

EFICACIA DEL TEST DE DISPONIBILIDAD DE DERECHOS LABORALES, EN LOS PROCESOS QUE TERMINAN MEDIANTE CONCILIACIÓN

TEST EFFECTIVENESS OF AVAILABILITY OF LABOUR RIGHTS IN THE END BY SETTLEMENT PROCESSES

Liliana del Rocío Torres Romero

Bachiller en Derecho, Universidad César Vallejo, Lily1272@hotmail.com

Recibido: 10 agosto 2013 - Aceptado: 20 setiembre 2013

RESUMEN

Para realizar el presente trabajo de tipo Descriptivo y de diseño Descriptivo - Simple, hemos recolectado los datos en tres fases y de la siguiente manera: En primer lugar, entrevistamos a cinco magistrados de la Corte Superior de Justicia de la Libertad, lo que nos permitió determinar el criterio de los mismos, respecto del uso efectivo del test de disponibilidad de derechos, en los procesos que culminan mediante conciliación. En segundo lugar, hemos analizado mediante cuadros estadísticos del total de las actas del Primer Juzgado de Paz Letrado, así como del Tercer y Cuarto Juzgado Especializado en Laboral, de los procesos que culminaron por conciliación en el año 2011. Y en tercer lugar, se tomó diez procesos del Primer Juzgado de Paz Letrado, así como del Cuarto Juzgado Especializado, mediante la técnica de juicio de experto, con el fin de realizar y analizar las respectivas liquidaciones de Beneficios Sociales (incluyendo solamente Gratificaciones y Compensación por Tiempo de Servicios, por ser estos los principales derechos indisponibles), a efectos de corroborar los mismos con los montos que fueron conciliados en su oportunidad. De esta manera, hemos comprobado nuestra hipótesis, concluyendo principalmente, que en la actualidad con la Nueva Ley Procesal Laboral, mediante la aplicación del Test de Disponibilidad de Derechos se vulnera el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos Laborales.

Palabras clave: Irrenunciabilidad de Derechos, Indisponibilidad de Derechos, Disponibilidad de derechos.

ABSTRACT

To realize the present work, we have gathered the information in three phases and of the following way: First, we interview to several justices of the Top Court of Justice of the Freedom, which allowed us to determine the criterion of the same ones, respect of the effective use of the test of availability of rights, in the processes that culminate by means of conciliation. Likewise, we have analyzed by means of statistical pictures the minutes of the First Learned Court of Peace, as well as of the Third and Fourth Specializing Court in Labour, of the processes that culminated for conciliation in the year 2011. Finally, it took by means of the technology of expert's judgment to ten processes of the First Learned Court of Peace, as well as from the Fourth Specializing Court to effects of realizing the respective liquidations of Social Benefits (including only Gratifications and Compensation in Time of Services, for being these the principal unavailable rights), to effects of corroborating the same ones with the amounts that were harmonized in his oportunidad.e Peace Lawyer, as well as from the Fourth Specializing Court t),), to effects of corroborating the same ones with the amounts that were harmonized in his opportunity. Hereby, we have verified our hypothesis, concluding principally, that in the New Procedural Labour Law, by means of the application of the Test of Availability of Laws damages Irrenunciabilidad's Beginning of Labour laws.

Key words: Irrenunciabilidadof rights, Unavailability of rights, Availability of rights.

I. INTRODUCCIÓN

El Estado a través de la implementación de la Nueva Ley Procesal Laboral 29497, ha realizado un esfuerzo de modernización y una estrategia de ampliación de los servicios que brinda, para poner a disposición de los sujetos de la relación laboral la institución de la conciliación, como una herramienta eficaz para intentar dar solución rápida a los conflictos laborales, pues como bien sabemos el Artículo 26º, numeral 2) de nuestra Constitución Política del Estado, prescribe que: "En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley"; sin embargo tal como señala Alvaro García Manrique, en la Revista Soluciones Laborales, para comprender mejor los alcances de este enunciado categórico creemos que se hace necesario evaluar si el proceso laboral actual se lleva de acuerdo con lo que prescribe la Ley o si sólo obedece a un intento de mostrar eficacia en la justicia laboral a costa del sacrificio de los derechos del trabajador, toda vez que de la realidad apreciamos que estudios anteriores realizados en anteriores oportunidades, han determinado que la Conciliación laboral

en sus diversas manifestaciones vulnera los derechos laborales y específicamente vulnera el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, por lo que en ese orden de ideas nos hemos formulado la siguiente pregunta: ¿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?; a fin de determinar si en la actualidad, en el marco de la Nueva Ley Procesal Laboral, en nuestro país se respeta el Principio de Irrenunciabilidad de derechos laborales; ya que si bien es cierto nuestro país cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria, ello no constituye una garantía para el respeto irrestricto de los derechos fundamentales de los trabajadores, pues no olvidemos que la Constitución protege al trabajador aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento ignorancia y sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia, se perjudique.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Material

- ✓ Tratados doctrinarios, revistas especializadas, artículos, información bibliográfica obtenida de Internet sobre el objeto de investigación.
- ✓ Legislación nacional y Tratados Internacionales: Constitución Política del Perú de 1993, Ley 27497 Nueva Ley Procesal Laboral.
- ✓ Doctrina y Legislación comparada sobre el objeto de estudio.
- ✓ Actas de Conciliación del año 2011 del Primer Juzgado de Paz Letrado, Tercer y Cuarto Juzgado Especializado en Laboral de la Corte Superior de Justicia de Trujillo.

2.2. Métodos

2.2.1. Métodos Lógicos

Método Inductivo.- Se utilizó este método en el estudio de los casos concretos que se seleccionaron del Primer Juzgado de Paz Letrado, Tercer y Cuarto Juzgado Especializado en Laboral de Trujillo, pues nos permitió arribar a conclusiones generales.

Método Deductivo.- Este método se utilizó para analizar las estadísticas de los procesos que culminaron mediante conciliación en el año 2011, así como en los casos presentados en otras legislaciones y el tratamiento que se les asignó.

2.2.2. Método Hermenéutico.-

Este método tiene por objeto el análisis de la legislación nacional, con el fin de detectar vacíos y deficiencias legales de regulación referido al objeto de estudio, en este caso el artículo 30° inciso a) de la Ley 29497 (Nueva Ley Procesal del Trabajo).

2.2.3. Método Comparativo.-

Éste método nos permitió realizar un contraste entre el derecho comparado, que regula la conciliación intra-judicial, y nuestra legislación nacional.

III. RESULTADOS

El estudio muestra los resultados en las tres fases realizadas: la primera, fase de entrevistas; la segunda, que consistió en analizar las Actas de conciliación del Primer juzgado de paz letrado, así como del tercer y cuarto juzgado especializado en trabajo de la presente ciudad; y una última etapa que consistió en la comprobación de las actas mediante la liquidación de una muestra obtenida mediante la técnica de juicio de experto.

3.1. Análisis de los resultados de las entrevistas respecto del Test de Disponibilidad de Derechos

Las entrevistas se realizaron a cinco magistrados que aplicaron la Nueva Ley Procesal del Trabajo; así mismo debemos señalar que nuestra entrevista contó con cinco preguntas base de las cuales hemos obtenido los siguientes resultados:

Tabla 1: Conceptualización del Test de Disponibilidad de Derechos, por magistrados que aplicaron la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CONCEPTO	NÚMERO DE MAGISTRADOS
Mecanismo de control de disponibilidad de derechos	5
Otros conceptos	0
TOTAL	5

Fuente: Entrevista realizada a magistrados de La Corte Superior de Justicia

Tabla 2: Trascendencia del respeto por parte de los operadores del derecho del test de disponibilidad de derecho.

RANGOS	(FR)
A VECES	0
CASI SIEMPRE	0
SIEMPRE	3
NUNCA	0
TOTAL	5

Tabla 3: Criterios que se observan parte de los operadores del derecho en la aplicación del test de disponibilidad de derecho. En la Corte Superior de Justicia de La Libertad.

CRITERIOS	
Hechos aceptado por ambas partes	1
Concurrencia de los requisitos que establece el artículo 30° de la NLPT	3
TOTAL	5

Tabla 4: Criterios de garantía del test de disponibilidad de derechos respecto de los derechos indisponibles en la Corte Superior de La Libertad.

RANGOS	FRECUENCIA
A VECES	0
CASI SIEMPRE	3
SIEMPRE	2
NUNCA	0
TOTAL	5

Tabla 5: Porcentajes de procesos culminados mediante conciliación en el 2012, en La Corte Superior de Justicia de La Libertad.

ENCUESTADOS	% PROCESOS CONCILIADOS
1ER JUZG PAZ LETRADO	20%
3ER JUZG ESPECIALIZADO	20%
4TO JUZG ESPECIALIZADO	45%
1ERA SALA LABORAL	0
2DA SALA LABORAL	0
Total	Entre 20% y 45%

3.2. Resultado del Análisis de las Actas

Análisis sobre los Derechos Conciliados Disponibles e Indisponibles

Para esta parte, pertinente a los resultados del análisis de los derechos conciliados disponibles e indisponibles debemos indicar que para analizar lo concerniente al cuarto juzgado especializado en laboral hemos analizado 178 actas de conciliación, debiéndose considerar además de ello que se ha tomado como referente lo indicado en el marco conceptual de la presente investigación, en este sentido obtuvimos los siguientes resultados.

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

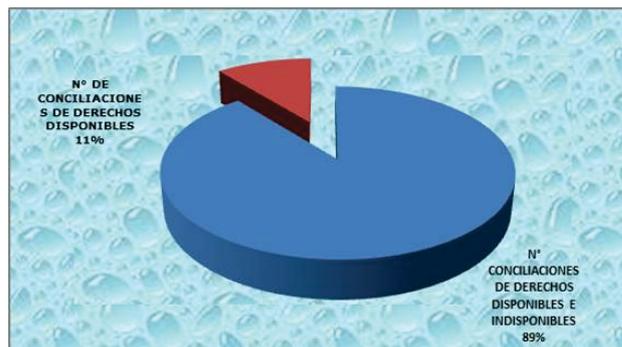


Gráfico 2: Porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles e indisponibles en el tercer juzgado especializado en laboral de Trujillo.

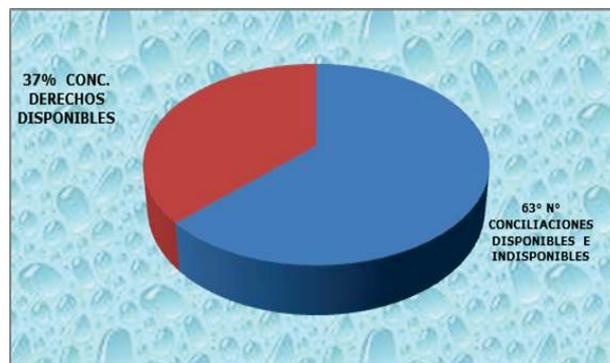
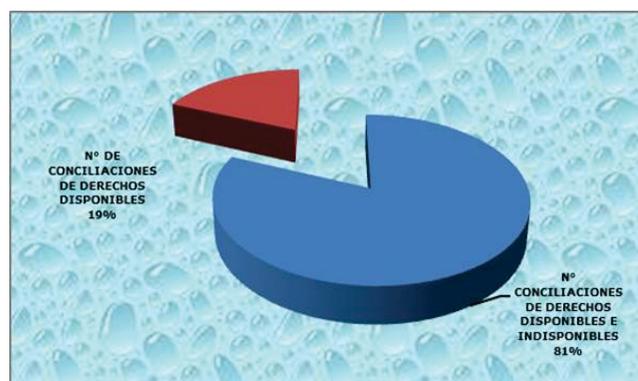


Gráfico 3: Porcentaje de conciliaciones de derechos disponibles e indisponibles en el cuarto juzgado laboral de Trujillo.



3.3. Resultado de la Comprobación de las Liquidaciones

Análisis de 10 expedientes liquidados en Comparación con los Acuerdos Arribados en las Actas de Conciliación de los Respectivos Expedientes

Cabe señalar que se han considerado sólo diez expedientes debido a que en ellos se ha contestado la demanda y en los mismos se cuenta con todos los medios necesarios para la liquidación, obteniendo los siguientes resultados:

Análisis de expedientes y actas del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral de Trujillo

De los 10 expedientes analizados, en 8 de ellos existe una pequeña diferencia en el caso de la CTS variando el monto entre 100 y 350 nuevos soles.

IV. DISCUSIÓN

Debemos señalar en primer lugar que la constitución de 1993, reconoce durante la relación laboral, el carácter irrenunciable de los Derechos Laborales reconocidos en la Constitución y la Ley incluso después de extinguida la relación laboral, como se puede advertir en la legislación laboral existente, así como de las dos principales fundamentaciones del Principio de la irrenunciabilidad de derechos; como son las Teorías Subjetivas del Presunto Vicio en el Consentimiento, y de Noción de Orden Público, por lo que en tales condiciones la renuncia del trabajador a sus derechos laborales implicaría un acto no libre, por la condición relevante que tiene el empleador en la relación laboral, pues como señala Mario Pasco Cosmópolis "En el campo jurídico sustancial el rasgo más característico de la relación de trabajo es la subordinación y los deberes imputables al trabajador; y en el campo jurídico procesal, se constata la capacidad intimidatoria que se puede crear para impedir los reclamos en vía litigiosa y la extensión de la posición predominante en materia de prueba" .;

Por lo que para hacer frente a ello existen los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma,

En este sentido, y de conformidad con el artículo 19° del Decreto Legislativo 713 , llegamos a concluir que si tomamos en cuenta que un 70% de los magistrados que aplica la Nueva Ley Procesal Laboral, está de acuerdo en que el test de disponibilidad de derechos es un mecanismo de control de disponibilidad de los mismos, tal como se detalla en la Tabla 1; así como el hecho de que está garantizado el respeto de los requisitos mínimos que establece el artículo 30° de la Nueva Ley Procesal Laboral en el acto conciliatorio(Ver Tabla 4), y que conjuntamente con ello al analizar los procesos que culminaron mediante conciliación en el año 2011, encontramos que hasta en un 45% de procesos laborales han culminado mediante este mecanismo de solución de conflictos (Ver Tabla 5). Así mismo, debemos tomar en consideración también, que del 100% de Procesos que culminan en conciliación sólo en el mejor de los casos el 37% de ellos respetan el test de disponibilidad de derechos en su totalidad, puesto que el resto de ellos ha vulnerado derechos de naturaleza netamente indisponible,(Ver Gráfico 1;2 y 3) ello aunado a que de los 10 procesos liquidados mediante la técnica de Juicio de experto, en sólo 08 de ellos se ha liquidado conforme a los montos que corresponde respecto de los conceptos demandados, por lo que consideramos que son cuestiones que aprueban y comprueban nuestra hipótesis, ello sin olvidar que la presente investigación, no obstante haber sido realizada de manera seria y responsable, se puede ver afectada debido a que la muestra no ha sido muy precisa, debido a

que se ha tenido que tomar, para analizar el respeto del Principio de Irrenunciabilidad de Derechos, sólo aquellos procesos en los que se ha contestado la demanda y no de todos, puesto que era necesario contar con todos los medios probatorios, a efectos de llegar a determinar el monto correspondiente, que de haberse dado el proceso, se hubiese ordenado pagar al demandante en cada caso; así mismo también debe tenerse en consideración que la opinión

de los magistrados no ha sido la mayor parte de veces objetiva, puesto que como es una Ley nueva que recientemente se está implementando la mayoría de ellos sólo ven las ventajas que esta trae consigo y no se percata de que se están llevando a cabo Audiencias de conciliación, en las que se está pactando sobre Derechos de carácter indisponible, contraviniendo a todas luces las normas laborales de carácter imperativo.

V. CONCLUSIONES

- 1.No se respeta el Principio de Irrenunciabilidad de derechos mediante la aplicación del test de disponibilidad de los mismos, en los procesos que culminan en conciliación en el nuevo proceso laboral en la Corte Superior de Justicia de la Libertad, debido a que el diseño del proceso no ayuda a que el juzgador en su rol de conciliador, cuente con los elementos necesarios que lo acerquen a la realidad de los hechos y con ello proteger a cabalidad el Principio fundamental de Irrenunciabilidad de derechos laborales.
2. Del análisis de la norma, así como de la doctrina y la jurisprudencia se determina que no existe una norma que enumere de manera taxativa aquellos derechos laborales indisponibles con los que cuenta el trabajador a efectos de que se pueda respetar de manera efectiva y directa el derecho de irrenunciabilidad de derechos laborales.
3. Del análisis de las actas investigadas se colige que por lo menos el 62% de Procesos que culminan mediante conciliación no se respetan el Principio irrestricto de Irrenunciabilidad de derechos, debido a que se concilia respecto de derechos que son Indisponibles como el caso de la CTS y la Gratificación, etc, toda vez que existen considerables diferencias respecto de lo acordado en la conciliación, con lo que realmente le corresponde percibir al trabajador por derechos indisponibles como las gratificaciones y la CTS, entre otros conceptos.
4. Se hace necesaria la existencia de un proyecto de Ley que fije límites máximo y mínimo o que en su defecto establezca una relación taxativa de los derechos que no son indisponibles y que por ende no son materia conciliable.

VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Abanto, J. (2001). Un paralelo entre la conciliación judicial y la conciliación extrajudicial. Lima: Editorial Grijley
2. Alvaro, M. (Junio del 2010). Soluciones Laborales, Manual Operativo 3 ¿Cómo se están aplicando los principios laborales en el Perú? Lima: Editorial Gaceta Jurídica. P. 82-83.
3. Areense, C. (2005). Derecho Laboral. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L.
4. Cabanellas, G. (1998). Introducción al Derecho Laboral. Buenos Aires: Editorial Omeba, Vol I.
5. Camacho, E. (1996). Lecciones de Derecho Laboral. Bogotá: Editorial
6. Castillo, J.(18/07/2006) La conciliación laboral en el Perú y su problemática actual en los conflictos individuales de trabajo. Disponible en:http://www.justiciayderecho.org/revista2/articulos_(visitada el 15 de Agosto del 2012)
7. Castillo, V. (2007). El ABC del Derecho Laboral. Lima: Editorial El Búho.
8. Collantes, J. (2005). Temas Actuales de Derecho Laboral. Trujillo: Editorial San José
9. Cortés, J. (05/06/2011). La Conciliación Laboral. Disponible en <http://blog.pucp.edu> (Visitada el 13 de Noviembre del 2012)
10. Ferro, V. El Principio de Irrenunciabilidad de Derechos. Disponible en : <http://www.aele.com/site>. (visitada el 24/10/12)
11. Monroy, J. (15/11/2011) Comentarios a la Nueva Ley Procesal Laboral, Disponible en : <http://fjimenezsde.blogspot.com>. (visitada el 21/08/12)
12. Neves, J. (1994). Irrenunciabilidad de Derechos Laborales, en Coyuntura Laboral. Lima: Editorial Desco
13. Ojeda, A. (1971). La renuncia de Derechos del Trabajador. Madrid: Editorial Santillana S.A.
14. Ostau, F. (2006). Tratado de Derecho de Trabajo. Segunda Edición. Bogotá: Editorial Lerver.
15. Pasco, M. (1997). *Revista de Iure N°1*. (Editada por los alumnos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Lima). Lima: Editorial Grijley. p.77.
16. Paredes, J,(22/ 10/2010) Revista virtual Gestión Laboral, Disponible en : <http://gestionlaborales.blogspot.com/2010/10/la-conciliacion-en-la-nueva-ley.html> (visitada el 21/08/12)
17. Plá, A. (1978). Los Principios del Derecho del Trabajo. 2da Edición. Buenos Aires: Ediciones Del Palma.
18. Peña, O. (2001). *Técnicas de Litigación Oral*. Lima,Perú: ediciones Apecc.
19. Serkovic, G. (1998). Análisis Laboral: ¿Hacia dónde va el Derecho del Trabajo. Lima: Editorial Gaceta Jurídica. P. 25.
20. Vásquez, A. (2005), "Revista de Derecho Laboral". Buenos Aires: Editorial Paídos. P.24.