



IUS VOCATIO

REVISTA DE INVESTIGACIÓN DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE HUÁNUCO

Vol. 2, n.º 2, enero-diciembre, 2019, 43-69

Publicación anual. Huánuco, Perú

ISSN: 2810-8043 (En línea)

DOI: 10.35292/iusvocatio.v2i2.486

LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES EN LOS PROCESOS LABORALES ABREVIADOS

THE VIOLATION OF FUNDAMENTAL RIGHTS IN ABBREVIATED LABOR PROCEEDINGS

GILMER ABRAHAM ORTEGA CAMPOS
Corte Superior de Justicia de Huánuco
(Huánuco, Perú)

Contacto: gortegac@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0002-8261-9071>

RESUMEN

En el presente artículo se determina la importancia de la conciliación en los procesos laborales, se plantea la modificación del inciso 1 del artículo 43 de la NLPT, que establece tres supuestos en los que se declara la rebeldía automática del demandado, y se propone modificar el numeral 1 del artículo 49, sobre la contestación de la demanda, la cual debe resolverse antes de la audiencia única, así como el traslado debe correr antes de los tres días de la audiencia, a fin de no vulnerar el derecho a la defensa y el debido proceso.

Palabras clave: debido proceso; derecho a la defensa; audiencia; conciliación; rebeldía.

ABSTRACT

This article determines the importance of conciliation in labor proceedings. It also proposes the modification of paragraph 1 of article 43 of the NLPT, which establishes three assumptions in which the automatic default of the defendant is declared, and it is proposed to modify paragraph 1 of article 49, on the answer to the claim, which must be resolved before the single hearing, as well as the transfer must take place before the three days of the hearing, in order not to violate the right to defense and due process.

Key words: due process; right to defense; hearing; conciliation; default.

Recibido: 15/04/2019

Aceptado: 30/07/2019

1. INTRODUCCIÓN

En el Perú, las investigaciones y la implementación de la la Ley n.º 29497, Nueva Ley Procesal de Trabajo (en adelante, NLPT), han tenido un fuerte impacto en el ámbito laboral, pues generaron grandes cambios en el desarrollo del proceso laboral. Con la nueva legislación laboral dispuesta por la NLPT, se modificó la visión sobre el proceso laboral, que busca una tutela rápida de los conflictos laborales, para lo cual se ha omitido la falsa oralidad u «oralidad caricaturizada». Ahora bien, es importante tener en cuenta lo siguiente:

para ir a un proceso oral [que] no implica tan solo una nueva ley, ni un *aggiornamento* de la existente, sino la adopción de un nuevo y distinto sistema procesal [que terminará] las demandas frívolas, pero, sobre todo, las defensas sin sustento, [estaremos ante] un tipo de proceso basado en el uso de tecnología; efectivo y dirigido a facilitar que la norma se haga efectiva. Para ello, busca mostrarse tan eficaz que actúe como un desincentivo al

incumplimiento, de tal forma que o evite el incumplimiento o lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial (Pasco, 2010, p. 56, citado por Campos, 2011, p. 212).

Así, mediante la aplicación de la oralidad, la nueva legislación laboral espera obtener rápidamente las sentencias judiciales. El presente trabajo demostrará la vulneración de los derechos fundamentales en el proceso laboral, específicamente en la vía abreviada; si bien el proceso laboral se rige por cinco principios rectores (inmediación, oralidad, concentración, economía y celeridad procesal), en nuestra opinión, la vulneración del debido proceso, la tutela jurisdiccional efectiva y la debida defensa de las partes procesales surgen en la audiencia de conciliación establecida en el artículo 43 de la NLPT, el cual se encuentra estructurado en cuatro puntos que enseguida resumimos.

El primero refiere la acreditación de las partes procesales (demandado y demandante) y sus abogados; el segundo comprende la conciliación propiamente dicha, en la cual se puede declarar la rebeldía automática del demandado en tres supuestos: a) la inasistencia a la audiencia de conciliación (incomparecencia en sentido estricto); b) no tener poderes suficientes para conciliar; y c) no contestar la demanda; es aquí donde nace la vulneración de los derechos al debido proceso, la tutela jurisdiccional y la defensa. La naturaleza de la rebeldía del demandado se castiga por encontrarse en extemporáneo o descuido, es decir, no contesta la demanda dentro del plazo establecido (artículo 458 del CPC); además, «la declaración de rebeldía causa presunción legal relativa sobre la verdad de los hechos expuestos en la demanda» (artículo 461 del CPC). Asimismo, ello ocasiona que el demandado no pueda presentar medios probatorios o contestar la demanda. Aunque el Pleno Nacional Laboral establece que el rebelde se puede incorporar al proceso en el estado en que se encuentra, no volviendo a la etapa precluida e incluso puede presentar medios probatorios, esto no sucede en el proceso abreviado, toda vez que la audiencia se da en un solo momento en el que se recorta al debido proceso el derecho a la defensa.

El tercer punto es la contestación de la demanda; el juez evalúa si dicha contestación se encuentra entre los supuestos del artículo 19 de

la NLPT, concordante con los artículos 442 y 445 del CPC, aplicables supletoriamente. En el proceso ordinario laboral, pese a que tanto la conciliación como la contestación de la demanda se dan en un solo acto, no existe la vulneración al derecho a la defensa, por cuanto se señala fecha para la audiencia de juzgamiento en donde se realizarán los alegatos de apertura, se admitirán y actuarán los medios probatorios presentados por las partes procesales. Sin embargo, en el proceso abreviado se vulnera el derecho a la defensa y el debido proceso, ya que el demandado contesta la demanda en el plazo de 10 días, pero para la contestación de la demanda el juez corre traslado en la audiencia única, en la cual el demandante no tiene el tiempo necesario para absolver la contestación, más aún si el demandado deduce excepciones o defensas previas. Como no realizará ello con la debida garantía ni podrá presentar medios probatorios para absolver la excepción o defensas previas, se vulnera el derecho a la defensa. Por último, el cuarto punto señala de manera precisa y concreta los hechos materia del juicio, pues ello servirá para determinar los aspectos controvertidos.

De acuerdo con lo indicado en las líneas precedentes, planteamos dos reformas puntuales: en el artículo 43 de la NLPT, debe extraerse la rebeldía automática del demandado, dado que no es posible declarar la rebeldía únicamente porque no posee el poder especial para conciliar o no ha asistido a la audiencia (en los casos de procesos abreviados), pero sí ha contestado la demanda en el plazo establecido; por otro lado, en el numeral 1 del artículo 49 de la NLPT, se debe agregar que, presentada la contestación de la demanda, el juez debe correr el traslado al demandado a efectos de que no se limiten el derecho a la defensa y el debido proceso.

2. LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA EN EL PROCESO

En cuanto a los derechos fundamentales de las partes en el proceso —a saber, el derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva (artículo 139.3 de la Constitución)—, subrayamos que estos se fundan en

los valores democráticos y constitucionales de los albores del constitucionalismo democrático, pues en un Estado de derecho debe haber una relación intrínseca entre la Constitución y el proceso, procurando la reintegración del derecho y el proceso. Siguiendo a Landa (2002), consideramos que los derechos fundamentales se deben concebir «como garantías procesales; es decir, otorgándoles implícitamente a los derechos humanos un contenido procesal de aplicación y protección concreta *status activus processualis*» (p. 446). Ello debido a que

los derechos fundamentales son valiosos en la medida que cuentan con garantías procesales que permiten accionarlos no solo ante los tribunales, sino también ante la Administración e incluso entre los particulares y las cámaras parlamentarias. La tutela de los derechos fundamentales a través de procesos conduce necesariamente a dos cosas: primero, que se garantice el derecho al debido proceso material y formal de los ciudadanos y, segundo, que el Estado asegure la tutela jurisdiccional.

De esa manera, la tutela judicial y el debido proceso se incorporan al contenido esencial de los derechos fundamentales como elementos del núcleo duro de los mismos. Permitiendo de esta manera que a un derecho corresponda siempre un proceso y que un proceso suponga siempre un derecho; pero, en cualquiera de ambos supuestos, su validez y eficacia la define su respeto a los derechos fundamentales. En consecuencia, «las garantías de los derechos fundamentales dan la oportunidad material de ejercer el derecho contra el Legislativo, Ejecutivo y Judicial, no solo en un sentido formal. En tal entendido, los derechos fundamentales como garantías procesales están vinculados con una amplia concepción del proceso».

[...] En ese sentido, los derechos fundamentales como garantías procesales se convierten tanto en derechos subjetivos como en derechos objetivos fundamentales (Landa, 2002, pp. 446-447).

2.1. Debido proceso

El debido proceso es un principio general del derecho; dispone que el Estado está obligado a respetar los derechos de los individuos. En esa línea, conviene recordar lo siguiente:

Los principios del derecho son preceptos normativos que [...] aluden a la estructura, el contenido y la aplicación de las normas. Los legisladores, los juristas y los jueces acuden a [ellos] para la interpretación de las leyes y para la integración de los derechos.

El debido proceso, en este marco, es el principio que garantiza que cada persona disponga de determinadas garantías mínimas para que el resultado de un proceso judicial sea equitativo y justo. Gracias al debido proceso, un sujeto puede hacerse escuchar ante el juez.

[...]

Por lo general, el debido proceso se vincula al respeto por los derechos de una persona que, en el marco del procedimiento judicial, puede pasar de acusada a imputada, luego procesada y finalmente condenada. Todos estos pasos que llevan a la condena deben ser concordantes con la legislación y tienen que realizarse garantizando el debido proceso. Si el debido proceso no se cumple, se puede llegar a una condena injusta o contraria a la ley (Pérez y Merino, 2019, párrs. 5-6, 8).

En diversos documentos, el Tribunal Constitucional ha señalado que el debido proceso agrupa «una serie de derechos fundamentales de orden procesal, cada uno de los cuales cuenta con un contenido constitucionalmente protegido que le es propio» (fundamento 2 del Expediente n.º 5194-2005-PA/TC). Ahora bien, estos comprenden

una serie de garantías, formales y materiales de muy distinta naturaleza que, en conjunto, garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos (fj. 2.3 del Expediente n.º 7289-2005-PA/TC).

En ese sentido, podrían pensarse como un grupo de derechos esenciales que han concebido un derecho continente al que actualmente se llama debido proceso legal.

Cabe señalar que en la doctrina y la jurisprudencia se admite que el debido proceso tiene dos dimensiones: adjetiva o formal y sustancial o material. En la primera,

el debido proceso está comprendido por determinados elementos procesales mínimos que son necesarios e imprescindibles para el establecimiento de un proceso justo, tales como el derecho de defensa, el derecho a probar, el derecho a impugnar, ser escuchado, entre otros. A su vez, estos elementos impiden que la libertad y los derechos de los individuos se afecten ante la ausencia o insuficiencia de un proceso.

En este punto, es menester señalar que el debido proceso, concebido como un derecho fundamental, no solo tiene como campo de acción el ámbito judicial, sino que es aplicable a cualquier tipo de procedimiento, sea este administrativo, militar o arbitral (Cárdenas, 2013, párrs. 64-65).

El Tribunal Constitucional ha manifestado que

el derecho al debido proceso, reconocido en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Estado, es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales.

[...]

Sin embargo, esta vocación expansiva del derecho al debido proceso no significa que todos los derechos que lo conforman se extiendan, *tout court*, a todos los procesos o procedimientos a los que antes se ha hecho referencia (fj. 2.3 del Expediente n.º 7289-2005-PA/TC).

Ahora bien, hay derechos que conforman el debido proceso; no obstante, no lo integran en los procedimientos ante personas jurídicas de derecho privado; además, estos derechos varían de acuerdo con el tipo de proceso (civil o penal).

Por otro lado, el debido proceso sustantivo o material exige que

los actos tanto del legislador, del juez y de la Administración sean razonables y respetuosos de los derechos fundamentales, a tal punto de que su inobservancia debe ser sancionada con la inaplicación de aquel acto o con su invalidez. En el proceso judicial, esta labor se posibilita a través del control difuso que realiza el juez, lo que implica que el juzgador puede

declarar ineficaz la ley e inaplicarla para un caso concreto. Por ello, el debido proceso sustancial tiene por fin asegurar la razonabilidad de lo decidido en un proceso (Cárdenas, 2013, párr. 68).

Respecto a la dimensión material y formal del debido proceso, el Tribunal Constitucional ha dispuesto lo siguiente:

El debido proceso está concebido como aquel en el que se respetan sus dos expresiones, tanto formal como sustantiva; en la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer (fundamento 2 del Expediente n.º 2424-2004-AA/TC).

2.2. Tutela jurisdiccional

Según Landa (2002):

Sin perjuicio de los derechos subjetivos y objetivos que configuran al debido proceso y que son propios de todo proceso o procedimiento judicial, administrativo, parlamentario, arbitral, militar o entre particulares, cabe añadir que el Estado tiene la obligación de asegurar un conjunto de garantías institucionales que permitan el ejercicio del debido proceso de toda persona.

[...]

Es importante reafirmar que los derechos al debido proceso constituyen la base sobre la que se asienta la tutela judicial y no judicial. En tal entendido se puede señalar que, en nuestro sistema constitucional se encuentran consagradas enunciativamente las garantías de un proceso litigioso, en función de lo cual toda persona tiene derecho a la tutela jurisdiccional (p. 452).

En cuanto al derecho a un proceso sin dilaciones indebidas, siguiendo a Rubio (1995, p. 327), Landa (2002) explica que

se trata de administrar justicia oportuna [en] un plazo razonable. Si bien este es un típico concepto jurídico indeterminado, lo razonable será establecido por el juez [con base en] la ley, considerando el tipo de proceso en curso. En efecto, el carácter razonable de la duración de un procedimiento debe apreciarse considerando las circunstancias de la causa, la complejidad del asunto, la conducta de los reclamantes y de las autoridades, así como las consecuencias de la demora (p. 454).

3. PRINCIPIOS QUE REGULAN EL PROCESO LABORAL

Respecto a los principios laborales establecidos en el artículo I del título preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 29497), es importante señalar que son directrices que orientan el sentido de las normas en materia laboral; asimismo, «son enunciados básicos y fundamentales que tienen por objeto abarcar una serie indefinida de situaciones» (Ávalos, 2012, p. 85) para el buen desarrollo del proceso laboral, toda vez que los principios poseen características y funciones propias, es decir, obedecen a una inspiración de justicia social e inmediata. A continuación, mencionaremos concretamente algunos.

3.1. Principio de inmediación

Comprende el proceso como un escenario en el que, en principio, el juez y las partes establecen contacto directo y personal durante la audiencia de conciliación y de juzgamiento, etapas del proceso laboral en las que el juez debe ser objetivo e imparcial; asimismo, en cuanto director del proceso, tiene una cercana relación con cada uno de los medios probatorios y los eventos que pudieran suceder durante la audiencia, incluyendo solicitar la participación de terceros (testigos), pruebas extemporáneas y medios indirectos de contacto judicial (Ávalos, 2012, p. 35).

En palabras de Porras (1956), este principio

consiste en que el juez o el Tribunal que tenga que conocer y fallar el negocio o conflicto laboral debe estar en contacto directo, en relación directa, próxima, cercana a las partes y debe presidir, de ser posible, todas

las audiencias a fin de que conozca el negocio, no a través del secretario en el acuerdo, sino personalmente en forma inmediata a fin de dictar una justa sentencia (p. 186).

3.2. Principio de oralidad

Sobre este principio, Ávalos (2016), citando a Chocrón Giráldez, suscribe que «el diseño del procedimiento laboral, se halla presidido por la oralidad y la agilidad en la tramitación de las pretensiones que se ventilan ante el ordenamiento jurisdiccional» (p. 50); la oralidad y los principios que de ella derivan (la inmediación y la concentración de los actos procesales) se realizan de una forma más sencilla y en menos actos procesales debido a que sus objetivos son la economía y la celeridad procesal. En efecto, la oralidad no solo es un simple atributo o particularidad del proceso laboral, sino que posee un carácter que cimienta y califica todo un sistema procesal (ya sea oral o escrito). Dado que nuestro ordenamiento jurídico es un sistema mixto, cuando la oralidad es acogida, esta se convierte en el rasgo dominante que define el proceso.

En términos jurídicos procesales, la oralidad implica rapidez y agilidad, mientras que la escritura es sinónimo de formalismo y burocracia; en otras palabras, «la oralidad no es un sistema que se opone al escrito, sino un paralelo, [pues] ambos pueden coexistir sin ningún problema» (Ávalos, 2016, p. 51). Ello se puede comprobar en la NLPT, la cual ordena la grabación de ciertos actos procesales con la finalidad de garantizar el debido proceso de todos los derechos involucrados de acuerdo con el principio de inmediatez, por lo que el principio de oralidad debe ser percibido como rapidez, teniendo siempre presente la imparcialidad y la seguridad jurídica para los justiciables.

3.3. Principio de concentración

«Este principio consiste en hacer lo posible para que el proceso se desarrolle en la menor cantidad de actos procesales, evidentemente sin que ello suponga obviar ciertos sucesos que pueden limitar el derecho de defensa de alguna de las partes» (Díaz, 2019, p. 110). Su eficacia se

obtiene al concentrar la mínima cantidad de actos procesales en el diseño de las audiencias previstas en el proceso laboral ordinario y el abreviado laboral. En esa línea, a través de este principio, la NLPT aspira al mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo).

3.4. Principios de economía y celeridad procesal

Estos dos principios van de la mano: el de celeridad procesal apunta a que el proceso se tramite sin dilaciones para que se obtenga una solución rápida; por lo cual, se deben respetar fielmente los plazos procesales establecidos en el ordenamiento jurídico para cada vía procedimental, pero esto no se cumple, ya que existe una inmensa carga procesal en diversos juzgados, por ejemplo, en Huánuco y Leoncio Prado. Al respecto, el maestro Óscar Ermida Uriarte (2009), en su extraordinaria obra *Actualidad del derecho del trabajo*, sostuvo lo siguiente:

normalmente el trabajador no puede esperar. El trabajador está reclamando, si es que tiene razón, unos salarios que se le deben y/o una indemnización por despido que necesita precisamente para el momento que está desempleado. [Por ello,] no puede esperar [que se resuelve su pretensión en] dos o tres años (citado por Vásquez, 2014, p. 26).

En cuanto al principio de economía procesal, este supone que el magistrado (director de la acción) debe reducir los actos procesales sin afectar la naturaleza imperativa de los actos que se deban realizar para que el juzgador tenga todos los medios probatorios necesarios que asevera la certeza de la pretensión, desarrollando «la mayor economía de trabajo y el costo posibles, vale decir, que se alcance un mayor resultado con un mínimo de esfuerzo y dinero, que se simplifique el trámite y se adopte una pronta solución» (Ávalos, 2012, p. 35).

4. TIPOS DE PROCESO LABORAL

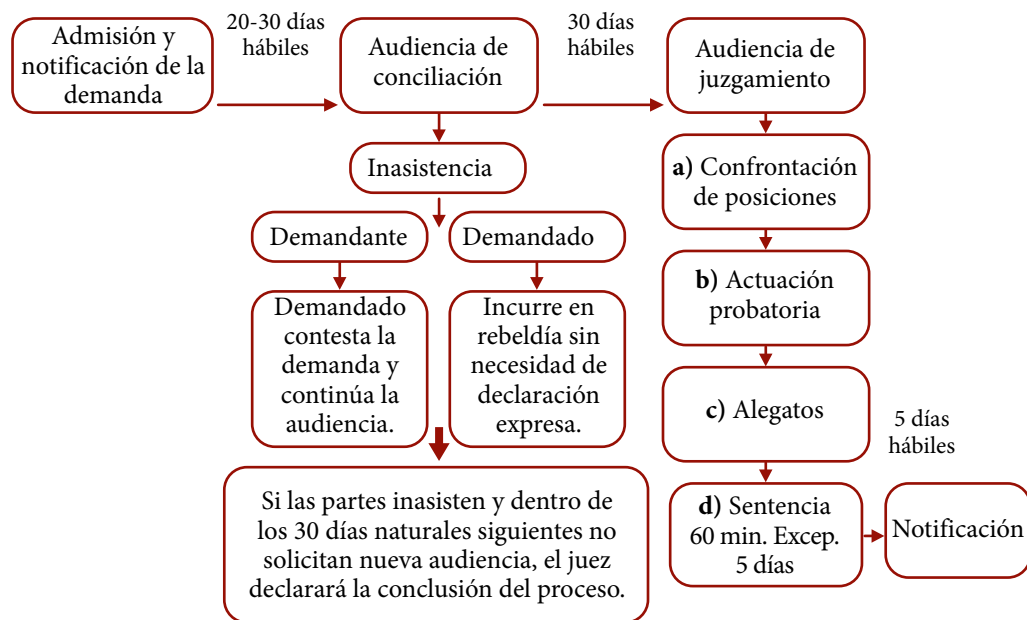
En la NLPT, el proceso laboral se sustenta sobre la base de seis procesos: proceso ordinario laboral, abreviado, ejecución, impugnación de arbitraje, no contencioso y contencioso administrativo. El interés del presente trabajo es abarcar el proceso ordinario laboral y proceso abreviado laboral.

4.1. Proceso ordinario laboral

El proceso ordinario laboral se da cuando los fundamentos jurídicos materiales de la pretensión planteada por el demandante se discurren en una estructura básica, es decir, la naturaleza de la pretensión incoada ocasiona que el proceso se desarrolle de acuerdo con el esquema normal o regular, el cual requiere un mayor o menor número de actuaciones procesales. El proceso es ordinario porque emplea un modelo típico y básico para el desarrollo del proceso tendiente a solucionar, en la brevedad posible, los problemas que atañen al demandante a ejercer su derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

La NLPT regula el proceso ordinario, específicamente en artículos 42-47. En este tipo de proceso,

presentada la demanda, lo que sucede es que el juez, verificados los requisitos de la demanda, emite resolución disponiendo: a) la admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos (Campos, 2011, p. 218).

Figura 1*Etapas del proceso ordinario laboral (Peralta, 2019, p. 48).*

4.2. Proceso abreviado laboral

El proceso abreviado laboral se denomina así por la naturaleza de sus pretensiones incoadas, las cuales se desarrollan en plazos más cortos que los del proceso ordinario laboral. Se procura la eliminación de actos innecesarios y, en esa línea, de acuerdo con el principio de concentración, celeridad y economía procesal, los actos procesales que comprende se realizan en un solo momento (audiencia única), a diferencia del proceso ordinario laboral.

Como se sabe, la NLPT establece dos supuestos para que la pretensión incoada se tramite en esta vía procedimental: en primer lugar, el demandante incoa su pretensión de «reposición cuando esta se plantea como pretensión principal única» (artículo 2.2); y, en segundo lugar, cuando existe una pretensión relativa a la vulneración al derecho a la libertad sindical (artículo 2.3).

Por otro lado, este proceso es más breve que el proceso ordinario: el juez, al calificar la demanda, advierte que cumple con cada uno de los requisitos para la admisión de la demanda, en la cual expedirá resolución admitiendo el proceso; se emplaza al demandado por el plazo de 10 días para que presente la contestación de la demanda; asimismo, en la resolución se señala la fecha y la hora para el desarrollo la audiencia única, la cual debe realizarse entre 20 y 30 días hábiles siguientes a la fecha de la calificación de la demanda.

Ahora bien, tanto en el proceso ordinario como en el abreviado, si el juez advierte que la demanda no cumple con alguna formalidad establecida en el artículo 424 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente, emitirá la resolución declarando inadmisibile la demanda y se concederá el plazo de 5 días hábiles, desde la notificación de la demanda, para la subsanación respectiva.

La NLPT regula el proceso abreviado en el título II del capítulo II de la Ley n.º 29497, como se observa a continuación:

Artículo 48. Traslado y citación a audiencia única

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

- a) La admisión de la demanda.
- b) El emplazamiento al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez (10) días hábiles.
- c) La citación a las partes a audiencia única, la cual debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 49. Audiencia única

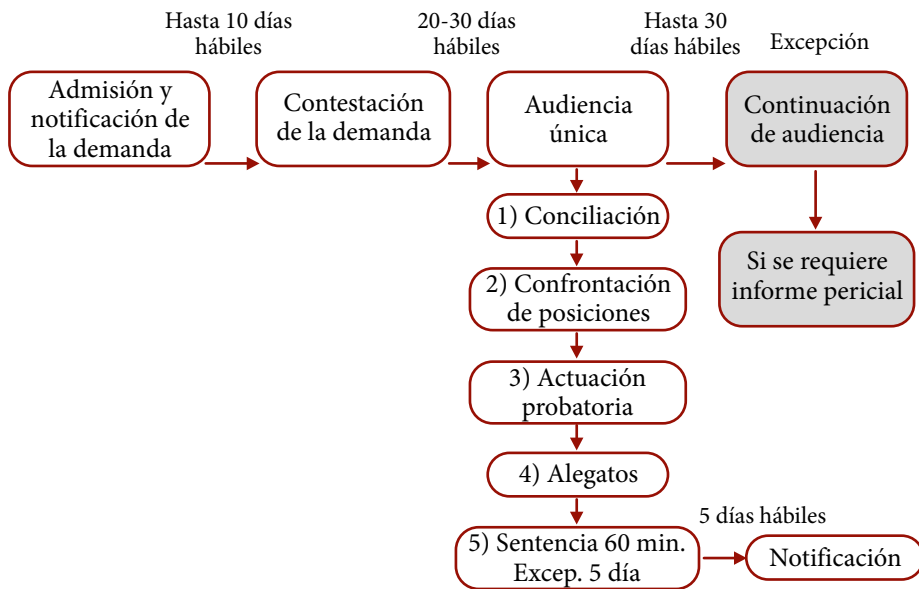
La audiencia única se estructura a partir de las audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral. Comprende y concentra las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se realizan, en dicho orden, una seguida de la otra, con las siguientes precisiones:

1. La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del

- plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos.
2. Ante la proposición de cuestiones probatorias del demandante el juez puede, excepcionalmente, fijar fecha para la continuación de la audiencia dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes si para la actuación de aquella se requiriese de la evacuación de un informe pericial, siendo carga del demandante la gestión correspondiente.

Figura 2

Etapas del proceso abreviado laboral (Peralta, 2019, p. 54).



5. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES

El término «conciliación» deriva etimológicamente de *conciliatio* y este, de *conciliare*, verbo que significa «concertar, componer o poner de acuerdo con dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses» (Campos, 2011, p. 213). El Tribunal Constitucional (2005) lo define del siguiente modo:

Se trata de una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral —acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores—, que consiste en que un tercero neutral (el Estado) interpone sus «buenos oficios» induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto.

La labor conciliadora consiste en apaciguar y frenar la confrontación. Atenuar las diferencias, propiciar un diálogo constructivo y sugerir vías de entendimiento (párr. 36 del Exp. n.º 0008-2005-AI).

Por otro lado, en la Ley n.º 26872, modificada por el Decreto Legislativo n.º 1070, se refiere que la conciliación «es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación extrajudicial a fin [de] que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto» (artículo 5).

Ahora bien, respecto a la conciliación, en la NLPT (Ley n.º 29497) observamos la información que citamos a continuación:

Artículo 43. Audiencia de conciliación

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

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

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes, la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto, el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.
3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

En la NLPT, la conciliación «implica un cambio en la forma de resolver los conflictos laborales, preponderando la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, en el entendido de que “justicia que tarda no es justicia”» (Campos, 2011, p. 217). Sin embargo, también se debe prestar atención a los medios autocompositivos de solución de conflictos, los cuales permitirían que las partes lleguen a acuerdos.

A propósito de lo anterior, Campos (2011) señala que la NLPT ha planteado que la conciliación puede extinguir un proceso en los siguientes dos supuestos:

a) La conciliación judicial intraproceso

En este caso, no estamos hablando del proceso como una etapa procesal, sino como un acto que puede ocurrir en cualquier momento del proceso laboral; en este caso, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Pudiéndose incluso darse en un momento posterior a la etapa procesal de conciliación de la cual hablaremos más adelante. En este caso es diferente, pues mientras el juez sigue el proceso, puede percibir visos de una solución del conflicto y en cualquier momento puede invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. [...]

[...]

b) La conciliación judicial como etapa del proceso

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

[Así,] presentada la demanda, [...] el juez, verificados los requisitos [...], emite resolución disponiendo: a) la admisión de la demanda; b) la citación a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda [aunque en la práctica no se cumple debido a la recarga procesal]; y c) el emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. Es decir, [...] en el nuevo proceso laboral, la conciliación tiene una audiencia predeterminada, a diferencia de lo que señalaba la ALPT [anterior ley], donde no se hallaba una audiencia especial preestablecida en esta etapa.

Otra gran diferencia es que la convocatoria a la audiencia de conciliación sucede antes de la contestación de la demanda y que se produzca el saneamiento del proceso. Es una etapa inicial y anterior en sí al establecimiento de las posiciones en conflicto. Esto, suponemos, en un afán de que las partes puedan tener mayor libertad para el planteamiento [de] soluciones a la *litis* (pp. 217-218).

Como se observa, en la NLPT, la conciliación es imprescindible para buscar una solución pacífica al conflicto laboral, especialmente tras la fallida negociación directa entre los representantes de los empleadores y los trabajadores. En dichos casos, se solicita la intervención de un tercero neutral que evite continuar con la secuela del proceso, en mérito de la economía y celeridad procesal. Sin embargo, la conciliación entre los trabajadores y una entidad del Estado es letra muerta, toda vez que los representantes de las entidades públicas, así como los procuradores, tienen la orden de no conciliar, pese a que se pueden evitar las dilaciones innecesarias del proceso. Por ejemplo, existe una jurisprudencia vinculante en la que se consideran obreros al personal de serenazgo, policías municipales u otros trabajadores que realicen labores manuales y corporales, de modo que ellos deben estar sujetos al régimen del Decreto Supremo n.º 728; en esa línea, la conciliación entre las partes mencionadas no cumple su finalidad. Consideramos que en el artículo 43 de la NLPT (Ley n.º 29497) se debe incluir la responsabilidad de los representantes de la entidad demandada y los procuradores públicos, ya que no concilian en actos establecidos por la norma y la jurisprudencia.

6. REBELDÍA EN LOS PROCESOS LABORALES

Respecto a la rebeldía en los procesos laborales, el numeral 1 del artículo 43 de la NLPT indica los tres presupuestos en que se declara la rebeldía automática del demandado: a) No asistir a la audiencia de conciliación (incomparecencia en sentido estricto); es decir, si el demandado no asiste a la audiencia de conciliación, se declara la rebeldía; b) No contar con poderes suficientes para conciliar; cabe precisar que si el demandado asiste y contesta la demanda, pero no cuenta con el poder específico para conciliar, se declara automáticamente la rebeldía¹; y c) No contestar la demanda.

1 Desde nuestra perspectiva, la norma es muy radical y vulnera los derechos al debido proceso y a la defensa, pues si el demandado es declarado en rebeldía, él mismo se puede incorporar al proceso en que se encuentra, por lo que, al ser un solo acto entre la conciliación y la contestación de la demandada, no se puede admitir la

A continuación, exponemos nuestra opinión respecto de dos supuestos polémicos que se presentan en la aplicación de esta regulación.

6.1. Poderes insuficientes para conciliar y contestación de la demanda

La implementación de la NLPT trajo consigo muchas novedades, una de ellas fue la aplicación de «una sanción drástica al demandado que asiste a la audiencia de conciliación y no cuenta con poderes suficientes para conciliar: la rebeldía automática» (Soltau, 2013, párr. 6). Ello se debe a que la NLPT promueve la conciliación, en cuanto medio autocompositivo rápido de solución de conflictos para el proceso laboral.

Esta especial valoración de la conciliación se desprende de las siguientes disposiciones de la NLPT: (i) el artículo 15, que permite al juez exonerar de la multa por temeridad o mala fe si el proceso concluye por conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia; (ii) el artículo 30, que establece que la conciliación puede ocurrir en cualquier estado del proceso hasta antes que se notifique la sentencia con calidad de cosa juzgada y permite al juez invitar a las partes —en cualquier momento— a llegar a un acuerdo conciliatorio, siempre y cuando sea antes de la sentencia; y (iii) el artículo 43 que regula la audiencia de conciliación como audiencia independiente a la de juzgamiento en el proceso ordinario laboral.

Ahora bien, ¿qué sucede si el representante o el apoderado de la empresa demandada asiste a la audiencia de conciliación con su contestación, pero no cuenta con poderes suficientes para conciliar?

[...] la parte demandada incurrirá en rebeldía automática. La duda surge más bien respecto de si el rebelde puede «incorporarse al proceso» durante la misma audiencia de conciliación y contestar la demanda, o si, por el contrario, su condición le impide participar de todas las subetapas que componen dicha audiencia (entre ellas, la presentación de la contestación) (Soltau, 2013, párrs. 8-10).

contestación de la demanda ni valorar los medios probatorios. El Pleno Nacional Laboral (Lima, 28 y 29 de septiembre de 2012) menciona que sí puede incorporarse en el proceso en el estado que se encuentra, inclusive contestar la demanda y presentar los medios probatorios.

En este contexto, se debe tener en cuenta el derecho de defensa, entendido, según Landa (2002), como «el derecho a defenderse de la demanda de un tercero o acusación policial, fiscal o judicial, mediante la asistencia de un abogado» (p. 450). Este derecho comprende «el derecho a ser oído, derecho a elegir a su defensor, obligatoriedad del defensor y si es el caso[,] contar con un defensor de oficio y con una defensa eficaz, facultades comprendidas en el inciso 14 del artículo 139 de la Constitución» (Landa, 2002, p. 450).

De otro lado, de acuerdo con Soltau (2013):

Al permitir que el rebelde conteste la demanda, se devalúa el rol de la conciliación y se genera un escenario propicio para que [las] conductas [...] (contrarias a los principios y fundamentos del nuevo proceso laboral) se convierten en la regla.

Uno de los principales efectos procesales de la rebeldía es la preclusión de la etapa de contestación de la demanda, la cual importa la no admisión de los medios probatorios ofrecidos por ser extemporáneos. Ello puede ser advertido [...] en los procesos civiles, en los que la rebeldía es consecuencia de no presentar oportunamente el escrito de contestación de la demanda. En otras palabras, en estos procesos es imposible que un demandado sea declarado rebelde y, a la par, ofrezca oportunamente sus medios probatorios (párrs. 14-15).

Cabe recalcar que la oportunidad para contestar la demanda y ofrecer los medios probatorios es posterior a la conciliación, en concordancia con lo estipulado en los artículos 21 y 43 de la NLPT. En resumen, «la rebeldía derivada de no contar con poderes suficientes para conciliar debe extender sus efectos a todas las subetapas que componen la audiencia de conciliación» (Soltau, 2013, párr. 19), lo cual vulnera el derecho a la defensa y el debido proceso, como hemos indicado anteriormente.

6.2. Contestación de la demanda y rebeldía en el proceso abreviado laboral

Las etapas de conciliación y juzgamiento del proceso abreviado laboral se llevan a cabo en una audiencia única. Además,

De conformidad con lo dispuesto por el literal b del artículo 48 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la contestación de la demanda debe ser presentada antes de la audiencia única, en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles contados desde la notificación del auto admisorio (Soltau, 2013, párr. 21).

Cabe recordar que la NLPT dispone lo siguiente:

La etapa de conciliación se desarrolla de igual forma que la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia de que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro del plazo concedido, correspondiendo al juez hacer entrega al demandante de la copia de la contestación y sus anexos, otorgándole un tiempo prudencial para la revisión de los medios probatorios ofrecidos (artículo 49.1).

En esa línea, si el demandado contesta la demanda dentro del plazo legal, no se descarta la posibilidad de que se declare la rebeldía, pues aquel puede incurrir en los otros dos supuestos (no asistir a la audiencia de conciliación o no contar con poderes suficientes para conciliar). Ahora bien, ¿qué ocurre con la contestación de la demanda y los medios probatorios ofrecidos si el demandado no asiste a la audiencia única en la cual se realiza tanto la audiencia de conciliación como la de juzgamiento? Al declarar la rebeldía del demandado, no podrá incorporarse al estado del proceso, toda vez que se puede dictar la sentencia y, excepcionalmente, notificar la sentencia en el plazo de cinco días. Entendiendo la naturaleza de la rebeldía, se precluyó la contestación de la demanda, en la cual no se valoran los medios probatorios ofrecidos por la parte demandada, de modo que se vulnera su derecho a la defensa y el debido proceso, debido a que se declaró la rebeldía automática del demandado por no asistir a la audiencia única; así, no se admiten los medios probatorios, ya que la conciliación se realiza antes de la contestación de la demanda. Si bien la norma y la jurisprudencia mencionan que el rebelde puede incorporarse al proceso en el estado que se encuentra, ello no será posible en el proceso abreviado, dado que la audiencia de conciliación y el juzgamiento se efectúan en una sola audiencia, por lo que se vulnera el derecho a la defensa del demandado.

Asimismo, advertimos la vulneración del derecho a la defensa, pues la contestación de la demanda se corre traslado al demandante en la audiencia única después de la etapa de conciliación, por lo cual el demandante no podrá cuestionar o refutar lo referido en la contestación de la demanda o presentar algunos medios de defensa, más aún si la parte demandada ha deducido excepciones o ha presentado medios de prueba; por ello, el demandante no podrá, con arreglo a ley, absolver las excepciones o medios de defensa del demandado. A efectos de garantizar el derecho a una apropiada defensa, la contestación de la demanda se debe calificar y poner en conocimiento, así como correr traslado a través de una resolución, a fin de que en la audiencia única se haga valer su derecho a la defensa. Si bien el juez otorga un plazo prudencial, este no es suficiente para poder realizar una buena defensa.

7. CONCLUSIONES

La conciliación implica la aplicación de los principios de economía y celeridad procesal; sin embargo, la conciliación entre trabajadores y una entidad del Estado es letra muerta, ya que los representantes de las entidades públicas y los procuradores tienen la orden de no conciliar, a pesar de que se puede evitar una dilación innecesaria del proceso; existe jurisprudencia vinculante en la que se consideran obreros a los trabajadores que realizan labores manuales y corporales (por ejemplo, los policías municipales y el serenazgo), los cuales deben estar sujetos al régimen del Decreto Legislativo n.º 728; pero la conciliación entre las partes mencionadas no cumple su finalidad.

La vulneración del derecho a la defensa y el debido proceso en los procesos abreviados se produce durante la audiencia única en la etapa de conciliación: si el demandado contesta la demanda dentro del plazo fijado, pero no asiste a la audiencia única, es automáticamente declarado rebelde, precluyendo así todas las subetapas que componen la audiencia de conciliación y de juzgamiento, en las cuales no se admiten la contestación de la demanda ni los medios probatorios presentados

por él, ya que la conciliación y el juzgamiento se realizan en un solo momento; así, el demandado no tiene el plazo de incorporarse al estado del proceso.

La vulneración al derecho a la defensa se realiza cuando, en el proceso abreviado, el demandado contesta la demanda dentro del plazo establecido y puede deducir excepciones y defensas previas; se corre traslado al demandante en la audiencia de conciliación, dándole un plazo razonable para que pueda pronunciarse; sin embargo, dicho plazo no es suficiente para que el demandante absuelva la contestación de la demanda ni observe los medios probatorios; tampoco es razonable cuando el demandado presenta excepciones y defensas previas a fin de absolver, conforme con la ley, y presentar medios probatorios. Además, es evidente la falta de preparación de muchos abogados al momento de concurrir a la audiencia, lo cual limita el derecho al debido proceso y la defensa.

8. SUGERENCIAS

- a) Debido a la importancia de la conciliación, proponemos que en el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley n.º 29497) se incluya la responsabilidad de los representantes de la entidad estatal demandada y los procuradores públicos respecto a su negativa de conciliar en actos establecidos por dicha norma y la jurisprudencia, la cual es clara y precisa —por ejemplo, en el caso de reposición o desnaturalización de contratos del trabajador que realiza labores manuales o corporales (jardineros, policías municipales, serenazgo, etc.)—, a efectos de evitar la dilación innecesaria del proceso laboral, teniendo como piedra angular los principios de concentración, celeridad y economía procesal.
- b) Para que no se vulnere el derecho al debido proceso y a la defensa, debe modificarse el artículo 43 de la NLPT (Ley n.º 29497); en cuanto a la rebeldía automática, de acuerdo con su naturaleza, precluye la participación del rebelde en las demás subetapas que componen la audiencia de conciliación, ya sea en el proceso ordinario o abreviado;

sobre todo cuando se trata de este último proceso, pues la audiencia única comprende tanto la conciliación y el juzgamiento en un solo momento. Desde nuestra perspectiva, se debería declarar la rebeldía exclusivamente en el caso de inasistencia del demandado a la audiencia de conciliación o audiencia única.

- c) Se debe modificar la última parte del numeral 1 del artículo 49 de la NLPT (Ley n.º 29497), pues debería corresponderle al juez emplazar la contestación de la demanda y anexos antes de los tres (3) días a la audiencia única para que en ella puede absolver; es decir, la calificación de la contestación de la demanda se realizaría por escrito.

REFERENCIAS

- Ávalos, O. (2012). *El amparo laboral*. Gaceta Jurídica.
- _____ (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Estudio y análisis crítico de la Ley n.º 29497*. Jurista Editores.
- Campos, S. (2011). La conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad*, (37), 212-219. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174/13787>
- Cárdenas, J. (2013, 25 de mayo). El debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva. *Derecho Procesal Constitucional: Alexander Rioja Bermúdez*. <http://blog.pucp.edu.pe/blog/ariojabermudez/2013/05/25/el-debido-proceso-y-la-tutela-jurisdiccional-efectiva/>
- Congreso de la República (2008). Decreto Legislativo que modifica la Ley n.º 26872, Ley de Conciliación. Decreto Legislativo n.º 1070. Lima: 27 de junio de 2008. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1497406/Decreto%20supremo.pdf>
- _____ (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Ley n.º 29497. Lima: 13 de enero de 2010. http://www.trabajo.gob.pe/LEYPROCESALTRABAJO/pdf/ley_29497_trabajo.pdf

- Díaz, M. (2019, junio). La inadmisibilidad de la demanda y los principios que inspiran a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *NLPT. Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo*, (1), 106-116. https://static.legis.pe/wp-content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf?
- Landa, C. (2002). El derecho fundamental al debido proceso y a la tutela jurisdiccional. *Pensamiento Constitucional*, 8(8), 445-461. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/pensamientoconstitucional/article/view/3287/3129>
- Peralta, S. (2019). Inaplicación del precedente vinculante 05057-2013-PA/TC-JUNÍN. Casación n.º 17733-2015-LORETO [Trabajo de suficiencia para optar el título de abogada, Universidad Científica del Perú]. http://repositorio.ucp.edu.pe/bitstream/handle/UCP/901/PERALTA_DER_TSP_TITULO_2019.pdf?isAllowed=y&sequence=1
- Pérez, J. y Merino, M. (2019). Definición de debido proceso. *Definición.DE*. <https://definicion.de/debido-proceso/>
- Porras, A. (1956). *Derecho procesal del trabajo*. Editorial José M. Cajica.
- Soltau, S. (2013, 15 de julio). La rebeldía en la Nueva Ley Procesal del Trabajo: análisis de dos supuestos polémicos. *Ius 360*. <https://ius360.com/la-rebeldia-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-analisis-de-dos-supuestos-polemicos/>
- Tribunal Constitucional (2005). Sentencia del Pleno Tribunal Constitucional. Expediente n.º 0008-2005-AI. Lima: 12 de agosto de 2005. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- _____ (2006). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente n.º 7289-2005-PA/TC. Lima: 3 de mayo de 2006. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/07289-2005-AA.pdf>
- _____ (2007). Sentencia del Tribunal Constitucional. Expediente n.º 5194-2005-PA/TC. Lima: 14 de marzo de 2007. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2007/05194-2005-AA.pdf>

Vásquez, E. (2014). *Eficacia de la actividad probatoria en los procesos sobre indemnización por daño a la salud de los trabajadores mineros en la libertad, en el contexto de la Ley nro. 29783 y su reglamento* [Tesis para optar el título de abogado, Universidad Privada Antenor Orrego]. http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/611/1/VASQUEZ_ELADIO_INDEMNIZACION_SALUD_MINEROS.pdf