



# **La actuación de la Autoridad Administrativa de Trabajo y de los conciliadores en el Proyecto de Código Procesal del Trabajo: las etapas previas a su iniciación**

por Carlos Jiménez Silva

El Proyecto Proyecto del Ejecutivo 9249/2024-PE fue publicado en el diario oficial “El Peruano” el 1 de mayo de 2024, aprobado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos mediante Resolución Ministerial 103-2024-JUS, y se presentó al Congreso de la República el 17 de octubre de 2024. En abril de 2025, la Comisión de Justicia y Derechos Humanos del Congreso de la República del Perú emitió su dictamen favorable para la aprobación de un proyecto de Código Procesal del Trabajo

La iniciativa legislativa mantiene la estructura normativa de su antecesora, inspirándose en principios como la oralidad, intermediación, concentración, simplicidad, celeridad, economía procesal y veracidad. Estos principios no solo orientan el diseño del sistema procesal laboral, sino que sustentan el enfoque especializado en los procesos laborales, reforzando la oralidad, concentración y brindando una protección especial a determinados derechos sustantivos, mediante un tratamiento procesal diferenciado para garantizar una tutela más eficaz.

Así, la Autoridad Administrativa de Trabajo y los conciliadores debidamente acreditados desempeñan un rol fundamental para evitar la judicialización de los conflictos jurídicos laborales. En ese sentido, desarrollaremos los mecanismos como la conciliación o mediación, que buscan alcanzar acuerdos que contribuyan a la descarga procesal del sistema judicial, contemplados en el artículo 56 y la Quinta Disposición Complementaria y Final del Proyecto de Código Procesal del Trabajo, la figura de la conciliación previa obligatoria o facultativa como requisito antes de iniciar un proceso judicial laboral. Veamos.

## **La solución de conflictos laborales**

Uno de los derechos constitucionales específicos regulados expresamente en la Constitución Política del Perú es la promoción de la solución de conflictos laborales, conforme al artículo 28, inciso 2. Estos conflictos pueden clasificarse en dos tipos:

- Conflictos económicos o de intereses, que se resuelven mediante la negociación colectiva, con miras a la suscripción de un convenio colectivo de trabajo.
- Conflictos jurídicos o de derecho, que se canalizan a través del sistema judicial ordinario, bajo los procesos regulados por el Poder Judicial. Excepcionalmente, estos pueden someterse a arbitraje de derecho, como una forma de justicia alternativa, sujeta a requisitos

específicos. En el caso del Perú la Ley Procesal del Trabajo vigente (Sexta Disposición Complementaria de la Ley 29497) establece que las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se incluya al término de la relación laboral, y en forma adicional que la remuneración mensual recibida sea, o haya sido superior a las (70) Unidades de Referencia Procesal (URP).

Sin perjuicio de lo anterior, la Autoridad Administrativa de Trabajo y los conciliadores debidamente acreditados desempeñan un rol fundamental para evitar la judicialización de los conflictos jurídicos laborales. A través de mecanismos como la conciliación o mediación, se busca alcanzar acuerdos que contribuyan a la descarga procesal del sistema judicial.

### **Formas de conciliación previa según el Proyecto de Código Procesal del Trabajo**

El Dictamen de la Comisión de Justicia y Derechos Humanos que aprueba el Proyecto de Código Procesal del Trabajo contempla, en su artículo 56 y en la Quinta Disposición Complementaria y Final, la figura de la conciliación previa obligatoria o facultativa como requisito antes de iniciar un proceso judicial laboral. Esta se regula de acuerdo con las siguientes modalidades, como puede observarse en el siguiente cuadro:

<b>Por el grado de obligatoriedad</b>	<b>Personal a cargo</b>
Conciliación administrativa previa facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador	La Autoridad Administrativa de Trabajo, o pagada ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos
Conciliación o mediación obligatoria	Ante la Autoridad Administrativa o pagada ante los conciliadores acreditados ante el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en el proceso monitorio; en el proceso de conflictos colectivos jurídicos el intento de conciliación o de mediación será de cargo de las autoridades administrativas de trabajo.

### **Requisitos para la audiencia de conciliación**

Las partes deben concurrir personalmente o por representante debidamente acreditado a la audiencia de conciliación con los instrumentos probatorios de que dispongan, tales como contrato de trabajo, libros de planillas, libros contables, boletas de pago de remuneraciones, registros de asistencia y cualesquiera otros documentos que consideren pertinentes; salvo en el caso de los trabajadores autónomos, a quienes no se exige acreditar la relación laboral.

### **Puntos pendientes para considerar en el proyecto del Código Procesal del Trabajo**

Consideramos que existen temas o puntos pendientes, respecto a la conciliación, que deben ser tomados en cuenta en el proyecto del Código Procesal del Trabajo. Estos específicamente son:

- Las excepciones a la exigencia de documentación para acreditar relación laboral

No debe requerirse tal documentación cuando se trate de personas que, pese a prestar servicios personales, remunerados y subordinados, están excluidas por norma expresa de una relación laboral. Entre ellos:

1. Persona natural empleadora que tiene como trabajador a su cónyuge.
2. Persona natural que emplea a parientes consanguíneos hasta el segundo grado (salvo pacto en contrario).
3. Reclusos que prestan servicios laborales.
4. Las trabajadoras sexuales, de permitirse dicha forma de trabajo de acuerdo con las normas sanitarias que puedan emitirse por ejemplo por las municipalidades.

- Precisión del principio de irrenunciabilidad de derechos

Debe precisarse que, aunque se alcance un acuerdo conciliatorio total o parcial, en sede administrativa, no puede demandarse posteriormente lo ya conciliado, salvo que se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos fundamentales, consagrado en el artículo 26, inciso 2 de la Constitución. Esto implica que ningún trabajador puede renunciar, siquiera mediante conciliación o mediación, a derechos que emanan de la Constitución o la ley.

En relación con este principio positivizado en la Constitución deben establecer tres reglas obligatorias que se deben dar en forma concurrente:

1. Sólo se da dentro del marco de una relación de trabajo vigente o que se haya realizado.
2. Se trata de derechos que nacen en una norma imperativa, en tanto se puede negociar de derechos dispositivos o parcialmente dispositivos, como la venta de vacaciones y la reducción de vacaciones de treinta a quince días.
3. Sólo se trata de derechos cuya fuente es la Constitución y la Ley, en tal sentido se puede renunciar de derechos cuya fuente normativa es el convenio colectivo de trabajo o el contrato de trabajo.

- Diferenciación entre conciliación y mediación

Es fundamental diferenciar ambos mecanismos, conforme al artículo 59 del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo. En la conciliación, se busca que las partes lleguen a un acuerdo por iniciativa propia, con la ayuda de un facilitador. En cambio, la mediación implica que el mediador proponga una solución, que las partes pueden aceptar o rechazar. En tal sentido, se aplica el principio jurídico "donde existe la misma razón, debe existir el mismo derecho", lo que implica que esta diferenciación debe quedar claramente regulada.

*Carlos Jiménez Silva*

Profesor en la Maestría en Derecho del Trabajo de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos,  
en la Universidad San Martín de Porres, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Lima