Una vez producida tal situación no procede su realización. El eventual acuerdo al que lleguen las partes, posterior al fallo final, no afecta su inmutabilidad (influyendo tan sólo en su cumplimiento) y no tendrá, por lo demás, la calidad de transacción (art. 339 del C.P.C.). (Manual del Proceso Civil Todas las Figuras Procesales a Través de sus fuentes doctrinarias y Jurisprudenciales, 2015, págs. 634-635)

En cuanto a la aplicación de esta figura en el proceso laboral, Rodríguez Riojas (2018), señala que:

Para que un acuerdo transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos (...); así se deberá analizar por el Juzgador que en la transacción no haya menoscabo a los derechos irrenunciables. La transacción en materia laboral es permitida siempre y cuando no implique la renuncia a derechos adquiridos por los trabajadores; por ello – como se reitera- es apreciada por el Juez con la suficiente exigencia para garantizar el principio de irrenunciabilidad de derechos. (pág. 265)

Finalmente, debemos indicar que la transacción, al no estar normada específicamente en la ley que rige el proceso laboral peruano, se debe tomar en cuenta supletoriamente lo estipulado en el Título VII de la Sección Segunda del Libro VI del Código Civil, en los artículos 1302 al 1312. El Código Procesal Civil regula este instituto en el Capítulo III del Título XI de la Sección Tercera, en los artículos 334 al 339.

3.2.3. La conciliación

Pinero Aubian (2016) nos refiere algunas notas básicas de la conciliación cuando nos señala que:

(...) tenemos en la conciliación otra forma autocompositiva de solución de conflictos, donde el tercero llamado conciliador tiene un papel más activo que el de un mediador, ya que adicionalmente al hecho de guiar el procedimiento y crear un espacio de diálogo al actuar como facilitador del proceso de comunicación entre las partes en conflicto, tiene la facultad de poder proponer a las partes en conflicto fórmulas de solución no

vinculantes que pueden ser aceptadas por ellas, ejerciendo cierta influencia en la toma de decisiones de las partes (...). (pág. 114)

Monroy Cabra (1995) en su artículo jurídico “*La conciliación como medio alternativo de solución de conflictos*” nos refiere que este mecanismo de resolución de conflictos puede adoptar varias formas.

- a. Conciliación extrajudicial voluntaria;
- b. Conciliación como una etapa previa obligatoria antes de iniciar un proceso;
- c. Conciliación como primera etapa obligatoria dentro del proceso, una vez se haya constituido la relación jurídica procesal;
- d. Conciliación como acto bilateral voluntario de las partes durante el curso del proceso;
- e. Conciliación para intentar resolver controversias de carácter interno, y conciliación para facilitar la solución amigable de desavenencias comerciales internacionales” (pág. 180).

La conciliación como lo refiere Higa García (2017), puede adoptar cualquier forma de los mecanismos de resolución de conflictos antes mencionados [desistimiento, reconocimiento, allanamiento, transacción], veamos, lo que el autor peruano señala está basado en la postura de Priori Posada, construyéndolo de la siguiente manera:

Por ello es que se debe concluir que “(...) la conciliación es el acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evitan el litigio eventual” Y, por tal motivo: “En la conciliación, el funcionario que la presida o dirija deberá aconsejar, según las circunstancias, al pretensor (eventual actor) para que retroceda (se desista), al pretendido (demandado en su caso) para que aceda (se allane) o a ambos para que cedan (transijan)” (pág. 107)

Luego este mismo autor nos refiere que ante una eventual demanda o contestación de demanda en donde se ha actuado de manera temeraria o de mala fe, la única forma para evitar la multa que el Juez Laboral está obligado a aplicar es llegando a un acuerdo conciliatorio:

Higa García (2017):

Por último, se debe tener en cuenta que la conciliación tiene un valor particular para la NLPT en la medida en que, la única posibilidad de que - frente a la imposición de una multa por temeridad o mala fe- se exonere a la parte multada, es que el proceso concluya mediante una conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia (artículo 15 de la NLPT). De lo que, por cierto, se desprende que “(...) se puede conciliar hasta el momento anterior en que se emita la sentencia con calidad de cosa juzgada. Eso quiere decir que en cualquier etapa del proceso se puede conciliar, incluso si se está en casación”. (pág. 107)

Respecto a las clases de conciliación que encontramos en nuestra legislación procesal civil, es importante traer a colación la clasificación que en el libro *Manual del Proceso Civil Todas las Figuras Procesales a Través de sus fuentes doctrinarias y Jurisprudenciales (2015)*, se refieren, así.

En el ordenamiento jurídico peruano (en el ámbito del Derecho Procesal Civil) existen los siguientes sistemas de conciliación: A) Conciliación extrajudicial o previa o preprocesal: Se encuentra legislada en la Ley Nro. 26872 y en su Reglamento: Decreto Supremo Nro. 014-2008-JUS. B) Conciliación judicial o procesal o intraprocesal: Cuyo marco jurídico lo constituye el Capítulo I del Título XI de la Sección Tercera del Código Procesal Civil. (pág. 587)

La conciliación es uno de los principales medios alternativos de resolución de conflictos (Marc's), aquí las partes permiten la intromisión de un tercero que los ayuda en la búsqueda de una solución consensuada y así arriben a un acuerdo que ponga fin al conflicto. La conciliación puede producirse antes que el conflicto llegue al órgano jurisdiccional en cuyo caso el acuerdo consta en acta que tendrá la calidad de título ejecutivo. También puede adoptarse dentro del proceso judicial laboral en la forma prevista por la NLPT. (Rodríguez Riojas, 2018, pág. 261)

Rodríguez Riojas (2018) en su libro *Manual Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*, nos dice respecto a la conciliación judicial laboral, lo siguiente:

Tiene especial relevancia dentro del proceso laboral, tan es así que en el proceso ordinario laboral se le ha reservado una audiencia y en el proceso abreviado laboral se le ha establecido una etapa con tal fin, poniendo en manifiesto el deber del Juez de promover acuerdos conciliatorios.

La conciliación judicial puede producirse en cualquier momento del proceso hasta antes que se notifique la sentencia con calidad de cosa juzgada en primera instancia o hasta antes que se notifique la sentencia en casación emitida por la Corte Suprema de Justicia de la República.

En la audiencia de conciliación (proceso ordinario laboral) o en la etapa de conciliación de la audiencia única (proceso abreviado laboral) el Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Se destaca el rol proactivo del Juez para lograr el avenimiento entre las partes y lograr una solución consensuada al conflicto; la NLPT ha precisado que la participación del Juez no implica prejuzgamiento de allí que tenga la más amplia libertad para la promoción de la conciliación.

Tal es la importancia de la conciliación que la NLPT ha regulado que por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes.

Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el Juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. (págs. 262-263)

Por otra parte, quiero dejar sentado que, si no se ha tomado en cuenta como mecanismo de resolución de conflicto -por voluntad de la Ley- al abandono del proceso es porque en el ámbito procesal laboral esta figura no se aplica, salvo que ambas partes no asistan a la audiencia de conciliación como así lo establece el artículo 43 de la Ley N° 29497 así “(...) Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.”.

A continuación, en las siguientes líneas tocaremos más a fondo el instituto de la conciliación, pues para el trabajo de investigación que nos atañe, este debe ser desarrollado ampliamente.

3.3. El criterio autocompositivo de la conciliación.

Bajo la premisa de resolución de conflictos encontramos muchas opciones que podrían satisfacer los intereses que tienen intereses en conflicto, por lo mismo que una de estas formas será por carácter universal la conciliación, la misma que resulta ser considerada como un medio autocompositivo de solución de conflictos donde las partes logran una solución consensuada contando con la participación de un tercero (un juez, funcionario o particular debidamente autorizado) que la impulsa.

Siendo la conciliación el eje central de observación de la presente tesis, debemos concentrarnos en su percepción para el derecho laboral, lo cual es desarrollado por diversos juristas, así lo ubicamos en el artículo jurídico de la investigadora Campos Torres (2011) titulado: *La conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, en el que sostiene:

(...) la conciliación es un medio autocompositivo de solución de conflictos donde las partes logran una solución consensuada contando con la participación de un tercero (un juez, funcionario o particular debidamente autorizado) que la impulsa, llegando a un acuerdo de sus intereses en conflicto, el cual tendrá el carácter de cosa juzgada siempre que no contravenga la ley y reúna los requisitos que ésta exige (pág. 216)

Teniendo en cuenta la naturaleza de la conciliación, se puede apreciar una suerte de peculiaridad, la misma que se evidencia precisamente sobre el acuerdo al que se llega respecto de los intereses en conflicto, situación que genera una consecuencia de verdadera importancia que le da el contenido de seguridad jurídica, pues se trata de una decisión la cual tendrá el carácter de cosa juzgada, siempre y cuando alcance cumplir con un requisito

de exigibilidad más, esto es que no contravenga la ley y reúna los requisitos que ésta exige.

Pero resulta además importante el entender a que se refiere con aquel carácter auto compositivo, para lo cual se toma como referencia lo acotado por los investigadores colombianos Silvera Sarmiento, Arboleda López y Sáker García (2015), quienes en su artículo científico titulado *La conciliación, herramienta de interdisciplinariedad para exaltar la cultura de acuerdos en la solución de conflictos en Colombia*, hacen una calificación peculiar de tal figura jurídica indicando:

(...) la conciliación se convirtió en la banderilla que prometía acabar con la congestión judicial, dada la oportunidad que representa que los particulares “por si mismos” acordaran dar fin al conflicto de manera autocompositivo; es decir, sin la “intervención de un tercero” (pág. 93).

Se evidencia pues que tal característica de la auto composición está referida más bien a la autonomía de la decisión que se ha de tomar como resultado del arribo a la conciliación, al no intervenir un tercero está garantizada la validez de la decisión, entonces surge una cuestión referida al procedimiento de conciliación contenida en el proceso laboral, y se refiere a saber si es que la participación del juzgador podría representar una contradicción al carácter ahora revisado.

En esencia se puede decir que la participación del Juez en la conciliación judicial surte el mismo efecto que el otro tipo de connotación externa, desde luego con otra característica presumida en razón de que el magistrado laboral no ha recibido una capacitación especializada en el manejo de este tipo de celebraciones.

3.4. La conciliación como parte del proceso laboral

La conciliación es entendida como una forma alternativa de solución de conflictos, en lo que respecta al ámbito del Derecho Laboral, y que según el laboralista Toyama Miyagusuku (2007), existe una clasificación que la describe de la siguiente manera: “a)

Conciliación Judicial; b) Conciliación Privada; c) Conciliación Administrativa; y d) Conciliación Extrajudicial” (pág. 210)., de las cuales el desarrollo de este acápite se ocupará con el fin de entender su concepción, finalidad y luego su efectividad en la realidad.

Siendo estas formas alternativas de solucionar conflictos, se debe precisar que los medios más usuales de solución de los conflictos laborales se obtienen mediante las dos primeras, mientras el último ha sido relegado a la fecha; lo cual consideramos pueden cambiar conforme avance en el Perú la vigencia de la NLPT.

Es preciso tener en consideración que la conciliación judicial fue regulada en la Antigua Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 26636), y se presentó en dos momentos: 1) en la etapa procesal de la audiencia única y 2) posterior a esta hasta antes de la sentencia (convocada de oficio o a petición de las partes). En ambos casos el juez promueve la búsqueda de una solución adecuada entre las partes en conflicto y tiene como consecuencia la conclusión anticipada del proceso con pronunciamiento sobre el fondo, siendo las partes las que autónomamente acuerdan la solución a su conflicto de intereses. Este tipo de conciliaciones las realizan los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados (Ley Procesal de Trabajo Art. 66).

En la actualidad, con la Nueva Ley Procesal del Trabajo, ley N° 29497, la conciliación es regulada en el artículo 43, así parafraseando a **Rodríguez Riojas (2018)**, la audiencia se incoa con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no concurre, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. En caso el demandado no asista, incurre automáticamente en rebeldía, sin que sea necesaria declaración expresa, inclusive cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Asimismo, incurre en rebeldía automática si, concurriendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no posee poderes suficientes para

conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estadio en que éste se encuentre, sin posibilidad alguna de renovar actos previos. Si tanto demandante como demandado no asisten, el Juez debe declarar concluido el proceso, si y solo sí, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes procesales hubiese requerido nueva fecha para la realización de la audiencia de conciliación. De cara al esquema de esta audiencia, la Nueva Ley Procesal del Trabajo estipula que el Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La audiencia de conciliación puede prolongarse lo necesario, por decisión de las partes, hasta que se dé por agotada, no pudiendo extenderse de un lapso mayor de un mes. De producirse arreglo (acuerdo) o solución parcial o total del conflicto, en el acto, el Juez aprueba lo acordado con efecto de resolución de cosa juzgada y decreta el cumplimiento de las pretensiones acordadas en el plazo establecido por las partes, o en su defecto, en el plazo de cinco días hábiles siguientes. Si no hay extremo de pretensión controvertida, el Juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo. Si se ha solucionado parcialmente el conflicto, o persistir el conflicto por no haberse solucionado, el Juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; solicita al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos, de los cuales entrega copia al demandante fijando día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Habida o no contestación de demanda, si el Juez advierte que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta minutos, deberá dictar el fallo de su sentencia. (Manual Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, págs. 197-198)

En ese contexto resulta apropiado hablar de la capacidad de estos magistrados quienes tendrán a su cargo el desarrollo de las audiencias, dado que la opción de resolver el conflicto en una etapa inicial del proceso es de vital importancia no sólo para la efectividad de la conciliación sino también para el proceso en sí, puesto que ello se evitaría un gran gasto económico y procesal y más importante aún la satisfacción de los intereses de los más débiles, en el menor tiempo posible.

Sobre ello resulta interesante recoger lo que indica el investigador peruano Gago Garay (2004) en su artículo jurídico titulado: *La Conciliación Laboral en el Perú*, al referirse a su problemática señalando que:

Otro problema es la escasa formación conciliatoria de los Jueces. Muy pocas veces la Academia de la Magistratura ha dictado cursos serios sobre técnicas de conciliación con énfasis en la práctica de las mismas. Por otro lado, nuestra legislación tiene la incongruencia de tener una etapa conciliatoria obligatoria y que no se exija como requisito indispensable para ser Juez, el ser conciliador extrajudicial acreditado en el Ministerio de Justicia, por cuanto los litigantes se quejan señalando la poca disposición de los Magistrados para conciliar a las partes, sin contar que existen abogados que la entorpecen deliberadamente (pág. 15).

Entonces se puede apreciar la forma que desde esa época ya se tenía una percepción negativa de la participación del juzgador en tanto se reconoce la ausencia de una capacitación específica para el desarrollo de las audiencias que buscan provocar en las partes un acercamiento a fin de hallar la posibilidad de solucionar el conflicto en el primer nivel del proceso.

Como se puede apreciar en la cita de la ley laboral, la conciliación se celebra en una audiencia especial, respecto a lo cual tenemos lo recogido de Carrillo (2013) en su obra Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde indica sobre la conciliación: “(...)la negociación llevada a cabo en audiencia, por la cual las partes, a indicación del juez, llegan a un acuerdo sobre los extremos de la pretensión, sin esperar sentencia” (pág.

218)., de lo cual verificamos que de lo que se trata es de una invitación al acuerdo propiciada por el juzgador, entendiéndose como la intención de evitar el engorroso proceso, propiciando una alternativa de solución.

3.5. La efectividad de la conciliación en el proceso laboral.

Debe tenerse en claro según lo hasta aquí desarrollado que la conciliación laboral es un acuerdo inter partes que constituye la manifestación de voluntad de solucionar el conflicto en el que se encuentran, tal cual lo indica el investigador Priori Posada(2001) en su libro titulado *Formas autocompositivas de conclusión del proceso en el Código Procesal Civil del Perú*, donde indica que: “la conciliación es el acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evitan el litigio eventual” (pág. 43)

Este acto mediante el cual se llega a un acuerdo debe celebrarse en una audiencia tal cual lo consigna la legislación laboral de este país, precisamente en ese protocolo se requiere la participación de un mediador, papel que es desarrollado por el Juzgador señalado para la verificación del caso; es por ello que, para poder determinar el nivel de eficacia de este acto en el proceso laboral, se tiene que analizar su rol.

Sobre ello encontramos que la Nueva Ley Procesal del Trabajo otorga el rol de conciliador al Juez del proceso [Artículo 43 inciso 2 de la Ley N° 29497 –“2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.”], según lo indicado se entiende como parte de la obligación del juzgador la propuesta de fórmulas conciliatorias para que las partes puedan evaluar la solución de los conflictos, instarlos a llegar a un acuerdo satisfactorio.

Teniendo en cuenta ello es preciso indicar que se ha ubicado una postura crítica realizada por el investigador argentino Ovalle Favela (1996), detallando en su libro titulado: *Teoría general del proceso*, en el cual describe el rol del juzgador en las audiencias de conciliación diciendo:

Una de las razones por las que hasta ahora la conciliación no ha funcionado con los resultados satisfactorios esperados, ha consistido precisamente en que quienes tienen a su cargo tal función regularmente no la asumen en forma integral, y suelen limitarse a preguntar a las partes si han llegado o no a una conciliación, sin hacerles ninguna propuesta concreta que pueda resultar razonable y equitativa (pág. 33).

Del mismo modo es menester dejar sentado que un esbozo de propuesta señalado por el investigador peruano Higa García (2017), detallado en su libro *La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales un Enfoque Sustantivo y Procesal*, en donde informa que el rol del Juez laboral conciliador en la legislación comparada es mucho más activo, señalando lo siguiente:

Esto hace preguntarse si, quizás, hubiera sido preferible una obligación explícita dirigida al juez, como ocurre por ejemplo en el numeral 2 del artículo 453 del Código del Trabajo de Chile, según el cual “terminada la etapa de discusión, el juez llamará a las partes a conciliación, a cuyo objeto deberá proponerles las bases para un posible acuerdo (...)”. Al respecto, en las Audiencias Preparatorias que se realizan en dicho país, que son el equivalente a las Audiencias de Conciliación, incluso cuando las partes manifiestan expresamente su falta de interés por conciliar, el juez igualmente está obligado a realizar una propuesta concreta de conciliación. (págs. 110-111)

Según se puede evidenciar la forma, en que, se aprecia en el país de Chile, aquella capacidad conciliadora del juzgador, crítica que estaba orientada en función a los efectos negativos que producía su participación ineficiente, por lo mismo que cabe cuestionarse hoy si tal vez esa característica también se presenta en la práctica procesal laboral en nuestro entorno jurídico.

Sin duda alguna resulta importante la apreciación del investigador peruano ya antes citado Higa García (2017), quien dice:

(...) el mandato contenido en el numeral 2 del artículo 43 de la NLPT, en el sentido de que “el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente”, va más allá de, como ocurre en la práctica, únicamente preguntar a las partes si tienen interés por conciliar. Por lo mismo que el juez actúa como conciliador en la audiencia de conciliación, existe la obligación de proponer fórmulas conciliatorias concretas con el objetivo de acercar a las partes (no se trata de una simple mediación) (pág. 110).

Pues bien, se puede apreciar que la participación del juez con la formula conciliatoria apropiada dependerá de dos aspectos primero de la personalidad del juzgador y segundo de su capacitación en el rubro de las formas especiales de solución de conflictos, pues sin duda alguna según lo plasmado no dependerá de cuestiones legales; sin embargo, podría resultar apropiado algún tipo de ajuste que permita a la regla ser más precisa o incida en esta labor tan importante.

Por otro lado, tal vez, en el afán de ubicar falencias, se podría entender a la irrenunciabilidad de los derechos como un principio cuyo efecto estaría limitando a la eficacia de la conciliación, puesto que su aplicación termina por orientar la voluntad de las partes hacia una zona de comodidad, restringiendo la posibilidad de ceder una porción de su intención a fin de conseguir un acuerdo.

Finalmente respecto a la efectividad de la conciliación en el proceso laboral debe mencionarse al test de disponibilidad de derechos, figura procesal estipulada en el artículo 30 de la NLPT, la cual en la actualidad es el reflejo del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, así el jurista Rodríguez Riojas (2018), comentando a esta figura procesal nos menciona que en la actualidad su regulación es adecuada, bajo las siguientes ideas o argumentos:

Ahora bien, para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el Juez verificar que no afecte derechos indisponibles;

Debe ser adoptado por el titular del derecho; y

Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Apreciamos que el Test de Disponibilidad de Derechos, establecido en el artículo 30° de la NLPT, tiene por fundamento la necesaria vigencia y respeto del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, consagrado en el artículo 26° inciso 2) de nuestra Constitución Política. Tal principio prohíbe que el trabajador como titular de un derecho laboral efectúe actos de disposición sobre derechos originados en normas imperativas y por ello sancionar con invalidez un acuerdo adoptado transgrediendo dicho principio.

Para el maestro Neves Mujica, *“el derecho del trabajo está lleno de normas relativamente imperativas (imperativas hacia abajo y dispositivas hacia arriba) por lo tanto los derechos reconocidos a los trabajadores son indisponibles para éstos respecto de su parte imperativa pero no de la dispositiva ...”* (págs. 263-264)

Sin embargo, consideramos que el test de disponibilidad de derechos debe ser modificado, en atención al fundamento que subyace al principio de irrenunciabilidad de derechos, pues si el fundamento de este principio es la poca o nula capacidad negocial del trabajador cuando este está subordinado al empleador, el acuerdo abusivo es casi evidente por parte de este último, sin embargo el ex trabajador ya no se vería inmerso en esta figura, ya las circunstancias propias de su posición (ex trabajador fuera de la subordinación de su ex empleador) le hace ser una persona libre y la capacidad negocial es óptima para realizar cualquier disponibilidad de sus derechos laborales, sin embargo, si lo que buscamos es evitar acuerdos abusivos ya no por la capacidad negocial del ex trabajador sino por su cultura o desconocimiento en lo que va a conciliar, debe señalarse que en el proceso judicial laboral el Juez, por el principio de socialización del proceso, debe aparecer como un verificador de que el acuerdo sea en igualdad de condiciones aunado a que el abogado del demandante necesariamente debe de participar en la audiencia de conciliación como actualmente lo regula del artículo 30 en el denominado test de disponibilidad de derecho,

finalmente lo que se busca es la resolución de conflictos atendiendo a los criterios de plazos razonables y con prontitud y eficacia en su cumplimiento.

3.6. La irrenunciabilidad a los derechos laborales como límite a la eficacia de la conciliación judicial.

El principio de irrenunciabilidad de derechos, como afirma Toyama Miyagusuku (2015), tiene su fundamento en el carácter protector del Derecho Laboral, así el destacado autor laboralista, en su obra colectiva titulada *La Constitución Comentada, análisis artículo por artículo*, respecto al principio de irrenunciabilidad señala lo siguiente:

El principio de irrenunciabilidad de derechos 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. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos. (pág. 764)

Para Rodríguez Riojas (2018), en su libro titulado *Manual Práctico del Procesal Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*, el principio de irrenunciabilidad de derechos es conceptualizado de la siguiente manera:

Se encuentra previsto en el artículo 26° inciso 2) de nuestra Constitución Política y hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. En ese sentido, de conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno. Tal como se desprende de lo previsto en el inciso 2) del artículo 26° de la Constitución, la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos “(...) derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. Queda claro que el principio de irrenunciabilidad opera en los casos que el derecho laboral proviene de norma taxativa, es decir aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma. (pág. 119)

Importante es hacer una observación desde la perspectiva legal de otras experiencias, así se logrará establecer la posibilidad de identificar al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales como un límite a la conciliación y en función a ello proponer una reestructuración de su concepción en la legislación nacional; como en el caso de Chile, por ejemplo.

Respecto a la situación de la irrenunciabilidad de derechos en Chile existe un tratamiento inicial desde el punto de vista de la atención administrativa de la conciliación, del cual se asume parte la idea de comprender el límite a la irrenunciabilidad marcado por la circunstancia de la existencia de la relación laboral; tal cual lo indican los investigadores Álvarez Vera y Mallea Figueroa (2015), en su tesis titulada *Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*, cuando señalan que:

En el Código del Trabajo se encuentra establecido uno de los límites a la conciliación administrativa. El artículo 5° de dicho cuerpo normativo, consagra el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, el que fue analizado en el apartado “La Autocomposición en materia laboral y sus límites”. En virtud del mentado principio los derechos establecidos por leyes laborales, serán irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo. Por lo cual, a contrario sensu, los derechos laborales serán renunciabiles mientras ya no se encuentre vigente la relación laboral, lo que generalmente ocurrirá cuando se interponga un reclamo requiriendo la intervención administrativa (pág. 105).

Singular peculiaridad que se denota de la construcción legislativa respecto a la irrenunciabilidad de los derechos laborales, los mismos que al parecer su exigencia es retirada en función al desligue de la relación laboral, así este fundamento se basa en la misma característica proteccionista del derecho laboral, tutela que tiene una limitación relacionada con el vínculo laboral.

Del análisis de la estructura legislativa chilena realizada por los autores citados, se puede apreciar que si bien es cierto existe el límite descrito, el mismo incorpora una segunda condicionalidad la cual se describe a continuación:

Según Álvarez Vera y Mallea Figueroa (2015):

Por su parte la Dirección del Trabajo ha dispuesto otra limitación, ya que se restringe el acuerdo conciliatorio en el caso de existir derechos devengados y no controvertidos. La citada Orden de Servicio N° 4 dispone que cada vez que opere la certeza de existir, a favor del reclamante, prestaciones adeudadas por el reclamado, y que han tenido su origen en la relación laboral extinguida, dichas prestaciones no serán objeto de negociación y la postura que deberá adoptar el conciliador será la de exigir el cumplimiento y el correspondiente pago de lo adeudado. Lo señalado no tendrá lugar, en el caso que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5 inciso 2° del Código del Trabajo, el reclamante renuncie total o parcialmente a sus derechos, aun cuando éstos tengan el carácter de devengados y no controvertidos (pág. 106).

Sin duda alguna se puede percibir esta descripción como una limitación a la restricción, esto es que, para la actividad procesal chilena respecto a la disponibilidad de los derechos, se podrá renunciar a ellos en tanto no exista una relación directa con la relación laboral aun cuando ésta última haya terminado.

Habiendo realizado la observación de los límites que operan en la legislación extranjera, caso de Chile, corresponde ahora realizar el análisis de la situación que se experimenta en nuestra realidad, para ello resulta necesario describir medianamente lo que la doctrina adopta como parámetros para la determinación primero de los derechos que ocupa a la irrenunciabilidad y luego a lo que corresponde a la forma en que se han de aplicar las restricciones sobre la disponibilidad de los mismos, a tal efecto se describen a continuación las teorías que se ocupan de ello.

Con la finalidad de poder alcanzar la claridad respecto al carácter que desarrolla el principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, a continuación, se describirá una clasificación desarrollada por el investigador Higa García, Alfonso (2017) quien en su libro *La Irrenunciabilidad De Los Derechos Laborales. Un Enfoque Sustantivo Y Procesal*, señala:

En ese sentido, y adoptando la clasificación propuesta por la doctrina uruguaya, a continuación propongo tres teorías por las que podría encontrarse una justificación del principio de irrenunciabilidad de derechos: la teoría objetiva, basada en la naturaleza de las normas que conforman el Derecho Laboral; la teoría subjetiva, basada en la situación de desigualdad del trabajador respecto del empleador; y, finalmente, la teoría mixta, que toma en cuenta, tanto la naturaleza de las normas que conforman el Derecho Laboral como la situación de desigualdad del trabajador respecto de su empleador (pág. 33).

Por tal motivo se hace el reconocimiento de la titularidad del orden clasificatorio indicado que corresponde a Higa García y a continuación se utiliza para el desarrollo de la postura de esta investigación.

3.6.1. La teoría Objetiva de la Irrenunciabilidad.

Resulta importante tener en cuenta esta posición que se enfoca a un aspecto objetivo del principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales, para lo cual se ha optado por tomar la referencia de Ramos Quintana Margarita Isabel (2002), quien en su libro titulado: *La garantía de los derechos de los trabajadores (Inderogabilidad e indisponibilidad)*, define tal derecho de la siguiente manera:

(...) es un instrumento sin el cual el Derecho del Trabajo se desnaturaliza, ya que su posible derogación en el ámbito individual de la relación de trabajo conduce, lisa y llanamente, a la desarticulación del sistema de derechos y garantías que solo este sector del ordenamiento jurídico puede proporcionar a quien trabaja por cuenta de otro y en beneficio de este (Ramos Quinta , 2002).

Se aprecia que la concepción particular de la irrenunciabilidad no encaja en un sistema jurídico laboral que busca proteger al trabajador, sino más bien ha de entenderse como un sistema que permite alcanzar beneficio colectivo, esto es la comunidad ha de ser beneficiada por esta protección que asegura la igualdad a través del mecanismo de la irrenunciabilidad.

Pero interesa saber, además, la dirección de esta defensa, tendrá un destino a razón del

interés del trabajador en forma individual, tal vez con la intención de reconocer efectivamente sus derechos, a manera de garantizarlos, o quizá se trata según lo antes señalado de un interés colectivo.

Precisamente para poder dilucidar esta duda se cita al investigador Ojeda Avilés (1979), quien indica en su libro: *La renuncia de derechos del trabajador*, lo siguiente:

Desde luego que la indefensión, la inferioridad del trabajador frente al empleador es el substrato socio-económico, la base sobre la que se asienta la irrenunciabilidad, como, en términos generales, toda la normativa laboral que trata de regular la relación jurídica de trabajo; lo cual no indica que la norma prohibitiva que comentamos haya de mirar necesariamente hacia esta situación de inferioridad directamente; antes bien, su objetivo es mucho más próximo, consistiendo, a mi manera de ver, en un puntal que defiende el Derecho del Trabajo de las resquebrajaduras de la renuncia, una envoltura protectora que evita el que la solidez de aquel se degenere, se licué y se disuelva (págs. 122,123).

Tal cual se puede corroborar de lo citado, esta teoría se orienta a una tendencia proteccionista justificada por el imperio de las reglas, la norma ha de ser aplicada con el fin de obtener el beneficio de la sociedad en su conjunto, resulta por ello importante hacer notar que la intención de garantizar el cumplimiento de los derechos laborales nace de la necesidad de favorecer al trabajador como parte más débil de la relación laboral, esto es un carácter individual como origen de la necesidad del resguardo.

Por lo mismo que esta investigación no concuerda con la posición descrita, puesto que la garantía que ofrece basada en el imperio de la norma, entiéndase por la Constitución, tiene una connotación colectiva; sin embargo al revisar la Carta Magna se puede verificar dicho enfoque cuando contempla el reconocimiento de la irrenunciabilidad de los derechos laborales amparados en la propia Constitución y la ley; por lo mismo que se puede presumir un direccionamiento objetivo; sin embargo, es prudente tener en cuenta la necesidad de interpretar este contenido a fin de poder comprenderlo y aplicarlo adecuadamente.

En ese sentido la primera labor que ha de realizarse es verificar si esta norma tiene un carácter auto o hetero aplicativo, siendo en el caso primero la garantía podría ser aplicada o usada en forma directa para su ejecución, en el segundo término haría falta el desarrollo de la regla para establecer condiciones específicas a fin de lograr la exacta protección que se pretende.

Así, la norma (Art. 26 Inciso 2 de la Constitución Política del Perú) regula este aspecto indicando que las relaciones laborales han de regirse por ciertos principios entre los que incorpora la irrenunciabilidad de los derechos laborales, en ese sentido habrá de entenderse a éstos últimos como directrices, las cuales necesariamente requieren de un desarrollo legal; entonces, basado en ello se puede asumir que la teoría objetiva pierde su fundamento, dado que las reglas que desarrollan este principio ya tendrán el enfoque particular que busca proteger en los intereses del trabajador en forma individual, toda vez que se basan en la existencia y configuración de la relación laboral.

3.6.2. La teoría Subjetiva de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Como segunda postura que permite identificar el fundamento del principio de irrenunciabilidad se ha considerado la teoría subjetiva que toma su argumento de la protección de los derechos del trabajador desde una perspectiva individual, esto es que existe un direccionamiento hacia el carácter decisorio del destino de sus derechos en razón de la relación laboral.

Para tal efecto se toma como primera referencia a lo indicado por el investigador De La Villa Gil, Luis (1970), quien en su artículo jurídico titulado: *El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales*, señala lo siguiente:

(...) la prohibición de la renuncia ha de conectarse así al propio hecho de la subordinación, estimando que en tales circunstancias la renuncia puede

no ser un acto libre. Se parte de la presunción de que el trabajador que renuncia a tales beneficios legales actúa por falta de libertad, forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social. (págs. 25-26)

Según el autor citado, relaciona la capacidad de renunciar a los derechos laborales con el vínculo laboral, haciendo una especificación directa respecto a la subordinación, lo cual resulta bastante importante dado que la relación misma pone al trabajador bajo la influencia del empleador, así este último puede ejercer cierta presión basado en el control que tiene sobre el destino laboral del primero.

Esto último lleva a entender la relación directa con el vínculo laboral, que en tanto exista, persistirá la influencia que se describe líneas arriba, situación sobre la cual opera la garantía que el Estado ofrece a través de la exigencia del cumplimiento de la irrenunciabilidad de los derechos.

Un ejemplo claro de lo señalado, constituye esta cita extraído de un caso sucedido en la relación laboral entre un Trabajador y la Empresa Agroindustrial Cayalti S.A.A, en el marco del Expediente N° 06277-2012-0-1706-JR-LA-01, en donde por negarse a conciliar con la empresa el trabajador fue despedido arbitrariamente veamos: “ (...) ***CUARTO. - Respecto de la supuesta suscripción del “Acuerdo Conciliatorio Laboral Integral”, cabe señalar que: 1) En autos no se observa que el actor haya firmado tal documento, como lo sostiene la demandada en su apelación de folios mil ciento dos, es más, justamente ante la negativa a firmarlo el demandado fue despedido el quince de mayo del dos mil cuatro y fue repuesto mediante sentencia de amparo efectivamente el veintitrés de junio del dos mil ocho; sin embargo lo que si se observa es la suscripción del demandante con el Fideicomiso de Gestión y Administración de Activos y Pasivos de la Empresa Agroindustrial Cayalti del ACTA DE ENTENDIMIENTO LABORAL, que obra de folios treinta y tres a treinta y seis, en el cual se reconoce al actor la deuda de S/***

34,667.70 (treinta y cuatro mil seiscientos sesenta y siete y 70/100 céntimos) por concepto de adeudos laborales, los mismos que incluyen 50% de Compensación por Tiempo de Servicios-CTS no capitalizada al treinta y uno de diciembre de mil novecientos noventa y cinco, y la deuda laboral generada al treinta y uno de mayo del dos mil cuatro, como son remuneraciones, asignaciones, bonificaciones, gratificaciones, e intereses legales y bancarios.” [subrayado y negrita es nuestro]. Con ello se ve reflejado en la realidad la hipótesis de que en efecto el fundamento de la irrenunciabilidad de los derechos laborales radica en la ausencia de negociación del trabajador por la presencia del vínculo laboral con el empleador, de tal forma que incluso ante una negativa de conciliar la empresa puede tomar ciertas represalias como se ha visto en el caso que se ha presentado.

La protección que se basa en el sentido subjetivo enfocado, se estima en función a la posición del trabajador que le permite tomar una decisión dentro de la relación laboral, la misma que busca la igualdad ante la ley, tal principio integra a los sujetos dentro de un mismo carácter pero estableciendo diferenciaciones que permitan una aplicación más adecuada de las reglas, así opina el investigador Dieste, Juan (2006), en su obra titulada:

Exposición referida a la Autonomía de la voluntad individual, diciendo:

El trabajador como sujeto abstracto, uniforme, no existe, lo que existen son los trabajadores concretos, de carne y hueso, y no todos ellos son iguales, no todos tienen las mismas carencias de información, no todos tienen la misma vulnerabilidad, por consiguiente, la tutela que brinda el Derecho del Trabajo debe ser directamente proporcional a la debilidad contractual, más tutela al más débil, menos tutela al menos débil o sea al más fuerte (...) (Dieste , 2006, pág. 141)

Se ubica con lo descrito la coincidencia con otro de los principios que incorpora el Derecho Laboral como lo es el principio protector o tuitivo, que se refuerza con la idea de generar una protección distintiva, asumiendo que tal acción se logrará con la interpretación de la regla en función de las características particulares de cada trabajador; precisamente por ello es que se debe tener en cuenta esta teoría subjetiva como la que se

acerca más a la eficacia de las garantías que ha de producir el sentido tuitivo del derecho del trabajo.

Habiendo quedado claro el hecho de que la protección que supone el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales tiene una relación directa con el vínculo laboral, para el caso que se estudia en esta investigación, la conciliación judicial laboral, al desarrollarse en un proceso deberá evaluarse la condicionalidad que presume la existencia de un vínculo trabajador empleador, a fin de que se pueda disponer libremente de los derechos laborales que no afecten la dignidad de la persona.

3.6.3. La Teoría Mixta de la Irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Como en toda concepción teórica en la que se ubican posturas enfrentadas tal cual el caso del fundamento sobre la irrenunciabilidad de los derechos, se aprecia una tercer postura unificadora o conciliadora de posiciones, para esta construcción teórica reseñada por Higa García (2017), existe esta posición intermedia nominada por el mismo como mixta y la describe de la siguiente manera:

La teoría mixta del principio de irrenunciabilidad de derechos agrupa a las teorías objetiva y subjetiva, respectivamente. En ese sentido, el principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter de orden público de las normas que reconocen derechos laborales y, en igual medida, en la situación de desigualdad del trabajador respecto del empleador, que genera la ausencia de poder negocial del primero (pág. 65).

Al apreciar que existe una exquisita combinación de las teorías precedentes, surge la inquietud de saber cuán apropiada resultaría la aplicación de esta última para construir la regla que garantice la protección del trabajador sin romper el equilibrio que supone el control social en los casos laborales.

A simple vista se puede apreciar que el contenido otorgado a esta postura no es más que la acumulación de las dos teorías anteriores, por lo mismo que no se puede augurar un resultado apropiado de su aplicación, siendo así se advierte que esta postura no resulta solventar de manera adecuada la ejecución del principio de irrenunciabilidad de los

derechos laborales.

Finalmente se puede decir que del recuento de las teorías que se avocan a la fundamentación del principio de irrenunciabilidad de derechos, se identifica como la más apropiada aquella que reza como argumento la subjetividad del trabajador respecto a la presión que pueda sufrir en base a la relación laboral para determinar que la renuncia a sus derechos laborales sea vulnere o no sus intereses personales como trabajador.

TOMA DE POSTURA:

Del desarrollo doctrinario hasta aquí reseñado, corresponde tomar la postura más adecuada que permita establecer los lineamientos que fundamenten la propuesta a formular, en ese sentido se ha tener en cuenta primero la forma en que se desarrolla el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales en la legislación nacional.

Inicialmente se tendrá en cuenta la configuración del mismo a través de las constitucionalización de este principio tal cual se aprecia en la Carta Magna de 1993 que en su artículo 26 inciso 2 establece que el principio de irrenunciabilidad de derechos debe ser respetado “en la relación laboral”.

Se puede notar de lo descrito que la estructuración constitucional actual del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales que es aplicado en los procesos laborales para garantizar la defensa de los mismos, obedece a una directriz marcada por la relación laboral, entiéndase esta por aquella que cumple con los elementos constitutivos como son la subordinación, prestación personal de servicios y remuneración.

Ante la necesidad de orientar el uso de la conciliación laboral a nivel judicial, se tendría que sugerir el hecho de que tales características serán las que habrán de identificarse previamente a la cesión de libre disponibilidad de los derechos laborales, sólo así se

podría liberar el límite del principio en discusión permitiendo la libertad de la conducta conciliadora entre las partes, liberando además a las limitaciones administrativas que surten sus efectos incluso para los procuradores públicos.

En relación a ello es prudente indicar que la interpretación deberá orientarse por la teoría subjetiva a fin de identificar la posibilidad de romper el límite creado, sin duda alguna proteccionista, de la irrenunciabilidad de los derechos, puesto que el resultado de tal apertura coincide con la garantía de los derechos de las partes en pos del equilibrio que se supone ha de garantizar una decisión conciliadora.

Tal apreciación se puede justificar doctrinariamente en lo indicado por Ortega Piana (2006), quien en su artículo jurídico titulado *Algunos comentarios sobre la lesión*, indica lo siguiente: “El estado de necesidad deberá corresponder a una situación concreta que limite o prácticamente anule en los hechos la posibilidad de optar, de elegir, de escoger, esto es, que la libertad de contratar sea simplemente una apariencia formal” (pág. 118).

Se toma como postura el hecho de que la única forma en que se podría acceder a la disposición de los derechos laborales con el fin de alcanzar un acuerdo conciliatorio, es precisamente en base a la identificación de la existencia de una relación laboral, la misma que en tanto resulta vigente permitirá la aplicación de la restricción, y en tanto corresponda a una relación extinguida o que no cumpla con los elementos constitutivos de la misma permitirá la evaluación del derecho a disponer.

Tal evaluación se realizará direccionada a reconocer la justificación del carácter proporcional de su disposición con la ventaja a obtener con la misma, ello con la intención de lograr que el sacrificio de un derecho que pertenece a la relación laboral, siga otorgando la protección que garantiza el derecho laboral.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS Y RESULTADOS
LA SITUACIÓN DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL LABORAL EN LOS
JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL
TRABAJO EN CHICLAYO

En esta parte de la investigación corresponde plasmar los resultados que se han obtenido del análisis de los aspectos que han estructurado el trabajo de campo, dada la constitución de la investigación una de tipo descriptiva, procedimos al análisis de la realidad que circunda el tema de investigación; siendo que la población se delimitó en del distrito judicial de Lambayeque en donde se recogieron las posturas de los operadores jurídicos en el campo del derecho laboral.

Siendo así, se logró estimar que la muestra a trabajar este conformada por cincuenta (50) individuos, sobre los cuales se aplicó la encuesta que figura en el anexo número N° 01.

Además de lo indicado, se ha creído importante realizar el análisis sobre los datos estadísticos obtenidos de fuente directa del Instituto Nacional de Estadística e Informática INEI, que servirán para dar la pauta de la situación que circunda el tema de estudio.

4.1. Análisis de los resultados:

Tal cual lo detallado anteriormente, procederemos a plasmar los resultados, según corresponda al rubro, de la siguiente manera:

4.1.1. Resultados del Análisis Estadístico.

En lo que corresponde al análisis estadístico, con la meta de poder graficar resultados que

nos permitan establecer la poca eficacia que ha tenido esta figura procesal, hemos solicitado información de los procesos laborales terminados por conciliación judicial en el Distrito Judicial de Lambayeque, obteniendo los siguientes resultados:

Teniendo en cuenta el objetivo de la investigación que se refiere a la verificación de la eficacia de la conciliación en los procesos laborales de la ciudad de Chiclayo, se hizo necesaria la observación de la actividad de los juzgados laborales en la ciudad de Chiclayo de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque [CSJLA], en los mismos que se solicitó la información correspondiente a los procesos laborales culminados en conciliación, en cuya respuesta la Oficina de Estadística de la CSJLA, tomando como fuente el Sistema de Información Judicial, la cual se detalla en la siguiente tabla:

Periodo: Enero- diciembre 2015

Procesos resueltos por Conciliación por Juzgados de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Periodo: año 2015													
Dep.	Me s												
	En e	Fe b	Ma r	Ab r	Ma y	Jun	Jul	Ag o	Se p	Oct	No v	Dic	Tota l
1° Juzgado de Trabajo	3	0	1	2	5	0	0	3	3	0	0	1	18
7° Juzgado de Trabajo	4	0	3	2	1	3	2	0	0	1	2	1	19
2o Juzgado de Trabajo	1	0	0	2	1	2	2	1	1	1	1	0	12
o 3° Juzgado de Trabajo	1	0	2	2	3	0	0	4	8	0	0	1	21

Transitori o 1°	3	0	5	10	5	6	4	2	0	2	0	1	38
Juzgado de Paz Letrado 2°	4	0	3	0	0	4	1	0	7	2	1	0	22
Juzgado de Paz Letrado													

Fuente: FEE

Total: 130 conciliaciones al año.

Periodo: Enero- diciembre 2016 [comparación con los procesos resueltos por conciliación en el año 2015]

Corte Superior de Justicia de

Lambayeque

Oficina de Estadística

Chiclayo: Procesos Resueltos por Juzgados Laborales - NLPT

Periodo: 2015 - 2016

Juzgados	Procesos Resueltos 2015		Procesos Resueltos 2016	
	Por Conciliación	Total	Por Conciliación	Total
1° Juzgado Laboral	18	606	8	425
7° Juzgado Laboral	19	528	5	301
8° Juzgado Laboral	-	-	9	106
2° Juzgado Laboral Transitorio	12	559	6	100
3° Juzgado Laboral Transitorio	21	655	9	358
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	38	1533	7	1085
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	22	1344	28	930

Fuente: FEE

En 2015: total 130 conciliaciones - de 5225 procesos entrantes.

En 2016: Total 72 conciliaciones – de 3305 procesos entrantes.

Periodo: Enero- diciembre 2017

Procesos resueltos por Conciliación por Juzgados de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

Periodo	Cantidad de expedientes
Enero- 2017	3
Febrero-2017	2
Marzo - 2017	1
Abril – 2017	2
Mayo – 2017	1
Junio – 2017	5
Julio – 2017	2
Agosto- 2017	6
Setiembre – 2017	1
Octubre – 2017	1
Noviembre -2017	6
Diciembre – 2017	5
Total	35

Fuente: Oficina de Estadística CSJLA- Sistema de Información Judicial.

4.1.2. Resultados de la opinión de operadores jurídicos

En esta sección del análisis, dirigiremos la atención a la opinión recogida de los

operadores jurídicos en la ciudad de Chiclayo, la misma que resultó de la aplicación del cuestionario de encuesta que figura como anexo N° 01 de esta investigación.

Los resultados de la opinión de los operadores nos darán la luz del conocimiento que se maneja en la comunidad jurídica respecto al tema materia de investigación, ello constituirá un factor importante al momento de la construcción de la discusión cuanto lo referido a las conclusiones.

Así tenemos la primera interrogante planteada cuyos resultados se plasman inicialmente como sigue:

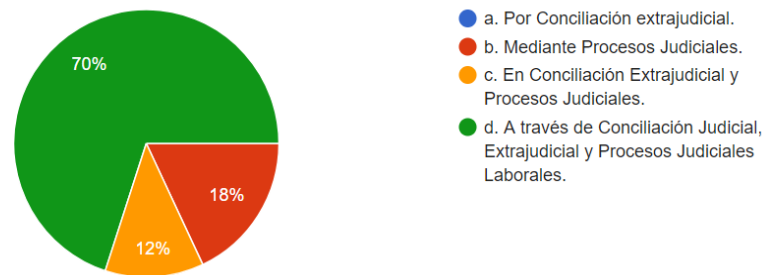
Tabla 3: ¿Cómo se resuelven los conflictos laborales en el Perú?

Alternativas	Cantidad
a. Por Conciliación extrajudicial	0
b. Mediante Sentencia en Procesos Judiciales	9
c. En Conciliación Extrajudicial y Procesos Judiciales.	6
d. A través de Conciliación Judicial, Extrajudicial y Procesos Judiciales Laborales.	35
TOTAL	50

Ilustración 1: Gráfico de la tabla 1.

1. ¿Cómo se resuelven los conflictos laborales en el Perú?

50 respuestas



Descripción: En el gráfico siguiente ante la pregunta ¿Cómo se resuelven los Conflictos laborales en el Perú? Del total de la muestra de 50 encuestados tomada el 70% (35 personas) indicaron que es A través de Conciliación Judicial, Extrajudicial y Procesos Judiciales Laborales, el 18 % (09 personas) opinaron que Mediante Procesos Judiciales, mientras en un menor porcentaje de 12% y 0% indicaron que en Conciliación Extrajudicial y Procesos Judiciales o Por Conciliación extrajudicial.

Teniendo en cuenta que la formulación del problema busca identificar el efecto que produce la estructura de la conciliación judicial sobre la eficacia de la resolución de conflictos laborales, se ha desarrollado este cuestionamiento con el fin de identificar en la comunidad jurídica el nivel de conocimiento de la conciliación como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos; de cuya aplicación se observa que el porcentaje mayoritario tiene una opinión direccionada hacia la idea de que las formas de resolución de conflictos laborales es lo suficientemente eficaz, dado que su respuesta incluye a todas las modalidades.

Del resultado descrito me permito establecer que la comunidad jurídica tiene una apreciación incorrecta de la realidad, por lo mismo que se puede considerar como uno de los orígenes del problema, toda vez que refleja una ausencia de conciencia exacta sobre

la efectividad, bajo dos posibles causas: desconocimiento jurídico, o concepción equivocada del término resolución de conflictos.

A manera de aclaración según lo desarrollado en el marco teórico se debe entender como resolución de conflictos laborales al término del problema independientemente de la forma que se usó para alcanzarlo, esta misma concepción nos ha de servir para identificar el nivel de eficacia.

Tabla 1: En la conciliación judicial ¿se puede prescindir del acuerdo de las voluntades?

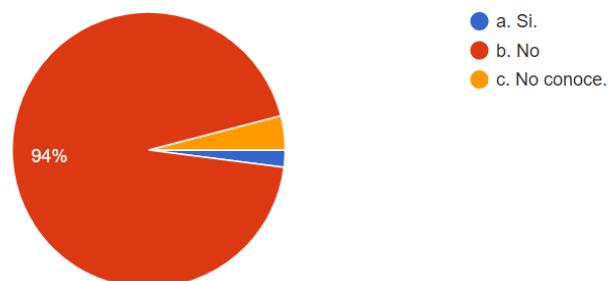
Alternativas	Cantidad
a. Si.	01
b. No.	47
c. No Conoce.	02
TOTAL	50

Ilustración 2: Gráfico de la tabla 3.

2. En la conciliación judicial ¿se puede prescindir del acuerdo de las voluntades?



50 respuestas



Coincido plenamente con la respuesta en mayoría de los entrevistados. Aquí hay que señalar, que una conciliación judicial laboral, se vacía de contenido, cuando se prescinden del acuerdo de las voluntades de las partes, esta situación no puede darse bajo ninguna óptica, pues la norma constitucional [inciso 2 del artículo 26], estipula: **En la relación laboral rigen los siguientes principios: 2. El carácter irrenunciable de los derechos laborales que la constitución y la Ley reconocen**, en tal sentido este precepto normativo constitucional no se protegería adecuadamente si el Juez decidiera, sin tomar en cuenta el acuerdo de las partes, pues sería una “sentencia adelantada” sin tener lugar el contradictorio de las partes, lo cual vulnera el debido proceso que regula el inciso 3 del artículo 139 de nuestra Carta Magna, aunado a ello, se debe tomar en cuenta que en la audiencia de conciliación judicial en materia laboral, no decide el Juez, sino solo propone el acuerdo conciliatorio y las partes deciden sobre su adopción o no.

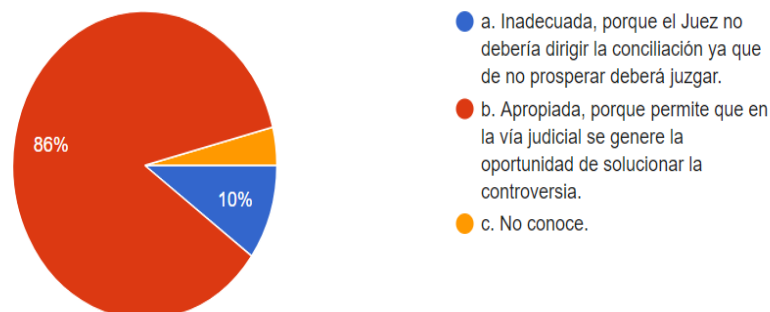
Tabla 2 ¿Cómo se puede calificar la solución de conflictos mediante conciliación judicial?

Alternativas	Cantidad
a. Inadecuada, porque el Juez no debería dirigir la conciliación ya que de no prosperar deberá juzgar.	05
b. Apropiada, porque permite que en la vía judicial se genere la oportunidad de solucionar la controversia.	43
c. No Conoce.	02
TOTAL	50

3. ¿Cómo se puede calificar la solución de conflictos mediante conciliación judicial?



50 respuestas



Se aprecia del resultado del tercer cuestionamiento que los operadores jurídicos en la ciudad de Chiclayo perciben a la conciliación como un medio idóneo para alcanzar la solución de conflictos en la vía judicial, bajo el criterio de apropiada porque permite que en esta vía se genera la oportunidad de solucionar la controversia; opinión que inspira el análisis de tal efectividad observando las cantidades anteriormente recogidas del Poder

Judicial que nos indican el número de procesos concluidos a razón de la conciliación judicial.

La solución de conflictos mediante la conciliación judicial no es adecuada desde el punto de vista procedimental: toda vez que como ordena la Ley 29497, la audiencia de conciliación se da previa presentación de la contestación de demanda, se programa el mismo día y en el mismo acto ambas diligencias, es decir, que **el juez no estará enterado con anticipación de la posición que toma el demandado al contestar la demanda y por lo tanto solo tendrá una visión parcial del problema previa a la realización de la audiencia de conciliación**, esta situación es importantísima, pues el juez debe tener un rol protagónico para ayudar a arribar a un acuerdo conciliatorio para las partes, y esto no se da de manera óptima cuando el Juez recién conoce de la contestación de la demanda el mismo día que va a celebrar la audiencia de conciliación, es decir que se debe realizar una modificación en la Ley 29497 para que la presentación de la demanda y la celebración de la audiencia de conciliación se dé en dos momentos diferenciados, por lo que propongo que la contestación de la demanda se dé en 5 días hábiles después de haber sido notificado válidamente, y luego realizarse la audiencia de conciliación o la audiencia única, según sea un proceso ordinario o abreviado laboral, ello con el afán que el Juez pueda conocer con antelación de las posiciones y medios probatorios ofrecidos por ambas partes procesales y así estar adecuadamente preparado para realizar su labor conciliatoria en la audiencia de conciliación.

Otro problema que considero se presenta en la audiencia de conciliación es que esta es reservada, al ser ello así, genera una práctica judicial inadecuada **[que los secretarios judiciales solo se limiten a preguntar a las partes si van o no a conciliar]**, pues es deber del Juez optimizar cada acto procesal, constituyéndose la Audiencia de Conciliación Judicial en un acto procesal importantísimo pues puede poner coto al

proceso judicial, y con ello reducir la carga procesal, cuando se considera a la audiencia de conciliación como reservada, no hay parámetro de control de la función que el Juez realiza, y por lo tanto al no haber una crítica a su función conciliadora no puede haber mejora en la práctica conciliatoria.

Finalmente la conciliación judicial es prácticamente inoperante cuando impera la cultura del litigio del abogado sobre la idea conciliatoria, pues de las pruebas presentadas por la parte demandante y los hechos narrados por el demandado se puede marcar un derrotero en la decisión que el Juez va a dar con su sentencia, de tal forma que cuando hay prueba suficiente que acrediten la pretensión laboral del demandante el abogado de la parte demandada debe aceptar y proponer un acuerdo conciliatorio para no perjudicar más a su patrocinado, ahorrándole tiempo y dinero [generación de aumento de los intereses legales], de la misma forma el abogado de la parte demandante muchas veces solicita pretensiones exageradas y que no tienen corroboración probatoria, en tal sentido la audiencia de conciliación se erige como un mecanismo para que demandante y demandado regulen adecuadamente sus intereses.

CUADRO N° 04

1. ¿Considera Usted, apropiada la forma en que la NLPT, recoge la conciliación?

Alternativas	Cantidad
a. Si.	36
b. No.	14

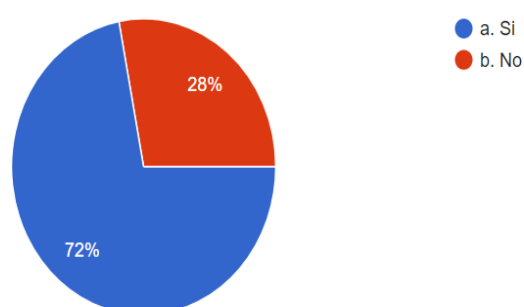
TOTAL

50

4. ¿Considera Usted, apropiada la forma en que la NLPT, recoge la conciliación ?



50 respuestas



Conforme se aprecia del resultado el 72% de los encuestados asume que la configuración de la conciliación en la NLPT es adecuada, opinión que no se condice con la realidad que observa el planteamiento de esta investigación; así resulta necesario interpretar este resultado en función al principio de legalidad, esto es a que la sola presencia de la conciliación como una mención en la ley citada, obliga al juzgador a su correcta aplicación. Razonamiento que nos invita a discutir sobre la eficacia de la mencionada aplicación, con lo cual se podrá determinar exactamente si la construcción de la NLPT, respecto a la conciliación es la más adecuada.

CUADRO N° 05

2. Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la conciliación, es correcto afirmar que:

Alternativas

Cantidad

- a. La conciliación laboral debería realizarse con la participación de un especialista para apoyar al Juez. 07
- b. El acto conciliatorio debería estar unificado al juzgamiento en una sola audiencia. 26
- c. La configuración de la conciliación laboral en la NLPT, es adecuada 17

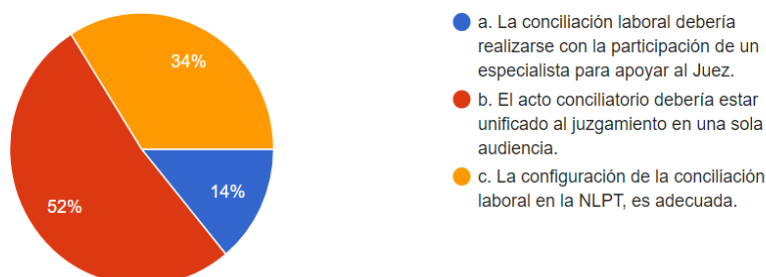
TOTAL

50

5. Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la conciliación, es correcto afirmar que:



50 respuestas



En función a lo desarrollado en el marco teórico de la tesis respecto a la naturaleza jurídica de la conciliación, específicamente sobre las características de quien deba dirigirla, considero que la respuesta es equivocada por parte de los entrevistados, pues unificar la audiencia de conciliación con la del juzgamiento implicaría tener menos tiempo para analizar, por parte del Juez, las pretensiones procesales y tratar de participar activamente en el desarrollo de la audiencia, lo cual terminaría por bajar los índices de proceso culminados por esta vía; debiendo ser correcto sugerir que: **La Conciliación Laboral** en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es adecuada, solo en cuanto a su estructura, pero no

respecto a la prohibición de no registrarse en audio y video, porque eso no permite hacer el control del papel desempeñado por el Juez laboral, la cual es participar activamente en el desarrollo de la audiencia conciliatoria, asimismo es necesario señalar que el test de disponibilidad de derechos laborales debe tener su margen o límite de aplicación, solo a partir de verificarse la existencia del vínculo laboral con el empleador al momento de realizarse la audiencia de conciliación, pues atendiendo a que el fundamento de este test es la capacidad negocial del trabajador por estar en permanente subordinación al de su empleador, esta capacidad negocial no se vería alterada cuando el vínculo laboral ha fenecido [por ya no estar subordinado a su ex empleador], y por el principio de autonomía de las partes, bien podrían llegar a un acuerdo conciliatorio sin que esto implique *per se* una renuncia a los derechos laborales del trabajador [por que el acuerdo puede ser en estricto un allanamiento, reconocimiento, transacción (transando intereses legales, o exoneración de costas y costos procesales) u otra forma de mecanismo alternativo de resolución de conflictos].

CUADRO N° 06

3. Teniendo en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales ¿Qué opina de los efectos de la conciliación?

Alternativas

Cantidad

- | | |
|---|----|
| a. Los acuerdos de la conciliación laboral que modifican los derechos del trabajador, vulneran el principio de irrenunciabilidad. | 12 |
| b. La irrenunciabilidad de los derechos están adecuadamente garantizados por el proceso laboral mismo. | 30 |

c. No conoce

08

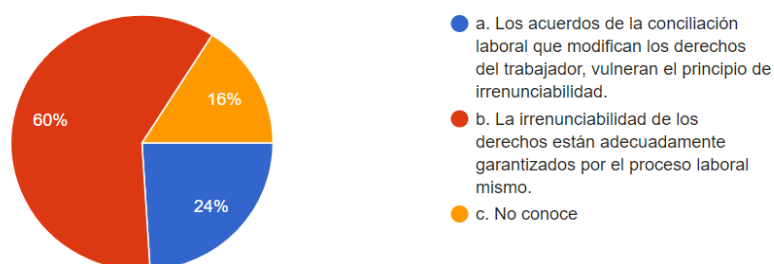
TOTAL

50

6. Teniendo en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales
¿Qué opina de los efectos de la conciliación?



50 respuestas



La irrenunciabilidad de los derechos laborales, está adecuadamente garantizada y protegida por el proceso laboral mismo, toda vez que el Juez especializado en materia laboral tendrá la obligación de cuidar que el acuerdo arribado por las partes no sea vulneratorio de este principio, además que el abogado defensor del demandante cuidará en todo momento que este principio sea resguardado, por lo que ante la presencia de dos abogados en la audiencia de conciliación este principio se ve adecuadamente protegido, por lo tanto lo que se debería hacer es tratar de delimitar adecuadamente el fundamento del principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales para delimitar su ámbito de aplicación.

CAPÍTULO V

CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS

5. DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

Corresponde a esta sección la discusión de los resultados obtenidos con el fin que representan las metas trazadas por los objetivos específicos, y así verificar o no su validez.

5.1 Discusión sobre el objetivo: “Desarrollar la teoría de la conciliación enfocada desde el ámbito judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos”

Respecto del primer objetivo específico teniendo en cuenta la formulación del problema que origina la presente investigación se debe indicar que

Los conflictos laborales en el Perú, se resuelven a través de **a)** la conciliación extra judicial. **B)** La conciliación judicial y **c)** los procesos judiciales laborales (**sentencia**), en tal sentido, coincido con la respuesta que en su mayoría han dado los entrevistados. Sin embargo, conviene aclarar que el mecanismo de **conciliación laboral extrajudicial**, se da muchas veces con el conciliador extrajudicial y las partes (sin presencia del abogado defensor del trabajador), por lo que en esta vía no se estaría garantizando plenamente una conciliación adecuada (**respetando el principio de irrenunciabilidad de derechos**), ello porque los conciliadores solo tienen una función facilitadora más no una función **protectora del principio mencionado**, pues a nivel extrajudicial el conciliador no tiene el poder para hacer respetar los principios que rigen en la relación laboral, en cambio el Juez, al ser garante ineludible de los derechos fundamentales de la persona, sí, incluso por el principio de socialización del proceso [que rige al proceso laboral peruano], el Estado le da el deber de cuidar que las desigualdades económicas, sociales, técnicas, etc, inclinen la “balanza” a favor de una de las partes procesales, en conclusión, considero que la conciliación laboral extrajudicial no garantiza plenamente el respeto irrestricto del

principio de Irrenunciabilidad de derechos. Situación distinta pasa con la estructura diseñada para **la conciliación judicial laboral**, en donde aparece un tercero imparcial (Juez Especializado en materia Laboral), capaz de dirigir la audiencia de forma proactiva, y lo más importante, con **conocimiento especializado riguroso en la materia laboral**, tomando en cuenta además que conoce los fundamentos de hecho de la demanda y de la contestación de la demanda, **aspectos que optimizan la adecuada realización de la audiencia de conciliación**, aunado a ello, se debe tomar en cuenta que en la audiencia de conciliación laboral en el ámbito judicial para que se llegue a un acuerdo conciliatorio se requiere la presencia del abogado del demandante (Artículo 30 de la NLPT), situación que garantiza aún más, que el principio de irrenunciabilidad de derechos se respete plenamente, además que, al ser el Juez el decisor con carácter obligatorio de la situación jurídica de las partes, tiene un “plus” que vincula a las mismas, pues el Juez Laboral al proponer con criterio de conciencia un acuerdo conciliatorio para las partes, genera confianza, *prima facie*, en que dicha propuesta es justa, especializada y protectora de los derechos fundamentales; de lo contrario, de observarse por el abogado defensor [sea de la parte demandante o demandada] una decisión irracional, injusta y vulneratoria de derechos, se hará ver en ese momento ante el Juez Laboral **[en esta audiencia, juez conciliador]**, por ello se llega a la conclusión que **la estructura de la conciliación judicial laboral diseñada por la ley 29497, sirve para la eficacia de la resolución de los conflictos laborales en dicha materia, a excepción de lo regulado en el artículo 30 de ese mismo cuerpo normativo cuando se pone como requisito para llegar a un acuerdo conciliatorio el Test de disponibilidad de derechos laborales, solo en el aspecto del derecho indisponible, incluso aun después de fenecido el vínculo laboral entre las partes procesales**. La última forma de resolver un conflicto laboral es mediante la sentencia, que no es el propósito del presente trabajo de investigación.

5.2 Discusión sobre el objetivo: “Describir las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, con especial énfasis en la conciliación judicial, analizándolo en el derecho comparado”.

¿Qué tan eficaz resulta la resolución de conflictos laborales mediante la conciliación judicial?

Tal cual se ha podido apreciar de las cifras otorgadas por el Sistema de Información Judicial, la cantidad de procesos que se han resuelto durante el año 2015, 2016 y 2017, bajo la aplicación de la conciliación intra proceso resulta mínima, siendo así, es lógico deducir la poca eficacia de la aplicación de esta forma especial de resolución de conflictos.

Se identifica como un factor determinante de esta situación a la desidia del juzgador que tiene a su cargo la ejecución de la audiencia que se presume ha de otorgar la opción para conseguir resolver el conflicto en una primera fase en razón de un acuerdo; ello basado en el hecho de que sólo queda como justificación este factor dado que la circunstancia en que se desarrollan las audiencias de conciliación no permiten analizar su contenido y la participación tanto de quienes dirigen cuanto de quienes son la partes, resultando el hecho de que no se puede atribuir tal efecto a la estructura de la ley que la rige, sino a cuestiones subjetivas que sin duda alguna recaen en la dirección del procedimiento.

Idea que resulta reforzada por el sondeo realizado a nivel de operadores jurídicos, esto es lo referido a la forma más apropiada en que tendría que desarrollarse la audiencia de conciliación, siendo una de las alternativas aquella que indica la necesidad de que en las audiencias de conciliación tenga participación activa un especialista en conciliación que aporte a la consecución de los fines de esta audiencia; sin embargo, ante esta posibilidad, cabe indicar que, con el fin de evitar la pérdida o debilitamiento de la facultad de dirección

del proceso que recae en el Juez laboral de primera instancia, deberá más bien sugerirse la exigencia de capacitación en la especialidad conciliatoria.

Habiéndose notado de lo descrito otra característica como posible factor negativo de la conciliación al hecho de que estas audiencias bajo la premisa de privacidad del contenido de la discusión desarrollada en este acto; se considera que resultaría de suyo importante el hecho de que se pudieran someter al registro del acto con el importantísimo fin de conseguir la evaluación de su desarrollo.

Tampoco es eficaz porque cuando el demandado es el Estado, los procuradores públicos se niegan a conciliar argumentando que están impedidos de hacerlo, es decir existe un impedimento legal, pues el Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, **[Reglamento del Decreto Legislativo N° 1068 del Sistema de Defensa Jurídica del Estado]** al regular las atribuciones y obligaciones de los Procuradores Públicos estipula *“8. Cuando el Estado actúa como demandado en procesos contencioso-administrativos, constitucionales y otros cuya naturaleza no sea pecuniaria, puede conciliar o transigir, en los términos en los cuales han sido autorizados mediante las resoluciones expedidas por los titulares de las entidades respectivas. El Titular de la entidad, o la persona a quien delegue de forma expresa y por resolución del Titular de la entidad, cuenta con facultades suficientes para participar en procedimientos de conciliación extrajudicial y suscribir los respectivos acuerdos, dentro de los límites establecidos por el presente artículo. Se puede delegar esta facultad en el procurador público de la entidad.”* Es decir que el procurador público solo tiene facultades para conciliar cuando la naturaleza de la pretensión no es pecuniario, situación que en el proceso laboral no se da puesto que la generalidad de los procesos tienen un fin pecuniario, sea por su naturaleza en concreto o por la consecuencia del reconocimiento de un derecho, es decir que el Procurador

Público en los procesos judiciales laborales está impedido de conciliar cuando se trate de pretensiones con carácter pecuniario, y cuando haya una pretensión de naturaleza no pecuniaria, la posibilidad de conciliar por parte del procurador público pasa por un procedimiento tedioso de ser autorizado mediante resolución expedido por el titular de la entidad respectiva. Por lo que se propone una modificación al inciso 8 del artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, que haga posible la materialización efectiva y sin obstáculos de la conciliación judicial. La conciliación también se vuelve ineficaz cuando existe la cultura de litigiosidad por parte de las partes procesales. Finalmente la conciliación es ineficaz e inoperante cuando no se pueden controlar las labores del Juez conciliador por el presupuesto legal de que la audiencia de conciliación es reservada, por lo que propongo que dicha situación sea modificada y se puedan grabar las audiencias de conciliación en donde al menos se pueda verificar la labor conciliadora del Juez Laboral, sin que necesariamente ello implique la discusión de las partes en cuanto a sus posturas asumidas que es la razón de que la audiencia de conciliación sea reservada, así mismo que lo debatido o dicho en la audiencia de conciliación no sea tomado en lo absoluto en el eventual momento de resolver mediante sentencia.

5.3. Discusión sobre el objetivo: “Analizar la situación de la conciliación judicial laboral en los Juzgados Especializados de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Chiclayo.

En resumidas cuentas, habiendo llegado a comprender teóricamente la estructura que compromete a la conciliación judicial se pueden hacer los siguientes cuestionamientos sobre la realidad que se experimenta sobre ella.

¿Cuál es el aporte principal de la conciliación para resolver los conflictos en el ámbito judicial?

Atendiendo al desarrollo consignado respecto a los alcances de la conciliación judicial, específicamente como parte del proceso laboral, se puede traer a colación el hecho de que esta institución ha sido concebida bajo el parámetro de la simplificación de los procesos, esto es la reducción de los mecanismos que permitan la solución de los conflictos a un solo acto en el que se premune de facultades al Juez del proceso para que invite a las partes a llegar al acuerdo conciliatorio con el fin de evitar la continuación del proceso.

Tal acuerdo ha de ser consensuado entre las partes; sin embargo, en razón de la naturaleza de la conciliación debe ser el director quien proponga una formula conciliatoria que permita arribar a un acuerdo que favorezca a las dos partes de tal manera que sea significativa la ventaja de abandonar el proceso en ese nivel. En esta línea de ideas, tomando en cuenta que la conciliación judicial siempre es un acuerdo entre las partes [demandante y demandado], hay un elemento indispensable de la conciliación judicial que lo diferencia de cualquier otra forma de acuerdo, y ella es la intervención del Juez en la conciliación [intervención de un tercero], y allí viene el tema preocupante que en este trabajo identificamos como una causa de ineficacia de la Conciliación Judicial, porque el rol del Juez en la conciliación laboral diseñada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo es escuchar a las partes y aún más, participar activamente del desarrollo de la misma, para establecer una posible solución que ponga fin al litigio, pero que siempre va a depender de la voluntad de las partes, esto es así porque el inciso 2 del artículo 43 de la Ley N° 29497 indica *“El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. (...)”*, eso es propiamente una conciliación, conversar y analizar las posiciones a través del dialogo para llegar a puntos medios en donde se pueda arribar a una decisión consensuada, y en esa delicada tarea, el Juez laboral tiene el deber de proponer soluciones, lamentablemente

en la práctica judicial eso muchas veces no se realiza, la justificación a esto es la evidente carga procesal que atraviesan los juzgados laborales, sin embargo, esta justificación es incongruente al problema, pues los magistrados judiciales deberían de “invertir” un tiempo extra, participando activamente en la audiencia de conciliación, para buscar la posible solución a los conflictos laborales de las partes, de llegar a la anhelada conciliación, se evitarían transcurrir por el cauce del proceso laboral que implica: a) realización de audiencia de juzgamiento, b) emisión de sentencia, c) dar trámite, a la siempre frecuente, impugnación de sentencia, d) sentencia de vista y e) todo el tiempo que de allí se necesita para tener respuesta (de fondo o de forma) de la Corte Suprema de Justicia; todo ello, sin perjuicio de todas las nulidades procesales que en segunda instancia o en sede casatoria podrían configurarse ya que la sentencia de grado *per se* tiene efectos nulificantes, pudiendo retrotraer todo lo actuado, al estado anterior de la producción de la nulidad. Y creemos que básicamente la verificación del rol del Juez conciliador, no se da porque no hay un mecanismo de control para verificar la labor del Juez conciliador, ya que como es bien sabido el artículo 12 de la Ley N° 29497, indica que “(.) *Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y vídeo utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte electrónico, a su costo. (...)*”. Como se aprecia al no quedar grabada la audiencia de conciliación en audio y video no se puede realizar a análisis crítico del papel activo del Juez conciliador.

Luego cabe cuestionar respecto a los procesos laborales ¿Cuán efectivo es el uso de la conciliación para generar solución de los conflictos?

Según los resultados de análisis se ha podido observar que la Conciliación en el distrito judicial de Lambayeque adolece de eficacia, puesto que las cifras indican un número inferior al compararlas con la cantidad de procesos que culminan mediante una sentencia judicial, siendo más específicos, según los datos otorgados por el sistema de información judicial de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, obtenida del Sistema de Información Judicial, arroja como resultado general el número de 35 casos resueltos mediante conciliación durante todo el año 2017; con lo cual se aprecia un problema respecto a la eficacia de la conciliación, quedando abierta la discusión sobre cuál sería el factor o factores que estarían provocando tan baja cifra de ejecución.

Además de ello, es importante tener en cuenta el resultado de la observación realizada sobre la opinión de los operadores jurídicos, ello respecto del cuestionamiento referido a ¿Cómo se resuelven los conflictos laborales en el Perú? Siendo que el resultado arroja una gran inclinación hacía la idea de que ello sucede a través de la conciliación y de procesos judiciales, pese a que no existe una cuantificación de cada uno de ellos, es prudente recoger la idea de que existe en la concepción de la comunidad jurídica la participación de la conciliación como un medio de solución de conflictos, por lo mismo que no se podría considerar como causa del problema la ausencia de conocimiento de los operadores jurídicos, esto es la eficacia de su ejecución no depende de este sector.

¿Qué factores causan la ineficacia de la conciliación en los procesos laborales?

Teniendo en cuenta que la función del Juez es impartir justicia bajo los parámetros jurídicos que permitan la solución de conflictos con Imparcialidad a fin de garantizar la protección de los derechos de ambas partes.

Sin embargo, resulta apropiado resaltar otra facultad del juzgador el cual está regido por el principio de Socialización del proceso, el mismo que provoca la necesaria inclinación del fallo hacia el reconocimiento del derecho a la parte que se le considere más vulnerable en la relación.

En base a estas dos puntualizaciones ha de entenderse una suerte de campos opuestos, mientras la primera indica que la decisión ha de ser tomada sin la contaminación subjetiva y una adecuada motivación, la segunda refiere la parcialización del juzgador provocando una decisión inclinada hacia una de las partes previamente establecida por la Ley Laboral. Con todo ello se puede determinar que tal situación constituye un factor negativo para la consecución de la eficacia conciliatoria en el proceso laboral, ello entendido desde el punto de vista que señala como característica principal de la conciliación a la igualdad de las oportunidades de beneficio en la solución del conflicto.

Otro de los factores negativos para la solución de conflictos laborales, es la llamada cultura de litigiosidad tal cual lo señalan los investigadores Reggiardo y Liendo (2012), quienes en su artículo científico titulado: *Aproximaciones a la litigiosidad en el Perú*, donde la describen diciendo que: “El incentivo a que las disputas generen procesos judiciales antes que acuerdos, está generado por múltiples factores. Desde la pura subjetividad, la diversidad de valores, hasta los condicionamientos históricos y culturales” (pág. 224)., lo cual ha de tenerse en cuenta para la propuesta que se formule como solución del problema de la solución de conflictos en el ámbito laboral.

Tales consideraciones permiten reconocerlas como característica de la sociedad en la cual se desarrolla el proceso laboral analizado, desde luego el aspecto de la eficacia conciliatoria; es decir la propuesta deberá sugerir una suerte de reeducación de la sociedad, ello en el sentido de buscar concienciar a las partes a fin de que se entienda al proceso laboral, no como un campo de batalla sino como un medio para arribar a la solución del conflicto.

Se puede reconocer como uno de los factores más importantes que estarían generando el bloqueo de la eficacia de la conciliación, a la garantía que otorga el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, los mismos que como tal generan el cierre de las opciones para la negociación, sobre todo para la parte más débil del proceso como lo es el trabajador demandante, el mismo que opta por acogerse a este principio en busca de la protección.

Sin embargo, se puede considerar importante la apertura de esta garantía, teniendo en cuenta la división interna que hace el Dr. Higa García (2017) quien en su libro titulado: *La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal.*, donde señala lo siguiente:

En resumen, existen dos presupuestos que habilitan la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos. Por un lado, debe existir una renuncia que, para el derecho laboral, debe ser entendido en un sentido amplio que abarque no sólo la renuncia en sentido estricto (negocio jurídico abdicativo puro y simple), sino también cualquier tipo de disposición de un derecho, incluidas las renunciaciones previas. 31-32

Tal cual lo indicado por el autor que se cita, existe un sentido de aplicación del principio de irrenunciabilidad de los derechos, siendo que el sentido estricto ha de ser el que se libere respecto de la celebración de la audiencia de conciliación, así se dejaría intacta la

garantía que se presume ha de conservar el principio cuestionado. Bajo este mecanismo sólo se estaría dando una salida a la forma en que se percibe la irrenunciabilidad de los derechos en el litigio laboral, logrando como consecuencia de ello el cambio de la cultura de litigiosidad por una actitud conciliatoria entre las partes procesales que buscan solución al conflicto.

¿De qué manera podría concretarse la propuesta hasta aquí evidenciada?

Señalar una forma adecuada de conseguir la efectividad de la conciliación judicial laboral, ha de comprender dos aspectos, el primero que la propuesta incorpore la sugerencia de unificación del criterio por parte de los juzgadores laborales a fin de que se oriente el sentido de la conciliación hacia un ámbito de mayor importancia, puesto que de conseguirse su eficacia se evitarían excesos tanto a nivel de carga procesal cuanto a celeridad de los procesos.

Por otro lado habiendo logrado puntualizar al principio de irrenunciabilidad de los derechos como un factor que estaría propiciando un estancamiento innecesario de la eficacia conciliatoria, por lo mismo que se propone el acomodo de la regla que la consigna a fin de que se pueda liberar la disposición del trabajador ante cierta circunstancia que está referida a la relación laboral.

Para tal efecto, sin duda alguna la propuesta habrá de condicionar la regla establecida en el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de modo tal que el test de disponibilidad de derechos laborales incorpore la actuación del juzgador que permita identificar la disponibilidad de los derechos del trabajador en relación a la inexistencia del vínculo laboral.

Finalmente, ha de considerarse la ausencia de la capacidad conciliatoria del juzgador como un factor que impide alcanzar eficacia a la conciliación en el proceso laboral; esto es que, el Juez no ha sido capacitado para proyectar formulas conciliatorias tal cual reza

la estructura general de la conciliación, así se puede apreciar en la realidad del proceso a un magistrado con la única posición de mediador, por lo mismo que se demuestra la ausencia de dirección conciliatoria. Agregando además la necesidad de una reformulación del artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

5.4 RESULTADO DE VALIDACIÓN DE VARIABLES

En lo que corresponde a esta variable se deben recoger las ideas que han surgido en mérito a la discusión sobre los objetivos que se enmarcan en cada una de ellas con la finalidad de verificar su validez y poder construir la hipótesis conclusiva la cual será comparada con la hipótesis que inicialmente se proyectó y así obtener como resultado la contrastación de esta, así tenemos el siguiente desarrollo:

5.4.1 Respecto a la Variable independiente: La resolución de conflictos laborales.

Inicialmente debe dejarse clara la función de esta variable, afirmación que ha recibido la nominación de Independiente dada la ubicación dentro de la problemática como la causa que origina el cuestionamiento que señala el problema que generó la investigación, dicho de otro modo, se verificará si existen justificaciones que hagan presumir su validez como causa del problema.

Dada la construcción de esta variable ha de comprenderse que su finalidad es verificar si en la ciudad de Chiclayo dentro del distrito judicial de Lambayeque, la celebración de la audiencia de conciliación dentro de los procesos labores resulta siendo lo suficientemente eficaz; en ese sentido y habiéndose hecho las observaciones de la realidad pertinentes, se

ha podido corroborar que no existe un reflejo de eficacia en función a los resultados obtenidos durante el año 2017, lo cual hace notar que la resolución de los conflictos laborales mediante sentencias judiciales luego de un largo proceso judicial se superponen a los que se llegan a resolver por conciliación; por lo mismo que la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

La resolución de conflictos laborales en la ciudad de Chiclayo se produce en gran cantidad por sentencias luego de un largo proceso judicial.

5.4.2 Respecto a la Variable dependiente: La conciliación judicial en la NLPT.

Al igual que en el trabajo efectuado sobre la variable independiente como la causa del problema, es menester sobre ésta afirmación verificar su validez como efecto principal del problema, es decir, se determinará si existe realmente una afectación jurídica que respalde la investigación realizada.

Según lo recopilado de la doctrina se ha podido comprender que la realidad conciliatoria en el proceso laboral tiene un carácter de aplicación ineficaz; por lo mismo que resulta prudente sugerir la restricción del ámbito de aplicación de la irrenunciabilidad de los derechos laborales a fin de conseguir liberar a las partes del carácter de litigiosidad, permitiendo con ello el acceso a las posibles propuestas que a razón de las características de la conciliación debería proponer el Juzgador.

En función a la última indicación con el fin de lograr un adecuado manejo de la solución de conflictos a través de la conciliación deberá sugerirse que los juzgadores sean capacitados en la línea de funciones conciliatorias generales a fin de que abandonen la actual ejecución de mediadores para pasar a tomar las riendas de la dirección conciliatoria; por lo mismo que la variable en estudio se valida mediante la siguiente afirmación:

La conciliación judicial en la NLPT adolece del carácter jurídico que permite la

apertura al acuerdo conciliatorio al ser bloqueado por la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

5.5 CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

Para alcanzar la contrastación de la hipótesis se procederá a elaborar una hipótesis conclusiva, construida por la unión de las afirmaciones resultantes de la validación de variables, resultado que será confrontado con la hipótesis inicial, operación que a continuación se desarrolla:

5.5.1 Hipótesis conclusiva:

La resolución de conflictos laborales en la ciudad de Chiclayo se produce en gran cantidad por sentencias luego de un largo proceso judicial; por lo mismo que la conciliación judicial configurada en la NLPT resulta ineficaz, porque adolece del carácter jurídico que permite la apertura al acuerdo conciliatorio al ser bloqueado por la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos.

CONTRASTACIÓN DE HIPOTESIS

HIPOTESIS INICIAL

Si, la resolución de conflictos laborales, a través de la conciliación laboral, no cumple sus efectos y finalidad; entonces, se estará verificando la ineficacia de la estructura de la conciliación judicial contemplada en la NLPT

HIPOTESIS CONCLUSIVA

La resolución de conflictos laborales en la ciudad de Chiclayo se produce en gran cantidad por sentencias luego de un largo proceso judicial; por lo mismo que la conciliación judicial configurada en la NLPT resulta ineficaz, porque adolece del carácter jurídico que permite la apertura al

acuerdo conciliatorio al ser
bloqueado por la aplicación del
principio de irrenunciabilidad de
derechos, materializado a través del
artículo 30 de la NLPT – Test de
disponibilidad de derechos.

Del cuadro comparativo se puede apreciar que la hipótesis inicial ha sido contrastada positivamente pues la hipótesis conclusiva corrobora una situación previamente percibida respecto de la realidad conciliatoria en la ciudad de Chiclayo del distrito judicial de Lambayeque, dando por sentado que siendo ineficaz la conciliación judicial aplicada en los procesos laborales de la ciudad de Chiclayo, resulta necesario modificar la circunstancia que provoca tal característica, esto es eliminar el bloqueo que produce el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales sobre el acuerdo conciliatorio.

CONCLUSIONES

PRIMERA:

Habiéndose desarrollado la teoría de la conciliación enfocada desde el ámbito judicial como un mecanismo idóneo para la solución de conflictos, se ha podido percibir que según el desarrollo doctrinario de La Conciliación la consigna como mecanismo de solución de conflictos y que para el caso de los conflictos laborales son resueltos primero y de manera opcional, bajo el mecanismo extrajudicial, la misma que no garantiza plenamente el respeto irrestricto del principio de Irrenunciabilidad de derechos; por otro lado la estructura diseñada para la conciliación judicial laboral se basa en el principio de autonomía de la voluntad, dicho principio se garantiza plenamente por las condiciones que presta la figura del juzgador y la presencia de los abogados, por lo mismo que se puede determinar que la estructura de la conciliación judicial laboral diseñada por la ley 29497, sirve para la eficacia de la resolución de los conflictos laborales en dicha materia, a excepción de lo regulado en el artículo 30 de ese mismo cuerpo normativo cuando hace alusión expresa al test de disponibilidad de los derechos laborales.

SEGUNDA:

Luego de la descripción de las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, se puede concluir que:

Según la información recogida del Sistema de Información Judicial, durante los años 2015, 2016 y 2017, bajo la aplicación de la conciliación intra proceso resulta mínima, siendo así, es lógico deducir la poca eficacia de la aplicación de esta forma especial de resolución de conflictos.

TERCERA:

Se identifica como un factor determinante de esta situación a la desidia del juzgador que

tiene a su cargo la ejecución de la audiencia dado que la circunstancia en que se desarrollan no permite analizar su contenido y la participación tanto de quienes dirigen cuanto de quienes son la partes, resultando el hecho de que no se puede atribuir tal efecto a la estructura de la ley que la rige, sino a cuestiones subjetivas que sin duda alguna recaen en la dirección del procedimiento.

CUARTA:

Según los resultados obtenidos, se encuentra una postura que indica como la forma más apropiada en que tendría que desarrollarse la audiencia de conciliación, con la participación activa de un especialista en conciliación que aporte a la consecución de los fines de esta audiencia; sin embargo, cabe indicar que con el fin de evitar la pérdida o debilitamiento de la facultad de dirección del proceso que recae en el Juez laboral de primera instancia, deberá más bien sugerirse la exigencia de capacitación en la especialidad conciliatoria.

QUINTA:

Habiéndose notado otra característica como posible factor negativo sobre la eficacia de la conciliación al hecho de que estas audiencias bajo la premisa de privacidad del contenido de la discusión desarrollada en este acto; se considera que resultaría de suyo importante el hecho de que se pudieran someter al registro del acto con el importantísimo fin de conseguir la evaluación de su desarrollo.

SEXTA:

De igual manera el análisis arroja otro factor de ineficacia porque cuando el demandado es el Estado, los procuradores públicos se niegan a conciliar argumentando válidamente que están impedidos de hacerlo, es decir existe un impedimento legal, pues el Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, [reglamento del decreto legislativo n° 1068 del sistema de defensa jurídica del Estado], al regular las atribuciones y obligaciones de

los procuradores públicos que excluye la potestad de conciliar cuando la naturaleza sea pecuniaria y siendo que la generalidad de los procesos tienen ese fin.

SETIMA:

De igual manera se ubica como factor negativo para que la conciliación alcance eficacia el hecho de que exista una cultura de litigiosidad de las partes procesales, como una característica que ha sido heredada de las culturas anteriores y ha ido adecuándose a la actualidad permaneciendo en el tiempo.

RECOMENDACIONES

PRIMERA:

Se sugiere la implementación de medidas apropiadas a contemplar en las políticas públicas laborales, orientadas a la consecución de la eficacia de la conciliación laboral intra proceso, tomando como base de su justificación la información brindada por el Poder Judicial, que permitió apreciar un alto índice de ineficacia.

SEGUNDA:

Se recomienda a la Academia de la Magistratura o quién haga sus veces, la implementación de capacitaciones específicas sobre Conciliación Judicial en materia laboral, a fin de que los magistrados puedan ejercer tan delicada función que marcará el destino judicial de un conflicto; y, de igual manera se sugiere que el Consejo Nacional de la Magistratura o quién haga sus veces, incorpore en el perfil del postulante al cargo de Juez Especializado en materia laboral, la condición de conciliador extrajudicial en materia laboral.

TERCERA:

Se recomienda al legislador la modificación de la regla laboral contenida en el inciso 1 del artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, respecto a la suspensión del registro en audio y video de la audiencia de conciliación en el proceso, con el fin de lograr no sólo la evaluación de su desarrollo, sino que ésta cumpla con un fin académico, que defina los aspectos sobre los cuales habrá de capacitarse a los magistrados, así como a los auxiliares jurisdiccionales.

CUARTA:

Se sugiere la modificación de los siguientes artículos:

Artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de que incorpore la condicionalidad de evaluación de la disponibilidad de los derechos laborales del trabajador en función de la inexistencia del vínculo laboral.

Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, [reglamento del decreto legislativo n° 1068 del sistema de defensa jurídica del Estado que regula las atribuciones y obligaciones de los procuradores públicos que excluye la potestad de conciliar cuando la naturaleza sea pecuniaria y siendo que la generalidad de los procesos tienen un fin pecuniario, a fin de liberar a este funcionario de tal restricción y conseguir los fines conciliatorios que corresponden a la primera etapa del proceso laboral.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez Vera, I. A., & Mallea Figueroa, F. M. (2015). *Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*. Santiago de Chile: Universidad de Chile. Obtenido de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134735/An%C3%A1lisis-de-la-conciliaci%C3%B3n-en-el-procedimiento-de-tutela-laboral.pdf?sequence=1>
- Arias, M. (1995). *Exégesis del Código Civil Peruano de 1984* (Segunda ed., Vol. I). Lima: Gaceta Jurídica.
- Boggiano, A. (1990). *Contratos internacionales*. Buenos Aires: De Palma.
- Cabanellas de Torres, G. (1993). *Diccionario Jurídico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta.
- Caivano, R. J. (1998). *Negociación, conciliación y arbitraje. Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Lima: APENAC.
- Campos Torres, S. (2011). La conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho y Sociedad*(37), 212-219. Recuperado el 12 de diciembre de 2017, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13174/13787>
- Carrillo Cisneros, F. (2013). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Ideas.
- Código De Santa Cruz. (18 de Julio de 1831). Código de Santa Cruz. *Código de Santa Cruz*. Santa Cruz, Santa Cruz, Bolivia: Asamblea General Constituyente de Bolivia.
- Colin, A., & Capitant, H. (1924). *Curso elemental de Derecho Civil* (Vol. I). Madrid: Reus.
- Constitución de Cádiz. (18 de Marzo de 1812). Constitución de Cádiz de 1812. *Constitución Política de la Monarquía Española*. Cádiz, España, España: Cortes Generales y Extraordinarias de España.
- Constitución Política del Perú. (12 de Noviembre de 1823). Constitución Política del Perú de 1823. *Constitución Política de la República Peruana Sancionada por el primer Congreso Constituyente*. Lima, Lima, Perú: Primer Congreso Constituyente.
- Constitución Política del Perú. (1 de Julio de 1826). Constitución Política del Perú. *Constitución Política para la República peruana*. Lima, Lima, Perú: Consejo de Gobierno del Perú.
- Constitución Política del Perú. (18 de Marzo de 1828). Constitución Política del Perú. *Constitución Política de la República Peruana*. Lima, Lima, Perú: Congreso General Constituyente.
- Couture Etcheverry, E. J. (1958). *Fundamentos del Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Roque de Palma.
- Couture Etcheverry, E. J. (1976). *Voluntario Jurídico*. Buenos Aires: Ed. de Palma.
- De la Villa Gil, L. E. (1970). *“El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”*. Madrid: Instituto de estudios políticos.
- Dieste, J. F. (2006). *Exposición referida a la Autonomía de la voluntad individual*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Díez Picazo, L., & Gullón, A. (2016). *Sistema de Derecho Civil* (Décimo tercera ed.). Madrid: Tecnos.
- División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2015). *Manual del Proceso Civil Todas las Figuras Procesales a Través de sus fuentes doctrinarias y Jurisprudenciales* (Primera Edición - Abril 2015 ed., Vol. Tomo I). Lima: Gaceta Jurídica S.A.

- Ferrajoli, L. (2001). *La autonomía privada*. Granada- España: Editorial Comares.
- Fornaciari, M. A. (1988). *Modos anormales de terminación del proceso*. (Vol. II). Buenos Aires: Ediciones Depalma.
- Gago Garay, E. J. (2004). La Conciliación Laboral en el Perú. *Revista digital hechos de la justicia.*, 1-17.
- Gimeno Sendra, V. (2007). *Derecho Procesal Civil* (Vol. Tomo I). Madrid: Colex.
- Gómez Valdez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial y Doctrinal*. Lima: Editorial San Marcos.
- Higa García, A. (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal* (Primera ed.). Lima: Gaceta Jurídica. Recuperado el 23 de mayo de 2018
- Hinostroza Minguez, A. (2002). *Fomas especiales de conclusión del proeso*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Junco Vargas, J. R. (1994). *La conciliación: Aspectos sustanciales y procesales*. Bogotá: Ediciones jurídicas Radar.
- Lama More, H. E., Cárdenas Manrique, C., Chipana Catalán, J., Puertas Figallo, J. C., Morales Silva, S., Tantaleán Odar, R. M., . . . Soller Rodríguez, J. M. (2017). *Los Plenos Casatorios Civiles, Evaluación dogmática y práctica* (Primera edición-diciembre 2017 ed.). Breña, Lima, Perú: Pacífico Editores S.A.C.
- León Duguít, P. M. (2007). *Las trasformaciones generales del derecho privado desde el Código de Napoleón*. (C. G. Posada, Trad.) México: México, D.F. : Coyoacán.
- Leoni, B. (1961). *La Libertad y la Ley*. Buenos Aires: Centro de Estudios sobre la Libertad.
- Mangarelli, C. (2012). Autonomía del proceso y tutela de los derechos sustanciales. En Editora Perú, *Primera edición oficial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley N° 29497* (pág. 128). Lima: Editora Perú.
- Miranda Canales, M. (1986). *Teoría General de los Contratos*. Lima: Cuzco.
- Monroy , C. M. (Enero - Diciembre de 1995). “La conciliación como medio alterno de solución de conflictos”. *Revista del Colegio de Abogados de La Plata, La Plata, Argentina, Año XXXV* , 173-195.
- Monroy Cabra, M. G. (1979). *Principios de derecho procesal Civil*. Bogotá, Colombia: Temis Librería. Recuperado el 15 de enero de 2018
- Montero Aroca, J. (1999). *La conciliación preiva o extrajudicial en el proceso laboral. Doctrina Jurisprudencia y formularios*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Montero Aroca, J., Gómez Colomer, J. L., Monton Redondo, A., & Barona Vilar, S. (2003). *Derecho jurisdiccional* (12ava. edición ed., Vol. Tomos I y II). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Ojeda Avilés, A. (1971). *La renuncia de derechos del trabajador*. Madrid: Instituto de Estudios Políticos.
- Ormachea Choque, I. (1999). *Manual de Conciliación*. Lima: Instituto Peruano de Resolución de Conflictos, Negociación y Mediación. IPRECON.
- Ormachea Choque, I., & Solis Vargas, R. (1998). *Retos y posibilidades de la conciliación en el Perú*. Lima: Consejo de coordinación Judicial.
- Ortega Piaña, M. A. (2006). Algunos comentarios sobre la lesión. (Dialnet, Ed.) *Advocatus*(15), 109-122. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/289307>
- Ovalle Favela, J. (1996). *Teoría general del proceso*. (Tercera ed.). México: Harla.
- Pinedo Aubian, F. M. (01 de julio de 2016). *Biblioteca Virtual - Centro de Estudio de Justicia de las Américas*. Obtenido de Evolución Histórica y Normativa de la Conciliación en el Perú: <http://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/804?show=full>

- Pinedo Aubian, F. M. (2016). *La conciliación y arbitraje de consumo como formas de tutela del consumidor en el Perú- En Nuevos enfoque de la Conciliación y Arbitraje* (primera edición ed.). (P. E. S.A.C., Ed.) Lima, Lima, Perú: Instituto Pacífico. Recuperado el 14 de febrero de 2018
- Priori Posada, G. (2001). Formas autocompositivas de conclusión del proceso en el Código Procesal Civil del Perú. *Proceso y Justicia*.
- Ramos Quinta , M. I. (2002). *La garantía de los derechos de los trabajadores (Inderogabilidad e indisponibilidad)*. Valladolid: Lex Nova.
- Reggiardo Saavedra, M., & Liendo Tagle, F. (2012). Aproximaciones a la Litigiosidad en el Perú. (Themis, Ed.) *Análisis Económico del Derecho*(62), 223-234. Recuperado el 13 de enero de 2018, de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/issue/view/886>
- Rodríguez Riojas, J. I. (2018). *Manual Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497* (Primera ed., Vol. I). Lima: Motivensa SRL.
- Sevilla Augrto, P. H. (Abril de 2018). La autonomía privada y la libertad de contratación para el Tribunal Constitucional. *Gaceta Constitucional & Procesal Constitucional*(124), 347.
- Sierralta Rios, A. (1998). *Contratos de Comercio Internacional* (Tercera ed.). Lima: Fondo editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Silvera Sarmiento, A., Arboleda López, A., & Saker García, J. (2015). La conciliación, herramienta de interdisciplinariedad para exaltar la cultura de acuerdos en la solución de conflictos en Colombia. *Justicia Juris*, XI(1), 89-99. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v11n1/v11n1a08.pdf>
- Toyama Miyagusuku, J. (2007). Los medios de solución extrajudicial de conflictos laborales en el sistema peruano. *Actualidad Jurídica*(160), 210. Recuperado el 29 de diciembre de 2017
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *La Constitución Comentada, Análisis Artículo por Artículo* (Tercera Edición ed., Vol. Tomo I). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2012). *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Análisis artículo por artículo con concordancias legislativas y referencias doctrinarias y jurisprudenciales* (Primera Edición, Noviembre 2012 ed.). Lima: GACETA JURÍDICA S.A.
- Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Análisis Normativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Zavaleta Cruzado, R. (2000). *Temas selectos de Derecho Laboral*. Trujillo: MARSOL.

ANEXOS:

1. CUESTIONARIO DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



TESIS

“LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES Y LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA EN LA CIUDAD DE CHICLAYO”

CUESTIONARIO DE ENTREVISTA

Es grato dirigirnos a vuestra persona, con la intención de saludarlo y a la vez requerir de su valioso tiempo para la absolución de los cuestionamientos que se le presentan a continuación, cuyos resultados se tomaran como un aporte importante para la investigación académica que realizamos.

I. La resolución de conflictos laborales.

1. ¿Cómo se resuelven los conflictos laborales en el Perú?
 - a. Por Conciliación extrajudicial.
 - b. Mediante Procesos Judiciales.
 - c. En Conciliación Extrajudicial y Procesos Judiciales.
 - d. A través de Conciliación Judicial, Extrajudicial y Procesos Judiciales Laborales.
2. En la conciliación judicial ¿se puede prescindir del acuerdo de las voluntades?
 - a. Si.

- b. No
 - c. No conoce.
3. ¿Cómo se puede calificar la solución de conflictos mediante conciliación judicial?
- a. Inadecuada, porque el Juez no debería dirigir la conciliación ya que de no prosperar deberá juzgar.
 - b. Apropiaada, porque permite que en la vía judicial se genere la oportunidad de solucionar la controversia.
 - c. No conoce.

II. La conciliación judicial en la NLPT.

4. ¿Considera Usted, apropiada la forma en que la NLPT, recoge la conciliación?
- a. Si
 - b. No
5. Teniendo en cuenta la naturaleza jurídica de la conciliación, es correcto afirmar que:
- a. La conciliación laboral debería realizarse con la participación de un especialista para apoyar al Juez.
 - b. El acto conciliatorio debería estar unificado al juzgamiento en una sola audiencia.
 - c. La configuración de la conciliación laboral en la NLPT, es adecuada.

6. Teniendo en cuenta la irrenunciabilidad de los derechos laborales ¿Qué opina de los efectos de la conciliación?
- a. Los acuerdos de la conciliación laboral que modifican los derechos del trabajador, vulneran el principio de irrenunciabilidad.
 - b. La irrenunciabilidad de los derechos están adecuadamente garantizados por el proceso laboral mismo.
 - c. No conoce

2. PROYECTOS DE LEY

Proyecto de Ley N°

“PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL INCISO 1 DEL ARTÍCULO 12 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497, EL ARTÍCULO 30° DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y EL ARTÍCULO 38° DEL DECRETO SUPREMO N° 017-2008-JUS, REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1068 DEL SISTEMA DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO”

El Bachiller en Derecho que suscribe **DENNIS KLEIBER PADILLA GARCÍA**, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

“PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL INCISO 1 DEL ARTÍCULO 12 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497, EL ARTÍCULO 30° DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y EL ARTÍCULO 38° DEL DECRETO SUPREMO N° 017-2008-JUS, REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1068 DEL SISTEMA DE DEFENSA JURÍDICA DEL ESTADO”

I. FÓRMULA LEGAL

Artículo 1°.- Objeto de Ley

La presente Ley tiene por objeto modificar el inciso 1 del artículo 12 de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo N° 29497, en el sentido de eliminar la prohibición del registro en audio y video de la audiencia de conciliación, con el fin de lograr la participación activa del Juez y la constante evaluación de sus capacidades como tal.

De igual modo Artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de que incorpore la condicionalidad de evaluación de la disponibilidad de los derechos laborales del trabajador en función de la inexistencia del vínculo laboral.

Finalmente, se proyecta la modificación del Artículo 38° del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS, Reglamento Del Decreto Legislativo N° 1068 del Sistema De Defensa Jurídica Del Estado que regula las atribuciones y obligaciones de los procuradores públicos que excluye la potestad de conciliar cuando la naturaleza sea pecuniaria y siendo que la generalidad de los procesos tienen un fin pecuniario, a fin de liberar a este funcionario de tal restricción y conseguir los fines conciliatorios que corresponden a la primera etapa del proceso laboral.

Artículo 2°.- De la forma en que se ha de efectivizar el registro de audio y video de la conciliaciones en los procesos laborales.

Declárese de interés nacional la forma en que se ha de efectivizar el registro en audio y video de las conciliaciones en los procesos laborales con el fin de evaluar la eficiencia del juzgador; la aplicación de restricciones al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, en función de la evaluación del vínculo laboral fenecido al momento de realizar la conciliación o transacción; así como la apertura decisoria para que los procuradores públicos tengan la potestad de transar o conciliar pretensiones de naturaleza pecuniaria, a fin de evitar la frustración de las audiencias de conciliación en materia laboral.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA.- Deróguense o déjense sin efecto las disposiciones que se opongan a la presente Ley.

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

II.1. ASPECTOS GENERALES.

Ya conocedores de las justificaciones de nuestra proyección, debemos definir la importancia del presente estudio, siendo precisamente derivada de los efectos que se espera alcanzar con su desarrollo; es decir, en cada uno de los aspectos en los que se describe la justificación del proyecto encontramos una importancia.

Así, socialmente lo que se espera alcanzar con nuestra propuesta es una mejora del servicio de justicia laboral que haga cambiar la imagen de la institución y el nivel de aceptación de la población.

legislativamente resulta harto importante la propuesta contenida en este proyecto puesto que el resultado del análisis legislativo ha permitido establecer la ruta de solución tanto de la concepción de la conciliación en el proceso laboral, siendo así que las herramientas que procuran tal acto judicial, no son lo suficientemente eficaces, por ello es que se genera la propuesta de cambio, para que con las modificaciones indicadas se consiga el incremento de la solución de conflictos laborales sin la agotadora realización de un proceso laboral.

II.2. MARCO JURÍDICO

Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

Art. 12°. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias (ACTUAL)

12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus

abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido(...).

Art. 12°. Prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias (MODIFICADO)

12.1. En los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas, sobre la base de las cuales el Juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones presididas por el Juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento. Las actuaciones realizadas en audiencia, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido, en el caso de las audiencias de conciliación dicho contenido sólo podrá ser usado para efectos pedagógicos (...).

Art. 30°. Formas especiales de conclusión del proceso (ACTUAL)

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante..

Art. 30°. Formas especiales de conclusión del proceso (MODIFICADO)

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe tenerse en cuenta los siguientes criterios: a) Sólo se podrá disponer de los derechos laborales en tanto el vínculo laboral no se encuentre vigente al momento de celebrarse la conciliación o

transacción, esta regla no aplica para las normas laborales dispositivas que la ley prevé en donde se deja libertad de transigir o conciliar al trabajador; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Decreto Supremo 17-2008 JUS

Art. 38°. De la atribución de conciliar, transigir o desistirse de las demandas (ACTUAL)

Los procuradores públicos pueden conciliar, transigir o desistirse de las acciones judiciales en los siguientes supuestos y previo cumplimiento de los requisitos señalados en el presente artículo:

8. Cuando el Estado actúa como demandado en procesos contencioso-administrativos, constitucionales y otros cuya naturaleza no sea pecuniaria, puede conciliar o transigir, en los términos en los cuales han sido autorizados mediante las resoluciones expedidas por los titulares de las entidades respectivas.

Art. 38°. De la atribución de conciliar, transigir o desistirse de las demandas (MODIFICADO)

Los procuradores públicos pueden conciliar, transigir o desistirse de las acciones judiciales en los siguientes supuestos y previo cumplimiento de los requisitos señalados en el presente artículo:

8. Cuando el Estado actúa como demandado en procesos contencioso-administrativos, constitucionales y otros, puede conciliar o transigir, en los términos en los cuales han sido autorizados mediante las resoluciones expedidas por los titulares de las entidades respectivas.

II.3. PROBLEMÁTICA EXISTENTE.

la principal razón que se observa como efecto socialmente relevante y motiva este proyecto ley se aprecia en la problemática de la solución de conflictos laborales, dado que a pesar de existir un mecanismo que propicie la solución de estos en la primera etapa del proceso laboral instaurado, éste no cubre las expectativas de los ciudadanos afectados en sus derechos laborales.

Tal insuficiencia de la regla para propiciar el beneficio de la solución de conflictos a través de la conciliación a nivel judicial, es lo que provoca la sensación de desprotección por parte del ordenamiento, traducido en desconfianza, generando además gastos innecesarios tanto a nivel económico cuanto, al tiempo empleado para el desarrollo de los procesos, perjuicio que abarca al común de la sociedad, así como al mismo Estado.

De igual modo se puede verificar una justificación de corte doctrinario, pues, teniendo en cuenta que la doctrina se ocupa de desarrollar los principios que inspiran a la regla, entonces lo que se debe hacer es ubicar en ella esa base que permita identificar si el problema radica en la norma, en la regla o en su aplicación.

Así encontramos que la doctrina otorga un nivel de importancia elevado a la solución de conflictos por mecanismos alternativos al proceso, incluso luego de haberse instaurado, es por ello lo que motiva la configuración de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, corresponderá entonces verificar si su estructura procesal respeta en forma correcta la aplicación de la conceptualización de la conciliación.

Precisamente partiendo de ese análisis dogmático propuesto es que ubicamos nuestra última justificación que es la que corresponde al ámbito legislativo; esto es que, al revisar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, podemos verificar que el mecanismo al cual se alude en la etapa de la audiencia de conciliación, no contempla lo que a nuestro parecer es un punto importante, los parámetros que deben guiar una audiencia de ese corte; además de

que debería contemplarse la manera en que se puede limitar el alcance de la conciliación en función al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, justamente este aspecto deberá desentrañarse como la posible justificación de una reestructuración procesal de la conciliación judicial en el proceso laboral.

Por todo ello resulta importante proponer la modificación legislativa de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y del Decreto Supremo N° 017-2008-JUS dado que con ella nos será posible arribar a la elaboración de una propuesta que facilite el acceso a la justicia bajo una alternativa de soluciones más rápida y simplificada.

II.4. PROPUESTA DEL PROYECTO DE LEY

La propuesta de modificación de los artículos 12 y 30 de la Ley 29497 y el artículo 38 inciso 8 del Decreto Supremo 17-2008- JUS, busca abrir la posibilidad para que la Conciliación Judicial alcance efectividad respecto a la solución del conflicto laboral para generar celeridad en el proceso laboral y la disminución de la carga procesal.

III.EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

Ante la aprobación del presente proyecto de ley y su consecuente promulgación incorporándose la modificación propuesta, surtirá efecto únicamente sobre los procesos que se inicien a partir de la publicación en el diario Oficial El Peruano, por lo mismo que no tendrá un efecto retroactivo.

IV.ANÁLISIS COSTO – BENEFICIO

El proyecto de ley no ocasiona gastos al Estado, debido a que no generará un presupuesto adicional a ninguna entidad.

**3. DATOS RECOGIDOS [INFORMACIÓN ESTADÍSTICA]. SOBRE LOS
PROCESOS JUDICIALES LABORALES QUE CULMINARON EN
CONCILIACIÓN [AÑO 2015, 2016, 2017 Y 2018 [A MARZO DEL 2018]].**

Chiclayo: Procesos Resueltos por Juzgados Laborales - NLPT

Periodo: 2015 - 2016

Juzgados	Procesos Resueltos 2015		Procesos Resueltos 2016	
	Por Conciliación	Total	Por Conciliación	Total
1° Juzgado Laboral	18	606	8	425
7° Juzgado Laboral	19	528	5	301
8° Juzgado Laboral	-	-	9	106
2° Juzgado Laboral Transitorio	12	559	6	100
3° Juzgado Laboral Transitorio	21	655	9	358
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	38	1533	7	1085
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	22	1344	28	930

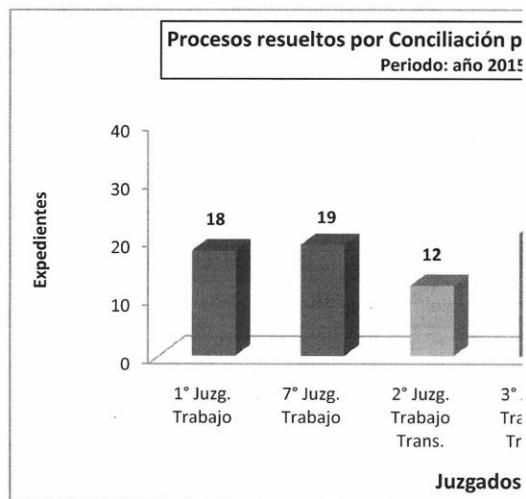
Fuente: FEE

Procesos resueltos por Conciliación por Juzgados

Periodo: año 2015

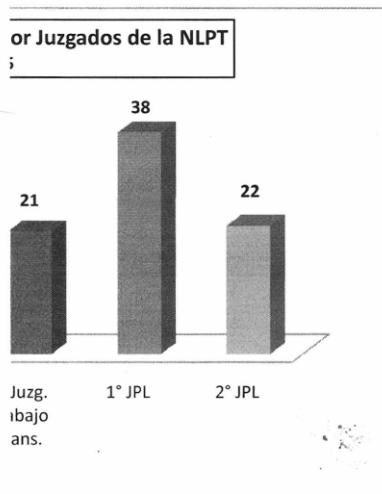
Dependencias	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio
1° Juzgado de Trabajo	3	0	1	2	5	0
7° Juzgado de Trabajo	4	0	3	2	1	3
2° Juzgado de Trabajo Transitorio	1	0	0	2	1	2
3° Juzgado de Trabajo Transitorio	1	0	2	2	3	0
1° Juzgado de Paz Letrado	3	0	5	10	5	6
2° Juzgado de Paz Letrado	4	0	3	0	0	4

Fuente: FEE



de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

Meses						
Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total
0	3	3	0	0	1	18
2	0	0	1	2	1	19
2	1	1	1	1	0	12
0	4	8	0	0	1	21
4	2	0	2	0	1	38
1	0	7	2	1	0	22



Periodo: Enero- diciembre 2017

Procesos resueltos por Conciliación por Juzgados de la Nueva Ley Procesal de Trabajo

Periodo	Cantidad de expedientes
Enero- 2017	3
Febrero-2017	2
Marzo - 2017	1
Abril – 2017	2
Mayo – 2017	1
Junio – 2017	5
Julio – 2017	2
Agosto- 2017	6
Setiembre – 2017	1
Octubre – 2017	1
Noviembre -2017	6
Diciembre – 2017	5
Total	35

Fuente: Oficina de Estadística CSJLA- Sistema de Información Judicial.

4. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE CARGA PROCESAL Y CELERIDAD DE LOS ÓRGANOS QUE CONOCEN LA NLPT CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LAMBAYEQUE

A la fecha, las dependencias que tramitan la NLPT, en la CSJ de Lambayeque son las siguientes:

Dependencias exclusivas (Provincia)

Chiclayo
1° y 2° Juzgados de Paz Letrado Laboral 1°, 2°, 7° y 8° Juzgado de Trabajo y el Juzgado de Trabajo Transitorio (transitoriamente liquidan carga ALPT) 2° Sala Laboral

Dependencias en adición (Provincia)

Chiclayo	Cutervo
1° y 2° Juzgado de Paz Letrado – José Leonardo Ortiz Juzgado de Paz Letrado – Oyotun Juzgado Mixto – Oyotun 1° Juzgado de Paz Letrado – La Victoria Juzgado de Paz Letrado – Monsefu	Juzgado de Paz Letrado Juzgado Civil
Ferreñafe	Jaén
1° Juzgado de Paz Letrado Juzgado Mixto	1° Juzgado de Paz Letrado 1° y 2° Juzgado Civil Sala Mixta
Lambayeque	San Ignacio
Juzgado de Paz Letrado – Lambayeque Juzgado de Paz Letrado – Motupe Juzgado de Paz Letrado – Olmos Juzgado Civil – Lambayeque Juzgado Mixto – Motupe	Juzgado de Paz Letrado – Huarango Juzgado de Paz Letrado – La Coipa Juzgado de Paz Letrado – San Ignacio Juzgado Mixto

Además, las dependencias ubicadas en la provincia de Chiclayo que tramitan la NLPT de manera exclusiva, reciben el **88%** de todos los ingresos de la NLPT pertenecientes a la CSJ de Lambayeque.

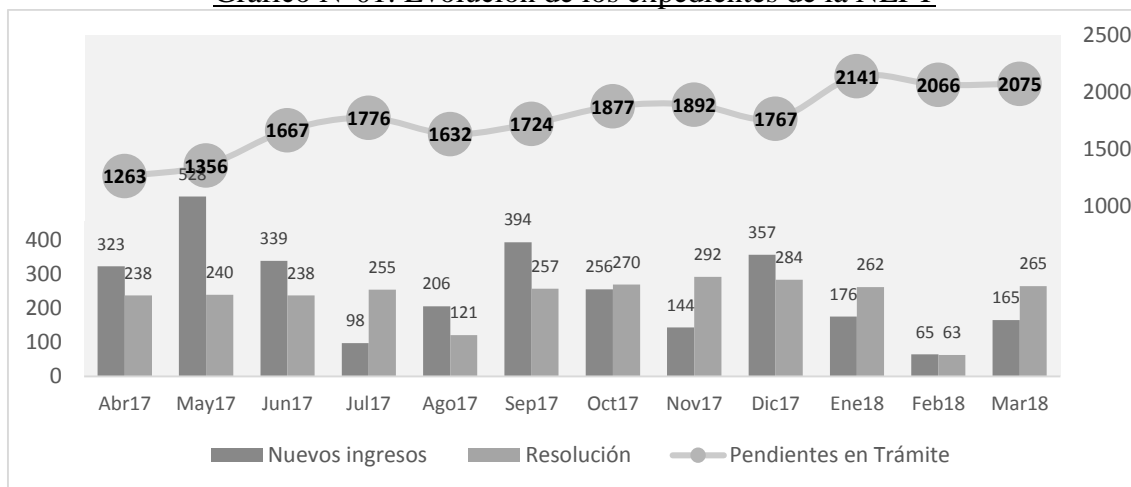
A continuación, analizaremos la información estadística respecto a los órganos jurisdiccionales que tramitan la NLPT de manera exclusiva, en la provincia de Chiclayo:

1. Instancia de Juzgado de Paz Letrado

En esta sección analizaremos la información relacionada al 1° y 2° Juzgados de Paz Letrado Laboral ubicados en el distrito de Chiclayo, provincia del mismo nombre, dependencias que conocen exclusivamente la NLPT en el distrito de Chiclayo, de acuerdo con los expedientes referidos a la NLPT:

1.1. Carga procesal y nivel de resolución:

Gráfico N°01: Evolución de los expedientes de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018

Nuevos Ingresos: Cantidad de expedientes admitidos, elevación de instancia inferior y devolución de instancia superior

Expedientes resueltos: Cantidad de resoluciones finales que ponen fin al proceso en la instancia.

Carga en trámite y ejecución: Cantidad de expedientes pendientes en trámite o en ejecución, al inicio de cada mes.

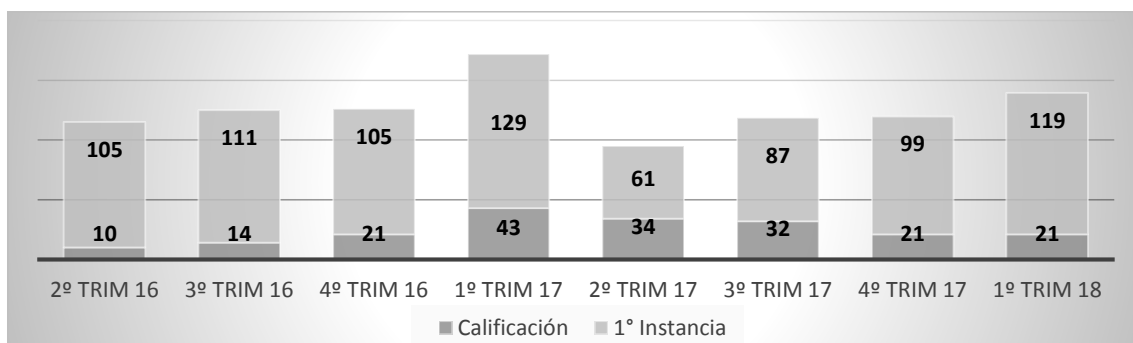
De acuerdo con el gráfico N°01, observamos que los Juzgados de Paz Letrado Laboral - NLPT registran entre abril del 2017 a marzo del 2018, lo siguiente referido a la NLPT:

- Ingresaron un total de 3051 expedientes a trámite en la NLPT y 1526 expedientes por Juzgado, de los cuales el 70% es referido al proceso abreviado, resultando ingreso superior a la capacidad resolutoria de 1370 expedientes (estándar de resolución¹).
- **Cabe precisar que la mayoría de los expedientes registrados como abreviado, son en realidad procesos de AFPs. Por lo cual, debido al mal registro de estos procesos, la información de carga procesal y celeridad no reflejaría la realidad, respecto al proceso abreviado.**
- Se resolvieron 2785 expedientes y 1393 por Juzgado, similar al estándar de resolución e inferior a los ingresos registrados.
- La carga pendiente se ha incrementado paulatinamente, registrando en febrero del 2018 un total de 2075 expedientes en trámite (1133 de abreviado) y 1038 por Juzgado, a marzo del 2018.

1.2. Celeridad del proceso abreviado:

Gráfico N°02: Duración de la tramitación de la NLPT - abreviado

¹Resolución Administrativa N° 185-2016-CE-PJ, 1370 expedientes resueltos anuales



Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018 (Cálculo en base a mediana en días calendarios)

Calificación: Duración desde el ingreso a mesa de partes hasta el registro de la primera calificación

Primera Instancia: Duración desde la admisión de la demanda hasta la primera resolución de primera instancia.

De acuerdo con el gráfico N°02, observamos que en la instancia de Juzgado de Paz Letrado se registra una duración en la etapa de calificación y primera instancia que se ha mantenido en niveles similares en los últimos trimestres, en niveles superiores a los plazos de ley. Asimismo, se presenta la siguiente información en relación con la calificación de la demanda y el trámite en primera instancia en el 1º trimestre del 2018 (enero a marzo del 2018):

- La calificación de la demanda del proceso abreviado demora **21días calendario** mediante el cálculo de mediana. Además, el 28% de los expedientes calificados han cumplido con el plazo de Ley².
- El trámite en primera instancia del proceso abreviado demora **119días calendarios** mediante el cálculo de mediana. Además, el 28% de las tramitaciones en primera instancia cumplirían con el plazo de Ley³.

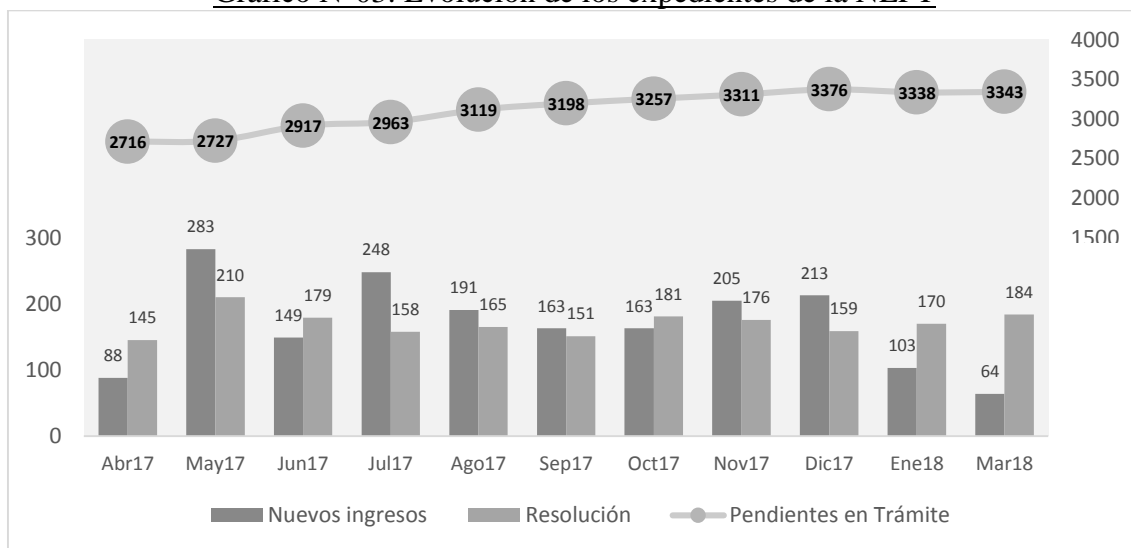
2. Instancia de Juzgado Especializado

En esta sección analizaremos la información relacionada al 1º, 2º, 7º y 8º Juzgados de Trabajo y el Juzgado de Trabajo Transitorio ubicados en el distrito de Chiclayo, provincia del mismo nombre, que tramitan exclusivamente la NLPT (transitoriamente liquidan una carga total en trámite de 98 expedientes y una carga total en ejecución de 838 expedientes de la Ley N°26636 a marzo del 2018), de acuerdo con los expedientes referidos a la NLPT:

²El plazo de Ley, en la calificación de la demanda, es de 5 días hábiles, pero se toma como referencia 7 días calendarios para el presente análisis.

³ El plazo de Ley, en la tramitación en primera instancia en el proceso abreviado, es de 40 días hábiles, pero se toma como referencia 56 días calendarios para el presente análisis.

Gráfico N°03: Evolución de los expedientes de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018

Nuevos Ingresos: Cantidad de expedientes admitidos, elevación de instancia inferior y devolución de instancia superior

Expedientes resueltos: Cantidad de resoluciones finales que ponen fin al proceso en la instancia.

Carga en trámite y ejecución: Cantidad de expedientes pendientes en trámite o en ejecución, al inicio de cada mes.

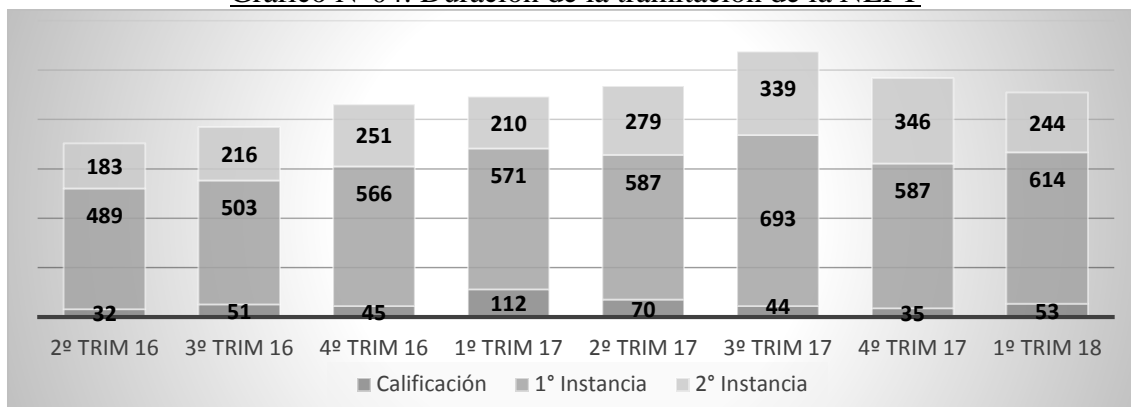
De acuerdo con el gráfico N°03, observamos que los Juzgado de Trabajo - NLPT registran entre abril del 2017 a marzo del 2018, lo siguiente:

- Ingresaron un total de 1870 expedientes y 374 expedientes por Juzgado, ingreso superior a la capacidad resolutoria de 400 expedientes (estándar de resolución⁴).
- Se resolvió un total de 1878 expedientes en la NLPT y 376 expedientes por Juzgado, **superior al estándar de resolución** e inferior a los ingresos registrados.
 - 56% Sentencias.
 - 36% Auto Final.
 - 2% Conciliaciones totales.
 - 2% Improcedencias.
 - 16% Resolución de 2° instancia.
- La carga pendiente en trámite se ha incrementado paulatinamente, registrando un total de 3343 expedientes en trámite y 669 por Juzgado, en marzo del 2018.

⁴Resolución Administrativa N° 185-2016-CE-PJ, 400 expedientes resueltos anuales

2.1. Celeridad del proceso ordinario y abreviado:

Gráfico N°04: Duración de la tramitación de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo de 2018 (Cálculo en base a mediana en días calendarios)

Calificación: Duración desde el ingreso a mesa de partes hasta el registro de la primera calificación

Primera Instancia: Duración desde la admisión de la demanda hasta la primera resolución de primera instancia.

Segunda Instancia: Duración desde el ingreso a segunda instancia hasta la primera resolución final de segunda instancia.

De acuerdo con el gráfico N°04, los Juzgados de Trabajo registran una duración que ha incrementado paulatinamente y se mantiene en niveles elevados durante el presente año, registrando la siguiente información de celeridad durante el 1º trimestre del 2018 (enero a marzo):

- La calificación de la demanda **demora 53 días** calendarios mediante el cálculo de mediana. Además, el 0% de las calificaciones cumplirían con el plazo de Ley⁵.
- El trámite en primera instancia **demora 638 días** calendarios en el proceso ordinario y **demora 355 días** calendario en el proceso abreviado mediante el cálculo de mediana. Además, el 1% de los procesos ordinarios y el 4% de los procesos abreviados cumplirían con el plazo de Ley⁶.
- El trámite en segunda instancia **demora 244 días** calendarios mediante el cálculo de mediana. Además, el 0% de los expedientes referidos al proceso ordinario o abreviado, cumplirían con el plazo de Ley⁷.

3. Instancia de Sala Superior

En esta sección analizaremos la información relacionada a la 2º Sala Laboral ubicada en el distrito de Chiclayo, provincia del mismo nombre, dependencia que conoce exclusivamente la NLPT, de acuerdo con lo siguiente:

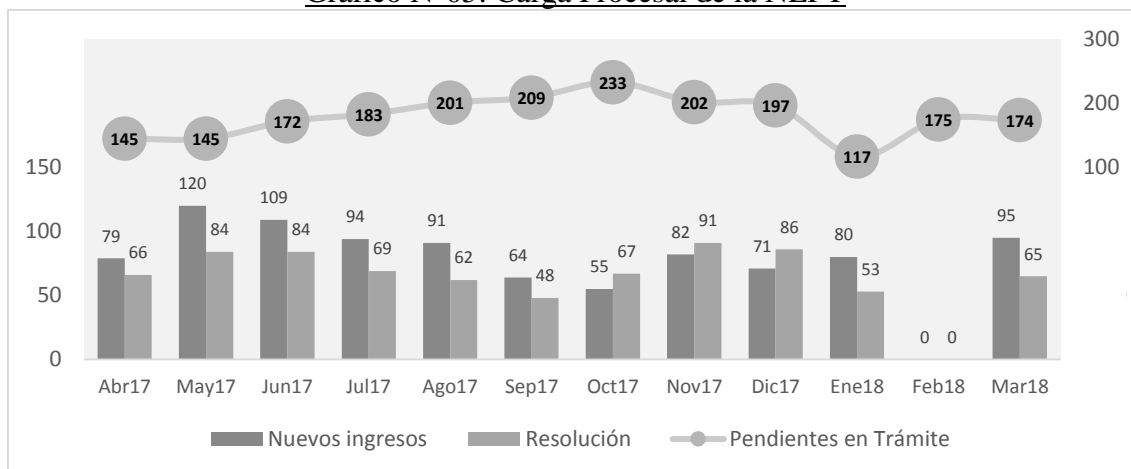
⁵El plazo de Ley, en la calificación de la demanda, es de 5 días hábiles, pero se toma como referencia 7 días calendarios para el presente análisis.

⁶El plazo de Ley, en la tramitación en primera instancia en el proceso abreviado, es de 40 días hábiles y en el proceso ordinario de 65 días hábiles, pero se toma como referencia 91 días calendarios para el presente análisis.

⁷El plazo de Ley, en la tramitación en segunda instancia es de 50 días hábiles, pero se toma como referencia 70 días calendarios para el presente análisis.

3.1. Carga procesal y resolución de expedientes

Gráfico N°05: Carga Procesal de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018

Nuevos Ingresos: Cantidad de expedientes admitidos, elevación de instancia inferior y devolución de instancia superior

Expedientes resueltos: Cantidad de resoluciones finales que ponen fin al proceso en la instancia.

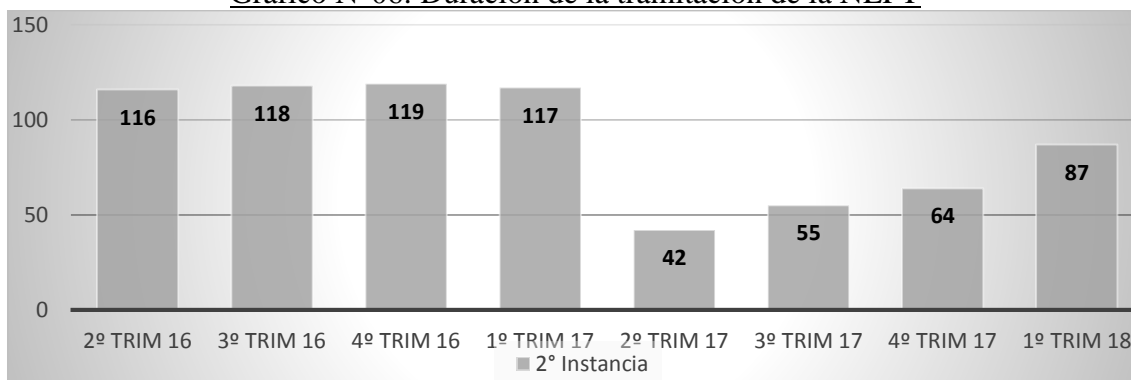
Carga en trámite y ejecución: Cantidad de expedientes pendientes en trámite o en ejecución, al inicio de cada mes.

De acuerdo con el gráfico N°05, observamos que la Sala Laboral registra entre abril del 2017a marzo del 2018, la siguiente información referida a los expedientes referidos a la NLPT:

- Ingresaron un total de 940expedientes,ingreso inferior a la capacidad resolutive de 1350 expedientes (estándar de resolución⁸).
- Se resolvieron un total de 775expedientes, inferior a los ingresos registrados.
- La carga pendiente en trámite se mantiene en niveles similares, registrando un total de 174expedientes en trámite en marzo del 2018.

3.2. Celeridad del proceso ordinario y abreviado:

Gráfico N°06: Duración de la tramitación de la NLPT



Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo de 2018 (Cálculo en base a mediana en días calendarios)

⁸Resolución Administrativa N° 185-2016-CE-PJ, 1350 expedientes resueltos anuales

Segunda Instancia: Duración desde el ingreso a segunda instancia hasta la primera resolución final de segunda instancia.

De acuerdo con el gráfico N°06, se aprecia que la Sala Laboral registra una duración en la etapa de segunda instancia que se incrementa a partir del 2017. Por otro lado, en el 1° trimestre del 2018 (enero a marzo) se presenta el siguiente detalle:

- El trámite en segunda instancia demora **87 días calendarios** mediante el cálculo de mediana. Además, el 32% de todas las tramitaciones en segunda instancia cumplirían con el plazo de Ley.

4. Expedientes resueltos como improcedencia (ordinario y abreviado)

% de improcedencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	6.0%	5.1%	0.5%
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1.8%	1.4%	0%
Total	3.9%	3.3%	0.2%

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

% de improcedencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	9.1%	1.3%	0%
2° Juzgado de Trabajo	5.8%	0.8%	0.9%
7° Juzgado de Trabajo	7.2%	0.4%	4.3%
8° Juzgado de Trabajo	12.0%	9.2%	1.3%
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			5.3%
Total	8.6%	2.8%	1.8%

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

5. Anulaciones de expedientes (ordinario y abreviado)

% de anulaciones de expedientes	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	6.1%	19.6%	33.3%
2° Juzgado de Trabajo	3.5%	2.5%	20.0%
7° Juzgado de Trabajo	8.1%	35.7%	
8° Juzgado de Trabajo	0%	33.3%	57.1%
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			
Total	5.8%	22.8%	44.0%

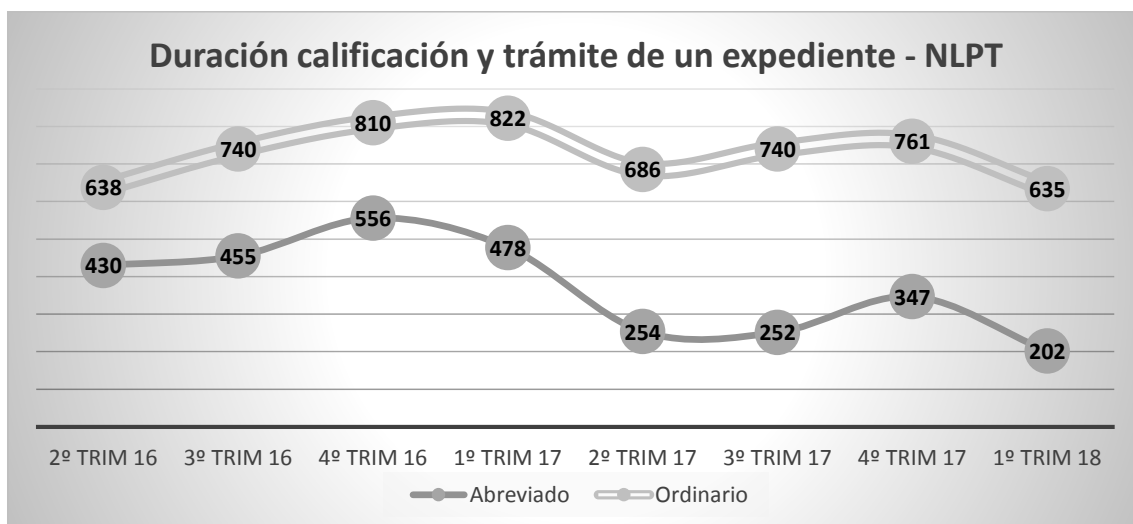
* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

% de anulaciones de expedientes	2016	2017	2018
2° Sala Laboral	18.7%	17.8%	15.3%

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

6. Duración de un expediente de la NLPT – CSJ de Lambayeque

En base a la información del SIJ Central, se registra la siguiente evolución de la duración de la calificación y trámite de un expediente (desde el ingreso a mesa de partes hasta la última resolución que pone fin a la primera o segunda instancia en la Corte) en los últimos años, en los procesos ordinario y abreviado de la NLPT.



* Días calendarios

Asimismo, se registra la siguiente evolución de la duración de ejecución de un expediente (desde el ingreso a ejecución hasta la resolución que pone a archivo el expediente en la Corte) en los últimos años, en los procesos ordinario y abreviado de la NLPT.



* Días calendarios

7. Medidas para reducir la carga

En base a los ingresos registrados durante el año 2017 y la carga prevista para el año 2018, consideramos que la carga en 2018 será de acuerdo con lo siguiente:

Juzgados de Paz Letrado Laboral

	Carga inicial 2018	Ingresos 2018 previsto	Carga procesal 2018
Juzgados de Paz Letrado Laboral	2141	3121	5262

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

En base a la carga procesal prevista para el año 2018, los Juzgados de Paz Letrado Laboral obtendrán los siguientes resultados, de acuerdo con su nivel resolutivo (sin considerar improcedencias).

	Carga inicial 2018	Carga final 2018	% variación
--	--------------------	------------------	-------------

Si resuelve en 1400 expedientes por dependencia	2141	2462	+15%
Si resuelve en 1600 expedientes por dependencia	2141	2062	-4%
Si resuelve en 1800 expedientes por dependencia	2141	1862	-13%

Por lo que se recomienda que los Juzgados de Paz Letrado resuelvan un mínimo de 1600 expedientes, a fin de disminuir la carga para fin de año.

Juzgado de Trabajo

	Carga inicial 2018	Ingresos 2018 previsto	Carga procesal 2018
Juzgados de Trabajo – NLPT	3338	2038	5376

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

En base a la carga procesal prevista para el año 2018, los Juzgados de Trabajo - NLPT obtendrán los siguientes resultados, de acuerdo con su nivel resolutivo (sin considerar improcedencias):

	Carga inicial 2018	Carga final 2018	% variación
Si resuelve en 400 expedientes por dependencia	3338	3376	1%
Si resuelve en 500 expedientes por dependencia	3338	2876	-14%
Si resuelve en 600 expedientes por dependencia	3338	2376	-29%

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

Por lo que se recomienda que los Juzgados de Trabajo resuelvan un mínimo de 500 expedientes (sin considerar las improcedencias), a fin de reducir la carga existente, para fin de año.

Sala Superior

	Carga inicial 2018	Ingresos 2018 previsto	Carga procesal 2018
Sala Laboral	117	1046	1163

* Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

En base a la carga procesal prevista para el año 2018, la Sala Laboral obtendrá los siguientes resultados, de acuerdo con su nivel resolutivo (sin considerar improcedencias):

	Carga inicial 2018	Carga final 2018	% variación
Si resuelve en 1000 expedientes por dependencia	117	163	+39%
Si resuelve en 1100 expedientes por dependencia	117	63	-46%
Si resuelve en 1200 expedientes por dependencia	117	0	-100%

Por lo que se recomienda que la Sala Laboral resuelva un mínimo de 1100 expedientes (sin considerar las improcedencias) referidas a la NLPT, a fin de reducir la carga existente, para fin de año.

8. Cantidad de audiencias programadas y realizadas

CSJ de Lambayeque – Provincia de Chiclayo

	Ene-18	Feb-18	Mar-18	Abr-18	May-18	Jun-18	Jul-18	Ago-18	Sep-18	Oct-18	Nov-18	Dic-18	Ene-19	Feb-19	Mar-19	Abr-19
Sala Laboral	P:102 R:87		P:125 R:80	P:116 R:100	P:97 P:46	P:46	P:8									
1º Juzgado de Trabajo	P:120 R:109	P:8 R:4	P:103 R:89	P:121 R:107	P:121 P:117	P:108	P:83	P:30	P:25	P:28	P:26	P:23				
2º Juzgado de Trabajo	P:101 R:91		P:97 R:75	P:107 R:99	P:89 P:72	P:76	P:69	P:44	P:36	P:5						
7º Juzgado de Trabajo	P:74 R:71	P:7 R:0	P:75 R:68	P:91 R:70	P:87 P:81	P:79	P:81	P:69	P:59	P:40	P:30	P:27		P:3		
8º Juzgado de Trabajo	P:91 R:86	P:60 R:0	P:87 R:73	P:99 R:84	P:84 P:85	P:85	P:71	P:65	P:60	P:63	P:49	P:30	P:8	P:29	P:6	
1º Juzgado de Trabajo Transitorio	P:47 R:44		P:40 R:4	P:87 R:43	P:46 P:75	P:88	P:49									
1º Juzgado de Paz Letrado Laboral	P:12 R:12		P:49 R:42	P:55 R:48	P:62 P:49	P:45	P:42	P:33	P:30							
2º Juzgado de Paz Letrado Laboral	P:25 R:20		P:53 R:52	P:70 R:51	P:67 P:59	P:51	P:35	P:5								

* Fuente: Agenda Electrónica Judicial – reporte de audiencias en línea – 30 de abril de 2018



Letanía de las audiencias programadas

Instancia	03/07/2017	30/04/2018
Jueces de Paz Letrados Laborales	Hasta 15 días	Hasta 03 meses
Jueces de Trabajo	Hasta 7 meses	Hasta 11 meses
Sala Superior	Hasta 15 días	Hasta 2 meses

☐

ANEXO: ESTADÍSTICA DETALLADA – CSJ LAMBAYEQUE
JUZGADOS DE PAZ LETRADO (expedientes NLPT)

1. Nuevos ingresos de expedientes (Trámite) (sin improcedencias)

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1035	1570	203
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1028	1551	203
	2063	3121	406

Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018– (no se incluye redistribuciones)

2. Resolución de expedientes (Trámite) (sin improcedencias)

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1064	1367	263
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	925	1375	327
	1989	2742	590

Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

3. Carga de expedientes

a. Carga pendiente en calificación

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	38	47	99
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	77	164	98
	115	211	197

Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

b. Carga pendiente en trámite

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	525	534	979
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	395	649	1162
	920	1183	2141

Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

c. Carga pendiente en ejecución

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	199	450	225
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	162	356	189
	361	806	411

Fuente: Sistema Integrado Judicial – marzo 2018

4. Duración de la NLPT (abreviado)

a. Celeridad en etapa de calificación

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	18	27	8
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	12	37	34
	15	33	21

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo 2018 – Cálculo de la mediana

b. Celeridad en la tramitación de 1° instancia

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	110	55	120
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	107	96	118
	107	87	119

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018 – Cálculo de la mediana

JUZGADOS DE TRABAJO (expedientes NLPT)

5. Ingresos de expedientes (Trámite)(sin improcedencias)

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	376	486	30
2° Juzgado de Trabajo	233	502	27
7° Juzgado de Trabajo	384	485	31
8° Juzgado de Trabajo	370	565	37
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			42
	1407	2038	167

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018 (no se incluye redistribuciones)

6. Resolución de expedientes (Trámite sin improcedencias) Estándar: 400

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	374	453	63
2° Juzgado de Trabajo	284	557	111
7° Juzgado de Trabajo	434	496	80
8° Juzgado de Trabajo	411	465	75
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			25
	1553	1971	354

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018

1. Carga de expedientes

a. Carga pendiente en calificación

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Trabajo	46	46	36
2° Juzgado de Trabajo		43	41
7° Juzgado de Trabajo	34	39	32
8° Juzgado de Trabajo	32	19	54
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			31
	151	147	194

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018

b. Carga pendiente en tramite

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Trabajo	647	695	887
2° Juzgado de Trabajo		652	713
7° Juzgado de Trabajo	730	711	803
8° Juzgado de Trabajo	622	639	852
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			83
	2594	2697	3338

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018

c. Carga pendiente en ejecución

Dependencias	Ene16	Ene17	Ene18
1° Juzgado de Trabajo	386	556	444
2° Juzgado de Trabajo		247	332
7° Juzgado de Trabajo	195	337	339
8° Juzgado de Trabajo	103	234	303
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			0
	733	1374	1418

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo 2018

2. Duración de la NLPT (abreviado y ordinario)

a. Celeridad en etapa de calificación

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	49	50	41
2° Juzgado de Trabajo	39	48	45
7° Juzgado de Trabajo	40	46	57
8° Juzgado de Trabajo	41	84	77
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			51
	42	53	53

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018– Cálculo de la mediana

b. Celeridad en la tramitación de 1° instancia (abreviado)

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	566	574	336
2° Juzgado de Trabajo	335	402	285
7° Juzgado de Trabajo	482	512	631
8° Juzgado de Trabajo	235	708	721
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			112
	407	516	355

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo 2018 – Cálculo de la mediana

c. Celeridad en la tramitación de 1° instancia (ordinario)

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	496	637	617
2° Juzgado de Trabajo	526	522	642
7° Juzgado de Trabajo	649	728	675
8° Juzgado de Trabajo	446	602	656
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			124
	525	613	638

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo2018 – Cálculo de la mediana

d. Celeridad en la tramitación de 2° instancia

Dependencias	2016	2017	2018
1° Juzgado de Trabajo	272	430	243
2° Juzgado de Trabajo	153	267	235
7° Juzgado de Trabajo	206	351	
8° Juzgado de Trabajo	154	267	244
1° Juzgado de Trabajo Transitorio			
	192	308	244

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo de 2018 – Cálculo de la mediana

SALA SUPERIOR(expedientes NLPT)

1. Ingresos de expedientes (Trámite)

	2016	2017	2018
2° Sala Laboral	902	1046	175

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo 2018 (no se incluye redistribuciones)

2. Resolución de expedientes (Trámite)

	2016	2017	2018
2° Sala Laboral	779	987	118

Fuente: Sistema Integrado Judicial –marzo 2018

3. Carga de expedientes

a. Carga pendiente en tramite

	Ene16	Ene17	Ene18
2° Sala Laboral	233	214	117

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo 2018

4. Duración de la NLPT (abreviado y ordinario)

a. Celeridad en 2° instancia

Duración en días calendario	2016	2017	2018
2° Sala Laboral	118	58	87

Fuente: Sistema Integrado Judicial - marzo de 2018 – Cálculo de la mediana