

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 208-2015-CE-PJ

Lima, 24 de junio de 2015

VISTO:

El Oficio N° 439-2015-PP0099-CE-PJ, cursado por el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, mediante el cual remite el proyecto denominado "Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado".

CONSIDERANDO:

Primero. Que mediante Oficio N° 216-P-ETIINLPT-CE-PJ el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo solicitó autorización para elaborar el proyecto "Protocolo de Actuación de Conciliación y Juzgamiento", la cual fue otorgada por resolución del 16 de febrero del presente año teniendo en cuenta que resulta de vital importancia brindar a los jueces las herramientas necesarias para el desempeño adecuado de sus funciones.

Segundo. Que, dentro de ese contexto, el Presidente del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pone a consideración del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial el proyecto de "Protocolo de Actuación de Conciliación y Juzgamiento", el mismo que ha sido formulado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo con la participación de los señores Martín Burgos Zavaleta, Juan Carlos Pravia Guerrero y Lionel Chala Velásquez, Jueces de las Cortes Superiores de Justicia de La Libertad, Callao y del Santa.

Tercero. Que la propuesta presentada tiene como objetivo proporcionar a los jueces y personal jurisdiccional que aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, un instrumento de gestión que contenga lineamientos destinados a estandarizar las actuaciones judiciales en el desarrollo de la audiencia de conciliación de los procesos laborales orales (ordinarios y abreviados), con el fin de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los usuarios del Poder Judicial.

Cuarto. Que, siendo así, de conformidad con la política institucional de este Poder del Estado y acorde con el compromiso asumido en materia de impartición de justicia; deviene en pertinente aprobar la propuesta presentada por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Consejo Ejecutivo del Poder Judicial

//Pág. 2, Res. Adm. N° 208-2015-CE-PJ

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 832-2015 de la trigésimo sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial de la fecha, adoptado con la intervención de los señores Ticona Postigo, De Valdivia Cano, Lecaros Cornejo, Meneses Gonzales, Taboada Pilco y Escalante Cárdenas; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el “Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado”; el mismo que en documento anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Disponer la publicación del protocolo aprobado en la página Web del Poder Judicial.

Artículo Tercero.- Transcribir la presente resolución al Presidente del Poder Judicial, Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Gabinete de Asesores de la Presidencia del Poder Judicial, Presidencias de Cortes Superiores de Justicia en donde se aplica la Nueva Ley Procesal del Trabajo, y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines consiguientes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

S.




VÍCTOR TICONA POSTIGO
Presidente



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y PARA EL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Justificación.

El 'Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Para el Juzgamiento Anticipado' constituye una herramienta de orientación para los jueces y personal jurisdiccional en el ejercicio de sus funciones, sin interferir en el ámbito decisorio, coadyuvando a su aplicación de manera uniforme.

El presente protocolo no debe entenderse como un documento de carácter impositivo, sino como un instrumento de orientación; garantizando la independencia de los jueces en el ejercicio de la función jurisdiccional, estando sólo sometidos a la Constitución y la ley conforme a lo estipulado en los artículos 139 inciso 2 y 146 inciso 1 de la Constitución.

2. Objetivo.

Proporcionar a los jueces y personal jurisdiccional que aplica la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N° 29497, un instrumento de gestión que contenga lineamientos destinados a estandarizar las actuaciones judiciales en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación de los procesos laborales orales (ordinarios y abreviados), con el fin de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social, en beneficio de los ciudadanos usuarios del Poder Judicial.

3. Ámbito de Aplicación.

Los Jueces que aplican la Nueva Ley Procesal del Trabajo podrán utilizar el presente documento para el desarrollo de los actos procesales comprendidos en la Audiencia de Conciliación de los procesos laborales orales (ordinarios y abreviados).

4. Marco Teórico.

La reforma procesal laboral se sustenta en un sistema de audiencias con respaldo de la tecnología, buscando como claro objetivo modernizar la impartición de justicia en materia laboral. Dentro de ese contexto la Audiencia de Conciliación juega un rol importantísimo para conseguir el fin señalado.

La Audiencia de Conciliación está conformada por las siguientes etapas o fases:

- a. Acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.
- b. Conciliación propiamente dicha.
- c. Señalamiento de Pretensiones que son materia de juicio.
- d. Recepción del escrito de contestación de la demanda.
- e. Señalamiento de día y hora para la Audiencia de Juzgamiento, en caso de no haberse dispuesto Juzgamiento Anticipado.

El presente Protocolo propone pautas que deben realizarse, en cada una de las etapas de la Audiencia de Conciliación.



La Audiencia Única del proceso abreviado laboral se estructura a partir de las audiencias de Conciliación y Juzgamiento del proceso ordinario laboral.

5. Marco Normativo.

- 5.1. Constitución Política del Perú, art. 26.
- 5.2. Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Decreto Supremo N.° 017-93-JUS.
- 5.3. Ley N.° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.
- 5.4. Texto único Ordenado del Código Procesal Civil, Resolución Ministerial N.° 010-93-JUS.
- 5.5. Resolución Administrativa N.° 061-2013-CE-PJ que aprueba la estructura organizacional y funcional del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ETIINLPT.

6. Derechos Disponibles e Indisponibles en materia de Conciliación.

6.1. Test de Disponibilidad.

El artículo 30° de la NLPT dispone 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) debe ser adoptado por el titular del derecho; y

c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante."

La Constitución señala en su artículo 26° que "en la relación laboral se respeta el principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley".

A fin de determinar el contenido del principio de irrenunciabilidad de derechos, en el Distrito Judicial de La Libertad, a través de las conclusiones del Tercer Taller: "Problemática de la Audiencia de Conciliación" realizado el año 2012¹, se sostuvo que: "Se aplica en la medida que haya certeza respecto algún derecho con motivo de una conciliación o una transacción." "Se puede conciliar siempre y cuando no se afecte los pisos mínimos y exista discusión del derecho, esto es, asuntos en los que aún no se establece el derecho y es factible de conciliación." "En todos los casos verificar el carácter litigioso de las pretensiones. Debe haber un poco de flexibilidad."

¹ Véase el anexo referido a las Conclusiones del Tercer Taller: "Problemática de la Audiencia de Conciliación", realizado en la CSJ La Libertad el año 2012; sobre cómo aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos.



La Audiencia de Conciliación

La Audiencia de Conciliación debe entenderse como una audiencia preparatoria o preliminar², no limitándose únicamente a la etapa conciliatoria. El juez debe estar informado del caso, saber qué es lo que reclaman las partes y por qué lo hacen; es decir, es la oportunidad para identificar pretensiones y los hechos que las sustentan, mediante las preguntas realizadas por el juez (rol protagónico).

En esta línea, la Audiencia de Conciliación permite también verificar los presupuestos procesales y las condiciones de la acción con la participación oral y directa de las partes, promover la conciliación entre ellas, efectuar un Juzgamiento Anticipado y un diligenciamiento probatorio.

7.1. Recomendaciones y Pautas a considerar en cada etapa de la Audiencia de Conciliación.

7.1.1. Acreditación de las partes o apoderados y sus abogados.

La audiencia debe iniciarse con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, este acto consiste en la expresión oral de sus datos para una adecuada identificación.

En el caso de inasistencia de ambas partes, el juez no realizará la audiencia, teniendo en cuenta que si en el plazo de treinta (30) días naturales no se ha solicitado nueva fecha de audiencia, el juez declarará la conclusión del proceso.

En el caso que el demandante no asista, el demandado podrá contestar la demanda, continuando con la audiencia.

El demandado incurrirá en rebeldía si no asiste a la audiencia, o, habiéndolo hecho no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

Para esta fase se recomienda al juez lo siguiente:

- Saludar y presentarse cordialmente a las partes.
- Ceder el uso de la palabra a las partes para que se identifiquen.
- Hacer una introducción a las actividades que se va a desarrollar, explicando en términos generales en qué consiste la conciliación y los efectos del acuerdo conciliatorio.

² Véase la Exposición de Motivos de Anteproyecto del Código Procesal Civil para Iberoamérica. http://www.cejamerica.org/index.php/biblioteca/biblioteca-virtual/doc_view/2152-el-c%C3%B3digo-procesal-civil-modelo-para-iberoamerica.html



- Informar las reglas de conducta que regirán el desarrollo de la audiencia: respeto entre las partes³, igualdad de uso en el tiempo para expresar o debatir las ideas.
- Desarrollar empatía con las partes.

7.1.2 Conciliación propiamente dicha.

La Nueva Ley Procesal del Trabajo establece las formas especiales de conclusión del proceso, entre ellas la conciliación como una de éstas.

La conciliación puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. En virtud a ello, el juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere como declaración.

Si ambas partes concurren al juzgado con un acuerdo para poner fin al proceso, el juez debe darle trámite preferente en el día.

El Juez debe observar que el acuerdo conciliatorio supere el test de disponibilidad de derechos, para lo cual debe tener en cuenta los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Los acuerdos conciliatorios y/o transaccionales también pueden realizarse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución.

Para iniciar la negociación entre las partes el juez debe suspender el registro de audio y video. Asimismo, informar a las partes que la etapa de conciliación tiene carácter de reservada y que por lo tanto, lo que se discuta dentro de la misma no puede salir de ella, no puede grabarse e igualmente que cualquier reconocimiento que se haga por parte del trabajador o el empleador en el desarrollo de la conciliación no tiene ningún efecto probatorio.

A fin de promover acuerdos conciliatorios que pongan fin al proceso, se recomienda al juez las siguientes pautas:

- **Estudiar con anticipación el caso**

Es recomendable que el juez estudie el caso identificando las pretensiones de los actores y los hechos relevantes que serán materia de controversia.

³ Véase el anexo referido a las Conclusiones del Tercer Taller: "Problemática de la Audiencia de Conciliación" realizado en la CSJ La Libertad el año 2012; sobre la simplificación de acreditación de partes y reglas de conducta.



Asimismo, debe verificar el vínculo existente entre las partes, el tiempo transcurrido entre los hechos y la demanda, determinar los derechos conciliables.

- **Explicar las bondades de la conciliación.**

El juez deberá fomentar la conciliación informando a las partes sobre el contenido de la misma, así como cuáles son los efectos, ventajas y desventajas que implicaría arribar a un acuerdo. Asimismo, el juez debe explicar a las partes que de fracasar la conciliación, se fijará en la sentencia los costos y costas del proceso, lo cual podría resultar aún más perjudicial.

- **Comunicación sencilla.**

El juez debe preparar un discurso en términos sencillos y acorde al nivel cultural de las partes, y no en un lenguaje técnico. Se recomienda que se dirija a las partes, más que a los abogados.

- **Desarrollar técnicas de conciliación.**

A fin de propiciar acuerdos conciliatorios el juez deberá hacer uso de técnicas de conciliación. Al respecto la "Guía de Conciliación en Materia Laboral en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo" elaborada por el Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia del Banco Mundial, desarrolla las siguientes técnicas de conciliación a las que denomina técnicas básicas de comunicación:

"Escucha Activa: Consiste en atender lo que las personas nos tratan de decir o dicen a través de cualquiera de sus lenguajes, sea corporal, verbal o no verbal. De señales de la atención brindada, mirando a los ojos, mueva la cabeza de forma afirmativa, incline el cuerpo hacia adelante y utilice frases como continúe, prosiga, correcto, comprendo, trate de resumir de lo escuchado sin juzgar u opinar, pregunte a las partes si se deja entender, de esta forma confirma lo escuchado y a su vez logra que el emisor se sienta escuchado.

Paráfraseo: Consiste en reproducir lo que nos dice cada una de las partes, pero en un lenguaje sencillo propio y de forma neutra eliminando todas las connotaciones negativas que las partes expresan en sus manifestaciones. De esta forma se trata de eliminar los niveles de tensión durante la audiencia de conciliación.

Ejemplo

P: Lo que sucede es que este pésimo trabajador me ha malogrado toda la producción del último mes.

E: Debo entender que usted se siente molesto porque ha perdido su producción del último mes.



Preguntas abiertas, circulares o cerradas.

Al efectuar preguntas durante la conciliación es preciso tener mucha sutileza, para lo cual se recomienda que se formule las preguntas sin que las partes sientan que se encuentran en un interrogatorio, sino que forma parte del diálogo.

Antes de preguntar tenemos que saber cuál es la finalidad de nuestras preguntas a dónde se quiere llegar con las preguntas.

Tipos de preguntas:

Preguntas abiertas: Cuyo objetivo es obtener información, y comienza con los pronombres interrogativos: ¿Qué ... ? ¿Quién ...? o los adverbios ¿Cómo ..?, ¿Cuándo .. ?, ¿Para qué ...?, ¿Dónde ...?, ¿Por qué ..?

Ejemplo:

Por favor, y, dime ¿qué pasó el día zz?

¿Cuándo te dijeron que ya no podías entrar a trabajar?

¿En qué circunstancias entró a trabajar a la empresa?

Preguntas cerradas: Su objetivo es conocer o confirmar datos específicos, generando una respuesta concreta, evitando las respuestas evasivas, estas preguntas tiene como contrapartida que transforma el clima coloquial y de diálogo en un interrogatorio.

Ejemplo:

¿Cuándo ingresó a trabajar?

¿Cuál fue su último día efectivo de labor?

Preguntas circulares: Permite ampliar el panorama de las partes respecto a la forma como se desarrolla el conflicto, permitiendo que se desplacen hacia contextos, tiempos, espacios o terceros involucrados en el conflicto. Resulta una herramienta importante porque busca que una de las partes se movilice en sentido diferente hacia el otro, logrando modificar el relato que trae cada parte, generando así un cambio en la relación entre ellas.

Ejemplo:

¿Cómo reaccionaría usted si estuviera en el lugar del empleador?

¿Qué cree usted que necesita la otra parte para afrontar ahora esta situación de desempleo?

Preguntas reflexivas: Se utiliza para que las partes reflexionen y evalúen las consecuencias a corto y largo plazo, por lo que se invita a las partes a reflexionar sobre sus posiciones.

Ejemplo:

¿Ha evaluado usted qué va pasar si sigue litigando?

¿Ha analizado las consecuencias económicas y de tiempo de continuar litigando este tema?

Asertividad: Es la conducta que permite que la parte exprese adecuadamente su desacuerdo y afecto de modo directo, firme, conforme a sus intereses y objetivos pero respetando el derecho, opiniones, actitudes de la otra parte e intentando alcanzar su objetivo. Para hacer uso de esta técnica durante la conciliación, el magistrado ha de evitar el mensaje



culposo o frases acusatorias a la otra parte, para lo cual se recomienda que instruya a las partes para que hablen por sí mismas expresando sus propias emociones o sentimientos ante los hechos.

Ejemplo

¿Qué sintió usted al verse despedido?

***Replanteo:** Es una técnica que permite transformar el mensaje planteado de manera no constructiva, en un mensaje útil y específico, transforma la energía negativa contenida en el mensaje en energía positiva que favorezca la comunicación.*

Ejemplo:

Demandado: "Lo que sucede es que siempre llega tarde, tiene todo el trabajo atrasado".

Juez: "Lo que a usted le preocupa es que no se cumpla con el trabajo a tiempo"

(...) Posteriormente, se puede hacer uso de la técnica de lluvia de ideas, de esta forma ambas partes expresan toda la gama de posibilidades para responder a la pregunta, para lo cual es necesario indicar a las partes que piensen en todas aquellas formas que pueden obtener lo que necesitan.

*Es posible que las partes se encuentren renuentes a dar una solución por lo que en tales casos se recomienda hacer uso de la técnica de las **reuniones privadas**, las cuales se recomienda que se brinden en un ambiente adecuado, se recomienda que el magistrado informe a las partes que lo manifestado en las reuniones privadas será confidencial, y que solo transmitirá a la otra parte lo que él autoriza, además se informa que en esta reunión se harán preguntas que pueden ayudar a colaborar en la solución de las diferencias con la otra parte.*

Luego se ayuda a las partes a tomar decisiones sobre la base de criterios reales, a modo de ejemplo:

Demandante: No aceptaré menos de S/. 3000.

Magistrado: ¿Por qué no has de aceptar menos de S/. 3000?

Demandante: Porque mi compañero de trabajo me dijo que él pidió S/. 3000 y eso recibió.

Magistrado: Tu compañero ¿también estaba laborando bajo el mismo contrato de trabajo que el tuyo, tenía el mismo tiempo de trabajo?

Demandante: Sí tenía el mismo contrato de trabajo pero él tiene un año más de trabajo que yo.

Magistrado: Ahora ¿comprendes porque él recibió esa cantidad?

Demandante: Sí, pero aun considero que no debo recibir menos de S/. 3000.

Magistrado: Debo entender entonces que estas dispuesto a continuar con el proceso, seguir pagando al abogado y demás costos del juicio por un tiempo más, a pesar que ahora conoces las razones por las que a tu compañero le pagaron S/. 3000?

Demandante: Me está queriendo decir que debo aceptar menos.





Magistrado: No te estoy tratando de decir lo que debes aceptar, sólo te estoy haciendo preguntas de reflexión sobre tu planteamiento o ¿Acaso piensas que debes aceptar menos?

Demandante: No lo sé, tengo que ver cuánto me propone la otra parte.

Magistrado: Correcto, preguntaremos a la otra parte cuánto propone.

Mediante el presente ejemplo el demandante que se encontraba renuente, luego de la conversación con el magistrado está dispuesto a tomar una decisión sobre la base de criterios reales que efectivamente le corresponden a él, de esta forma se ayuda a las partes a que tomen una decisión informada con respecto a la solución del problema, luego de lo cual las partes pueden llegar a un acuerdo dejándose constancia de ello en el acta de conciliación, de no llegar a un acuerdo ello no implica que la audiencia de conciliación no surtió efectos, todo lo contrario se ha abierto la posibilidad de diálogo entre las partes, que incluso puede permitir que en cualquier etapa del proceso las partes puedan llegar a un acuerdo."

En el caso que las partes se mantengan renuentes en arribar a un acuerdo conciliatorio, el juez deberá dejar constancia de ello en el acta correspondiente.

7.1.3 Señalamiento de Pretensiones que son materia de juicio.

En esta etapa se reanuda la grabación en audio y video, que fue suspendida en la etapa de Conciliación propiamente dicha. Posteriormente el Juez, con el escrito de demanda, señala las pretensiones que son materia de juicio; las que serán anotadas en el acta correspondiente.

El juez puede pedir al demandante y/o su abogado precise alguna de sus pretensiones, en caso lo considere necesario. Cabe señalar que este es el último momento, en el que el demandante puede modificar su demanda, debiendo el juez resolver respetando el derecho de defensa y el debido proceso. En estos supuestos tanto la precisión como la modificación deberá constar en el acta correspondiente, corriéndose traslado a la parte demandada, garantizando así su derecho de defensa que puede realizarlo en ese momento o en la audiencia de juzgamiento a elección del Juez.

7.1.4 Recepción del escrito de contestación de la demanda.

El juez recibe el escrito de contestación de la demanda, sus anexos y las copias suficientes por parte del demandado; acto seguido le hace entrega de las copias al demandante. En este momento el juez analiza si es posible la realización del juzgamiento anticipado conforme a lo señalado en el último párrafo del artículo 43 de la Ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT).

- **Diligenciamiento Probatorio**

En el caso que no se haya dispuesto el juzgamiento anticipado, el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencie algunos actos previos, que



viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentren en poder de terceros y del propio demandando, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de Juzgamiento; tales como:

1. Remisión de oficios a entidades públicas y/o privadas para la elaboración de los respectivos informes.
2. Desarchivamiento y remisión de expedientes judiciales y administrativos fenecidos; o en su defecto copias certificadas o fedateadas.
3. Remisión de historias clínicas.
4. Designación de peritos y las facilidades para su función.
5. Cualquier otro acto que ayude a la prosecución del proceso. 4

Dicha facultad debe ser observada dentro de los principios de concentración, celeridad y economía procesal.

7.2 Señalamiento de día y hora para la audiencia de juzgamiento.

El juez fija día y hora para la audiencia de juzgamiento. El plazo no debe exceder los treinta días hábiles siguientes a la Audiencia de Conciliación. En este sentido, la norma faculta al juez a señalar día y hora en breve plazo, e incluso podría ser en el mismo día, a fin de concluir oportunamente el proceso.

8. Juzgamiento Anticipado.

El Juez realizará un juzgamiento anticipado cuando haya habido o no contestación de la demanda, advierta que la cuestión debatida es sólo de derecho, o que siendo de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno.

Ante estos supuestos el juez solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de 60 minutos dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realizará conforme a lo regulado para el caso de sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento, es decir el juez fijará día y hora dentro de los 5 días hábiles siguientes para que las partes se apersonen al juzgado a recoger la sentencia.

Cabe resaltar que en caso se presente sólo prueba documental, se solicitará a los abogados intervinientes la oralización de las partes más importantes de los documentos, procurando la optimización del tiempo a emplearse.

De presentarse excepciones⁴ con el escrito de contestación de la demanda, el juez puede resolverlas mediante un juzgamiento anticipado, teniendo en cuenta el previo debate oral y la no complejidad de las mismas, caso contrario serán resueltas en la sentencia.

9. La Audiencia Única en el Proceso Abreviado.

Se desarrolla de igual forma que la Audiencia de Conciliación del proceso ordinario laboral, con la diferencia que la contestación de la demanda no se realiza en este acto, sino dentro

⁴ Especialmente excepciones de incompetencia por territorio y materia, cosa juzgada, litispendencia; cuando se presente las pruebas documentales correspondientes.



del plazo de 10 días hábiles desde la notificación con la demanda, 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. Por tal motivo, el presente protocolo podrá ser consultado para la audiencia única, en lo referido a las etapas procesales análogas a las de la audiencia de conciliación, en lo que le fuera aplicable.

10. Glosario de términos.

Test de disponibilidad: Se refiere al test de disponibilidad de derechos señalado en el artículo 30 de la ley N.º 29497. Mediante este test el juez verificará que: a) el acuerdo conciliatorio verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, sin que se afecte derechos indisponibles; b) que sea adoptado por el titular del derecho y c) que haya participado el abogado del prestador de servicios demandante.

Irrenunciabilidad de derechos en materia laboral: El artículo 26 de la Constitución señala que en la relación laboral se respeta el principio de carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Se refiere a que los trabajadores no pueden disponer de sus derechos garantizados por la Constitución y la Ley.

Empatía: se refiere a la capacidad de poner en palabras claras lo que el juez percibe del contenido de la comunicación verbal y no verbal de las partes. Ser empático significa ser capaz de comprender y de expresar cómo se está percibiendo la situación de las partes.

Modificación de demanda: se refiere a la variación y ampliación de pretensiones, hechos y sujetos procesales.

Oralización de la prueba documental: Según el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral del año 2013, celebrado en la ciudad de Lima; se refiere a dar lectura a la parte pertinente del documento que se desea resaltar. Asimismo en la sentencia de casación del expediente N.º 9268-2013-Lima, de fecha 12 de diciembre de 2013 se hace referencia a lo siguiente: “es factible (y o válido) que las partes intervinientes (o sus letrados) o, incluso el juez puedan someter a debate las diversas inferencias que se deriven del documento (...)”.

Diligenciamiento probatorio: código procesal civil para Iberoamérica.

11. Anexo.

Conclusiones del Tercer Taller: “Problemática de la Audiencia de Conciliación” realizado en la Corte Superior de Justicia de La Libertad el año 2012.

12. Fuente Bibliográfica.

1. Instituto Iberoamericano de Derecho Procesal. Año 1988. *Anteproyecto del Código Procesal Civil para Iberoamérica*. Montevideo.
2. Corte Superior de Justicia de la Libertad. Año 2012. *Conclusiones del Tercer Taller: “Problemática de la Audiencia de Conciliación”*.



3. Peña González, Oscar. *Conciliación Extrajudicial Teoría y Práctica*, Tercera Edición, Año 2010. Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación APECC.
- Abanto Torres, Jaime. *La Conciliación Extrajudicial y la Conciliación Judicial*, Primera Edición, Año 2010. Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.
5. Ledesma Narvaez, Marianella. *El procedimiento Conciliatorio*, Primera Edición, Año 2000. Gaceta Jurídica.
6. Peña Gonzales, Oscar. *Conciliación extrajudicial*, Año 1999. Editora y Distribuidora OSBAC SRLTDA.
7. Díaz Honores, Jenny. *Manual de Conciliación Extrajudicial*. Segunda Edición. Año 2012. Editora ASIMARC.
8. Proyecto de Mejoramiento de los Servicios de Justicia del Banco Mundial. Año 2011. *Guía de Conciliación en materia laboral en el marco de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*.
http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadDerechoCienciasPolíticas/BibliotecaDiseno/Archivos/02_Documentos/GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia.pdf.
9. Romero Gálvez, Salvador Antonio. *Conciliación. Procedimiento y Técnicas de Conciliación*.
<http://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>
10. Ministerio de Interior y de Justicia de la República de Colombia. *Guía Institucional de Conciliación en lo Laboral*. Año 2007.
http://www.udea.edu.co/portal/page/portal/bibliotecaSedesDependencias/unidadesAcademicas/FacultadDerechoCienciasPolíticas/BibliotecaDiseno/Archivos/02_Documentos/GuiaInstitucionalDeConciliacionLaboral_MinJusticia.pdf.



Anexo

Conclusiones del Tercer Taller:
“Problemática de la Audiencia de
Conciliación”, realizado en la
Corte Superior de Justicia de La Libertad
el año 2012





PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
**Comisión del Despacho Judicial de la
Nueva Ley Procesal del Trabajo**

CONCLUSIONES: II FALDER PROBLEMÁTICA DE LA
AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

SUB TEMA 01.- SIMPLIFICACIÓN DE ACREDITACIÓN DE PARTES Y REGLAS DE CONDUCTA.

1. Cómo abreviar la acreditación de las partes?

Rpta.- La acreditación de las partes debería efectuarlo el Asistente de Audiencia de manera previa a la audiencia (verificación de la identidad de las partes).

2. Qué datos pedir a las partes y abogados?

Rpta.- Nombre, D.N.I., domicilio real, domicilio procesal, casilla electrónica y registro del Colegio de Abogados correspondiente, que son datos necesarios para consignar en el acta; y de ser el caso los poderes que acrediten su intervención.

3. Qué debe oralizar el juez?

Rpta.- Al establecer como obligación del asistente de audiencia la verificación de identidad y poderes de las partes de manera previa a la audiencia, el juez preguntará al asistente de audiencia sobre la conformidad de la acreditación realizada; y, una vez iniciada la audiencia el juez preguntará a las partes solamente su nombre y calidad en la que participan para efecto que quede registrado en el audio y video.

4. Cómo simplificar la oralización de reglas de conducta? Es necesario oralizar las reglas de conducta. Si/no? De ser positivo, cual es la forma más adecuada y económica?

- Parafraseo
- Preguntar al abogado si ha informado a su cliente, en virtud al deber de colaboración;
- Preguntar al auxiliar si previno anticipadamente sobre las reglas de conducta a las partes;
- Establecer como una obligación del auxiliar prevenir las reglas de conducta a las partes.

Rpta.- No es necesario oralizar las reglas de conducta durante la audiencia. La prevención de las reglas de conducta (y en general de toda situación que busque empoderar la figura del juez) debe ser una labor a cargo del asistente de audiencia y de manera previa a la misma, mas aun cuando a la fecha se



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD Comisión del Despacho Judicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

=====
 cuentan con paneles en las afueras de las salas de audiencias informándoles sobre las reglas de conducta. Por consiguiente el juez solamente deberá preguntar al asistente de audiencia si previno anticipadamente a las partes sobre las reglas de conducta. Partiendo de dicho supuesto es importante derivar consecuencias del incumplimiento de las reglas de conducta en cada caso en concreto. Finalmente a efectos del registro el juez preguntará al asistente de audiencia si hizo la prevención antes de la audiencia.

SUB TEMA 02.- FASES O MOMENTOS DE LA CONCILIACIÓN PROPIAMENTE DICHA (CONCILIACIÓN Y CONTROL JUDICIAL DEL ACUERDO).

1. Técnicas de conciliación. Como hacerla más potente?

- Es necesario capacitación orientada a descubrir las bondades de la conciliación.
- Preguntar sobre qué y porqué capacitarse en temas de conciliación

***Rpta.-** Debe promoverse un taller de técnicas de conciliación invitando a un conciliador; en tanto, es necesario deslindar y diferenciar el papel del Juez del conciliador profesional; Debe tratarse sobre técnicas de aplicación al proceso laboral, a fin de propiciar la efectividad de este medio anticipado de conclusión del proceso. La capacitación debe versar sobre Técnicas de conciliación y psicología de la conciliación porque no somos expertos en conciliación y porque nos falta información al respecto.*

2. Fases o momentos que debería tener la etapa de conciliación.

- Orientación a las partes y preparación de la reunión
- Escuchar las posiciones de las partes
- Determinación de intereses y generación de opciones y propuestas de acuerdo
- Planteamiento y evaluación de opciones
- Acuerdo
- Aprobación judicial

***Rpta.-** Todas las propuestas señaladas son correctas; sin embargo, se debe agregar la motivación, pues todo este procedimiento debe hacerse con vocación motivadora, en una situación de tranquilidad y un ambiente de confianza que el Juez debe brindar a las partes.*

Debe existir un ambiente físico adecuado con todos los medios logísticos y tecnológicos necesarios. (Por ejemplo el uso de una mesa redonda, cuando el caso lo amerite). Propiciar el diálogo con cada una de las partes individualmente, si resulta necesario, haciéndoles ver sus debilidades probatorias, únicamente con la finalidad de propiciar un acuerdo conciliatorio.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
**Comisión del Despacho Judicial de la
Nueva Ley Procesal del Trabajo**

3. Control judicial del acuerdo.

- Cómo aplicar el principio de irrenunciabilidad de derechos?

Rpta.- Se aplica en la medida que haya certeza respecto algún derecho con motivo de una conciliación o una transacción. Pero, por ejemplo no se puede conciliar una remuneración por debajo del mínimo legal; No habría transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos y por ende susceptible de conciliación en aquellos casos en que de los hechos aportados por las partes no se advierta hechos probados o temas definidos.

- Cómo abordar los asuntos litigiosos sujetos a probanza? Ida, relación laboral, horas extras, fecha de ingresos, monto de remuneración.

Rpta.- Se puede conciliar siempre y cuando no se afecten los pisos mínimos y exista discusión del derecho, esto es, asuntos en los que aún no se establece el derecho y es factible de conciliación; por ejemplo en el monto de la remuneración, el demandante postula una remuneración de 2,000.00 nuevos soles y la demandada alega que percibe la R.M.V.; la discusión versa sobre las remuneraciones, en suma, se puede conciliar en 1,000.00 nuevos soles. En todos los casos verificar el carácter litigioso de las pretensiones. Debe haber un poco de flexibilidad

- Cuáles son los asuntos litigiosos o discutibles, sobre los que no hay que hacer cuestión de estado.

Rpta.- Todas las pretensiones que están sujetas a probanza o que no se haya declarado el derecho. Por ejemplo cuando en un proceso anterior se declaró que existió relación laboral, y sobre este asunto se pretenda conciliar en otro proceso.

4. Valoración de los datos fácticos contenidos en el acuerdo.

- Si el acuerdo conciliatorio contiene datos facticos diferentes a los contenidos en la demanda, cuales debe tener en cuenta en juez o cuales debe preferir?

Rpta.- Sí existe factibilidad de introducir en el acuerdo conciliatorio datos fácticos diferentes a lo postulados en la demanda, en virtud al principio de oralidad y a los términos de la conciliación, pues es válido o preferente lo que se afirma en la audiencia. Así mismo, la conciliación es una etapa independiente y no se rige - rigurosamente- por la demanda. Lo importante es tener en cuenta los datos facticos debatidos o conversados por las partes aun cuando difieran de los consignados en la demanda; ej m. cuando las partes se ponen de acuerdo en una fecha de ingreso o cese diferente a la señalada en el escrito de demanda, se debe considerar la fecha arribada por las partes durante la conciliación.



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD
**Comisión del Despacho Judicial de la
Nueva Ley Procesal del Trabajo**



=====

SUB TEMA 03.- PRESENTACIÓN Y CALIFICACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA.

1. Se debe emitir resolución (escrita u oral) de calificación?
 - Sí, se debe emitir resolución escrita u oral de calificación
 - No se debe emitir resolución de calificación ni escrita ni oral; basta un breve diálogo sobre los requisitos formales.

Rpta.- No se debe emitir resolución de calificación ni escrita ni oral; basta un breve diálogo sobre el cumplimiento de los requisitos formales. Si no cumple con los requisitos formales se le da un plazo para que subsane antes de la audiencia de juzgamiento.

2. La Ausencia de subsanación de requisitos formales, es causal de rebeldía o de multa?
 - No es causal de rebeldía, pues no está considerada como tal en la ley.
 - Sí, es causal de rebeldía por interpretación del artículo 43° de la NLPT
 - Solo procede la multa. El demandado asume las consecuencias materiales de la mala formulación de la contestación.

Rpta.- Solo procede la multa. El demandado asume las consecuencias materiales de la mala formulación de la contestación. Ejemplo, ausencia de copias, tasas judiciales. Además se debe sancionar la infracción a los deberes de colaboración (apreciación a la conducta)

3. Qué plazo se le debe dar al demandado para que subsane?
 - Debe subsanar en la audiencia de juzgamiento
 - El plazo debe ser discrecional de hasta cinco (05) días, a partir del día siguiente de la Conciliación

Rpta.- El plazo debe ser discrecional de hasta cinco (05) días, a partir del día siguiente de la Conciliación de tal manera que la parte pueda tomar conocimiento oportuno del acto subsanatorio (ej. cuando se requiera un CD conteniendo datos de las planillas y boletas, copias legibles o poderes) notificándolo en el mismo acto de la audiencia de conciliación, sin que se genere ninguna resolución ni notificación posterior.

4. Los escritos de subsanación de la contestación deben proveerse mediante resolución escrita?
 - Deben darse cuenta y oralizarse en la audiencia de juzgamiento (Estamos de acuerdo con esta opción).



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD Comisión del Despacho Judicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo



Rpta.- Por regla general, los escritos de subsanación de la contestación de demanda, deben darse cuenta y oralizarse en la audiencia de juzgamiento.

5. La presentación de pruebas en vía de subsanación de la contestación debe notificarse al demandante antes de la audiencia de juzgamiento?
- Sí, para garantizar su derecho de defensa
 - No, porque ello genera un trámite escrito desconcentrado y porque el demandado puede tomar conocimiento y ejercer su defensa en la audiencia de juzgamiento.

Rpta.- No, porque ello genera un trámite escrito desconcentrado y porque el demandante puede tomar conocimiento y ejercer su defensa en la audiencia de juzgamiento; salvo que, el juez atendiendo al caso concreto juzgue excepcionalmente notificar con anticipación al demandante.

SUB-TEMA 04.- SEÑALAMIENTO DE LA AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO.

1. El Juez debe participar en el señalamiento de la audiencia de juzgamiento?
- No, porque es un tema administrativo
 - Sí, en coordinación con el asistente de audio y el Secretario Coordinador del modulo corporativo de la NLPT
 - Sí, en coordinación con los asistentes mencionados y, además, bajo la supervisión del Administrador del modulo laboral

Rpta.- Sí, en coordinación con el Asistente de Audiencia y el Secretario Coordinador del modulo corporativo de la NLPT; el Administrador del Modulo supervisa su cumplimiento oportuno.

2. El señalamiento del juzgamiento debe obedecer a la complejidad del caso?
- Sí, pudiendo hacerse una recalificación de la complejidad, de ser necesaria.
 - No, porque la complejidad ya fue definida al momento de calificar la demanda.

Rpta.- Sí, pudiendo hacerse una recalificación de la complejidad de ser necesaria, según los patrones establecidos para la calificación de la demanda.

Nota: El sub tema de la Rebellía incluido en el presente taller, debido a las particularidad del mismo, fue objeto de tratamiento de manera exclusiva en el V Taller.