

La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Sara Campos Torres*

En el presente artículo la autora desarrolla los tipos de conciliación aplicables en nuestra legislación, considerando los aportes que da la doctrina sobre el particular, así como su tratamiento en la nueva Ley Procesal del Trabajo, su diferencia con la normativa anterior, para finalmente comentar la primera data emitida por la Corte Superior de Tacna en esta materia.

I. Introducción

El fin último de todo proceso laboral es la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los jueces. Así, “con el proceso se busca que el Estado sea el ente que solucione el conflicto y procure la paz social evitando que se recurra a la autotutela. Este fin es más relevante en el Derecho Procesal Laboral donde estamos frente a dos partes *per se* desiguales, y al igual que en el Derecho del Trabajo se busca lograr una igualdad a través de crear una desigualdad dando ventajas procedimentales al trabajador”¹.

En esa línea, con la nueva legislación laboral establecida con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante la NLPT), no sólo se ha promulgado una nueva norma procesal sino que se ha cambiado la visión que se deberá tener del proceso laboral, al cual se le imprime la lógica que busca un tutela rápida de los conflictos laborales, para lo cual el nuevo orden ha dejado de lado esa falsa oralidad o una “oralidad caricaturizada”, como señala Pasco Cosmópolis, “para ir a un proceso oral [que] no implica tan solo una nueva ley, ni un *aggiornamento* de la existente, sino la adopción de un nuevo y distinto sistema procesal [que terminará] las demandas frívolas pero, sobre todo, las defensas sin sustento, [estaremos ante] un tipo de proceso basado en el uso de tecnología; efectivo y dirigido a facilitar que la norma se haga efectiva. Para ello, busca mostrarse tan eficaz que actúe como un desincentivo al incumplimiento, de tal forma que o evite el incumplimiento o lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial”²(el énfasis es nuestro).

En esa línea, observamos que la nueva legislación laboral, que también implica una nueva forma de ver el proceso laboral, busca a través de la oralidad la

obtención más rápida de una sentencia judicial; pero además la norma también expresa una preferencia por los medios autocompositivos de solución de conflictos, pues dentro de la lógica del nuevo proceso tanto las partes como el juez deben tener un rol activo en la solución del conflicto y no solo limitarse a seguir en orden de “pasos” que dicta la NLPT.

II. La Conciliación como Medio Alternativo de Extinción del Proceso

Cuando analizamos la conciliación en la nueva estructura laboral, lo primero que nos llama la atención es que forma parte de un grupo muy grande de formas como puede finalizar un proceso laboral. Y es que dentro de un proceso además de la sentencia pueden presentarse otros tipos de actos extintivos que pueden pronunciarse respecto de la *litis* como otros que simplemente lo extinguen sin adentrarse en el fondo del caso ni solucionar el conflicto de intereses. Así, la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 (en adelante la ALPT), regulaba de forma escueta sólo dos medios alternativos de extinción de la relación procesal: la conciliación y el desistimiento. Utilizándose supletoriamente el Código Procesal Civil para aplicar los modos de extinción del proceso señalados en el referido cuerpo legal, cuando el caso lo ameritara; ya que “[la ALPT] no se refiere a formas especiales de conclusión del proceso, sino a la conclusión anticipada del proceso a través de la conciliación y el desistimiento. Se trata pues de situaciones distintas, lo que nos lleva a sostener que el precepto de la [ALPT] no es limitativo, lo que significa que en un proceso laboral (...) hay dos maneras de concluir el proceso: una, en forma anticipada, mediante la conciliación y el desistimiento; la otra, a través de la sentencia, lo que no impide (...) que el proceso laboral,

* Responsable del Área Laboral de KPMG (Perú). Abogada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Egresada de la Maestría en Relaciones Laborales. Especialista en temas de Derecho Laboral, Seguridad Social y Procesal del Trabajo. Expositora de diversos temas laborales a nivel nacional, entre ellos, la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

1 QUISPE CHÁVEZ, Gustavo. “La Extinción del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. En: Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Gaceta Jurídica. Lima, p. 267.

2 PASCO COSMOPOLIS, Mario. “Oralidad, El Nuevo Paradigma”. En: Soluciones Laborales N° 25. Gaceta Jurídica. Lima, enero de 2010. p. 56.

también concluya por alguna de las vías a la que el CPC denomina formas especiales de conclusión del proceso³. Esta disyuntiva se dejó de lado con la NLPT, que de forma expresa señaló los medios de extinción del proceso; se dejó de lado la escueta clasificación de medios extintivos que tenía la ALPT, por una detallada mención de los mismos.

De este modo, la NLPT, señaló a detalle cuales son las formas especiales de conclusión del proceso señalando expresamente que la conciliación era un medio idóneo para extinguir una *litis*, con la mención de que este medio extintivo si se pronuncia respecto del fondo de la *litis*, alcanzado una solución satisfactoria para ambas partes.

“(...) 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.”

La palabra conciliación deriva etimológicamente del latín “conciliatio”, que proviene, a su vez, del verbo “conciliare” que significa concertar, componer o poner de acuerdo a dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses. Así, el Tribunal Constitucional la define como “una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral -acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores-, que consiste en que un tercero neutral (...) interpone sus ‘buenos oficios’ induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto. (...) [Así, la] labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento”⁴.

Mientras que la Ley N° 26872 señala que la conciliación “es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación extrajudicial a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”.

De ambas definiciones observamos que la conciliación supone la presencia de un tercero que asiste a las partes a conciliar, es decir, impulsa para que ambas partes propongan soluciones a la *litis*; a diferencia de la mediación donde el mediador no solo impulsa que la parte solucionen ellas mismas sino que la partes autorizan específicamente al conciliador la presentación de una o varias propuestas de solución.

En ese sentido, 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. Ahora bien, en materia laboral, la conciliación se presenta de tres formas:

- a) La conciliación administrativa ante el Ministerio de Trabajo
- b) La conciliación judicial
- c) La conciliación extrajudicial y privada

Al respecto, debemos precisar que los medios más usuales de solución de los conflictos laborales se obtienen mediante las dos, mientras el último ha sido relegado a la fecha; lo consideramos pueden cambiar conforme avance en el Perú la vigencia de la NLPT.

1. La Conciliación Administrativa

QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DE LA LEY N° 29497

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.

La conciliación administrativa es medio de cese de los conflictos laborales regulado en el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, y es definida por la legislación vigente como un mecanismo que está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral; para estos efectos, un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos.

3 ROMERO MONTES, Francisco Javier. Derecho Procesal del Trabajo. Edial. Lima, 1997. p.149.
4 Exp. N° 0008-2005-AI, 12/08/05, P.FJ. 36

Observándose en este aspecto que el funcionario de la MTPE que actúa como conciliador no tiene la facultad de proponer soluciones al conflicto si no gestionar precisamente que las partes lleguen a un acuerdo. Exigiéndose como única obligación de que trabajador y del empleador asistan a la Audiencia de Conciliación⁵.

Así, la conciliación administrativa se caracteriza por ser:

- a) **Gratuita**, porque no se realiza ningún pago, solamente es necesario seguir el trámite respectivo.
- b) **Obligatoria para el empleador** porque una vez que es citado, deberá asistir el día y en la hora señalados en la respectiva notificación, bajo apercibimiento de ser sancionado por su inasistencia.
- c) Es **única** porque se realiza en una sola audiencia.
- d) Es **consensual** porque ambas partes deberán llegar a un acuerdo, el mismo que es **voluntario** y **extra-procesal**. No se da dentro de un proceso judicial y, su resultado tiene el valor de un **título ejecutivo (es decir, es exigible dentro de un proceso de corta duración)**. No es necesario que sea **homologado (aprobado por un Juez)** y tampoco es **impugnable** en sede administrativa.

La conciliación administrativa abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales entre los cuales podemos mencionar:

- a) Beneficios sociales: CTS, vacaciones, gratificaciones
- b) Indemnizaciones: Indemnización por despido arbitrario, indemnización vacacional; indemnización por accidente de trabajo.
- c) Remuneraciones insolutas, pago de horas extras, pago de utilidades.
- d) Reposición.
- e) Cese de actos de hostilidad.
- f) Pago de subsidios a cargo del empleador.
- g) Beneficios de los programas de modalidades formativas.
- h) Otras obligaciones derivadas de la relación laboral.

La conciliación puede ser solicitada por el trabajador, ex trabajador, jóvenes o personas en capacitación para el

trabajo, la organización sindical, por el empleador o por ambas partes, con el objeto de que un tercero llamado conciliador, les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto⁶. Para tal efecto dicha solicitud debe ser autorizada previamente por el consultor o liquidador adscrito al Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador; los cuales están obligados de orientar a las partes sobre los alcances de la conciliación administrativa laboral, sus fines y objetivo.

Para la realización de la Audiencia de Conciliación debe notificarse a ambas partes, con una anticipación no menor de diez (10) días hábiles. Teniendo como principal efecto la citación a una audiencia de conciliación de que el plazo de caducidad en materia laboral se suspende a partir de la fecha en que cualquiera de las partes precisadas presenta la solicitud de Audiencia de Conciliación y hasta la fecha en que concluya el procedimiento. Es decir, por ejemplo, en el caso de un despido arbitrario el plazo de caducidad de 30 días hábiles que se señala para interponer la demanda se suspende mientras se lleva a cabo la conciliación administrativa, reanudándose después si la misma fracasa.

La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la Ley, cuyo plazo no puede exceder de 30 (treinta) días calendario contados desde la primera citación a las partes⁷. De realizarse 2 (dos) o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar una acta de postergación de audiencia indicando día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

En la conciliación administrativa sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia. Debiéndose señalar que si el acta de conciliación que contiene una obligación cierta, expresa y exigible constituye título ejecutivo y tiene mérito de instrumento público. Vale decir, el acuerdo conciliatorio puede ser opuesto frente a un reclamo de alguna de las partes.

2. La Conciliación Extrajudicial y Privada

Es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro

5 Si el empleador o el trabajador no asisten a la conciliación por incapacidad física, caso fortuito o fuerza mayor, deben acreditar por escrito su inasistencia, dentro del segundo día hábil posterior a la fecha señalada para la misma.

Admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación en este caso se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

Si en el plazo señalado en el primer párrafo, el empleador no presenta la justificación pertinente o ésta es desestimada, se aplica una multa de hasta una (1) Unidad Impositiva Tributaria vigente, según los criterios que establece el Reglamento.

6 A la solicitud de conciliación debe acompañarse:

- a) Una copia simple del documento de identidad del solicitante o solicitantes, en su caso del representante del empleador o de organizaciones sindicales;
- b) El documento que acredita la representación del empleador o de las organizaciones sindicales;
- c) Copias simples del documento(s) relacionado(s) con el conflicto así como la hoja de cálculo de beneficios sociales en caso haya sido practicado por el Servicio de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador y otros que se estime conveniente; y,
- d) Tantas copias simples de la solicitud, y sus anexos, como invitados a conciliar.

7 La concurrencia de las partes es obligatoria y personal, cumpliendo las siguientes formalidades:

- a) **En caso de personas jurídicas**, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apoderados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo.
- b) **Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales** podrán delegar su representación con carta poder simple. En el caso de trabajadores o ex-trabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, su firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador en formatos pre-establecidos en los cuales conste expresamente la facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.
- c) **Opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no**, el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir en las decisiones que se tomen.

de Conciliación extrajudicial a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.

La conciliación extrajudicial se rige por la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; que establece las reglas para un acuerdo conciliatorio válido. En este caso el acuerdo conciliatorio lo recoge un acuerdo conciliatorio que tiene mérito de título ejecutivo, y no será necesario homologarlo en un proceso judicial; teniendo validez por sí solo.

Según el artículo 7 de la Ley N° 26872, la materia laboral es conciliable en la medida que se efectúe sobre los siguientes parámetros:

a) La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley.

b) La materia laboral será atendida por:

- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia
- Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
- Centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, en su defecto, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos.

Ahora bien, cuando se promulgó la ley antes referida se estableció un *vacatio legis* para que la conciliación extrajudicial sea obligatoria en varias materias, incluida la laboral. Sin embargo, con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1070, la Conciliación establecida no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral. Vale decir, no es necesario recurrir a la conciliación antes de inicio de la demanda, siendo en todo caso un derecho potestativo de la partes recurrir a esta forma de conclusión del proceso.

En relación con el proceso laboral la conciliación extra judicial puede presentarse:

i) **Intraproceso**; la Conciliación extrajudicial puede darse en cualquier momento. En este caso ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

El acuerdo para que tenga validez consideramos que debe tener las formalidades señalada en la Ley de Conciliación, Ley N° 26872; vale decir, el acta con acuerdo conciliatorio constituye título de ejecución, por lo que los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución regulado en el artículo 57 y siguientes de la LPT.

ii) **Extraproceso**, en un momento previo a la demanda, por aplicación supletoria del artículo 446 del CPC

consideramos que la conciliación puede ser interpuesta como excepción, cuando exista un acta de conciliación previa al proceso que busca iniciar el trabajador, que por se tiene la calidad de título ejecutivo, conforme lo señala la NLPT.

Respecto del acta conciliatoria *extraproceso* que presentan las partes, además de la superación del test de disponibilidad de derechos, el juez deberá verificar que cumple con los siguientes formalismos:

- Números correlativo y de expediente. Aunque su omisión no enerva el documento.
- Lugar y fecha en la que se suscribe.
- Nombres, número del documento oficial de identidad y domicilio de las partes o de sus representantes y, de ser el caso, del testigo a ruego.
- Nombre y número del documento oficial de identidad del conciliador.
- Número de registro y, de ser el caso, registro de especialidad del conciliador. Aunque debe resaltarse que la falta de éste no enerva la validez del acta.
- Los hechos expuestos en la solicitud de conciliación y, en su caso, los hechos expuestos por el invitado como sustento de su probable reconvención, así como la descripción de la o las controversias correspondientes en ambos casos.
- El Acuerdo Conciliatorio, sea total o parcial, consignándose de manera clara y precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles acordadas por las partes; o, en su caso, la falta de acuerdo, la inasistencia de una o ambas partes a la Audiencia o la decisión debidamente motivada de la conclusión del procedimiento por parte del conciliador.
- Firma del conciliador, de las partes intervinientes o de sus representantes legales, de ser el caso. En el caso que la parte o las partes no ha podido firmar o imprimir su huella digital por algún impedimento físico, deberá verificarse la firma y huella digital de un testigo. En el caso de los analfabetos, también intervendrá un testigo a ruego, quien leerá y firmará el Acta de Conciliación. La impresión de la huella digital del analfabeto importa la aceptación al contenido del Acta. En ambos casos se dejará constancia de esta situación en el Acta.
- Huella digital del conciliador, de las partes intervinientes o de sus representantes legales, de ser el caso. Aunque debe resaltarse que la falta de este requisito no enerva la validez del acta.
- El nombre, registro de colegiatura, firma y huella del Abogado del Centro de Conciliación Extrajudicial, quien verificará la legalidad de los acuerdos adoptados, tratándose del acta con acuerdo sea este total o parcial. Aunque debe resaltarse que la falta de éste no enerva la validez del acta.

La conciliación que cumpla los requisitos y sea presentado en la oportunidad debida determina que el juez declare la conclusión del proceso y tendrá la autoridad de la cosa juzgada. En caso de la conciliación parcial, el proceso continuará respecto de los extremos no transados.

“(…) con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1070, la Conciliación establecida no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral. Vale decir, no es necesario recurrir a la conciliación antes de inicio de la demanda, siendo en todo caso un derecho potestativo de la partes recurrir a esta forma de conclusión del proceso.”

En caso el acta de conciliación no cumpla con los requisitos señalados se podrá iniciar un proceso de nulidad de acuerdo conciliatorio, pero si éste ya se ejecuto judicialmente y ya tiene la calidad de cosa juzgada, la demanda de nulidad del acuerdo será improcedente⁸

3. La Conciliación Judicial

3.1. La Conciliación en la Antigua Ley Procesal del Trabajo

“Artículo 45°.- CONCILIACIÓN.-

La conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. La conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para el efecto. Aprobada por el Juez, adquiere el valor de cosa juzgada”.

“Artículo 66°.- CONCILIACIÓN.-

Saneado el proceso, en la misma audiencia, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto.

Se puede conciliar en forma total o parcial el petitorio contenido en la demanda. El Juez dejará constancia en el acta de la invitación a conciliar y de la falta de acuerdo si fuere el caso.

Al aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez deberá observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter”.

La conciliación como medio de extinción del proceso la hallamos en el anterior proceso laboral en dos momentos.

En un primer momento, encontramos a **la conciliación como un acuerdo extintivo del proceso laboral**

intraproceso, que según lo señalado por la norma puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia. Lo que resulta un grave defecto de redacción de la norma porque no precisa si se refiere a la sentencia de primero o segunda instancia; es decir, no se señalaba expresamente hasta que momento las partes podían llegar a un acuerdo conciliatorio.

Al respecto compartimos la postura, que en mérito al artículo 523 del Código Procesal Civil, señalaba que la conciliación puede lograrse no solo en esa audiencia, sino que es posible que, bien sea de oficio o a pedido de parte, se convoque a una audiencia especial solo para los efectos de promover la conciliación. Ello puede ocurrir hasta que no se emita sentencia en segunda instancia⁹.

Por ello, se verificaba otro defecto de la conciliación judicial en el proceso laboral porque hace referencia que *“[L]a conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional respectivo al final de la audiencia conciliatoria que se fije para el efecto”*, cuando dentro del proceso laboral de la ALPT no contemplaba la presencia de una audiencia especial para las conciliación *intraproceso*, sino solo la presencia de una audiencia única que es la diligencia en que se debe promover o proponer la conciliación¹⁰. En ese aspecto suponía que debía recurrirse a un acuerdo conciliatorio extrajudicial o solicitar al juez que se actué una audiencia para estos efectos.

Asimismo, **la conciliación en la ALPT la hallamos como un acto procesal de la Audiencia Única**. Así, tal y como lo señala el artículo 66 de la ALPT, dentro de la audiencia única, y luego saneado el proceso, el juez en su papel de conciliador invitaba a la partes a conciliar, en este caso el juez solo realizaba la invitación mas no proponía una solución conciliatoria, esta debía ser propuesta y acordada por las partes. En este caso el juez solo debía velar porque el acuerdo no lesione el principio de irrenunciabilidad de los Derecho Laborales.

En ese sentido, se puede apreciar que la conciliación estaba presente en la ALPT, pero la estructura del proceso escriturado no generaba ni daba la motivación para que las partes concilien, en muchos casos solo era un trámite mas dentro del proceso ordinario, mas aun si observamos que esta etapa se efectuaba luego de que las partes expusieran sus posiciones a través de la demanda y contestación. Se efectuaba en la audiencia única, luego del saneamiento del proceso, donde era poco probable que las partes ya se encuentren predispuestas a conciliar; pues en ambos por la estructura misma del proceso estaban predispuestos a continuar con la *litis*.

En esa línea, la conciliación en la ALPT no favorecía una solución rápida del conflicto, y era en muchos una etapa de poco trascendencia para el proceso laboral; percepción que ha cambiado en la NLPT.

8 PRIORI POSADA, Giovanni. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ara Editores. Lima, 2010. p.175.
9 ARIANO DEHO, Eugenia. Separata de Derecho Procesal Civil. Instituto Jorge Eugenio Castañeda. S/A. p. 20.
10 AREVALO VELA, Javier. Derecho Procesal del Trabajo. Grijley. Lima, 2007. p. 142.

3.2. La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Artículo 30.- FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSIÓN DEL PROCESO

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia.

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

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.*

Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada (...).

Artículo 43.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

- 1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.*

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.

- 2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.*

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.

- 3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.*

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, 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 (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

La conciliación en la NLPT como tiene un matiz totalmente diferente al que hallamos en la ALPT, pues como señalamos la nueva normativa no solo supone un cambio de normas sino implica un cambio en la forma de resolver los conflictos laborales, preponderando la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, en el entendido de que "justicia que tarda no es justicia".

No obstante, en este nuevo proceso laboral, no solo prima la celeridad y oralidad como principios basilares, sino además se da mucha importancia a los medios autocompositivos de solución de conflictos, ya que además se busca promover que las partes antes de enfrascarse en un proceso judicial traten de llegar a acuerdos que pongan fin a la *litis* de forma anticipada.

Por ello, la NLPT regula establece dos tipos de supuestos en los que la conciliación puede extinguir un proceso:

a) La Conciliación Judicial Intraproceso

En este caso no estamos hablando del proceso como una etapa procesal sino como un acto que puede ocurrir en cualquier momento del proceso laboral, en este

caso el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Pudiéndose incluso darse en un momento posterior a la etapa procesal de conciliación de la cual hablaremos más adelante. En este caso es diferente pues el juez mientras sigue el proceso puede percibir visos de una solución del conflicto y puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. El juez con el conocimiento de todo lo ocurrido en el proceso “podrá apreciar como mayor detenimiento que distancias o cercanías existen entre los oponentes para que sus puntos de vista se morigeren y de esa forma concluyan sus diferencias. Además de que el juez será siempre la autoridad idónea para auspiciar una conciliación, por estar premunido de una especial investidura que puede conducir a la terminación anticipada del proceso”¹¹.

Así, para efectos que proceda la conciliación, el juez debe verificar, lo que no implica una homologación, que se haya superado 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; los que surgen tanto de las normas de derecho necesario absoluto como de las normas de derecho necesario relativo.

Son **normas de derecho necesario absoluto**, en las que los derechos irrenunciables surgen de disposiciones que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada, no permiten actuar en ninguna dirección por resguardar intereses generales; por ejemplo, los derechos constitucionales en todas sus manifestaciones. Mientras que son **normas de derecho necesario relativo o normas mínimas**, las que establecen mínimos o “pisos” a la autonomía privada, debajo de los cuales la intervención de esta queda prohibida; es decir, fijan mínimos debajo de los cuales no se puede actuar, pero que sí se pueden mejorar; por ejemplo, la remuneración mínima legal, la asignación familiar del 10% de la remuneración mínima vital (ingreso mínimo legal es la denominación utilizada en la ley N° 25129) para trabajadores que no están dentro del ámbito de la negociación colectiva, jornada de trabajo, etc. Se establecen cuando el Estado presume que existen parte desiguales, y son la mayoría en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

- **Debe ser adoptado por el titular del derecho.**
- **Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.**

Asimismo, debemos señalar que el acuerdo alcanzado por la partes no necesariamente debe ser sobre toda la pretensión, pues se autoriza que puedan convenirse acuerdos parciales.

A diferencia de lo que sucedía en la ALPT donde por aplicación supletoria del CPC solo podía conciliarse hasta antes de que emita sentencia en segunda instancia; en la NLPT se puede conciliar hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. Vale decir, la NLPT ha extendido esta oportunidad hasta antes del acto de notificación del fallo casatorio. Asimismo, consideramos que las partes pueden conciliar en los siguientes supuestos¹²:

SENTENCIA	OPORTUNIDAD
<i>Respecto de las sentencias de primera y segunda instancia</i>	En caso las parte no deseen impugnar, podrán conciliar hasta antes de que se notifique la resolución que declara consentida y ejecutoriada la sentencia.
<i>Respecto de la sentencia en casación</i>	Las partes podrán conciliar hasta antes de que se notifique la sentencia en casación emitida por la Corte Suprema.

b) La Conciliación Judicial como Etapa del Proceso

En este caso lo que observamos es la conciliación como una etapa obligatoria del proceso laboral, pero que a diferencia del proceso laboral de la ALPT tiene características muy particulares.

En este caso observamos que presentada la demanda, lo que sucede es que el juez, verificados los requisitos de la demanda, emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. Es decir, se puede apreciar que en el nuevo proceso laboral la conciliación tiene una audiencia predeterminada a diferencia de lo que señalaba la ALPT, donde no se hallaba una audiencia especial preestablecida esta etapa.

Otra gran diferencia es que la convocatoria a la audiencia de conciliación sucede antes de la contestación de la demanda y que se produzca el saneamiento del proceso. Es una etapa inicial y anterior en sí al establecimiento de la posiciones en conflicto. Esto suponemos en un afán de que las partes puedan tener mayor libertad para el planteamiento soluciones a la *litis*, y se evite estar sujetas al “corsé” que implica el conocimiento de las pruebas y argumentos de defensa de ambas partes, y se evite el cálculo costo-beneficio de continuar o no con el proceso.

En la audiencia y con las partes presentes, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. 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

11 GOMEZ VALDEZ, Francisco. Nueva Ley Procesal del Trabajo. Editorial San Marcos. Lima, 2010. p. 472.
 12 TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge, VINATEA RECOBA, Luis. Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, 2010. p.159.

mayor de un (1) mes. Obsérvese que a diferencia de lo que sucede en la ALPT donde la conciliación aparecía solo como una “valla” que pasar en el tedioso proceso ordinario. En la NLPT, la conciliación tiene mucha importancia, pues el juez debe promoverla y de ser el caso incluso durar un mes si se avizora que las partes por si solas pueden llegar a una solución sin la necesidad de llegar a una sentencia.

Ahora bien, en el caso de que las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, que aprueba lo acordado tendrá efecto de cosa juzgada; asimismo, ordenara 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.

En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Así, se observa que recién el acto de contestación de la demanda se producirá si la conciliación fracasa y recién se convocara a la audiencia de juzgamiento. Pudiéndose en este caso apreciar que la razón de que la conciliación se produzca en una etapa anterior a la contestación reside en el hecho de que se busca en aras de la economía procesal lograr soluciones a los conflictos sin la necesidad de generarle gastos innecesarios al Estado. Podemos afirmar que la NLPT está a favor de los medios autocompositivos de solución de conflictos, antes de los heterocompositivos que son la solución más extrema cuando los primeros han fallado.

4. Primera Data en Materia de Conciliación en el Distrito Judicial de Tacna

De acuerdo a la información proporcionada por la Corte Superior de Justicia de Tacna¹³, de un total de 110 expedientes iniciados bajo la NLPT, se han conciliado en la audiencia de conciliación doce (12) procesos, de los cuales ocho (8) son sobre beneficios sociales, uno (1) sobre acto de liberalidad, uno (1) por reconocimiento de derechos; (2) por indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales. Cuatro de ellos, se conciliaron en audiencia de juzgamiento.

Sobre el particular, es importante comentar lo siguiente. En primer lugar, pese a la instauración de un proceso oral y de que su duración será sustancialmente menor a la establecida por la ALPT, igual la parte demandada que recae en la figura del empleador no elige la conciliación


como un medio de solución del conflicto laboral, ya que solo se han conciliado poco más del diez por ciento (10%). Sin embargo, como un dato positivo tenemos que no solo se ha conciliado en la audiencia especialmente preparada para ello sino que se ha logrado hacerlo antes del inicio de la audiencia de juzgamiento, lo cual repercute en beneficio del trabajador.

En segundo lugar, aún existen situaciones que no han sido reguladas por la NLPT o no han sido aclaradas. Así tenemos el hecho de que en un proceso abreviado en el que el juez ya recibió el escrito de contestación de demanda y al momento de convocar a la audiencia única el demandado no asiste o asiste sin representación, con lo cual es declarado rebelde, en este caso, consideramos que debería ser desestimada la contestación de demanda porque el escrito que correspondería presentar al demandado sería el de purga de rebeldía con la correspondiente tasa.

Otra situación es si el juez está facultado a proponer una fórmula conciliatoria ante las partes en la audiencia de conciliación a fin de culminar el proceso laboral. Sobre ello, considero que si es posible toda vez que el juez al haber tenido conocimiento de la demanda ya puede prever un resultado favorable o no al trabajador (el cual se reserva) por lo que sería el más indicado para propiciar un acuerdo entre las partes, siempre respetando los principios de imparcialidad, objetividad y el test de protección que deberá tener como juzgador. También, en uso de sus facultades como conductor del proceso y en virtud del principio de oralidad podrá propiciar una conciliación al inicio de la audiencia de juzgamiento.

Otro punto importante, es que en caso a la audiencia de conciliación concurriera la parte demandada sin la debida representación, será considerado rebelde y no será admitido su escrito de contestación de demanda pese a que haya sido llevado a la audiencia.

Por otro lado, consideramos que bajo el esquema de la NLPT, las conciliaciones de tipo administrativa y extrajudiciales van a verse reducidas porque la duración de los procesos laborales será menor, no obstante, considerando la carga procesal que se tiene en materia laboral a nivel nacional, creemos que tanto en primera como en segunda instancia los plazos podrían ser superados, esperemos que esto no sea así.

Finalmente, considero importante no solo la capacitación en materia laboral sobre los nuevos temas que han sido asignados a los jueces especializados, así como del contenido de la NLPT, sino también la implementación de cursos o capacitaciones sobre técnicas conciliatorias que le permitan al juez poder fomentar a las partes a llegar a un acuerdo justo y equitativo 

13 Agradecemos la colaboración del Dr. Luis Ayca por la información proporcionada al mes de julio del presente año.