

## LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

---

 **Jessica PIZARRO DELGADO**

*Abogada por la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, actualmente se desempeña como abogada defensora laboral de oficio de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.*

**SUMARIO** | I. Introducción. II. La conciliación y otros medios alternativos de solución de conflictos. III. La conciliación extrajudicial. IV. La conciliación judicial laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. V. El acuerdo conciliatorio. VI. Importancia de la conciliación. VII. Conclusiones.

### I. INTRODUCCIÓN

---

Los conflictos laborales tienen múltiples orígenes y existen diversos tipos de conflictos, los hay individuales y colectivos, los hay derivados de fuente legal o convencional, existen conflictos al inicio de la relación laboral, durante su desarrollo y también los derivados de la extinción del vínculo laboral, y así como hay múltiples conflictos también hay múltiples formas de solucionarlos, las partes pueden solucionar el conflicto de manera directa, o pueden acudir ante un tercero que les ayude a la solución del conflicto, sea a través de la conciliación, mediación, arbitraje y como última ratio ante el Poder Judicial.

En este breve estudio nos ocuparemos de la conciliación laboral en el Perú, tanto de la extrajudicial, como de la privada y administrativa, pero sobre todo la conciliación judicial a las luces de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## II. LA CONCILIACIÓN Y OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Como sabemos los conflictos se pueden solucionar de manera directa por la autocomposición, o por heterocomposición, es decir, las partes buscan a un tercero para su solución, este tercero puede asistirlos en la búsqueda de la solución, puede proponer la fórmula de solución, o puede establecer la decisión a la cual las partes se deben someter como en el arbitraje y finalmente el caso de judicializar el conflicto.

Los medios alternativos de solución de conflictos son formas de resolver el conflicto sin someterse al tradicional Poder Judicial, y en el Perú son la negociación, mediación, conciliación y arbitraje, los rasgos que diferencian cada uno se pueden simplificar de la siguiente manera: en la negociación las partes en forma directa encuentran la solución al conflicto, en la mediación las partes encuentran la solución asistidas por un tercero que facilita la comunicación, mientras que en la conciliación este tercero además de facilitar el diálogo también propondrá fórmulas conciliatorias, y, en el arbitraje las partes acuerdan someterse a la decisión de uno o varios terceros, que darán la solución al conflicto.

Para TOYAMA es importante destacar que para el caso del mediador y del conciliador, la doctrina no es uniforme respecto a sus atribuciones, "(...) tradicionalmente, la distinción entre la conciliación y la mediación ha sido la siguiente: de un lado, la conciliación busca acercar a las partes, sin proponer solución alguna al conflicto laboral y, de otro lado, la mediación supone que el mediador no solamente buscará reconciliar a las partes, sino que propondrá fórmulas de solución de conflictos"<sup>(1)</sup>.

La conciliación consiste en que las partes llegan a un acuerdo, siempre en presencia de un tercero "imparcial", quien se encargará de dirigirla y proponer distintas posibilidades para el acuerdo<sup>(2)</sup>.

La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define a la conciliación como "(...) una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de común acuerdo"<sup>(3)</sup>.

Para cerrar este apartado, señalaremos que la conciliación puede ser judicial o extrajudicial, siendo que la última puede ser privada o administrativa.

(1) TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. "La homologación de conciliaciones privadas y el principio de irrenunciabilidad de derechos". En: *Diálogo con la Jurisprudencia*. N° 14. Gaceta Jurídica, Lima, Noviembre de 1999, p. 45.

(2) PRIORI POSADA, Giovanni; CARRILLO TEJADA, Santiago; GLAVE MAVILA, Carlo; PÉREZ-PRÍETO DE LA CASAS, Roberto y SÓTERO GARZÓN, Martín. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. ARA Editores, Lima, 2011, p. 174.

(3) En OIT. *La conciliación en los conflictos de trabajo*. Ginebra. 1974, p. 4.

## III. LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

Los conflictos laborales tienen la oportunidad de ser resueltos por la conciliación extrajudicial, dentro de esta tenemos la conciliación privada y la conciliación administrativa, la diferencia básica radica en que la primera se celebra ante un centro de conciliación privado o bien ante un centro de conciliación del Ministerio de Justicia o de los Colegios de Abogados, mientras que la última se celebra ante un funcionario del Ministerio de Trabajo competencia que en forma exclusiva le ha dado la Nueva Ley Procesal del Trabajo<sup>(4)</sup>, en todos los casos el conciliador es especialista en materia laboral.

La particularidad que tiene la conciliación administrativa es que ha sido regulada para ser facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador, puesto que si el empleador no asiste se le impondrá una multa pecuniaria como sanción.

Ambas se asemejan en que su finalidad es dar solución al conflicto a través de un acuerdo consensual asistidos por el conciliador que busca facilitar la comunicación entre ambas partes, las materias conciliables siempre versarán sobre derechos disponibles pues se velará por la irrenunciabilidad de los derechos laborales, además que el acuerdo deberá ser revisado por un abogado en caso que el conciliador no sea abogado.

Respecto a su valor podemos precisar que indubitadamente la conciliación celebrada ante la Autoridad Administrativa de Trabajo es un título ejecutivo, sin embargo en el caso de la conciliación privada hubieran podido surgir dudas respecto a la calidad que le otorga la Ley 26636 –vigente aún en varios distritos judiciales– ya que por un lado en su Art. 72° señala que es título ejecutivo el acta de conciliación debidamente homologada, lo que quería decir que antes de ejecutarla habría que pedir su homologación ante la Sala Laboral, y por otro lado en su Art. 76° prescribe que son títulos de ejecución las actas de conciliación judicial o extrajudicial, pero felizmente la duda se ha disipado con la nueva regulación que el Código Procesal Civil otorga la proceso único de ejecución<sup>(5)</sup>, norma aplicable en forma supletoria al proceso laboral.

Ahora, el real problema se presenta con el tratamiento que les otorga la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por un lado en forma práctica considera en su Art. 57° que son títulos ejecutivos la conciliación extrajudicial tanto la privada como la administrativa, calificación muy saludable, pero por otro lado, señala en el cuarto párrafo del Art. 30° que los acuerdos conciliatorios pueden darse independientemente del proceso judicial y no requieren ser homologados para su cumplimiento o

(4) **Quinta Disposición Complementaria.** - 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.

(5) Regulado por Decreto Legislativo N° 1069.

ejecución, hasta ahí esto está bien, pues se refiere a la conciliación extrajudicial sea privada o administrativa, pero más adelante señala que 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, ese es el problema que se presenta, pues ahí se hace burla sonora al principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

En la opinión de ALVA, si el trabajador exige el cumplimiento de dicha conciliación (en un proceso ejecutivo), y se percata que el mismo importa renuncia de derechos no disponibles, no podrá solicitar su nulidad (no obstante ser abiertamente contrario a las normas constitucionales), por cuanto el hecho de haber solicitado su cumplimiento en la vía judicial, le dio calidad de cosa juzgada<sup>(6)</sup>.

En nuestra opinión esa interpretación no podría ser sustentable por atentar contra el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, consagrado en nuestra Constitución Política, creemos que lo acertado es orientar la solución, a que de darse el caso que un trabajador concilie por un monto que implique un suma diminuta frente a lo que realmente le corresponde, este puede ejecutar el acta y reclamar el reintegro de los beneficios sociales adeudados a través de un proceso de conocimiento, será parte de sus fundamentos de hecho que el acta está viciada por vulnerar sus derechos irrenunciables y de esta manera el trabajador obtendrá justicia.

#### IV. LA CONCILIACIÓN LABORAL JUDICIAL EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

En términos generales podemos decir que el fin de la conciliación laboral siempre será el mismo: un asistir a las partes para que logren encontrar la solución al conflicto, satisfaciendo ambas sus intereses y respetando los derechos laborales irrenunciables.

Para ROMERO, no obstante estar contemplada la conciliación en la ley procesal peruana, sin embargo no se ha sabido apreciar la importancia de la misma. Los comparendos realizados sin la presencia del juez jamás buscaron conciliar el conflicto. Es un hábito casi generalizado que el secretario del juzgado, cuando no un ayudante de este, da por hecho que la conciliación ha fracasado y continúa con el trámite de los actos subsiguientes. Algunos jueces no son capaces de comprender que la conciliación descongestiona su despacho y le evita dictar sentencia. A su vez, algunos abogados consideran que la conciliación es incompatible con el buen honorario y por consiguiente no les interesa conciliar el conflicto<sup>(7)</sup>.

(6) ALVA CANALES, Armando. *El Nuevo Proceso Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 202.

(7) ROMERO MONTES, Francisco. *El Nuevo Proceso Laboral*. Editorial Grijley. Lima, 2011, pp. 51 y 52.

#### 1. Características de la conciliación

VINATEA y TOYAMA<sup>(8)</sup> al comentar la sentencia del Expediente N° 0008-2005-AI del Tribunal Constitucional, señalan las siguientes características de la conciliación:

- **Es flexible**, porque se promueve con prescindencia de acciones carentes de complejidad y rigidez a efectos de alcanzar la búsqueda de una solución.
- **Es rápido**, se promueve con celeridad y prontitud en aras de evitar la prolongación del conflicto; este es un punto importante en el nuevo proceso laboral porque la rapidez supone una mejor tutela de los trabajadores, que no tienen que esperar un largo tiempo para el cobro de sus beneficios sociales.
- **Es reservado**, porque se promueve con sigilo y discreción en relación con las personas o entes ajenos al conflicto.
- **Es definitivo**, porque se promueve en aras de alcanzar un acuerdo que suponga la solución encontrada por las partes, produciendo efectos homólogos a una sentencia, laudo o resolución.

#### 2. El juez-conciliador

Pero siendo el caso que cuando ya estamos en un proceso judicial, quien dirige la conciliación ya no es un tercero imparcial sino el juez, quien no es precisamente "imparcial" sino que por la naturaleza de los derechos que se discuten es un juez tuitivo, un juez que vela por el cumplimiento de los preceptos constitucionales y además que resuelve un conflicto de carácter social, es por ello que la conciliación judicial laboral tiene otros matices que carecen la conciliación privada y administrativa.

En el caso de tratarse de un proceso abreviado, cuando llega la audiencia única el juez ya conoce la posición del demandante y también la defensa del demandado, entonces su panorama del conflicto será claro y sabrá por dónde conducirse en esta importante etapa, y aunque la conciliación sea una parte de toda la audiencia única, no por eso deja de ser la etapa más importante de la audiencia.

La conciliación en el proceso ordinario tiene otro esquema, ya que se goza de una propia audiencia considerando la importancia de esta etapa, pero el juez laboral solo tiene la demanda en su expediente, ya que la contestación de la demanda será presentada en la misma audiencia solo si fracasa la conciliación, entonces

(8) VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Análisis Normativo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2010, p. 157.

el juez conoce de manera cierta la posición del demandante y desconoce cuál será la posición del demandado.

Este especial panorama que se da en la audiencia de conciliación, puede ser favorable a la solución del conflicto o también puede ser desfavorable, ya que dependerá del rol que asuma el juez al conducir la audiencia, y cabe decir, que el juez en ese momento deja de ser "el juez" y pasa a ser un comunicador y también facilitador del diálogo entre las partes.

El juez a través de la intermediación tomará conocimiento de los hechos que expresará la parte demandada y su posición frente a la demanda, y también por el diálogo que surge se aproximará a los medios probatorios que el demandado pretende introducir en el proceso.

En la etapa de conciliación, el juez puede utilizar todas las técnicas existentes de la conciliación porque no hay límite alguno, entre ellas escucha activa, las preguntas, el parafraseo, el replanteo, mensajes en primera persona, sesiones conjuntas, sesiones privadas, lluvia de ideas, y cualquier otra técnica que resulte aplicable a la solución del conflicto laboral.

Para VINATEA y TOYAMA, en el proceso laboral se asigna al juez un rol mucho más activo en el fomento y promoción de la conciliación, en la medida que el legislador ha querido fijar las condiciones necesarias para que un acuerdo conciliatorio beneficie a ambas partes<sup>(9)</sup>.

### 3. El conflicto laboral

El conflicto que se pretende conciliar es un conflicto laboral que es un conflicto social, puesto que se trata del conflicto originado en una relación de naturaleza laboral, formativa o cooperativista —no olvidemos que los conflictos de naturaleza administrativa se ventilan en un proceso contencioso-administrativo que carece de etapa de conciliación—, y en todas estas relaciones el trabajador o prestador de servicios ha puesto su fuerza de trabajo a disposición de su empleador, con quien ha tenido inconvenientes dentro de la relación o al finalizar esta, y ello conlleva a que el trabajador o prestador de servicios muchas veces siente que dio todo por su empleador y a cambio no recibió un trato justo ni el pago de lo que por ley le corresponde, por otro lado, el empleador peruano en su gran mayoría no ve al trabajador como el potencial humano de su organización sino ve en él un servicio brindado a cambio de un costo económico excesivo para lo que quiere o puede pagar, en ocasiones también siente burlada la confianza que depositó en el trabajador.

(9) VINATEA RECOBA, Luis y TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Ob. cit., p. 255.

Estas posiciones que mayormente asumen la parte demandante o demandada en el proceso, hacen que el conflicto tenga un matiz muy social, y por ende que no se vea el proceso como una simple obligación de dar suma de dinero, sino que cada una de las partes tiene toda una carga emocional puesta en conflicto, y esta carga debe ser liberada por el magistrado-conciliador, a fin de poder avanzar y lograr ver el conflicto con una gama de posibilidades para solucionarlos.

Al inicio de la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, hemos visto procesos donde se cumplió la promesa de una duración de seis meses, pero conforme han pasado los meses, los procesos ya no tienen la duración prometida, sino que corren varios meses desde la interposición de la demanda hasta la audiencia de conciliación o la audiencia única, por lo menos en el Distrito Judicial de Arequipa —donde tenemos conocimiento certero de ello—, puede ser hasta de 8 meses el tiempo entre la demanda y la audiencia única y de 6 meses entre la demanda y la audiencia de conciliación.

Este tiempo excesivo que empeora el conflicto, que supone una dilación del proceso y atenta contra el derecho del justiciable de obtener una decisión pronta al conflicto que somete al aparato judicial, puede presentar una gran ventaja al momento de conciliar, y veamos por qué, como señalábamos tanto demandante y demandado del proceso laboral tienen una gran carga emocional que agranda el conflicto, si estos tienen la oportunidad de reunirse muy pronto después del cese para buscar una solución, es muy probable que la carga emocional que llevan dentro los traicione e impida el diálogo, pero si han transcurrido 6 u 8 meses desde el cese hasta la oportunidad que tienen para conciliar, es bastante probable que los sentimientos en contra se hayan calmado y las partes tengan la predisposición a dialogar para encontrar una solución al conflicto.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo prescribe que el proceso laboral busca superar la desigualdad entre las partes<sup>(10)</sup>, pues esta desigualdad no escapa a la etapa de la conciliación, donde el juez-conciliador debe emplear técnicas adecuadas para igualar a las partes, lo que tiene estrecha relación con el principio de empoderamiento que inspira a la conciliación.

### 4. Oportunidad de la conciliación

En la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la conciliación puede darse en la etapa correspondiente, puede ser a iniciativa del juez en cualquier etapa del proceso y hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Esta regulación no generaría mayor inquietud sino hasta cuando nos ponemos en la posibilidad de que el proceso se encuentra en segunda instancia y las

(10) Art. III.- En todo proceso laboral los jueces deben evitar que la desigualdad entre las partes afecte el desarrollo o resultado del proceso, para cuyo efecto procuran alcanzar la igualdad real de las partes.

partes quieren conciliar el conflicto, ¿ante quién lo harán? Ante el juez de primera instancia que conoció el proceso o ante el juez u órgano colegiado de segunda instancia que resolverá el recurso de apelación, y si el proceso se encontrara en casa-ción, podría conciliarse ante la Sala Constitucional y Social de la Corte Suprema? Creemos que aunque el legislador no lo haya especificado la respuesta está orientada a que las partes conciliarían ante el juez de primera instancia aunque su competencia se encuentre suspendida en mérito a los recursos impugnatorios.

## V. EL ACUERDO CONCILIATORIO

Ahora entremos al fondo del asunto, el acuerdo al que se puede llegar a través de la conciliación judicial, según el Art. 30° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, este acuerdo 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.
- c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

A continuación analizaremos cada uno.

### 1. El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles

La conciliación presenta muchas bondades, es una forma rápida de darle solución al conflicto laboral, ofrece que ambas partes satisfagan sus pretensiones reduciendo costos de tiempo y dinero, la posibilidad de retomar lazos de amistad entre las partes, pero lo crucial de la conciliación laboral es el tema referido a la irrenunciabilidad de los derechos laborales y que está contenido en la primera exigencia del test de disponibilidad.

Y es que el principio de la irrenunciabilidad de derechos es un principio rector del Derecho Laboral, el que busca proteger al trabajador evitando sea despojado de los derechos que le corresponden aunque él mismo disponga de sus derechos de los cuales no puede disponer.

Según PLÁ RODRÍGUEZ el principio de irrenunciabilidad de derechos consiste en la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio<sup>(11)</sup>.

(11) PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Ediciones Desalma, Buenos Aires, 1978, p. 14.

¿Qué derechos laborales son renunciables? Pues los disponibles, ALVA al citar al profesor Jorge Toyama, señala que este nos dice: “en general se admite que pueden ser materia de renuncia y por consiguiente materia de conciliación: los derechos nacidos de contratos individuales de trabajo, los derechos nacidos de una costumbre, los derechos inciertos, los hechos que inciden sobre una relación laboral (fecha ingreso, lugar de trabajo, etc.), los derechos por encima de los mínimos legales, los derechos optativos, los derechos cuya acción judicial ha prescrito (como el reclamo de indemnización por despido arbitrario pasados los treinta días de la fecha del despido), y todos aquellos derechos que provienen de fuente renunciable”. Tal como lo manifiesta el profesor Toyama, solo resulta posible conciliar (renunciar) respecto a aquellos derechos que escapan a los mínimos legales, que constituyen derechos inciertos<sup>(12)</sup>.

Para PASCO, la conciliación consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el diálogo constructivo. En definitiva, la solución queda liberada a la solución de las partes, a la confluencia de sus voluntades<sup>(13)</sup>. Pero en el acuerdo conciliatorio sobre materia laboral la solución no queda liberada totalmente a las partes, sino que la solución se somete al respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Situándonos ya en la práctica, cuando estamos en la etapa o en la audiencia de conciliación, es muy difícil en la realidad de los hechos llegar a un acuerdo conciliatorio que no vulnere la irrenunciabilidad de los derechos laborales, y para el juez sería imposible aprobar un acuerdo que no supere el test de disponibilidad, entonces, el juez debe guiar a las partes hacia acuerdos flexibles pero legales.

En el proceso laboral, como en cualquier proceso judicial, no resulta vencedor quien dice la verdad, sino quien puede probar esa verdad que lleva a juicio, entonces en el momento de la conciliación corresponde a los abogados asesorar a las partes para que fijen límites al acuerdo conciliatorio en función a lo que realmente pueden probar, aunque ello podría significar una renuncia de derechos laborales, pero de derechos laborales no acreditados. Por inconsistente que parezca lo señalado es la opción más adecuada para darle forma al acuerdo conciliatorio y que supere el test de disponibilidad.

Hay casos que no se acredita todo el periodo laborado, el monto de la remuneración, el despido, entonces el acuerdo podría versar sobre el periodo que efectivamente se acredita, sobre la remuneración mínima vital, entre otros.

(12) ALVA CANALES, Armando. *El Nuevo Proceso Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p. 197.

(13) PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. AELE, Lima, 1997, p. 162.

Para que el acuerdo sea consistente sería recomendable que en primer término señale el periodo laborado, con ello se puede dejar de lado periodos laborados que no tienen medios probatorios que los sustenten y centrar las soluciones en torno a lo que girará el proceso judicial si se continuara, luego se determinaría las obligaciones que asumirá la parte demandada que puede reflejarse en el pago de beneficios económicos, entrega de documentos e incluso en el estado de la relación laboral cuando la pretensión sea de reposición del trabajador, cualquiera sea la obligación esta debe ser definida claramente de manera que contenga una obligación cierta, expresa y exigible, finalmente se establece la forma en que se realizará el acuerdo y las penalidades en caso de incumplimiento si así lo convienen las partes.

Finalmente, respecto a la irrenunciabilidad de derechos, en caso hubiera un acuerdo que abiertamente vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos, este será nulo y la parte afectada puede solicitar la nulidad de la resolución que aprueba la conciliación y de esta manera seguir en juicio hasta obtener sentencia.

## **2. Debe ser adoptado por el titular del derecho**

Este requisito del test no merece mayor comentario pues se explica por sí mismo, no creemos que el legislador haya tenido la intención de exigir que el titular del derecho no puede delegar representación en otra persona otorgándole facultades para conciliar, pues si un juez no permite conciliar al apoderado o representante del titular, sería el juez quien vulneraría el derecho del propio titular del derecho.

## **3. Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante**

Este requisito del test de disponibilidad exigido para la conciliación judicial colisiona frontalmente con la defensa no cautiva, que se pregona como una de las innovaciones de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Así pues, el artículo 16° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en su último párrafo señala que los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las 10 unidades de referencia procesal, y aun puede comparecer sin abogado si la cuantía es hasta 70 unidades de referencia procesal si el juez lo estima conveniente.

Esta nueva regulación de la defensa laboral no cautiva perjudica gravemente a los prestadores de servicios, pues no basta aprobar formatos para las demandas, para darles siquiera la idea que pueden ganar un proceso judicial sin abogado, pues ya vemos que no pueden conciliar si su abogado no interviene en el acuerdo.

Estas colisiones no solo las observamos en la conciliación, sino nos preguntamos cómo haría el demandante la exposición oral de sus posiciones, la oralización de las pruebas, los interrogatorios, los alegatos finales, los informes orales, es

decir, todo el despliegue de la litigación oral por sí mismo sin contar con un abogado defensor.

Creemos que fue un grave error regular la defensa no cautiva dentro del proceso laboral por los inconvenientes que señalamos, y si se diera el caso que un prestador de servicios que haya comparecido sin abogado pueda tener la oportunidad de conciliar, habría dos opciones a seguir, suspender la diligencia hasta que el demandante prestador de servicios comparezca asesorado por un abogado, o, que se produzca un desistimiento del proceso y dejar que las partes arreglen su conflicto fuera de proceso.

## **VI. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN**

Sea la conciliación judicial o extrajudicial, esta resulta ser una forma muy saludable de dar fin a un conflicto laboral donde antes existió una relación armoniosa y en la cual la parte trabajadora dio lo mejor de sí para lograr el engrandecimiento del empleador, y este creció gracias al potencial humano del trabajador ahora demandante.

Para ROMERO la conciliación libre y sincera contribuye a que el conflicto se solucione en forma satisfactoria para ambos litigantes, lo que no siempre consigue una sentencia. Esta última puede generar enconos y resentimientos en el perdedor, en cambio, la conciliación, por ser producto del consenso entre las partes en litigio, muchas veces es causa de simpatías entre los mismos<sup>(14)</sup>.

Aun con las dificultades advertidas en el presente trabajo, la conciliación termina siendo de todos los medios alternativos para solucionar conflictos, el preferido en el proceso laboral, por cuanto ha demostrado que logra satisfacer los intereses y las necesidades de las partes, respetando los derechos irrenunciables de los trabajadores.

Las ventajas de la conciliación se reflejan en la economía, rapidez, confidencialidad, acuerdo justo, y sobre todo en que las partes pueden reanudar relaciones que en un momento fueron armoniosas, sin dejar de lado que las ventajas también son para el juzgador que se libera de la expedición de una sentencia y descongestiona de carga procesal su despacho.

Finalmente, recordaremos el célebre proverbio griego que nos enseña que es mejor saber que se vive en tiempos de paz antes de mantener la esperanza en la victoria.

(14) ROMERO MONTES. Ob. cit., p. 51.

## VII. CONCLUSIONES

**Primera:** La conciliación laboral es un medio alternativo de solucionar el conflicto que puede darse fuera del proceso judicial o dentro de este en la etapa correspondiente y hasta antes de la notificación de la sentencia que tenga calidad de cosa juzgada.

**Segunda:** La conciliación judicial es conducida por el juez del proceso quien actuará como conciliador y podrá utilizar todas las técnicas posibles para que las partes logren la solución al conflicto.

**Tercera:** Para aprobar la conciliación, esta deberá superar el test de disponibilidad, especialmente velar por el respeto de la irrenunciabilidad de derechos laborales, lo que en la práctica es muy difícil, teniendo el juez la tarea de encontrar fórmulas que no vulneren este principio.

**Cuarta:** Dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, hay colisiones entre la ejecución de la conciliación privada y el principio de irrenunciabilidad de derechos, así como en el test de disponibilidad y la defensa no cautiva.

**Quinta:** La conciliación es una forma muy saludable de solucionar el conflicto laboral, que es beneficiosa para las partes y hasta para el aparato judicial.

## PALABRAS CLAVES

- Conciliación, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

## LA TRAMITACIÓN DE LA REPOSICIÓN EN LA VÍA LABORAL. A PROPÓSITO DEL PRIMER PLENO LABORAL SUPREMO



**Mónica PIZARRO DÍAZ**

*Abogada del Estudio Echecopar, profesora de la Facultad de Derecho de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas.*

### SUMARIO

I. La reparación frente al despido en la normativa laboral y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional; II. La pretensión de reposición en la vía del proceso ordinario laboral; III. El Pleno Supremo Laboral y la reposición en la vía laboral.

### I. LA REPARACIÓN FRENTE AL DESPIDO EN LA NORMATIVA LABORAL Y EN LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Como es bien sabido, las normas laborales sustantivas establecen dos tipos de reparación frente al despido que no se encuentre sustentado en una causa justa: (i) el pago de una indemnización o (ii) la reposición en el empleo.

En efecto, de acuerdo a lo previsto por el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-R (en adelante LPCL), en los casos en los cuales no pueda demostrarse que el despido se basa en una causa justa, o esta no haya sido alegada, corresponderá abonar al trabajador una indemnización por despido arbitrario. Paralelamente, el artículo 29° de la misma norma dispone que es nulo (y por ende, da lugar a la reposición en el empleo) el despido basado en cinco razones específicamente señaladas en la norma legal, a saber: