

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

ESCUELA DE DERECHO



**LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL Y LA POSIBLE AFECTACIÓN DEL
DERECHO AL PLAZO RAZONABLE Y LA
IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE:

ABOGADO

Maria Susana Rodriguez Cruzado

Chiclayo, 18 de octubre de 2018

**LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO LABORAL Y LA POSIBLE AFECTACIÓN DEL
DERECHO AL PLAZO RAZONABLE Y LA
IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS**

PRESENTADO POR:

RODRIGUEZ CRUZADO MARIA SUSANA

Presentado a la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Santo
Toribio de Mogrovejo, para optar el Título de:

Abogado

APROBADO POR:

Abog. Guillermo Enrique Chira Rivero

Presidente del Jurado

Abog. Sheila María Vilela Chinchay

Secretario del Jurado

Mtro. Javier Hildebrando Espinoza Escobar

Vocal del Jurado

DEDICATORIA

A Dios, por haberme permitido culminar con éxito la presente investigación, por brindarme salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres, Por haberme brindado su apoyo incondicional en todo momento, por su motivación para lograr mis metas, y por los valores inculcados para cada día ser una mejor persona.

A mis abuelos, porque su amor y apoyo incondicional han sido fundamentales para mi desarrollo personal y profesional.

A mi madrina, por haberme dado las fuerzas para seguir adelante, y ser siempre mi guía y ejemplo a seguir.

AGRADECIMIENTO

A Javier Hildebrando,

Por siempre brindarme su apoyo incondicional, por su buen ánimo en cada asesoría, y sobre todo por la motivación constante en la realización de la presente investigación.

A José Manuel,

Por su comprensión, por su apoyo emocional y personal en la realización de la presente investigación.

RESUMEN

Si se tiene en cuenta que la Nueva Ley Procesal Laboral gira en torno a una serie de principios que motivan su existencia, y que uno de ellos es el de celeridad, entonces se puede señalar que la creación de la figura de la conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral busca lo mismo, concluir de manera anticipada el proceso judicial; sin embargo, este no cumple su fin cuando la pretensión versa sobre derechos indisponibles, surtiendo efecto contrario a lo querido por el legislador. Entonces deberá modificarse lo referido a conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral, otorgándosele al Juez las facultades necesarias para prescindir de la audiencia de conciliación en los casos en que la pretensión verse sobre derechos indisponibles, debido a que en estos casos sí existe afectación al derecho al plazo razonable.

Palabras claves: conciliación judicial, proceso ordinario laboral, derechos indisponibles, plazo razonable.

ABSTRACT

If there is born in mind that the New Procedural Labor Law turns concerning a series of beginning that motivate his existence, and that one of them is that of speed, then it is possible to indicate to him that the creation of the figure of the judicial conciliation in the Ordinary Labor Process looks for the same thing, conclude in an anticipated way the judicial process; nevertheless, this one does not fulfill his end when the pretension turns on unavailable rights, supplying opposite effect to wanted by the legislator. Then it will have to be modified recounted to judicial conciliation in the Ordinary Labor Process, him the necessary powers being granted to the Judge to do without the hearing conciliation in the cases in which the pretension turns on unavailable rights, due to the fact that in these cases yes affectation exists to the right to the reasonable term.

Keywords: Judicial conciliation, ordinary labor process, unavailable rights, reasonable term.

ÍNDICE

DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTOS	IV
RESUMEN	V
ABSTRACT	VI
ÍNDICE	VII
INTRODUCCIÓN	IX
<u>CAPÍTULO 1: EL DERECHO AL PLAZO RAZONABLE Y LA PROHIBICIÓN A RENUNCIAR A DERECHOS LABORALES COMO EXPRESIÓN DE LA NATURALEZA TUTIVA DEL PROCESO LABORAL</u>	12
1.1. El derecho al plazo razonable	13
1.1.1. El debido proceso	13
1.1.2. El derecho al plazo razonable, una aproximación desde el derecho penal	15
1.2. La irrenunciabilidad de derechos	23
1.2.1. Regulación	23
1.2.2. Consecuencias de la regulación de la irrenunciabilidad de derechos en materia procesal	25
<u>CAPÍTULO 2: LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL</u>	27
2.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Ordinario Laboral	28

2.1.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo	28
2.1.2. El proceso Ordinario Laboral	31
2.2. La regulación de la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo	35

<u>CAPÍTULO 3: LA EFICIENCIA DE LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS PROCESOS LABORALES DEL PRIMER Y SÉPTIMO JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO</u>	40
3.1. Requisitos de la Conciliación Laboral y la indisponibilidad de derechos	41
3.2. Análisis de información sobre Conciliación Judicial dentro del Proceso Ordinario Laboral en el Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo, correspondiente al año 2018	54
3.3. Propuestas a la solución del problema de investigación	64
CONCLUSIONES	66
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata sobre la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. La línea de investigación en que se enmarca la investigación es dirección de personas y relaciones laborales.

La Nueva Ley procesal del Trabajo trae consigo cambios importantes que buscan solucionar algunos problemas reclamados por la sociedad, y cuya finalidad es la búsqueda de una justicia rápida y oportuna, que permita resolver los distintos conflictos de intereses.

Con el fin de que el proceso laboral sea un proceso célere, se ha previsto en la Ley N° 29497 que el proceso laboral pueda concluir anticipadamente, reconociendo como una forma de conclusión del proceso a la conciliación judicial, siempre y cuando el trabajador no se despoje y deje de lado sus derechos laborales.

Sin embargo, en la realidad, se puede percibir que cuando el trabajador acude al Órgano Jurisdiccional en búsqueda de la tutela de sus derechos mediante el proceso ordinario laboral, se encuentra en un estado de vulnerabilidad, debido a la programación de la audiencia de conciliación dentro de este tipo de procesos, la misma que busca motivar a las partes a abordar un acuerdo para una conclusión anticipada del proceso.

Además, para que esta pueda ser viable debe superar el test de disponibilidad de derechos, tal como indica el artículo 30° de la NLPT, es decir, el Juez debe evaluar la

pretensión que se va a someter a conciliación, verificando que no verse sobre derechos indisponibles, caso contrario, esta no podrá realizarse.

Vistas las estadísticas emitidas por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, además del análisis de las fechas de programación de audiencia en los procesos ordinarios laborales del Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, se puede inferir que la conciliación judicial en el proceso ordinario laboral vulnera el derecho al plazo razonable, al ocasionar retraso en la solución del conflicto. Además, demuestra que en las escasas conciliaciones realizadas se contraviene el principio de irrenunciabilidad de derechos, pues no es respetado por las partes y tampoco por el Juez que aprueba dicho acto.

Por estas razones se considera importante plantear la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo debe modificarse la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497), en lo referido a la regulación de la conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral para que no se afecte el derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos?.

El objetivo general de la presente investigación es proponer una modificación de la regulación sobre conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo con la finalidad de que el derecho al plazo razonable y a la irrenunciabilidad de derechos no se vean vulnerados. Asimismo, los objetivos específicos de la presente investigación son determinar la regulación y fines de la Conciliación a nivel Judicial en los Procesos Ordinarios Laborales en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, examinar el Derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos, como principios involucrados en la Conciliación Judicial, y analizar la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos en la conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral del Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el periodo 2016, y formular modificaciones.

En el primer capítulo se explicará el derecho al plazo razonable y la prohibición de renunciar a derechos laborales como expresión del carácter tutelar del proceso laboral. En el segundo capítulo se analizará la conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral y su regulación; y, en el tercer capítulo, se analizará la efectividad de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos en los procesos laborales del Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016.

Con la presente investigación se han establecido propuestas para la solución al problema de investigación. La primera, es implementar una norma que permita facultar al Juez especializado en lo laboral a prescindir de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, cuando la pretensión de la demanda verse sobre derechos indisponibles; la segunda, la creación de una norma jurídica que permita determinar qué derechos laborales son disponibles e indisponibles; la tercera, modificar la estructura del Proceso Ordinario Laboral, en el sentido de establecer para éste caso una sola audiencia en la que incluya un momento determinado obligatorio para la oportunidad de conciliación; y por último, implementar una norma jurídica que obligue al Juez, fundamentar la aplicación del test de disponibilidad de derechos, y así preservar el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Para la elaboración del presente informe se utilizó un método cuali-cuantitativo, el mismo que ha permitido recabar información estadística del Poder Judicial, asimismo revisar las referencias necesarias para llegar a las conclusiones finales que resuelven el cuestionamiento inicial que motivaron la presente de investigación.

La autora

CAPÍTULO 1:

EL PLAZO RAZONABLE Y LA PROHIBICIÓN DE RENUNCIAR A DERECHOS LABORALES COMO EXPRESIÓN DE LA NATURALEZA TUTIVA DEL PROCESO LABORAL.

Debemos tener claro cuál es la naturaleza de un Proceso Laboral, porque en él se encuentra el fundamento de por qué es justo exigir un Proceso Laboral que respete el derecho al debido proceso, y sobre todo el derecho a un plazo razonable.

En ese sentido, en el primer capítulo se desarrollará el contenido del Derecho al plazo razonable, empezando desde el origen de su regulación en el Derecho Penal, así como el desarrollo normativo, doctrinario y jurisprudencial en el Derecho Laboral.

Posteriormente, se tratará la regulación del principio de irrenunciabilidad de derechos, así como la importancia de su regulación, pudiendo así analizar si es posible de ponderarla con la pronta culminación de un proceso judicial.

1.1. El derecho al plazo razonable

1.1.1. El debido proceso

El origen histórico de la institución del debido proceso, aunque no de la expresión *due process of law*, se halla en la Carta Magna expedida por el rey Juan de Inglaterra (sin Tierra) en el año 1215, cuyo cap. 39 prometió que: ningún hombre libre será detenido, ni preso, ni desposeído de sus bienes, ni declarado fuera de ley, ni desterrado, ni perjudicado en cualquier forma, ni procederemos o haremos proceder contra él, sino en virtud de un juicio legal de sus pares, según ley del país¹.

Asimismo, cuando el debido proceso es trasplantado a las colonias norteamericanas tenía dos características: ser una garantía procesal de la libertad personal contra detenciones arbitrarias del Estado y accidentalmente contra penas dinerarias, sin juicio legal, y por otro lado el debido proceso ofrecía garantías contra arbitrariedades².

En el Perú, el debido proceso es reconocido en la Constitución de 1993³ como principio derecho de la función jurisdiccional, es decir, se reconoce por el ordenamiento peruano como garantía constitucional, el derecho de todo ciudadano de obtener de los órganos jurisdiccionales, no tan sólo una resolución judicial que ponga fin al conflicto de intereses que originó la activación del sistema judicial sino una resolución que se encuentre debidamente sustentada en debido proceso⁴.

Debemos tener en cuenta que el debido proceso es un derecho humano abierto de naturaleza procesal y alcances generales que busca resolver de forma justa las controversias que se presentan ante las autoridades judiciales. Se considera un derecho “continente” pues comprende una serie de garantías formales y materiales. Como tal, carece de un ámbito constitucionalmente protegido de manera autónoma, de

¹ Cfr. TICONA POSTIGO, Víctor. *El debido proceso y la demanda civil*. Editorial Rodhas, Lima, 1999, p. 63.

² *Ibídem*. p. 64.

³ Artículo 139° numeral 3 CPP: “*Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional: ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)*”.

⁴ Cfr. GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. “Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” en *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010, p. 30.

modo que su lesión se produce cuando se afecta cualquiera de los derechos que consagra, y no uno de manera específica⁵.

Asimismo, es un medio para asegurar en la mayor medida posible, la solución justa de una controversia, a lo cual contribuyen el conjunto de actos de diversas características generalmente reunidos bajo el concepto de debido proceso legal⁶.

En palabras de TICONA, el debido proceso legal, proceso justo o simplemente debido proceso es un derecho humano o fundamental que tiene toda persona y que le faculta a exigir al Estado un juzgamiento imparcial y justo, ante un Juez responsable, competente e independiente, pues el Estado no sólo está obligado a proveer la prestación jurisdiccional, sino a proveerla bajo determinadas garantías mínimas que le aseguren un juzgamiento imparcial y justo.

El debido proceso es visto como un concepto moderno íntimamente referido a la validez y legitimidad de un proceso judicial. Aun cuando en Estados Unidos (donde se ha desarrollado ampliamente mediante jurisprudencia) el sentido de este es el de “buen proceder en juicio”, “juzgamiento razonable” o “juzgamiento legítimo”; pues se ha extendido admirablemente a casi todo el funcionamiento del aparato estatal, teniendo su raíz y fundamento en el proceso judicial jurisdiccional⁷.

En consecuencia, el proceso judicial es el que deberá ser el instrumento sustantivo para la tutela del derecho, y con ello se producirá la materialización de uno de los Derechos Fundamentales, convirtiendo al proceso judicial en sí mismo, en un Derecho Fundamental de garantía⁸.

⁵ Cfr. LANDA ARROYO, César. *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Lima. [ubicado el 13.VI.2017].

Obtenido en:
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiyluuDpr3UAhXMVT4KHXSCKmoQFggzMAI&url=http%3A%2F%2Fsistemas.amag.edu.pe%2Fpublicaciones%2Fderecho_constitucional%2Fderecho_debido_proce_jurisp_vol1.pdf&usg=AFQjCNFbwCzsdKXefogNt5dP2JXu1-tWRw&sig2=2TVmPV51hMwpTx_dWjeQig.

⁶ SALMON, Elizabeth y BLANCO, Cristina. *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Lima. [ubicado el 13.VI.2017]. Obtenido en: http://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho_al_debido_proceso_en_jurisprudencia_de_corte_interamericana_ddhh.pdf.

⁷ QUIROGA LEON, Aníbal. *El debido proceso legal en el Sistema Jurídico Peruano*, Lima, Jurista editores, 2003, p. 47.

⁸ Ibídem. p. 53.

Cabe distinguir la existencia del debido proceso sustantivo del debido proceso formal (o debido proceso procesal, facetas procesales o elementos del debido proceso).

El debido proceso sustantivo tiene un nexo íntimo con el debido proceso formal, pues no solamente debe exigirse que el Estado provea, en concreto, un juzgamiento imparcial y justo, ante el órgano jurisdiccional competente, responsable e independiente, sino que necesariamente tal juzgamiento deba hacerse conforme a normas procesales razonables⁹.

Mientras que el debido proceso formal o procesal, exige al juzgador un mínimo de garantías para un juzgamiento imparcial, que sea razonable en el desenvolvimiento y actuación dentro del proceso¹⁰. Es decir, el debido proceso formal es exigible al juzgador, en tanto su actividad procesal y su decisión final mediante la sentencia deben ser razonables; y el debido proceso sustantivo es exigible al legislador, quien deberá ser razonable al establecer los supuestos de la norma que ha de aplicarse. Apreciándose la importancia que reviste la razonabilidad, quien es el único que puede asegurar que no se vulnere los derechos de quien busca tutela jurisdiccional.

Por su parte, QUIROGA, al respecto señala que el debido proceso sustantivo es equiparable al principio de razonabilidad. Asimismo, afirma que el análisis del principio de razonabilidad o debido proceso sustantivo es más profundo que el del debido proceso procesal (o formal), pero ciertamente su vigencia será de importancia trascendental para la vigencia del Estado de Derecho, un Estado cuyos juzgadores no respeten el principio de razonabilidad, es un Estado que permite la arbitrariedad, los excesos y el abuso de los derechos procesales en perjuicio de sus ciudadanos.

1.1.2. El derecho al plazo razonable, una aproximación desde el Derecho Penal.

En su gran mayoría, la doctrina ha desarrollado el derecho al plazo razonable desde la perspectiva del Derecho Penal, cuyo contenido esencial no deja de ser importante para la presente investigación en materia Laboral, como consecuencia de que el derecho al plazo razonable es un derecho humano reconocido a nivel internacional por la

⁹ TICONA POSTIGO, Víctor, *Tutela jurisdiccional efectiva*, Óp. Cit., p. 70.

¹⁰ *Ibíd.* p. 71.

Convención Americana sobre Derechos Humanos en el inciso 5to del artículo 7° de la CADH, el que señala que:

“(...) toda persona detenida o retenida tiene derecho a ser juzgada por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial dentro de un plazo razonable o, de lo contrario, a ser puesta en libertad sin perjuicio de que continúe el proceso penal”.

Así también, en el inciso primero del artículo 8° de la misma Convención se hace referencia al derecho al plazo razonable de la siguiente manera:

“Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter”.

Siguiendo a BOLAÑOS¹¹, es preciso señalar que el plazo razonable no ha sido definido estrictamente como un lapso de tiempo establecido o estandarizado para la toma de decisiones judiciales, sino como una valoración racional sobre la agilidad, eficiencia y efectividad con que puede contar la decisión en la garantía de los derechos de los sujetos inmersos en algún proceso. Como bien establece la CADH, el derecho al plazo razonable más que un derecho es una garantía judicial, de mucha trascendencia en el acceso a la justicia, pues, es sólo a través de esta garantía que se puede determinar si un proceso judicial es excesivamente dilatado, o irracionalmente corto.

A lo que hace referencia BOLAÑOS, es a la teoría del no plazo, postura que adoptan muchos estudiosos del Derecho al analizar el derecho al plazo razonable, ello en razón a que no se puede restringir la interpretación de tal derecho a sólo respetar el cumplimiento de los plazos establecidos en la norma, en la materia que fuese a analizarse, pues este derecho es más amplio e implica la aplicación de principios como el de razonabilidad.

¹¹ Cfr. BOLAÑOS SALAZAR, Ricardo. *Cuestiones relativas sobre la nueva doctrina de observancia obligatoria establecida por el Tribunal Constitucional respecto a la afectación al plazo razonable*, IDHDES. [ubicado el 26.IV.2017]. Obtenido en: http://www.usmp.edu.pe/IDHDES/pdf/articulos/Plazo_Razonable.pdf.

Por ello, según la doctrina, el plazo razonable es un concepto jurídico indeterminado que debe ser evaluado por los jueces caso por caso, teniendo en cuenta la duración efectiva del proceso, su complejidad, la conducta del inculpado y de las autoridades encargadas de desarrollar el proceso¹². Sin embargo, para determinar la vulneración de este derecho, es indispensable que la dilación del proceso haya devenido en irrazonable, para proceder a reparar la vulneración de tal derecho fundamental.

El Tribunal Constitucional reconoce la existencia de tres criterios aplicables para determinar cuándo se ha vulnerado el derecho al plazo razonable en proceso judicial, siguiendo los criterios establecidos por la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos¹³.

El primer criterio establece que lo que se debe analizar con premura es la complejidad del asunto, deberán considerarse factores como la naturaleza y gravedad del delito, los hechos investigados, los alcances de la actividad probatoria para el esclarecimiento de los hechos, la pluralidad de agraviados o inculpados, o algún otro elemento que permita concluir con objetividad, que la solución del conflicto es un asunto que resulta ser complicado y difícil.

El segundo criterio que debe tomarse en cuenta al determinar la vulneración del derecho al plazo razonable es la actividad o conducta procesal del interesado. En este caso, debe evaluarse si su actitud ha sido diligente o ha provocado retrasos o demoras en el proceso, por cuanto si la dilación ha sido provocada por él no cabe calificarla de indebida.

El tercer criterio, guarda relación con el análisis de la conducta de las autoridades judiciales y evaluar el grado de celeridad con el que se ha tramitado el proceso, sin perder de vista en ningún momento lo que es exigible a todo juez encargado de ver la

¹² Cfr. AMADO RIVADENEYRA, Alex. *El derecho al plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso: desarrollo jurisprudencial a nivel internacional y nacional*. Lima. 2010. p. 14. [ubicado el 25.IV.2017]. Obtenido en:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/00896BDEEFCA76DF05257A88000C530A/\\$FILE/12-2010_articulo_SIST_INTERAMERICANO_20.12.10.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/00896BDEEFCA76DF05257A88000C530A/$FILE/12-2010_articulo_SIST_INTERAMERICANO_20.12.10.pdf)

¹³ Cfr. STC Expediente N.º 00295-2012-PHC/TC (Caso Arce Paucar) del 14 de Mayo de 2015, fundamento 4. [ubicado el 26.IV.2017]. Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2015/00295-2012-HC.pdf>.

causa. Para ello, será necesario el examen de lo actuado u omitido por el órgano judicial en la tramitación del proceso seguido.

Cabe señalar que el Tribunal Constitucional en la sentencia emitida en el caso Arce Paucar manifiesta que estos tres criterios tienen como finalidad determinar si el retraso o dilación alegada es indebida o no, permitiendo así afirmar que se ha incurrido en violación del derecho al plazo razonable.

Es preciso aclarar que, si bien el TC desarrolla los fundamentos de la sentencia a la luz del análisis de la vulneración del derecho al plazo razonable en un Proceso Penal, al tratarse de una controversia que busca defender un derecho humano reconocido a nivel internacional, es felizmente equiparable al proceso laboral.

En mi opinión, el plazo razonable en materia laboral se puede entender como aquel derecho que posee toda persona a ser atendida en sede judicial laboral, en un lapso de tiempo justo, atendiendo a la complejidad del caso. No debiendo entenderse el tiempo justo en la mera indicación de la norma, sino un plazo en atención al carácter alimentario que posee el proceso laboral.

Asimismo, los criterios del TC anteriormente expuestos no deben ser vistos de manera aislada, siendo que para la correcta aplicación de los mismos debe dotarse de importancia a la razonabilidad de la dilación propiamente dicha, es decir, los criterios deben ser analizados a la luz del principio de razonabilidad.

Según STAMILE¹⁴, la razonabilidad ha sido definida de manera muy eficaz como “lógica de los valores”, que rechaza cualquier tipo de descripción normativa, formalista, abstracta. Ello explica que la razonabilidad nos lleve a tomar en cuenta elementos que estén más allá de la norma, situaciones que el legislador no ha podido prever pero que merecen ser tomadas en cuenta.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional señala que la razonabilidad es un criterio íntimamente vinculado a la justicia y está en la esencia misma del Estado constitucional de derecho. Siendo también un mecanismo de control en el uso de las facultades discrecionales¹⁵. Es precisamente ese vínculo con la justicia el que hace que tenga

¹⁴ Cfr. STAMILE, Natalina. *Razonabilidad (Principio de)*, Eunomia Revista en Cultura de la legalidad, N° 8, marzo-agosto, 2015, p. 223. [ubicado el 26.IV.2017]. Obtenido en <http://hosting01.uc3m.es/Erevistas/index.php/EUNOM/article/viewFile/2488/1372>.

¹⁵ Cfr. STC N° 00535-PA/TC. (05.02.2009), Caso Oroya Gallo, F.J. 15 y 16.

tanta importancia, ya que este permitirá observar otros aspectos al momento de analizar cuando estamos frente a una situación que amerite un periodo de tiempo más prolongado y cuando nos encontramos con una dilación arbitraria, aun cuando esté de acuerdo a ley.

Siendo así, el derecho al plazo razonable en el proceso laboral debe ser entendido por nuestros legisladores como un derecho humano que sobrepasa lo establecido en la ley y los plazos de cumplimiento en el proceso, con más razón si el TC hace alusión a la existencia de una dilación debida, es decir, una dilación que haya sido producto de un caso complejo.

Sin embargo, cuando es notorio que no se puede llevar a cabo un acto procesal a favor de la persona que busca pronta justicia, se deben adoptar mecanismos que puedan facilitar que esta persona acceda a una tutela jurisdiccional efectiva, más aun cuando se trata de un derecho de carácter alimentario, que afecta no sólo al demandante sino también a su familia.

Habiendo revisado las nociones básicas de lo que significa el derecho al plazo razonable y los criterios que lo determinan, se hace más fácil entender que en el Derecho –en la rama que fuese- la tutela jurisdiccional debe ser brindada atendiendo a las necesidades que tenga cada persona que la solicite, en razón a que la norma jurídica no puede recoger todos los supuestos que se presentan en la realidad, con la única finalidad de salvaguardar el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva, y a una justicia pronta.

Por ello se debe conocer el contenido de la tutela jurisdiccional, siendo considerada como el poder que tiene toda persona, sea esta natural o jurídica, para exigir al Estado que haga efectiva su función jurisdiccional, permitiéndole ser parte de un proceso y así causar la actividad jurisdiccional sobre las pretensiones planteadas¹⁶.

Este derecho es reconocido a nivel nacional por la Constitución Política de 1993, en el numeral 3 del artículo 139°, el que señala que:

“Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...)”

¹⁶ Cfr. CARDENAS TORRES, José. *El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva*, 2013 [ubicado el 16.V.2017]. Obtenido en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>.

3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional: ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)“.

Para el TC, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio. En un sentido extensivo, permite también que lo que ha sido decidido judicialmente mediante una sentencia, resulte eficazmente cumplido¹⁷.

El derecho a la tutela jurisdiccional, no sólo es un derecho procesal y constitucional, sino que esencialmente es un derecho humano y fundamental¹⁸. Es decir, este derecho posee protección internacional de los derechos humanos, reconociéndolo como derecho fundamental, encontrándose regulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos¹⁹, en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, en la Convención Americana sobre Derechos Humanos, y en el Pacto de San José de Costa Rica.

Este derecho humano se extiende también al acceso a un juez imparcial; a la publicidad de los procesos; la asistencia letrada o asesoramiento técnico; la inexistencia de dilaciones indebidas o plazo razonable en los procesos; la posibilidad de incorporación de prueba; la ejecución de las resoluciones, y un proceso laboral sin demora excesiva. El concepto llega al derecho a la tutela administrativa efectiva como integrativo del mismo rango de protección jurídica²⁰.

¹⁷ STC N° 00763-2005-PA/TC. (13.04.2005), Caso inversiones la carreta S.A., F.J. 6.

¹⁸ TICONA POSTIGO, Víctor. *Tutela jurisdiccional efectiva*. Óp. cit., p. 28.

¹⁹ Artículo 10° DUDH: “Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal”.

²⁰ ASERE, César. *El acceso a tutela judicial efectiva Laboral*, Revista Latinoamericana de Derecho social, Vol. 21, Julio- Diciembre, 2015, p. 238. [ubicado el 16.V.2017]. Obtenido en <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-el-acceso-a-tutela-judicial-S1870467015000251>.

Por otro lado, es imprescindible hacer referencia a la celeridad, principio que está detrás de cada uno de los demás principios rectores que fundamentan la Nueva Ley Procesal de Trabajo. La celeridad adquiere una dimensión distinta en el proceso laboral, siendo más que un ideal, una necesidad debido a que el carácter alimentario de los derechos laborales y las dificultades económicas que afronta el trabajador al acudir a un proceso judicial por el respeto de sus derechos, le impiden sobrellevar dilaciones²¹, presentándose el riesgo de que el trabajador ante tal circunstancia pueda aceptar cualquier oferta de pago desproporcionada por la contra parte.

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho Procesal del Trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar rapidez a través de la simplificación de trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc²².

En palabras de PRIORI²³, la celeridad procura que se supriman trámites superfluos o redundantes, de modo que se reduzca el trabajo de los jueces y auxiliares de la justicia y se simplifique cada proceso en particular, teniendo por finalidad que no se produzcan dilaciones indebidas que impidan la efectividad de la tutela jurisdiccional requerida. De ello se concluye que el principio de celeridad busca garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva –en el proceso- y el derecho al debido proceso.

De acuerdo a lo regulado por el artículo 139° numeral 3 de la Constitución peruana²⁴, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional, constituyen uno de los principios y derechos de la función jurisdiccional. En tal sentido, de conformidad con la Carta Magna, el Código Procesal Civil ha regulado en el artículo I de su Título Preliminar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva que comprende en un triple e inescindible enfoque: a) La libertad de acceso a la justicia, eliminando los obstáculos

²¹ Cfr. BARZOLA ROMERO, Marlene. *Principios operacionales en la nueva ley del trabajo en Nuevas instituciones del Proceso Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2014, p.55.

²² GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. "Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo" en *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Óp. Cit., p. 21.

²³ Cfr. PRIORI POSADA, Giovanni. "Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo", Lima, ARA editores, 2011, Óp. Cit., p. 41.

²⁴ Artículo 139 numeral 3 de la Constitución Política del Perú: "Principios de la Administración de Justicia Son principios y derechos de la función jurisdiccional: (...) 3. La observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional: Ninguna persona puede ser desviada de la jurisdicción predeterminada por la ley, ni sometida a procedimiento distinto de los previamente establecidos, ni juzgada por órganos jurisdiccionales de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación. (...)".

procesales que pudieran impedirlo, b) La obtención de una sentencia de fondo, es decir motivada y fundada, **en un tiempo razonable**, más allá del acierto de dicha decisión, y c) Que esa sentencia sea cumplida, es decir que el fallo sea ejecutoriado²⁵.

En consecuencia, el principio de celeridad no sólo busca que –en el proceso laboral– el trabajador acceda al órgano jurisdiccional, sino que dentro del proceso iniciado se cumplan los plazos razonablemente establecidos, en consecuencia con el respeto del derecho al plazo razonable en la duración del proceso.

La observancia de este derecho desconocido para muchos en ese término, es de vital importancia dado su reconocimiento en diversos Tratados de Derecho Internacional de los Derechos Humanos, ratificados por el Perú y que posee rango Constitucional²⁶. Si bien en la mayoría de los casos hacen referencia al proceso penal, al ser una manifestación del derecho al debido proceso y del derecho a la tutela jurisdiccional²⁷, es perfectamente invocable en el ámbito laboral²⁸.

Cabe señalar que la aplicación del principio de celeridad permite garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva y a todas sus manifestaciones, la cual es la única manera de concluir un proceso justo, independientemente de que la decisión sea favorable.

TOLEDO²⁹ señala que mediante el principio de celeridad, la actividad procesal se realiza diligentemente y dentro de los plazos establecidos, debiendo el Juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto suscitado. Sin embargo, no es tan sencillo que los jueces puedan tomar medidas adicionales a las que prevé la norma en la regulación de la NLPT, porque si bien tienen independencia en sus decisiones esto

²⁵ Cfr. MARIA GRILLO, Isabel. *El derecho a la tutela judicial efectiva en Sistema Argentino de información jurídica*, Argentina, 2004 [ubicado el 09.XI.2016]. Obtenido en <http://www.saij.gob.ar/iride-isabel-maria-grillo-derecho-tutela-judicial-efectiva-dacf040088-2004/123456789-0abc-defg8800-40fcanirtcod>.

²⁶ GARCIA PONS, Enrique. *Responsabilidad del Estado: la justicia y sus límites temporales*, Barcelona, José María Bosch editor, 1997, p. 83.

²⁷ Sentencia del 2 Junio del año 2009. Expediente N° 00465-2009-PHC/TC, [Ubicado 10.VIII.2016] Obtenido en: <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2009/00465-2009-HC.html>

²⁸ SALINAS MENDOZA, Diego. *El "plazo razonable" del proceso en la jurisprudencia contemporánea*, Lima, Palestra editores, 2012. p. 14.

²⁹ Cfr. TOLEDO TORIBIO, Omar. *Derecho Procesal Laboral: Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*, Lima, Grijley, 2011, p.99.

no implica que puedan ir más allá de la norma cuando hablamos del proceso en sí mismo.

En consecuencia, podemos percibir que lo ideal y lo querido por la persona que acude al órgano jurisdiccional en búsqueda de tutela jurisdiccional, no es sólo alcanzar justicia, sino que se espera tener una solución al conflicto que se suscita en los plazos previstos, y de ser el caso este principio debe incluso ir más allá de ello. No se puede afirmar que si el Juez ha cumplido con todo lo formalmente señalado en la Ley – incluyendo los plazos-, ese proceso ha sido célere, en mi opinión, hay situaciones que escapan de lo plasmado en la norma –que de plano no resulta ser perfecta- y el Estado está en la obligación de dotar a los administradores de justicia del poder necesario para que en casos específicos estos puedan buscar una protección más allá de la norma.

1.2. La irrenunciabilidad de derechos:

1.2.1. Regulación:

El principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del titular de un derecho recaigan sobre derechos originados en normas imperativas y sanciona con la invalidez la trasgresión de esta regla³⁰.

Es por su importancia en el Derecho Laboral y el orden social, el motivo por el cual este principio es reconocido como tal por nuestra Constitución peruana, en el artículo 26° numeral 2 CPP, el que señala que:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)”

La fórmula adoptada por la Constitución peruana, prevé que la irrenunciabilidad opera respecto de aquellos derechos expresamente reconocidos en la propia Constitución y en el ordenamiento legal, dejando abierta la posibilidad que derechos provenientes de

³⁰ NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, editorial PUCP, 2009, p. 127.

otras fuentes pudieran ser materia de renuncia³¹. Sin embargo, BLANCAS³² señala que, la irrenunciabilidad por pacto individual se extiende a los derechos que provienen del convenio colectivo.

Por su parte el TC, ha emitido diversos pronunciamientos marcando criterios y/o límites acerca de este principio, por lo que es importante señalar el pronunciamiento recaído en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, en el cual marca pautas acerca del contenido de la irrenunciabilidad de derechos.

En su fundamento número veinticuatro, hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador por la Constitución y la ley. Indicando que también tienen la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos. Por lo que 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.

Además, el TC señala que la irrenunciabilidad sólo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y la ley, desconociendo a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre. Así también, la irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral.

La Corte Suprema de Justicia de la República en la Casación Laboral No. 10712-2014-Lima³³, también emite pronunciamiento respecto al principio, en el cual se han

³¹ FERRO DELGADO, Víctor. *El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez*, Lima, SPDTSS, 2004, p.118.

³² BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los derechos laborales y la estabilidad del trabajo en la Constitución de 1993 en La Constitución de 1993, análisis y comentarios*, Lima, Comisión Andina de Juristas, 1994, p 99.

³³ ALARCON, Magaly. *Tribuna legal: irrenunciabilidad de derechos*, Gestión, 2015 [ubicado el 27.VI.2017]. Obtenido en <http://gestion.pe/opinion/tribuna-legal-irrenunciabilidad-derechos-2148823>

establecido ciertas reglas para definir qué resulta irrenunciable por parte de un trabajador:

Señalando en primer lugar que los derechos cuyo origen es una ley o norma jurídica estatal, con prescindencia de su jerarquía, son irrenunciables. Un ejemplo es el pago de los beneficios sociales. La única excepción permitida son los pactos de reducción de remuneraciones que se realicen conforme a las reglas de la Ley No. 9463.

También recalca que los derechos cuyo origen sea el convenio colectivo o, de ser el caso, el laudo arbitral que resuelve la negociación colectiva, son irrenunciables para cada trabajador actuando individualmente; sólo pueden disponer de ellos la organización sindical que los negoció.

Y por último indica que los derechos cuyo origen sea el contrato individual de trabajo o aquellos que el empleador otorgue por decisión unilateral, sí pueden ser objeto de renuncia por el trabajador actuando individualmente.

1.2.2. Consecuencias de la regulación de la irrenunciabilidad de derechos en materia procesal.

El reconocimiento del carácter de irrenunciable de los derechos laborales tiene la finalidad de cumplir una función protectora, es decir, busca que el trabajador no rechace los derechos adquiridos por la norma en razón a su trabajo, ello debido a que se reconoce la desventaja en la que se encuentra respecto a su empleador.

Según HIGA³⁴, debe tenerse en cuenta que el principio de irrenunciabilidad de derechos en el proceso laboral tiene como límite el respeto al derecho al debido proceso del empleador, porque dicha compensación persigue la igualdad de las partes y no la superioridad del trabajador como parte procesal.

³⁴ HIGA GARCÍA, Alfonso Yasuyoshi. *El principio de irrenunciabilidad de derechos y las formas especiales de conclusión del proceso reguladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, p. 353. Op cit.

La aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos se convierte también en una barrera, por ejemplo, para llegar a acuerdo conciliatorio debido a que el trabajador no puede ceder sus derechos laborales atribuidos por la ley.

Y en general, la aplicación y respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos podría ser una gran barrera para llegar a la una conclusión anticipada del proceso, ya sea mediante la conciliación, u otra forma de conclusión.

Por otro lado, de los procesos judiciales en materia laboral se percibe que existen muchos casos que no llegan a la última audiencia con participación activa, inclusive los demandantes abandonan el proceso judicial en el camino, sin desistir de la causa, pero provocando el archivamiento de la causa, Siendo que muchos de estos casos, se tratan de demandados que han aceptado algún monto dinerario a cambio de terminar con el conflicto, a modo de transacción, la misma que no es presentada a nivel judicial porque no respetaría el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Sin embargo, a pesar de los problemas que se presentan en la realidad con la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos, no se puede permitir bajo ningún supuesto que se deje de aplicar o se retire del marco normativo, debido a que ello supondría ir en contra de uno de los fundamentos elementales del derechos laboral, el principio protector.

CAPÍTULO 2:

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

Al hablar sobre la posible vulneración a derechos adquiridos por la sola condición de persona dentro de un contexto procesal específicamente el laboral, es evidente que es necesario abordar la actual regulación existente en materia procesal laboral, teniendo en cuenta que es ahí donde nace la problemática propuesta.

En ese sentido, el primer capítulo desarrollará algunos aspectos relevantes de la Ley N°29497, los principios que le dieron origen, los fines que persigue su regulación, en analogía con la figura de la Conciliación Judicial.

Siendo así, lo analizado permitirá el conocimiento en primer término del problema planteado, lo cual será reforzado con posterioridad con información procesal real que sustente o cuestione la postura adoptada.

2.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Proceso Ordinario Laboral.

2.1.1. La Nueva Ley Procesal del Trabajo

La Ley N° 29497 entró en vigencia el 15 de Julio de 2010, trayendo consigo cambios importantes, actuales y vigentes reclamados por la sociedad, a efectos de que se pueda ejercer una justicia rápida y oportuna, a tono con los principios que la sustentan³⁵. Siendo así, esta nueva Ley se inserta como una norma, cuya exigencia máxima es la de asegurar la protección efectiva de todas las situaciones jurídicas nacidas en el ámbito de una relación laboral.

De esta manera, es posible afirmar que la nueva ley busca dar una efectiva protección a los derechos laborales, por lo que las reglas que ella contiene buscan maximizar la protección de cada una de las garantías del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en el ámbito concreto de la solución de las controversias laborales³⁶.

Teniendo en cuenta que esta nueva normativa laboral busca la simplicidad del proceso y la solución efectiva de las controversias laborales, es que se debe prestar atención a los principios que sustentan su regulación y en consecuencia sus fines.

A. Principios rectores de la NLPT

En primer término, la oralidad constituye uno de los pilares fundamentales en los que reposa la reforma del proceso laboral peruano, característica que precisamente permite que se lleve adelante un proceso célere, desprovisto de formalidades, transparente y con garantía de los derechos fundamentales.

Según PEÑA³⁷, la oralidad es aquel principio que permite tanto a las partes como a los abogados, la realización de exposiciones, peticiones y argumentos de manera oral, las mismas que deben ser resueltas por el Juez de la misma manera. Cabe señalar, que además este principio hace posible el contacto directo del Juez con las partes, permitiendo conocer al Juez más a fondo los hechos, necesidades y pretensiones

³⁵ Cfr. MALCA GUAYLUPO, Víctor. *Manual del nuevo Proceso Laboral y litigación oral*, Trujillo, Editores BGL, 2013, p. 23.

³⁶ Cfr. PRIORI POSADA, Giovanni. *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, ARA editores, 2011, p. 33.

³⁷ Cfr. PEÑA GONZALES, Oscar. *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*, Lima, APECC, 2011, p.71.

reales de las partes, más allá de lo que este puede percibir de lo que da a conocer el abogado en los diferentes actos procesales.

Por lo que, el artículo 12 de la NLPT³⁸ establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalezcan sobre las escritas “sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia”, tal como indica la norma que “las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones”.

Como se hacía referencia, una consecuencia positiva de la aplicación de la oralidad en el proceso laboral, es precisamente la aplicación de otro de los principios que sustentan la NLPT, el de inmediación. La aplicación del principio en mención es trascendente en el proceso judicial laboral, puesto que abarca las actuaciones del Juez en su involucramiento en la causa, tanto en lo relativo a su interacción con los litigantes como a su misma cercanía física en las actuaciones procesales³⁹.

Para MALCA⁴⁰ la inmediación, implica que todas las audiencias serán efectuadas por las partes ante un juez, quien deberá seguirlas y dirigirlas sin poder delegar sus facultades. Estando así, no sólo frente a un principio que permite proximidad entre las partes, sino que además resalta el rol del Juez de director del proceso.

Asimismo, es oportuno referirnos al principio de concentración, siendo este otro principio rector de la ley en mención, el cual es de mucha importancia en el proceso laboral. Este principio consiste en la realización de todos los actos procesales en un número reducido de audiencias, con el fin de no dejar escapar los hechos, las pruebas, las alegaciones, los fundamentos y los informes⁴¹.

³⁸ Artículo 12° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo: “12.11. 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 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. (...)”

³⁹ Cfr. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. *La oralidad y los principios del derecho procesal del trabajo: análisis comparativo de las legislaciones de Ecuador y España en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, Lima, SPDTSS, 2015, p. 609.

⁴⁰ Cfr. MALCA GUAYLUPO, Víctor. Op. Cit. p. 93.

⁴¹ Cfr. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. Op. Cit., p.611.

Se puede afirmar que el principio de concentración, al buscar la realización de actos procesales en un número reducido de audiencias, también busca la celeridad en el proceso sin dejar de lado la protección a los derechos de las partes, por el contrario, este tiene como fin último que el Juez pueda llegar a conocer de una manera más óptima los hechos, las pruebas, fundamentos y demás involucrados en el proceso, unificando todos estos actos y elevando el nivel de certeza de su decisión judicial.

Sin embargo, es de importancia recalcar que para que este principio se cumpla, es menester que el Juez cuente con suficientes poderes para ejercer su autonomía de modo que las partes no pretendan cometer abusos o utilizar artimañas que dilaten el proceso o distraigan la atención del Juez⁴².

B. El rol de Juez laboral.

La administración de justicia es parte fundamental del sistema jurídico, debido a que, a través de esta, se busca solucionar conflictos que cuenten con relevancia jurídica, ello mediante la interpretación de la norma y la aplicación de la misma según los criterios y pautas que brotan del mismo sistema jurídico. Por ello, resulta indispensable la existencia de una fórmula heterocompositiva en la que un tercero autorizado, imparcial y legitimado sea el que conozca las controversias existentes entre dos o más personas y resuelva dicho conflicto.

Siendo así, el órgano jurisdiccional es una institución del Estado que cumple una función pública, con la potestad para juzgar y hacer que se ejecute lo juzgado, también cumple una función de fuente generadora de derecho de jurisprudencia y de aceptar la naturaleza que posee la sentencia de creadora de normas, con los específicos efectos en lo referido a cosa juzgada⁴³.

El proceso constituye en sí mismo el instrumento mediante el cual los órganos encargados de administrar justicia ejercen su función jurisdiccional, orientada hacia la satisfacción de intereses jurídicamente tutelados o a la solución de conflictos suscitados entre las partes, los cuales son presentados al operador de justicia, quien cuenta con un rol protagónico en el desarrollo de este⁴⁴. Siendo el proceso un

⁴² *Ibíd.* p. 612.

⁴³ Cfr. BURGOS ZAVALA, José. *Rol protagónico del Juez Laboral en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo*, Lima, SPDTSS, 2013, p. 67.

⁴⁴ *Ibíd.*, p. 66.

instrumento al servicio del juzgador para solucionar conflictos jurídicos, cuyos principios y fundamentos serán la igualdad de las partes, la gratuidad del proceso y el desarrollo de un debido proceso en el respeto de la tutela jurisdiccional efectiva, entre otros.

Es así, que el protagonismo acentuado que asume el Juez dentro del proceso laboral es asignado por el ordenamiento jurídico, acercándolo al modelo del proceso inquisitivo, esto genera la atenuación de la vigencia del principio dispositivo en el proceso laboral⁴⁵. En este contexto, las facultades del juez de trabajo que inciden en el impulso y dirección del proceso laboral están creadas dentro del modelo de un proceso social, tutelando así los derechos laborales –por ejemplo, dada la indisponibilidad de derechos- y porque al ser el Juez director del proceso, se requiere su total intervención garantizando el debido proceso.

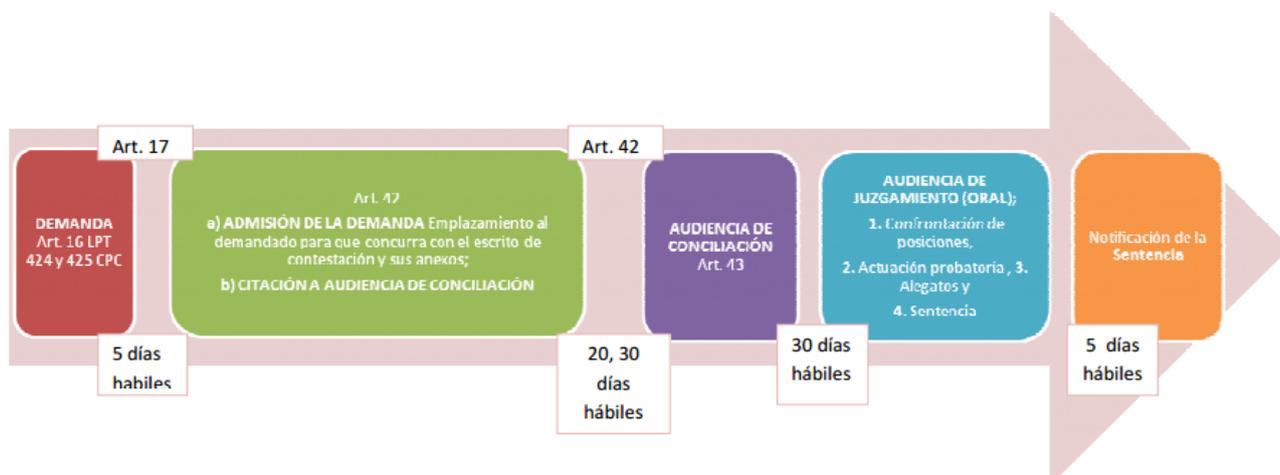
2.1.2. El Proceso Ordinario laboral

Actualmente, la norma vigente -Ley N° 29497- considera en su nuevo esquema de proceso laboral diferentes formas de tramitación de los mismos: proceso ordinario, proceso abreviado, proceso impugnativo de laudos arbitrales, proceso cautelar, proceso de ejecución, proceso contencioso administrativo y los procesos contenciosos. Siendo importante para fines de la presente investigación, avocarnos al proceso ordinario laboral.

El juicio o proceso ordinario, en palabras de CABANELLAS, es el que se substancia con mayores garantías para las partes, aquel proceso en donde las pruebas pueden ser más complejas y las alegaciones más extensas, por el mayor lapso de tiempo que se otorga a las diversas actuaciones en él⁴⁶, gracias a la concentración de los actos procesales. Siendo que en nuestro ordenamiento jurídico, la estructura del proceso ordinario laboral se presenta así:

⁴⁵ Cfr. MENDOZA LEGOAS, Luis. *Cuatro acepciones de intervencionismo del Juez de Trabajo en los Procesos Cautelares en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo*, Lima, SPDTSS, 2013, , pp. 207-208.

⁴⁶ Cfr. CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, Buenos Aires, Omeba, 1997. p.453.



Fuente: Poder Judicial⁴⁷.

Como se aprecia en el gráfico, la novedad de este tipo de proceso es la reducción de la emisión de resoluciones para llevar a cabo los actos procesales, es por ello que se establece que en la misma resolución en la que el Juez admite la demanda, se debe citar a la audiencia de conciliación, ordenándose también al demandado acudir a dicha audiencia con su escrito de contestación⁴⁸. Esta prerrogativa contemplada en la nueva ley significa la observación del Principio de Celeridad, debido a que normativamente el legislador intenta mediante la unidad de los actos procesales que el proceso judicial no se dilate, y se obtenga una justicia pronta dentro de un plazo razonable. Cabe señalar, que en el proceso ordinario laboral se desarrollan dos audiencias de gran importancia:

A. Audiencia de Conciliación:

La conciliación constituye una actividad dirigida a procurar el entendimiento entre las partes, dejando de lado el ánimo conflictivo que presentan las partes una vez dado el

⁴⁷ Flujograma del Nuevo Código Procesal del Trabajo. [ubicado el 29.VIII.2016]. Obtenido en: https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/NCPL/s_corte_suprema_utilitarios/AS_INICIO/as_flujograma.

⁴⁸ Artículo 42° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: "Verificados los requisitos de la demanda, el Juez emite resolución disponiendo: a) La admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación (...) c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos".

conflicto. Es realizada ante un tercero –conciliador-, que en un proceso judicial puede ser el Juez del proceso.

En esta Audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación, siempre a la luz del respeto de la irrenunciabilidad de derechos, el cual siempre será el límite del acuerdo conciliatorio en materia laboral.

Asimismo, la conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia⁴⁹. Sin embargo es importante resguardar los derechos del trabajador, por lo cual el Juez tiene un rol también protector y controlador de los posibles acuerdos a los que pretenden llegar las partes, para que dichos derechos no se vean disminuidos ante la necesidad de una solución rápida al conflicto.

Cabe resaltar, que el acuerdo conciliatorio judicial puede ser parcial o total, es decir en el caso de darse un acuerdo parcial, y no haberse solucionado de manera total el conflicto, el juez precisará las pretensiones que son materia del juicio y se programará la audiencia de juzgamiento para poder debatir acerca del extremo no fue conciliado⁵⁰. Es preciso señalar que el fracaso de la audiencia conciliatoria podría darse, en mi opinión, por dos motivos: 1) Porque ante el intento del Juez de lograr una negociación no se pudo llegar a un acuerdo que sea beneficioso para las partes, 2) Porque los derechos discutidos están fuera de la esfera conciliatoria, ya que versan sobre

⁴⁹ Cfr. CAMPOS TORRES, Sara. *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, 2011, p. 212. [ubicado el 29.VIII.2016]. Obtenido en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13174/13787>.

⁵⁰ Artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo: “La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo: (...) 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 (...)”.

derechos irrenunciables y por ende indisponibles, siendo imposible llegar a un acuerdo que pueda ser aceptado por el juzgador.

B. Audiencia de Juzgamiento:

El proceso ordinario laboral, no solo comprende la audiencia de conciliación, sino también la audiencia de juzgamiento. Siendo que si mediante la conciliación se soluciona el conflicto, no habrá necesidad de llegar a instalar la segunda audiencia, ni siquiera de programarla, caso contrario de no haberse llegado a conciliar o en su defecto hacerlo parcialmente, las partes deberán acudir a la audiencia de juzgamiento.

El artículo 44° de la NLPT, señala que la audiencia de juzgamiento se realiza en acto único y que concentra las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia. En este enunciado claramente se ve efectivizado el principio de concentración con el único fin de alcanzar la celeridad procesal.

B.1. Etapa de Confrontación de Posiciones

Esta etapa es aquella en donde el Juez brinda la oportunidad a las partes de oralizar sus posturas, siendo así, esta etapa inicia con la breve exposición de las pretensiones de la parte demandante y sus fundamentos jurídicos, dando paso a que la parte demandada exponga los hechos contradictorios a la demanda.

B.2. Etapa de actuación probatoria

El Juez en esta etapa se avoca a los medios probatorios presentados por las partes, señalando los hechos que no necesitan de sustento probatorio y que por ende se encuentran admitidos por ser notorios, asimismo, el Juez hará de conocimiento a las partes los medios probatorios que serán dejados de lado por estar destinados a probar hechos impertinentes o irrelevantes para la solución del caso⁵¹. De igual manera, se dan a conocer las pruebas admitidas respecto de los hechos principales del proceso, para que posteriormente las partes puedan cuestionarlas con otras pruebas que puedan ser aceptadas en dicha etapa, culminando con los alegatos de las partes del proceso, para pasar a la emisión del fallo judicial.

⁵¹ Cfr. UGARTE GONZALES, Jenny y CRUZ COBEÑAS, Marleny. *La nueva Ley Procesal de Trabajo: modificaciones al actual proceso laboral*, Revista Actualidad Empresarial, N° 199, quincena de Enero 2010, p. 4.

En mi opinión, se puede afirmar que el proceso ordinario laboral tiene una estructura que busca el ideal en el proceso laboral, permitiendo una conclusión anticipada del mismo a las partes, y concentrando las actuaciones procesales en búsqueda de la celeridad del mismo; sin embargo, es objeto de cuestionamiento el hecho de que el beneficio que busca el legislador con la conciliación judicial no sea de alcance mayoritario, porque dado el carácter de irrenunciable de los derechos laborales, los convierte en indisponibles por los titulares, por lo cual no es viable la concreción de una conciliación judicial que pueda brindarle una justicia pronta. Además, si tenemos en cuenta que el proceso ordinario laboral tiene por obligatorias las dos audiencias, es notorio que no habrá manera de buscar llegar a un juzgamiento pronto sin haber pasado por el intento conciliatorio, que *per se*, se sabe es inútil.

2.2. La regulación de la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

A través de la NLPT, el legislador ha regulado todos los aspectos referentes al proceso laboral, generando una estructura a seguir por los Administradores de Justicia ante la solicitud de tutela jurisdiccional efectiva de los ciudadanos. Y siendo, que el objeto del proceso laboral es la pretensión procesal, que no es otra que la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a determinada persona y distinta del autor de la declaración⁵², la NLPT busca también la solución de lo pretendido, y visto de modo general, la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los Jueces.

Siguiendo dicho razonamiento, con la NLPT, no sólo se ha promulgado una nueva normal procesal, sino que se ha cambiado la visión que se debe tener del proceso, que ahora va en busca de una tutela rápida de los conflictos laborales, no sólo bastando llegar a solucionar correctamente el conflicto, sino que además este debe solucionarse de manera pronta. Siendo así, actualmente estamos frente a un proceso efectivo y dirigido a facilitar que la normal se haga efectiva, buscando se vuelva tan eficaz que actúe como un desincentivo al incumplimiento, de tal forma que evite el incumplimiento o lleve a una conciliación en su etapa inicial⁵³.

⁵² Cfr. GIL PLANA, Juan. *La autonomía del Proceso Laboral y la Prueba*, Madrid, Fundación Sagardoy, 2005, pp.67-68.

⁵³ Cfr. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Oralidad: el nuevo paradigma, Soluciones Laborales*, Lima, Gaceta Jurídica, N°25, 2010, p. 56.

Por lo mismo, la ley N° 29497 como mecanismo para alcanzar una pronta solución del conflicto, ha regulado una audiencia especial para lograr una conciliación judicial que les permita a las partes solucionar su conflicto sin entrar propiamente en Litis.

Para ÁVALOS, la conciliación judicial es aquella que se lleva a cabo durante un proceso judicial, y se instaura como una etapa del proceso. Siendo este un proceso obligatorio y bajo dirección del Juez, se intercambiarán puntos de vista acerca de sus pretensiones, llegando a acuerdos que logren la solución del conflicto⁵⁴.

En el Perú, la conciliación judicial es regulada por la NLPT, siendo esta posible en todos los procesos, sin embargo, abordaremos especial interés en la conciliación judicial regulada dentro del proceso ordinario laboral, debido a que a diferencia de las demás posee una etapa obligatoria dentro del proceso e independiente a otras actuaciones.

La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta conciliación que el Juez es el tercero llamado a acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales⁵⁵.

La NLPT establece dos tipos de supuestos en los que la conciliación judicial puede extinguir el proceso: la Conciliación Judicial Intraproceso y la Conciliación Judicial como Etapa del Proceso.

A. La Conciliación Judicial Intraproceso.

En este caso claramente no se hace referencia a la Conciliación Judicial como etapa del proceso, sino como el acto que puede ocurrir en cualquier momento dentro del proceso laboral hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada, conforme lo señala el Artículo 30° de la Ley N° 29497. Tal es la voluntad del legislador de dar fin al conflicto laboral, que es posible que el Juez solicite una

⁵⁴ Cfr. ÁVALOS JARA, Oxal. *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Jurista editores, 2011, p. 44.

⁵⁵ Cfr. QUIRÓZ ESLADO, Luis. "El Proceso Ordinario Laboral" en *El Nuevo Proceso Laboral*, Lima, Editorial Gaceta Jurídica, 2011, p. 78.

audiencia de conciliación incluso cuando ya se ha pasado por una sin éxito, por lo que dados los efectos del principio de inmediatez respecto del Juez con las partes, este puede avizorar que las partes tienen la disposición necesaria para llegar a un acuerdo conciliatorio.

Cabe resaltar, que si bien la conciliación permite negociar a las partes con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio y es muy fomentada por la ley en estudio, esta tiene una limitación. La norma señala que para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, tomándose en cuenta tres criterios: a) Que el acuerdo verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, verificando 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 de la demandante⁵⁶.

Cuando se hace referencia al primer criterio que el Juez debe tener para aprobar la conciliación, se alude a los derechos que surgen tanto de normas de derecho necesario absoluto como de las normas de derecho necesario relativo⁵⁷. Las primeras entendidas como aquellas en las que los derechos irrenunciables surgen de disposiciones que excluyen por completo la presencia de la autonomía privada y que no permiten actuar en ninguna dirección por resguardar intereses generales, por ejemplo todos los derechos constitucionales; y las últimas, hacen referencia a aquellas normas mínimas que establecen mínimos a la autonomía privada, debajo de las cuales no se puede pactar, pero sí por encima de ellos, por ejemplo firmar un contrato de trabajo con una remuneración por encima del mínimo vital.

Lo cierto es que la aplicación de este criterio en la Conciliación Judicial como Etapa del Proceso, no genera mayor perjuicio, por el contrario brinda la oportunidad de concluir el proceso de manera rápida en casos puntuales; sin embargo, en el caso de la Conciliación Judicial como etapa del proceso –el cual es materia próxima de explicación- su aplicación sí es cuestionable, dado que cierra las puertas a la posibilidad de una conclusión del proceso ordinario en menos tiempo, no por llegar a una conciliación, sino desde el punto de vista de que se debe evitar en casos

⁵⁶ Cfr. CHAVESTA DÍAZ, Segundo Vicente. *La conciliación judicial, sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú*, Tesis para optar el título profesional de Abogado, Chiclayo, Universidad Señor de Sipán, 2013, p.45.

⁵⁷ Cfr. CAMPOS TORRES, Sara. *Op cit.*, pp. 218-219.

concretos actos procesales innecesarios en resguardo del derecho a tutela jurisdiccional efectiva y al debido proceso.

B. La Conciliación Judicial como Etapa del Proceso.

En este caso nos encontramos frente a la Conciliación como etapa obligatoria del proceso laboral, que de ninguna manera podemos rechazar totalmente, debido a que el legislador ha intentado prever ciertas circunstancias que favorecen a las partes del proceso, partes que pueden y quieren concluir su proceso de manera anticipada.

Por ello, el legislador ha creído conveniente estructurar a la etapa de conciliación en primer término, es decir, el llamamiento al intento conciliatorio es anterior a la contestación de la demanda y al saneamiento del proceso, ubicándolo estratégicamente en etapa inicial y anterior al conflicto en sí mismo, debiendo entender que el razonamiento del juzgador ha sido en el afán de que las partes puedan tener mayor libertad para el planteamiento de soluciones a la Litis, y evitar que se generen esos estados de discordia que se desprenden de todo conflicto.

Es aquí donde el Juez adopta la función de conciliador, y cumpliendo dicho rol debe procurar alcanzar su finalidad, la cual es lograr la conciliación, ayudando a las partes a dejar de lado sus ánimos negativos, identificando los intereses reales y legítimos de las partes y, de esa forma, en una atmósfera en la que el diálogo y la comunicación primen, elaborar una fórmula que se aporte como un consejo útil y prudente para las partes⁵⁸.

Sin embargo, como ya se hacía mención anteriormente, el hecho de que las partes puedan negociar y llegar a un acuerdo conciliatorio no es irrestricto, debido a que en la audiencia de conciliación el conciliador deberá ofrecer fórmulas de solución de conflictos, siempre tomando en cuenta los distintos principios que inspiran al Derecho del Trabajo, sobre todo al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, puesto que su inobservancia puede derivar no sólo en un grave perjuicio sobre los derechos del trabajador, sino también una infracción al Artículo 26° inciso 2 de la Constitución⁵⁹, convirtiendo el acta de conciliación en inválida. Es así que, en mi

⁵⁸ DÍAZ HONORES, JENNY. *Manual de Conciliación Extrajudicial*, Lima, LAM GRAF, 2015, p. 157.

⁵⁹ Artículo 26° inciso 2 de la Constitución Política del Perú: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. (...)".

opinión poder concluir el proceso en la etapa inicial de este mediante conciliación no es negativo, lo cuestionable es que genere una desprotección a aquellos titulares de derechos laborales que no pueden renunciar a derechos reconocidos constitucionalmente, ni disminuirlos.

Ello queda explicado en dos puntos: 1) en el caso de encontrarnos frente a normas de derecho necesario absoluto, será imposible llegar a la conciliación en primera etapa, y 2) de encontrarnos frente a normas de derecho necesario relativo, resulta muy improbable que dentro un proceso judicial se pueda conciliar en favor del accionante vulnerado, puesto que ya no nos encontramos en el caso de pactar una remuneración, sino en temas mucho más complejos como en un proceso de indemnización por despido arbitrario, en cuyo contexto el vínculo cordial entre empleador y trabajador se ha perdido, en el cual cada quien tiene su “verdad” y en el que pocas veces las partes están dispuestas a ceder. Siendo que de ninguna manera es erróneo la aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos y del test de indisponibilidad⁶⁰; sin embargo, en mi opinión la audiencia de Conciliación no debería vulnerar los derechos de quienes acuden al órgano jurisdiccional, haciendo referencia a aquellos procesos en los cuales es imposible –por puro derecho- llegar a un acuerdo conciliatorio, convirtiéndose dicha etapa vulneradora del derecho al debido proceso, plazo razonable y contrario al principio rector de celeridad procesal.

⁶⁰ TORRES ROMERO, Liliana del Rocío. *Eficacia del test de indisponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación*, Revista Científica, Vol. I, N° 2, 2013 [ubicado el 25.IX.2016]. Obtenido en <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFIK/article/view/283>

CAPÍTULO 3:

LA EFICIENCIA DE LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LOS PROCESOS LABORALES DEL PRIMER Y SÉPTIMO JUZGADO LABORAL DE CHICLAYO.

El presente capítulo tratará sobre la conciliación judicial laboral, identificando la finalidad y fundamento de su regulación, así como la aplicación del test de disponibilidad de derechos.

Posteriormente, se analizarán las deficiencias que presenta la aplicación de la conciliación laboral en nuestra realidad Chiclayana, identificando las limitaciones del sistema judicial respecto de la conciliación como mecanismo de solución de conflictos en materia laboral.

3.1. Requisitos de la conciliación laboral y la indisponibilidad de derechos

La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos que resulta ser una salida rápida para solucionar una controversia; sin embargo, esta sólo podrá tener los efectos queridos si las partes involucradas en el conflicto de intereses tienen la voluntad de acudir a la citación y negociar hasta llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes.

La Constitución Peruana, en el artículo 26° numeral 2, hace referencia a la existencia de mecanismos de solución de conflictos, indicando lo siguiente:

“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

(...)

2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.

Es decir, el Estado promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. Esto se ve plasmado en la normativa laboral, estableciendo mecanismos alternativos de solución de conflictos, buscando la pronta solución a la controversia producto del diálogo y negociación de las partes.

Por otro lado, el artículo 5° de la Ley N° 26872 Ley de Conciliación, modificada por el Decreto Legislativo N° 1070, señala que:

“La Conciliación es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para solución de conflictos, por 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”.

Cabe aclarar que la definición contemplada en la Ley N° 26872 hace alusión a la conciliación extrajudicial, en la que la asistencia en la fecha programada para llevarse a cabo no es obligatoria, sino facultativa. Contraponiéndose a la conciliación judicial como etapa del proceso ordinario laboral, que resulta ser obligatoria para seguir el proceso.

En materia laboral, la Organización Internacional del Trabajo⁶¹ ha emitido la recomendación N° 92 de fecha 29 de Junio de 1951, en la cual se pronuncia acerca de la conciliación voluntaria, estableciendo que:

“1. Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.

2. Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.

3. (1) El procedimiento debería ser gratuito y expeditivo; todo plazo que prescriba la legislación nacional debería fijarse previamente y reducirse al mínimo.

(2) Se deberían adoptar disposiciones para que el procedimiento pueda entablarse a iniciativa de una de las partes en conflicto, o de oficio por organismos de conciliación voluntaria.

4. Si un conflicto ha sido sometido a un procedimiento de conciliación con el consentimiento de todas las partes interesadas, debería estimularse a las mismas para que se abstengan de recurrir a huelgas y a lockouts mientras dure el procedimiento de conciliación.

5. Todos los acuerdos que pudieren celebrar las partes durante el procedimiento de conciliación o a la terminación del mismo deberían redactarse por escrito y considerarse equivalentes a contratos celebrados normalmente”.

Dada la variada normatividad que existe en nuestro país sobre la conciliación, GAGO⁶² sostiene que existen los siguientes tipos de conciliaciones laborales:

⁶¹ Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). Adopción: *Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)*. [ubicado el 18.X.2017]. Obtenido en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:R092

⁶² GAGO GARAY, Eduardo. *La conciliación laboral en el Perú*, 2015. [ubicado el 24.VII.2017]. Obtenido en: <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

A) Extrajudicial o Prejudicial: que a su vez puede ser:

A-1) Administrativa: A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP), o por el procedimiento de inspección de trabajo. Asimismo, se encarga de las conciliaciones en las relaciones colectivas de trabajo.

A-2) Privada: A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.

B) Judicial: A cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.

C) Post judicial: Se discute si existe como tal debido que el conflicto ya fue resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia.

Es la conciliación Judicial en materia laboral la que se analiza mediante la presente investigación, con la finalidad de descubrir si es necesario que la Nueva Ley Procesal del Trabajo sea modificada, por la posibilidad de que se vulnere derechos de los justiciables.

La conciliación judicial se realiza dentro del proceso y está contemplada de modo general en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la legislación que regula específicamente el proceso civil, de familia, laboral y de violencia familiar⁶³. Asimismo, en el ámbito laboral, se encuentra contemplada en los artículos 42° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497).

La conciliación laboral, en todo tipo de proceso, puede ser solicitada por las partes en cualquier momento a lo largo del proceso, sin que esto cause mayor preocupación debido a que no produce dilación al proceso ni afecta otros derechos de las partes. Pero si nos detenemos a analizar el proceso ordinario laboral de competencia de un Juez especializado, se puede apreciar que la NLPT para este caso ha regulado a la

⁶³ AMAG, *La conciliación como herramienta fundamental de la justicia de paz*. [Ubicado el 05.IX.2017]. Obtenido en: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/administ_justicia/context_socioeconom/208-225.pdf.

conciliación como una etapa del proceso; es decir, tiene una audiencia propia que definitivamente podría extender el inicio del análisis del caso concreto.

Al respecto CABEZAS⁶⁴ afirma que este tipo de conciliación se lleva intraproceso y como una etapa procesal más; y ningún Juez aplica técnicas de comunicación ni de negociación. Indica además, que en la actualidad existe una cultura litigiosa, sea por la situación misma o porque a los abogados no les conviene la conciliación y por ello tratan de desprestigiarlo. Siendo para este que lo real y lo cierto es que ni el 2% de los procesos judiciales concluyen con acuerdo conciliatorio.

CIUDAD⁶⁵, afirma que toda la Doctrina está de acuerdo en fortalecer la conciliación judicial, para lo cual se podrían aumentar las facultades del juez en esta materia. Asimismo, considera como una buena práctica, regular que el juez pueda proponer a la parte bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causal de inhabilitación, tal y como está dispuesto en Chile con muy buenos resultados.

La afirmación del citado autor resulta ser acertada, sobre todo si analizamos las dificultades que pueden presentarse en la práctica al aplicar la norma en cuanto a la conciliación judicial. Por otro lado, es más dificultosa la situación cuando el Juez no puede llegar a proponer una solución en la audiencia de conciliación judicial debido a que la materia del proceso no se lo permite, convirtiéndose a la audiencia en irrelevante.

Cabe señalar, que para que exista una justa conciliación judicial, el legislador ha regulado también en el artículo 30° de la NLPT que:

“(...) 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)

⁶⁴ CABEZAS LIMACO, Yuri Rosario. *Conciliación Laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL, 2008.* [ubicado el 24.VIII.2017]. Obtenido en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf.

⁶⁵ CIUDAD REYNAUD, Adolfo. *Avances en la modernización de la justicia laboral peruana y desafíos para el futuro inmediato en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo, Lima, SPDTSS, 2013, p. 513.*

debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante. (...).”

Es decir, para que el proceso concluya mediante la Conciliación Judicial, el Juez debe analizar la pretensión, acto que además es realizado al momento de admitir a trámite la demanda. Ese análisis consiste en verificar si el derecho que pretende el demandante puede ser objeto de negociación o si se trata de un derecho atribuido al demandante con la calidad de irrenunciable, el cual no puede ser objeto de negociación.

Al respecto, el artículo 7° del Reglamento de la Ley N° 26872- Ley de Conciliación, señala que la conciliación en asuntos laborales supone el respeto de los derechos irrenunciables del trabajador, por lo que sólo opera en el ámbito de disponibilidad que éste disfruta.

La noción jurídica de “disposición” fue elaborada por la doctrina alemana e italiana y abarca los “actos o negocios jurídicos en virtud de los cuales un derecho subjetivo puede quedar transformado, modificado e, incluso, extinguido”⁶⁶.

Pero, cuando hablamos de un derecho irrenunciable debemos hacer alusión al artículo 26° inciso 1 de la Constitución Peruana, en donde se señala que en la relación laboral debe respetarse el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

De igual manera, TOLEDO⁶⁷ señala que el sistema jurídico no reconoce al trabajador la facultad de abandonar sus derechos laborales. Ello tiene su justificación en el hecho real de que el trabajador, por su posición de inferioridad frente al empleador, por presión, falsas promesas o simple temor reverencial pueda disponer de los derechos que el ordenamiento jurídico le reconoce.

⁶⁶ RAMOS QUINTANA, Margarita. *Irrenunciabilidad de derechos*, citado por PACHECO-ZERGA, Luz, *El Test de disponibilidad de derechos en la Nueva Ley Procesal*, Revista Laboral de la Ley, 2014, p. 804. [ubicado el 28.IX.2017]. Obtenido en: https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test_disponibilidad_derechos_Nueva_Ley_Procesal.pdf?sequence=1

⁶⁷ TOLEDO TORIBIO, Omar. *Derecho Procesal Laboral: principios y competencia en la nueva ley procesal del trabajo*, Ley 29497, Lima, Grijley, 2011, p. 83.

Asimismo, precisa que conforme a lo establecido por el texto constitucional, no todos los derechos laborales son irrenunciables; es decir, excluye a los que no tengan como fuente la Constitución o la Ley, los cuales son perfectamente disponibles.

Según PACHECO⁶⁸, la regulación del test de disponibilidad de derechos en la NLPT crea una antinomia entre el objetivo de la conciliación laboral, que es lograr un acuerdo con base en cesiones recíprocas y la realidad de que los derechos que son objeto de pleito judicial son, precisamente, los nacidos de norma imperativa. Por lo que la interpretación literal llevaría a reducir el ámbito de la conciliación o transacción en inoperantes ambas formas de conclusión del proceso.

La autora considera que es necesario precisar de qué manera la indisponibilidad no está comprendida dentro del principio de irrenunciabilidad de derechos ya que, nuestro ordenamiento promueve la transacción y conciliación como medios alternativos de solución de conflictos, lo cual no sería viable si los derechos laborales originados en norma imperativa fueran indisponibles.

Respecto a la disponibilidad de derechos laborales, nacen dos cuestionamientos: ¿está siendo aplicado correctamente el test de disponibilidad de derechos al momento de conciliar materias laborales?; y, ¿resultará necesaria una etapa de conciliación dentro del proceso laboral, si la pretensión no permite que esto suceda?.

En cuanto al primer interrogante, TORRES⁶⁹ se ha formulado el siguiente problema: ¿Se respeta el Principio de Irrenunciabilidad de derechos del trabajador, en la aplicación del test de disponibilidad, en los nuevos procesos laborales que terminan por conciliación, en la Corte Superior de Justicia de La Libertad?.

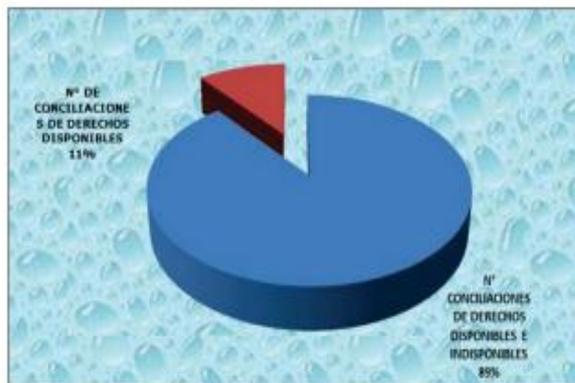
Sus resultados hacen referencia al porcentaje de conciliaciones llevadas a cabo con pretensiones que contenían derechos disponibles del trabajador. Y por otro lado, se hace referencia al porcentaje de conciliaciones llevadas a cabo con pretensiones que contenían derechos indisponibles del trabajador; es decir, cuya esencia no permite al trabajador ceder sus derechos reconocidos por la ley.

⁶⁸ PACHECO ZERGA, Luz. *Los principios del derecho del trabajo en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, Lima, SPDTSS, 2015, p. 598.

⁶⁹ TORRES ROMERO, Lilita del Rocío. "Eficacia del test de disponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación", *Revista Científica-k*, p 113. Op. Cit.

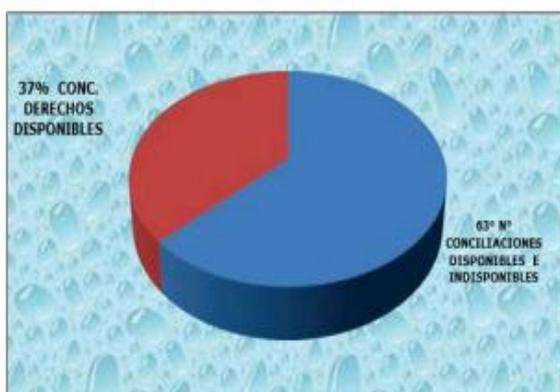
Posteriormente, al analizar las actas de conciliación del primer juzgado de paz letrado laboral, y del tercer y cuarto juzgado especializado laboral de La Libertad, obtuvo los siguientes resultados:

Gráfico 1: Porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles e indisponibles en el primer juzgado de paz letrado laboral de Trujillo.



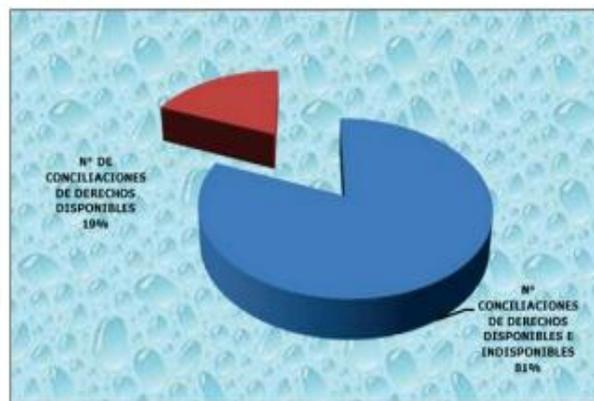
El porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles en el primer juzgado de paz letrado laboral de Trujillo es de 11%, y el de derechos disponibles e indisponibles es de 89%.

Gráfico 2: Porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles e indisponibles en el tercer juzgado especializado en laboral de Trujillo.



Asimismo, el porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles en el tercer juzgado especializado laboral de Trujillo es de 37%, y el de derechos disponibles e indisponibles es de 63%.

Gráfico 3: Porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles e indisponibles en el cuarto juzgado laboral de Trujillo.



Por último, el porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles en el cuarto juzgado laboral de Trujillo es de 19%, y el de derechos disponibles e indisponibles es de 81%.

Es por estos resultados que la investigadora concluye algo que resulta evidente, que en dichos juzgados no se aplica adecuadamente el test de disponibilidad de derechos, pues no se respeta el principio de irrenunciabilidad de derechos al momento de solucionar la controversia, en este caso en la conciliación judicial.

Entonces, nos encontramos ante una realidad en la que no se está cumpliendo con lo ordenado por la ley, pues según los datos indicados en los párrafos que anteceden, el porcentaje de derechos indisponibles está siendo conciliado indebidamente. Ello podría evitarse, si el Juez tuviera las facultades necesarias para prescindir de la audiencia de conciliación cuando existan pretensiones indisponibles, con lo cual estas no podrían correr el riesgo de ser conciliadas.

Respecto al segundo cuestionamiento acerca del test de disponibilidad de derechos, como ya se hizo mención, es discutible la existencia de una etapa de conciliación dentro del proceso laboral, más aún si vemos en nuestra realidad que la finalidad de la conciliación no se está cumpliendo, esto es llegar a solucionar los conflictos de forma rápida, eficaz, justa. Por ello el test de disponibilidad de derechos también resulta ser un obstáculo para la solución de la controversia, al no ser respetado al momento de conciliar, y al no poder determinarse cuándo nos encontramos ante un derecho disponible e indisponible.

La legislación Peruana en materia laboral señala que para llevar a cabo la conciliación dentro del proceso, se debe examinar los derechos sobre los cuales se pretende conciliar, con la finalidad de determinar si nos encontramos frente a derechos disponibles o indisponibles.

PINEDO⁷⁰ señala que la norma no señala qué debe entenderse por derechos disponibles. Por ello, deberíamos remitirnos a la definición legal contenida en el artículo 7º del anterior reglamento de la Ley de Conciliación, aprobado por Decreto Supremo N° 001-98-JUS, en donde se refería a los derechos disponibles como “...aquellos que tienen un contenido patrimonial...”; es decir, los susceptibles de ser valorados económicamente. Son también derechos disponibles “...aquellos que no siendo necesariamente patrimoniales, pueden ser objeto de libre disposición...”. Lo que en sus palabras, presenta una doble característica:

a) Contenido Patrimonial: se hace referencia a lo que se percibe como susceptible de valoración económica, esto es, que puede ser valorado monetariamente ya sea fijándole un precio o mediante el pedido de una indemnización; pero existirá siempre la pregunta acerca de qué cosas pueden valorarse de esta forma.

b) Libre disposición: atendiendo a la eventual imposibilidad de valorarse económicamente, se habla de la que podría considerarse principal característica de los derechos disponibles, como es el hecho de que puedan ser objeto de libre disposición, esto es, que el titular de aquellos derechos ejercite facultades que demuestren su capacidad de dominio, enajenación o de gravar dichos derechos, sin ningún tipo de prohibición legal que limite o restrinja esas facultades.

Justamente, los derechos laborales resultan no ser de libre disposición, al punto de ser reconocidos como derechos de los que no puede despojarse el trabajador, ni con su propia voluntad.

⁷⁰ PINEDO AUBIÁN, Martín. *¿...y eso es conciliable?: la vigente -y complicada- regulación de las materias conciliables en la ley de conciliación extrajudicial*, p. 7-8. [ubicado el 26.IX.2017]. Obtenido en: <http://justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/22%20Y%20eso%20es%20conciliable%20Martin%20Pinedo%20Aubian.pdf>

Para NIZAMA⁷¹, los rasgos distintivos de los derechos disponibles son los siguientes:

- a) Constituye uno de los pilares del instituto de la conciliación.
- b) La frase es poco precisa, ambigua o difusa.
- c) Sobre el alcance de su contenido no existe criterio uniforme.
- d) Son derechos de carácter patrimonial: poseen un valor económico y satisfacen una necesidad humana; o pueden ser, también, de carácter extrapatrimonial.
- e) Son derechos de fácil disposición, y como tal, generalmente, se encuentran en el comercio de los hombres.
- f) Se encuentran generalmente en el comercio de los hombres porque son alienables, cedibles, o transferibles *inter vivos*, transmisibles *mortis causa*.
- g) También son objeto de regulación, dado su valor económico.
- h) Son derechos pignorables y usucapibles.
- i) Son materia de renuncia o concesión unilaterales o bilaterales.
- j) Pueden ser materia de conciliación.

Y pese a que la norma no es precisa al definir qué debemos entender por derecho disponible, es correcto definirlo como aquel derecho sobre el cual el titular puede negociar, sin exponerse a una situación que lo ponga en desventaja.

En este orden de ideas, el proceso ordinario laboral es largo debido a una audiencia de conciliación que el legislador reguló buscando la celeridad en la solución de los conflictos de intereses y el aminoramiento de la carga procesal. Sin embargo, podemos comprobar al menos a grandes rasgos que la conciliación dentro del proceso laboral no está cumpliendo su fin, al menos en juzgados especializados laborales de la ciudad de Chiclayo, por los diversos obstáculos ya expresados.

A pesar de que estos no culminan en el mismo año de interposición de demanda, podemos ver cuántos procesos laborales concluyeron en conciliación judicial en el año

⁷¹ NIZAMA VALLADOLID, Medardo. *Reflexiones en torno a los derechos disponibles y la conciliación*, Lima, UNMSM, p. 70. [ubicado el 26.IX.2017]. Obtenido en: https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwio-Jib7MfWAhUCZCYKHaQHDVwQFghGMAU&url=http%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fderecho%2Farticle%2Fdownload%2F10532%2F9764&usg=AFQjCNEWxgjHvnXOAMUX1_MncLgzQgkwvQ

2016 en los diversos Juzgados Laborales de Chiclayo, según estadísticas proporcionadas por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque:

DISTRITO JUDICIAL: LAMBAYEQUE

F.Centr. Hitos: 07/08/17 F.Import. Hitos: 17/08/17

F.Centr. Invent.: 13/05/16 F.Import. Invent.: 16/05/16

DEPENDENCIA/ INSTANCIA/ FUNCION/ ESPECIALIDAD	PROCESOS PRINCIPALES RESUELTOS								PROCESOS PRINCIPALES RESUELTOS	EXPEDIENTES CON RESOLUCION EJECUTADA	OTROS EGRESOS								TOTAL DE OTROS EGRESOS
	SENTEN CIAS	AUTO FINAL	CONCILA DOS	INFORME FINAL	AUTO DE DEMANDA IMPROCE DENTE	APELACIONES					EXPEDIENTES				OTROS				
						CONFIRMA	REVOCA	ANULA			A OTRA DEPENDENCIA		ARCHIVO SIN EJECUCION	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	EJECUCION	FISCALIA POR RESERVA	CUAD ERNOS	EXHORTOS	
											EN TRAMITE	EJECUCION							
A	B	D	E	U	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	R	S	T	
D.J. LAMBAYEQUE	1,470	2,505	91	0	261	918	186	181	5,534	35	813	223	2	5	18	0	360	20	380
PROV. CHICLAYO	1,282	2,233	82	0	230	807	95	175	4,984	30	875	143	1	5	2	0	337	2	339
DIST. CHICLAYO	1,183	1,853	79	0	223	884	95	175	4,892	25	647	142	1	3	2	0	337	0	337
2° SALA LABORAL	0	0	0	0	40	569	66	145	820	0	1	0	0	0	0	0	320	0	320 SU
2° SALA LABORAL	0	0	0	0	40	569	66	145	820	0	1	0	0	0	0	0	320	0	320 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO					40	569	66	145	820		1						320		320
LABORAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO								1	1								4		4
LABORAL - LABORAL					40	569	66	144	819								316		316
1° JUZGADO DE TRABAJO	165	118	8	0	48	71	6	9	425	4	3	0	1	0	0	0	7	0	7 SU
1° JUZGADO LABORAL	165	118	8	0	48	71	6	9	425	4	3	0	1	0	0	0	7	0	7 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	165	118	8		48	71	6	9	425	4	3		1				7		7
LABORAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO									5										
LABORAL - LABORAL	165	115	8		46	71	6	9	420	4	3		1				7		7
2° JUZGADO DE TRABAJO	133	75	5	0	17	63	5	3	301	12	1	44	0	0	0	0	0	0	0 SU
2° JUZGADO LABORAL	133	75	5	0	17	63	5	3	301	12	1	44	0	0	0	0	0	0	0 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	133	78	5		17	63	5	3	301	12	1	44					0		0 SU
LABORAL - CONSTITUCIONAL									1										
LABORAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO																			
LABORAL - LABORAL	133	75	5		17	63	5	3	301	12	1	1							
1° JUZGADO DE TRABAJO	203	96	7	0	32	111	7	11	467	0	6	2	0	0	0	0	7	0	7 SU
1° JUZGADO LABORAL	203	96	7	0	32	111	7	11	467	0	6	2	0	0	0	0	7	0	7 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	203	96	7		32	111	7	11	467		6	2					7		7
LABORAL - CONSTITUCIONAL									1										
LABORAL - CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO									1										
LABORAL - LABORAL	203	96	7		31	111	7	10	465		6	2					7		7
1° JUZGADO DE TRABAJO	44	37	9	0	9	6	0	1	106	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0 SU
1° JUZGADO LABORAL	44	37	9	0	9	6	0	1	106	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	44	37	9		9	6		1	106	4							0		0
LABORAL - LABORAL	44	37	9		9	6		1	106	4							0		0
2° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO	47	19	6	0	7	19	1	1	100	0	628	95	0	0	0	0	1	0	1 SU
2° JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE CHICLAYO	47	19	6	0	7	19	1	1	100	0	628	95	0	0	0	0	1	0	1 SU
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	47	19	6		7	19	1	1	100		628	95					1		1

Fuente: Corte Superior de Justicia de Lambayeque.

Como se puede apreciar en el cuadro que antecede, en los juzgados laborales de Chiclayo, en el año 2016 sólo han concluido mediante conciliación en el distrito de Chiclayo 79 procesos judiciales, en la provincia de Chiclayo 82 procesos judiciales y en el Distrito Judicial de Lambayeque 91 procesos judiciales, siendo que el aproximado de demandas ingresadas a trámite en el año 2016 sólo en juzgados laborales en Chiclayo es de 1,246⁷². Precisando que en el Séptimo Juzgado Laboral de Chiclayo sólo han concluido por conciliación 7 procesos judiciales.

Siendo así, podemos afirmar que la conciliación laboral en todos los procesos es un mecanismo poco utilizado y a su vez ineficiente⁷³, de los cuales sólo un porcentaje reducido se refiere al proceso ordinario laboral que es materia de análisis.

La Oficina Internacional del Trabajo manifiesta que el estudio de la realidad muestra que en los Ministerios de Trabajo, una cantidad considerable de funcionarios ocupan su tiempo en la solución de conflictos individuales, siendo que una de las causas de ello es el deficiente funcionamiento del sistema judicial, llamado por principio a resolver en derecho los conflictos, pero escasamente dotado de medios, a veces sin especialización laboral (aparte de lento). Esta serie de deficiencias unida a la complejidad de las normas procesales, no ha permitido soluciones rápidas a los conflictos individuales sometidos a juzgados y tribunales⁷⁴.

La Oficina Internacional del Trabajo hace alusión a un punto muy importante, el de la capacitación de los Jueces para solucionar conflictos de manera rápida y práctica, lo cual quizás podría obtenerse mediante una conciliación. Además de ello, hace referencia a la falta de herramientas que el Juez posee para ello y la lentitud para la atención de una causa en los juzgados laborales.

⁷² Según estadística de cantidad de demandas ingresadas por instancia/proceso/materia del año 2016, emitida por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque que obra en anexos.

⁷³ Precisándose que el término ineficiente, para efectos de la presente investigación debe entenderse en el sentido de aquello que no cumple con finalidad.

⁷⁴ Oficina Internacional del Trabajo, *La OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos: La experiencia de América Latina*. [ubicado el 15.X.2017]. Obtenido en: <https://www.google.com.pe/search?q=recomendaci%C3%B3n+de+la+oit+sobre+conciliacion&oq=recomendaci%C3%B3n+de+la+oit+sobre+conciliacion&aqs=chrome..69i57j0l5.15576j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>

Por su parte, PEREIRA⁷⁵ señala que parece de poca eficacia la intervención del juez en el procedimiento conciliatorio si se limita a formular un mero llamamiento a las partes de la controversia a obtener avenimiento, por lo que se inclina por darle atribución para proponer fórmulas de arreglo y desarrollar una labor de convencimiento en los litigantes sobre las ventajas de una solución amigable sobre una solución impositiva. Asimismo, indica que en esta actuación el magistrado debe obrar con tino y delicadeza, marginando cualquier manifestación autoritaria.

Al respecto, CASTAÑEDA indica que la conciliación tendrá éxito en la medida en que el juez se encuentre concientizado sobre la importancia de aplicar adecuadamente el principio de inmediatez procesal. Ello le permitirá conocer a plenitud el contenido de la pretensión insatisfecha, cuyo reconocimiento y cumplimiento se exige por el demandante. Además de la imaginación y sentido común que posea para proponer una fórmula adecuada, razonable y justa, que sea aceptada por las partes involucradas en la contienda⁷⁶. En materia laboral, tendrá que tomarse en cuenta también el respeto de los derechos irrenunciables.

Entonces, la conciliación judicial en materia laboral resulta ser ineficiente, en primer lugar por la naturaleza conflictiva de la relación entre empleador y trabajador al momento en el que se presenta ante una autoridad judicial; asimismo, otro factor que hace que la conciliación no cumpla su función dentro del proceso laboral es el de la poca capacitación de los administradores de justicia, que por su falta de técnicas conciliatorias hace que las partes no lleguen a un acuerdo, o que en muchos casos ni siquiera intenten hacerlo; y, por último, cuando la conciliación judicial es aplicada como mecanismo de solución de conflictos, obliga al Juez a aplicar el test de disponibilidad de derechos, que muchas veces resulta ser una barrera para llegar a la conciliación, y otras lleva a muchos Jueces a conciliar vulnerando principios protectores del trabajador, es el caso del principio de irrenunciabilidad de derechos y la correcta aplicación del test de disponibilidad de derechos.

⁷⁵ PEREIRA ANABALON, Hugo. *El Juez conciliador*, Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XVII, 1996, 187-197, p. 196. [ubicado el 15.X.2017]. Obtenido en: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/335/311>

⁷⁶ CASTAÑEDA SERRANO, César. *La conciliación como forma especial de conclusión del proceso*, Cathedra, 2016 [ubicado el 18.X.2017]. Obtenido en: http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/Cathedra/1997_n1/La_conc_forma_proc.htm

En este contexto, en un proceso ordinario laboral la audiencia de conciliación suele ser doblemente perjudicial para el trabajador, porque además de no permitir que se llegue a un acuerdo con el empleador, no le permite que su conflicto se solucione rápidamente, por el contrario, hace que se dilate por muchos meses más, ante la demora de las programaciones de audiencia.

Dados los motivos por los cuales la conciliación no es una herramienta eficiente dentro de nuestro sistema jurídico, sobre todo dentro del proceso laboral, es conveniente que el Juez pueda prescindir de la etapa conciliatoria en los procesos ordinarios laborales, pues existe en estos casos un perjuicio mayor debido a la vulneración al derecho al plazo razonable dentro del proceso, sobre todo cuando esta etapa conciliatoria se encuentra con la barrera del test de disponibilidad de derechos y por ende el respeto de derechos irrenunciables.

Asimismo, es preciso señalar que prescindir de la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales no afecta el derecho de las partes ni la obligación estatal de fomentar la solución pacífica de las controversias, en cuanto nuestro ordenamiento jurídico da la libertad a las partes de concluir anticipadamente el proceso mediante los mecanismos establecidos por ley, dentro de los cuales está la conciliación, siendo que si las partes están realmente interesadas, pueden solicitarla a lo largo de todo el proceso, quedando libre su derecho de llegar a un acuerdo conciliatorio que ponga fin al conflicto de intereses, lo cual definitivamente podría resultar beneficioso para las partes.

3.2. Análisis de información sobre Conciliación Judicial dentro del Proceso Ordinario Laboral en el Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo correspondiente al año 2016.

Para determinar si la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral, afecta el derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos, se ha analizado en primer lugar, cuántos y cuáles son los expedientes judiciales ingresados a trámite vía proceso ordinario laboral en el primer y séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, ello con la finalidad de dar seguimiento al trámite, y determinar si la programación de audiencia de conciliación dentro de este proceso afecta el derecho al plazo razonable.

Posteriormente, se analizará cuántos expedientes ingresados a trámite mediante proceso ordinario laboral han concluido por conciliación laboral en el primer y séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, a fin de determinar la eficiencia de este mecanismo de solución de conflictos; y comprobar si se está aplicando adecuadamente el principio de irrenunciabilidad de derechos.

A) DE LA DILACIÓN DEL PROCESO EN TRÁMITE.

Según la información brindada por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, han ingresado a trámite en el año 2016, mediante proceso ordinario laboral en los Juzgados Especializados Laborales materia de estudio, el siguiente número de expedientes:

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
267 EXPEDIENTES	248 EXPEDIENTES

Sin embargo, dichas cifras resultan ser inexactas, debido a que al momento de darle seguimiento a través de la consulta de expedientes judiciales, se han descubierto expedientes que no correspondían ser filtrados como procesos ordinarios, sino correspondían a expedientes ingresados vía proceso abreviado, apelaciones, ejecución u otro.

Es por ello, que en realidad el número de expedientes ingresados a trámite únicamente mediante proceso ordinario laboral es el siguiente:

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
164 EXPEDIENTES	205 EXPEDIENTES

Cabe señalar que las deficiencias que presenta la Corte Superior de Justicia de Lambayeque en las estadísticas que serán fundamento de las conclusiones finales de la presente investigación no resultan perjudiciales para la misma, sólo genera la necesidad de hacer algunas especificaciones a lo largo del análisis.

Para tener datos más precisos de la dilación de estos procesos, se realizó el filtro de cada expediente, con el propósito de conocer el trámite que se les ha dado, poniendo especial atención en el tiempo que han esperado las partes para llegar a la solución de la controversia desde que se inició el trámite, es decir, verificando las fechas de ingreso de la demanda, admisión a trámite, programación de audiencia de conciliación, y programación de audiencia de juzgamiento.

Y al realizar el análisis de cada uno de los expedientes judiciales en el sistema de consulta de expedientes judiciales de la Corte Superior de Justicia, se encontró que algunos expedientes judiciales no han seguido el trámite normal del proceso, presentando las siguientes características:

SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE CHICLAYO		
MOTIVO	NÚMERO	OBSERVACIONES
INADMISIBLES	18	Fueron declaradas inadmisibles , y al no ser subsanadas por la parte demandante, fueron archivadas.
IMPROCEDENTES	1	Fueron declaradas improcedentes , siendo estas archivadas.
DECLARADOS CONCLUIDOS Y ARCHIVADOS	7	Fueron declarados concluidos y archivados , debido a que después de la inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación, estas no solicitaron la reprogramación en el plazo de ley.
SIN PROGRAMACION DE AUDIENCIA	2	Se encuentran archivados, debido a que después de la celebración de la audiencia de conciliación, no se programó

		fecha de audiencia de juzgamiento, y dada la inactividad procesal.
JUZGAMIENTO ANTICIPADO	3	Concluyeron mediante juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación.
DESISTIMIENTO DEL PROCESO	6	Fueron archivados debido a que la parte demandante presentó su desistimiento del proceso.
TRANSACCION EXTRA JUDICIAL	3	Concluyeron mediante transacción extrajudicial presentada y aprobada por el Juez.
ACUMULACION DE PROCESO	1	Fue acumulado a otro antes de la realización de la audiencia de conciliación programada.
INCOMPETENCIA	3	Con posterioridad a la celebración de la audiencia de conciliación, el Juez declaró nulo todo lo actuado, declarando su incompetencia en la materia.
APELACION	1	Se encuentra concluido debido a que se trataba de la apelación de una causa vista por un Juzgado de Paz Letrado Laboral.

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE CHICLAYO		
MOTIVO	NÚMERO	OBSERVACIONES
INADMISIBLES	20	Fueron declaradas inadmisibles , y al no ser subsanadas por la parte demandante, fueron archivadas.
IMPROCEDENTES	5	Fueron declaradas improcedentes , siendo estas archivadas.
DECLARADOS CONCLUIDOS Y ARCHIVADOS	5	Fueron declarados concluidos y archivados , debido a que después de la inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación, estas no solicitaron la reprogramación de dicha audiencia dentro de los 30 días naturales siguientes establecidos por la ley.
SIN PROGRAMACION DE AUDIENCIA	16	Se encuentran archivados, debido a que después de la celebración de la audiencia de conciliación, no se programó fecha de audiencia de juzgamiento , y dada la inactividad procesal.
PENDIENTE DE CALIFICACIÓN DE DEMANDA	1	Se encuentra pendiente de calificación , sin haberse emitido siquiera auto admisorio u otro.
JUZGAMIENTO ANTICIPADO	1	Concluyó mediante juzgamiento anticipado en audiencia de conciliación.
DESISTIMIENTO DEL PROCESO	1	Se fue archivada debido a que la parte demandante presentó su desistimiento del proceso .

Es por estos casos peculiares que la muestra ha tenido que reducirse, ello con la finalidad de brindar datos precisos sobre la dilación de un proceso ordinario laboral. Por lo que dicha escala será realizada con los siguientes expedientes:

PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
115 EXPEDIENTES	160 EXPEDIENTES

Estos expedientes judiciales han sido verificados en el sistema de consulta de expedientes de la Corte Superior de Justicia, pudiendo verificar las siguientes cifras:

a) TIEMPO QUE TRASCURRE DESDE EL INGRESO DE LA DEMANDA HASTA QUE SE EMITE AUTO ADMISORIO⁷⁷:

MESES	PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
01 DIA A 01 MES	59	82
01 MES 01 DIA A 3 MESES	53	76
03 MESES 01 DIA A 06 MESES	03	02
06 MESES 01 DIA A 09 MESES	0	0
09 MESES 01 DIA A 12 MESES	0	0

⁷⁷ En muchos casos se ha tomado en cuenta como fecha de “auto admisorio”, la resolución número uno que contiene el auto de inadmisibilidad. Ello debido a que lo que se necesita determinar es el tiempo de demora la administración de justicia en el trámite, siendo que en dichos casos la dilación corre por cuenta del demandante.

b) TIEMPO QUE TRASCURRE DESDE AUTO ADMISORIO HASTA LA FECHA EN QUE ES PROGRAMADA LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN:

MESES	PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
01 DIA A 01 MES	06	00
01 MES 01 DIA A 3 MESES	97	51
03 MESES 01 DIA A 06 MESES	10	90
06 MESES 01 DIA A 09 MESES	01	14
09 MESES 01 DIA A 12 MESES	00	02
12 MESES 01 DIA A 15 MESES	01	02
15 MESES 01 DIA A 18 MESES	00	01

c) TIEMPO QUE TRASCURRE DESDE LA FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN HASTA LA FECHA EN QUE ES PROGRAMADA LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO:

MESES	PRIMER JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL	SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL
01 DIA A 01 MES	00	01
01 MES 01 DIA A 3 MESES	00	09
03 MESES 01 DIA A 06 MESES	06	01
06 MESES 01 DIA A 09 MESES	03	09
09 MESES 01 DIA A 12 MESES	12	66
12 MESES 01 DIA A 15 MESES	91	82
15 MESES 01 DIA A 18 MESES	02	01
MÁS DE 18 MESES	01	01

Cabe señalar que los resultados plasmados son producto del seguimiento que se le ha dado a cada uno de los expedientes, teniendo en cuenta que se ha tomado la fecha de la resolución número 1 de cada expediente para determinar el tiempo existente desde el ingreso de la demanda hasta la emisión del auto admisorio, puesto que se debe determinar el tiempo que demora la administración de justicia en dar trámite a la

demanda, por lo que la dilación en caso de inadmisibilidad o improcedencia es atribuida a la parte demandante por haber incumplido los requisitos requeridos por ley.

Asimismo, para determinar el tiempo que transcurre desde la emisión del auto admisorio hasta la fecha en que es programada la audiencia de conciliación, se ha tomado la fecha en la que es programada la audiencia de conciliación por primera vez, dejando de lado las fechas de reprogramación de audiencia, puesto que la dilación en dicho caso es atribuida a diversos factores, y no al juzgado a cargo.

De igual manera, para determinar el tiempo existente desde la audiencia de conciliación hasta la fecha que es programada la audiencia de juzgamiento, se ha tenido en cuenta la fecha en la que se llevó a cabo la audiencia de conciliación, y tomándose en cuenta a su vez la fecha en que fue programada la audiencia de juzgamiento. Dejando de lado las fechas posteriores de reprogramación, de ser el caso.

Del análisis de los cuadros precedentes, se puede determinar que en el Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo, admiten a trámite la demanda de la mayoría de los expedientes dentro del plazo establecido por la ley, y que muchas veces la dilación hasta este punto se da por incumplimiento de requisitos de admisibilidad de la demanda.

Así también se puede identificar que al admitir a trámite la demanda vía proceso ordinario laboral, se programa la audiencia de conciliación en su mayoría en un periodo de tres a nueve meses después de la fecha en que fue emitido el auto admisorio.

Además, realizada la audiencia de conciliación, se procede a programar la audiencia de juzgamiento, la cual es programada en su mayoría en un periodo de nueve a doce meses después de realizada la audiencia de conciliación, amparándose en la mayoría de los casos en la recargada agenda del despacho.

En consecuencia, se puede afirmar, que en la actualidad, en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, en el Primero y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo, se está vulnerando el derecho al plazo razonable de la persona que busca tutela jurisdiccional efectiva pronta y justa. Por lo que resulta un deber del legislador y del Estado mismo, el buscar mecanismos que reduzcan el tiempo de espera en los

juzgados para la solución de un conflicto sobre una materia tan importante, puesto que los derechos que se protege ostentan carácter alimentario.

B) DEL RESPETO DEL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS POR EL SÉPTIMO JUZGADO ESPECIALIZADO LABORAL DE CHICLAYO.

Según la información brindada por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, en el año 2016, han culminado mediante conciliación judicial en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo, los siguientes expedientes:

EXPEDIENTE JUDICIAL N° 02539-2014
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 07541-2013
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 04746-2014
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 01759-2015
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00489-2014
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 06459-2015
EXPEDIENTE JUDICIAL N° 05586-2015

Por lo que es preciso, analizar las actas de conciliación de dichos procesos judiciales, con la finalidad de verificar si el Juez está aplicando el test de disponibilidad de derechos al aprobar el acuerdo conciliatorio, y por ende verificar el respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos.

Analizadas dichas actas de conciliación, se puede verificar que la mayoría de materias conciliadas en el Séptimo Juzgado especializado laboral de Chiclayo en el 2016 son sobre procesos cuyas pretensiones versan sobre derechos indisponibles, que han sido conciliados, generando un estado de vulneración de los derechos de los trabajadores, tal como se demuestra en el siguiente cuadro:

EXPEDIENTE	MATERIA	DERECHO DISPONIBLE
N° 07541-2013	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS	SI
N° 04746-2014	INDEMNIZACION POR DAÑOS	SI
N° 02539-2014	PAGO DE ADEUDOS LABORALES	NO
N° 00489-2014	REPOSICION	SI
N°02539-2014	COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS	NO
N° 05459-2015	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	NO
N° 05586-2015	CESE ACTOS DE HOSTILIDAD	SI

De la revisión de las actas de conciliación referidas en el cuadro precedente, se puede percibir que la existen pretensiones conciliadas de derechos indisponibles, lo cual permite afirmar que en el Séptimo Juzgado Especializado Civil de Chiclayo, en el año 2016, se han conciliado pretensiones sobre derechos protegidos por la ley, vulnerando así el principio de irrenunciabilidad de derechos. Ello en un intento por buscar la pronta solución a la controversia entre las partes, demostrándose que la conciliación judicial en el proceso ordinario laboral es una barrera para la solución del conflicto, debido a que puede vulnerar los derechos del trabajador al dejar de lado sus derechos protectores al llegar a un acuerdo conciliatorio, como por ejemplo el de irrenunciabilidad de derechos, o puede vulnerar su derecho al plazo razonable, al tener que esperar mucho tiempo para la solución del conflicto, debido a que las programaciones de audiencia son programadas dentro de un tiempo muy largo.

3.3. Propuestas a la solución del problema de investigación

En consecuencia, se ha determinado que en el primer y séptimo Juzgado Especializado laboral de Chiclayo en el año 2016, la audiencia de conciliación es un motivo de dilación del proceso judicial, al comprobarse que el demandante debe esperar varios meses para que ésta sea programada, y adicionalmente resulta difícil

que esta audiencia sea exitosa, debido a que las circunstancias y la pretensión no lo permiten; asimismo, que en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, son pocos los casos en los cuales se logró la conciliación, de los cuales la mitad no ha respetado el test de disponibilidad de derechos, siendo esto vulneratorio de derechos; por lo que se plantean las siguientes posibles soluciones:

- A) Debería establecerse una norma que ayude al Órgano Jurisdiccional a determinar qué derechos son disponibles e indisponibles, debido a que la doctrina lo desarrolla brevemente. Ello permitirá al administrador de justicia realizar un correcto examen del test de disponibilidad de derechos al momento en que las partes planteen su propuesta conciliatoria, evitando la vulneración de derechos del justiciable.

- B) Al aplicarse incorrectamente el test de disponibilidad de derechos, debería exigirse al administrador de justicia el fundamento de la debida aplicación de dicho test, lo cual no sería posible sin lineamientos que permiten tal determinación. Debido a que de las actas analizadas en la presente investigación se puede determinar que el Juez sólo cita la correcta aplicación del test de disponibilidad de derechos, sin expresar el motivo del mismo.

- C) En cuanto a la dilación del proceso judicial debido a la programación de la audiencia de conciliación, debería facultarse al Juez Especializado Laboral para prescindir de la programación de dicha audiencia en los casos en que la pretensión verse sobre derechos indisponibles, lo cual debería verificarse con la demanda.

- D) Asimismo, para evitar dilaciones indebidas, podría modificarse la norma en el sentido de convertir al Proceso Ordinario Laboral, en un proceso de una sola audiencia, en la que se incorpore a la conciliación dentro de este, para que el Juez en primer momento invite a las partes a plantear formulas conciliatorias y solucionar la controversia de manera pacífica y pronta.

CONCLUSIONES

1. La conciliación judicial en materia laboral, es un mecanismo de solución de conflictos regulada como una forma de conclusión anticipada del proceso, que busca la celeridad, y fomenta una solución de conflictos pacífica basada en el diálogo. Siendo que en el proceso ordinario laboral, se le ha dado mayor importancia a la figura de la conciliación, regulándose una audiencia especial para ello.

2. La conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, no ha resultado ser efectiva, debido a que en las estadísticas de dicho año se percibe que en el juzgado en mención, sólo han concluido por conciliación siete procesos judiciales.

3. El derecho al plazo razonable y el principio de irrenunciabilidad de derechos son dos pilares fundamentales para alcanzar la tutela jurisdiccional efectiva, puesto que por el primero se protege el respeto de los plazos establecidos para el trámite de demandas, y por el segundo se protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables. Asimismo, el segundo nos resulta de mucha importancia en cuanto protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables, predominando incluso por encima de la propia voluntad del trabajador, por lo que su cumplimiento debe ser primordial para alcanzar una tutela jurisdiccional efectiva justa.

4. De las estadísticas revisadas del Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, se concluye que en los procesos ordinarios laborales, el derecho al plazo razonable del demandante es vulnerado debido a la dilación en las programaciones de audiencia de los mismos; y, el principio de irrenunciabilidad de derechos no es respetado al

momento en que las partes deciden concluir anticipadamente el proceso a través de una conciliación.

5. Debe implementarse una norma que permita al Juez prescindir de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales, cuando la pretensión verse sobre derechos indisponibles, con la finalidad de no dilatar innecesariamente el proceso, dejando a salvo el derecho a que las partes en el desarrollo del proceso soliciten una audiencia con la finalidad de llegar a un acuerdo conciliatorio. Asimismo, puede también modificarse la norma, en el sentido de establecer que el Proceso Ordinario Laboral cuente con sólo una audiencia en dónde se fomente un espacio para la conciliación, sin perjudicar a las partes con dilaciones indebidas.

6. Asimismo, en los casos en los que sea posible la culminación anticipada del proceso mediante la conciliación, se debería crear una norma jurídica que permita determinar qué derechos laborales son disponibles e indisponibles, a efectos de una correcta aplicación del test de disponibilidad de derechos por el Juez, lo que permitirá que el trabajador no renuncie a derechos laborales atribuidos por ley.

7. El test de disponibilidad de derechos es un mecanismo de protección a los derechos del trabajador, y es de obligatorio cumplimiento por el Juez al momento en que las partes le manifiestan el acuerdo abordado. Sin embargo, de las estadísticas obtenidas, se ha percibido que en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, en tres de los casos concluidos de manera anticipada por conciliación, se ha conciliado sobre derechos indisponibles, lo que muestra que no se está aplicando dicho test con rigurosidad.

8. Debe implementarse una norma jurídica que obligue al Juez, fundamentar debidamente la aplicación del test de disponibilidad de derechos, asegurando de esta manera que se analicen los derechos materia de conciliación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

LIBROS

1. ÁVALOS JARA, Oxal. *El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Jurista editores, 2011.
2. BARZOLA ROMERO, Marlene. *Principios operacionales en la nueva ley del trabajo en Nuevas instituciones del Proceso Laboral*, Lima, Gaceta Jurídica, 2014.
3. BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. *Los derechos laborales y la estabilidad del trabajo en la Constitución de 1993 en La Constitución de 1993, análisis y comentarios*, Lima, Comisión Andina de Juristas.
4. BURGOS ZAVALA, José. *Rol protagónico del Juez Laboral en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo*, Lima, SPDTSS, 2013.
5. CABANELLAS, Guillermo. *Diccionario de derecho usual*, Buenos Aires, Omeba, 1997.
6. CIUDAD REYNAUD, Adolfo. *Avances en la modernización de la justicia laboral peruana y desafíos para el futuro inmediato en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo*, Lima, SPDTSS, 2013.
7. DÍAZ HONORES, JENNY. *Manual de Conciliación Extrajudicial*, Lima, LAM GRAF, 2015.
8. FERRO DELGADO, Víctor. *El principio de irrenunciabilidad en la interpretación constitucional en los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: libro homenaje al Profesor Américo Pla Rodríguez*, Lima, SPDTSS, 2004.

9. GAMARRA VILCHEZ, Leopoldo. "Los principios y fundamentos del proceso laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, Gaceta Jurídica, 2010.
10. GIL PLANA, Juan. *La autonomía del Proceso Laboral y la Prueba*, Madrid, Fundación Sagardoy, 2005.
11. MALCA GUAYLUPO, Víctor. *Manual del nuevo Proceso Laboral y litigación oral*, Trujillo, Editores BGL, 2013.
12. NEVES MUJICA, Javier. *Introducción al Derecho del Trabajo*, Lima, editorial PUCP, 2009.
13. PACHECO ZERGA, Luz. *Los principios del derecho del trabajo en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, Lima, SPDTSS, 2015.
14. PÁEZ BENALCÁZAR, Andrés. *La oralidad y los principios del derecho procesal del trabajo: análisis comparativo de las legislaciones de Ecuador y España en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, Lima, SPDTSS, 2015.
15. PASCO COSMÓPOLIS, Mario. *Oralidad: el nuevo paradigma, Soluciones Laborales*, Lima, Gaceta Jurídica, N°25, 2010.
16. PEÑA GONZALES, Oscar. *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*, Lima, APECC, 2011.
17. PRIORI POSADA, Giovanni. *Comentarios a la nueva Ley Procesal del Trabajo*, Lima, ARA editores, 2011.
18. QUIROGA LEON, Aníbal. *El debido proceso legal en el Sistema Jurídico Peruano*, Lima, Jurista editores, 2003.

19. QUIRÓZ ESLADO, Luis. "El Proceso Ordinario Laboral" en *El Nuevo Proceso Laboral*, Lima, Editorial Gaceta Jurídica, 2011.
20. SALINAS MENDOZA, Diego. *El "plazo razonable" del proceso en la jurisprudencia contemporánea*, Lima, Palestra editores, 2012.
21. TICONA POSTIGO, Víctor. *El debido proceso y la demanda civil*. Editorial Rodhas, Lima, 1999.
22. TOLEDO TORIBIO, Omar. *Derecho Procesal Laboral: Principios y competencia en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497*, Lima, Grijley, 2011.

TESIS

23. CHAVESTA DÍAZ, Segundo Vicente. *La conciliación judicial, sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú*, Tesis para optar el título profesional de Abogado, Chiclayo, Universidad Señor de Sipán, 2013.

ARTÍCULOS DE REVISTA

24. HIDA GARCÍA, Alfonso Yasuyoshi. "El Principio de Irrenunciabilidad de derechos y las formas especiales de conclusión del proceso reguladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo", *Revista Laborem*, N°16, 2015.
25. UGARTE GONZALES, Jenny y CRUZ COBEÑAS, Marleny. *La nueva Ley Procesal de Trabajo: modificaciones al actual proceso laboral*, *Revista Actualidad Empresarial*, N° 199, quincena de Enero 2010.

RECURSOS ELECTRÓNICOS

26. ALARCON, Magaly. *Tribuna legal: irrenunciabilidad de derechos*, Gestión, 2015 [ubicado el 27.VI.2017]. Obtenido en: <http://gestion.pe/opinion/tribuna-legal-irrenunciabilidad-derechos-2148823>.
27. AMADO RIVADENEYRA, Alex. *El derecho al plazo razonable como contenido implícito del derecho al debido proceso: desarrollo jurisprudencial a nivel internacional y nacional*. Lima. 2010. p. 14. [ubicado el 25.IV.2017]. Obtenido en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/00896BDEEFCA76DF05257A88000C530A/\\$FILE/12-2010_articulo_SIST_INTERAMERICANO_20.12.10.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/00896BDEEFCA76DF05257A88000C530A/$FILE/12-2010_articulo_SIST_INTERAMERICANO_20.12.10.pdf).
28. ASERE, César. *El acceso a tutela judicial efectiva Laboral*, Revista Latinoamericana de Derecho social, Vol. 21, Julio- Diciembre, 2015, p. 238. [ubicado el 16.V.2017]. Obtenido en: <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-latinoamericana-derecho-social-89-articulo-el-acceso-a-tutela-judicial-S1870467015000251>.
29. BOLAÑOS SALAZAR, Ricardo. *Cuestiones relativas sobre la nueva doctrina de observancia obligatoria establecida por el Tribunal Constitucional respecto a la afectación al plazo razonable*, IDHDES. [ubicado el 26.IV.2017]. Obtenido en: http://www.usmp.edu.pe/IDHDES/pdf/articulos/Plazo_Razonable.pdf.
30. CABEZAS LIMACO, Yuri Rosario. *Conciliación Laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL, 2008*. [ubicado el 24.VIII.2017]. Obtenido en: http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf.
31. CAMPOS TORRES, Sara. *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, 2011*, p. 212. [ubicado el 29.VIII.2016]. Obtenido en:

<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13174/13787>.

32. CARDENAS TORRES, José. *El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva*, 2013 [ubicado el 16.V.2017]. Obtenido en <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>.

33. CASTAÑEDA SERRANO, César. *La conciliación como forma especial de conclusión del proceso*, Cathedra, 2016 [ubicado el 18.X.2017]. Obtenido en:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/Cathedra/1997_n1/La_conc_forma_proc.htm

34. GAGO GARAY, Eduardo. *La conciliación laboral en el Perú*, 2015. [ubicado el 24.VII.2017]. Obtenido en:
<http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

35. GARCIA PONS, Enrique. *Responsabilidad del Estado: la justicia y sus límites temporales*, Barcelona, José María Bosch editor, 1997, p. 83.

36. LANDA ARROYO, César. *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia: Corte Suprema de Justicia de la República del Perú, Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Lima. [ubicado el 13.VI.2017]. Obtenido en:
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiyluuDpr3UAhXMVT4KHXSCKmoQFggzMAI&url=http%3A%2F%2Fsistemas.amag.edu.pe%2Fpublicaciones%2Fderecho_constitucional%2Fderecho_debido_proce_jurisp_vol1.pdf&usg=AFQjCNFbwCzsdkXefogNt5dP2JXu1-tWRw&sig2=2TVmPV51hMwpTx_dWjeQig.

37. MARIA GRILLO, Isabel. *El derecho a la tutela judicial efectiva en Sistema Argentino de información jurídica*, Argentina, 2004 [ubicado el 09.XI.2016].

Obtenido en <http://www.saij.gob.ar/iride-isabel-maria-grillo-derecho-tutela-judicial-efectiva-dacf040088-2004/123456789-0abc-defg8800-40fcanirtcod>.

38. NIZAMA VALLADOLID, Medardo. *Reflexiones en torno a los derechos disponibles y la conciliación*, Lima, UNMSM, p. 70. [ubicado el 26.IX.2017].
Obtenido en:

[https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ca](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwio-)

[d=rja&uact=8&ved=0ahUKEwio-Jib7MfWAhUCZCYKHaQHDVwQFghGMAU&url=http%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fderecho%2Farticle%2Fdownload%2F10532%2F9764&usg=AFQjCNEWxgjHvnXOAMUX1_MncLgzQgkwvQ](https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwio-Jib7MfWAhUCZCYKHaQHDVwQFghGMAU&url=http%3A%2F%2Frevistasinvestigacion.unmsm.edu.pe%2Findex.php%2Fderecho%2Farticle%2Fdownload%2F10532%2F9764&usg=AFQjCNEWxgjHvnXOAMUX1_MncLgzQgkwvQ).

39. PEREIRA ANABALON, Hugo. *El Juez conciliador*, Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XVII, 1996, 187-197, p. 196. [ubicado el 15.X.2017]. Obtenido en:

<http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/335/311>.

40. PINEDO AUBIÁN, Martín. *¿...y eso es conciliable?: la vigente -y complicada- regulación de las materias conciliables en la ley de conciliación extrajudicial*, p. 7-8. [ubicado el 26.IX.2017]. Obtenido en:
<http://justiciayderecho.org.pe/revista6/articulos/22%20Y%20eso%20es%20conciliable%20Martin%20Pinedo%20Aubian.pdf>.

41. RAMOS QUINTANA, Margarita. *Irrenunciabilidad de derechos*, citado por PACHECO-ZERGA, Luz, *El Test de disponibilidad de derechos en la Nueva Ley Procesal*, Revista Laboral de la Ley, 2014, p. 804. [ubicado el 28.IX.2017].
Obtenido en:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test_disponibilidad_derechos_Nueva_Ley_Procesal.pdf?sequence=1.

42. SALMON, Elizabeth y BLANCO, Cristina. *El derecho al debido proceso en la jurisprudencia en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*, Lima. [ubicado el 13.VI.2017]. Obtenido en:

http://idehpucp.pucp.edu.pe/images/publicaciones/derecho_al_debido_proceso_en_jurisprudencia_de_corte_interamericana_ddhh.pdf.

43. STAMILE, Natalina. *Razonabilidad (Principio de)*, *Economía Revista en Cultura de la legalidad*, N° 8, marzo-agosto, 2015, p. 223. [ubicado el 26.IV.2017]. Obtenido en <http://hosting01.uc3m.es/Erevistas/index.php/EUNOM/article/viewFile/2488/1372>.

44. TORRES ROMERO, Liliana del Rocío. *Eficacia del test de indisponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación*, *Revista Científica*, Vol. I, N° 2, 2013 [ubicado el 25.IX.2016]. Obtenido en <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFIK/article/view/283>

OBRAS PUBLICADAS POR INSTITUCIÓN

45. AMAG, *La conciliación como herramienta fundamental de la justicia de paz*. [Ubicado el 05.IX.2017]. Obtenido en: http://sistemas.amag.edu.pe/publicaciones/administ_justicia/context_socioeconomico/208-225.pdf.

46. CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Sistemas de resolución de conflictos laborales: directrices para mejorar el desempeño*, Turín, Centro Internacional de formación de la OIT, 2013, p. 20. [Ubicado el 27.IX.2017]. Obtenido en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf.

47. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La OIT y la mejora de los servicios de solución de conflictos: La experiencia de América Latina*. [ubicado el 15.X.2017]. Obtenido en: <https://www.google.com.pe/search?q=recomendaci%C3%B3n+de+la+oit+sobre+conciliacion&oq=recomendaci%C3%B3n+de+la+oit+sobre+conciliacion&aqs=chrome..69i57j0l5.15576j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8#>.

48. OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). Adopción: *Ginebra, 34ª reunión CIT (29 junio 1951)*. [ubicado el 18.X.2017]. Obtenido en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_LO_CODE:R092.

JURISPRUDENCIA

49. STC Expediente N.º 00295-2012-PHC/TC. (Caso Arce Paucar) del 14 de Mayo de 2015.

50. STC Expediente N.º 00535-PA/TC. (Caso Oroya Gallo) del 05 de febrero de 2009.

51. STC Expediente N.º 00763-2005-PA/TC. (Caso inversiones la carreta S.A.) del 13 de abril de 2005.

52. STC Expediente N.º 00465-2009-PHC/TC. (Caso Chacón) del 2 de Junio del 2009.