

Corte Suprema valida la conciliación laboral



César Puntriano Rosas

Abogado laboralista

La conciliación es un método de resolución de conflictos por el cual, las propias partes involucradas acuerdan su extinción mediante un pacto que satisface sus intereses en litigio. En el proceso laboral, se promueve la conciliación desde el inicio del proceso, fijándose inclusive una audiencia especial tendiente a su promoción. El acuerdo conciliatorio, aprobado por el Juez, tiene la condición de cosa juzgada, y constituye un título ejecutivo, que da lugar a un proceso de ejecución en caso el demandado incumpla con su compromiso. En la Casación No. 4303-2021-La Libertad, la Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema ha respaldado un acuerdo conciliatorio celebrado entre las partes del proceso, señalando que, "la conciliación entre las partes de un proceso laboral insta a las partes al diálogo, en un ambiente en el que ambas partes manifiestan libremente y sin ataduras formales con el fin de llegar a una solución con equidad y conciencia, por lo que el efecto de este acto es la extinción de la litis en el proceso". En el proceso se indica que el demandante, extrabajador de la empresa, pretendió el pago de una indemnización por daños y perjuicios por concepto de lucro cesante y daño moral, derivada de un proceso de reposición por despido incausado iniciado antes. Sin embargo, el referido proceso culminó con un acuerdo conciliatorio aprobado por el Juez en la audiencia única. Es decir, no existió un pronunciamiento judicial que determinara el que el cese del trabajador se debió

a un despido incausado. La Sala Superior considera que el acuerdo conciliatorio ha implicado el reconocimiento por parte de la empresa demandada de la arbitrariedad de la conclusión del vínculo laboral, sin embargo, la Corte Suprema sostiene que el proceso sobre reposición por despido incausado se extinguió por el acuerdo conciliatorio, "(...) sin llegar a debatir el fondo y a determinar si existió o no un despido incausado, por lo que, el actor no podría pretender obtener una indemnización a causa de un despido incausado que no llegó a determinarse como tal (...)" Así, para el Supremo Tribunal, al no haberse determinado judicialmente la existencia de un despido incausado, no corresponde el abono de una indemnización por daños y perjuicios. La decisión de la Corte Suprema es importante en tanto respalda a la conciliación como mecanismo de resolución de conflictos, y aclara que, en tanto el Juez no emita pronunciamiento calificando a un despido como incausado, no ha quedado determinada la antijuricidad de la conducta del empleador al dar por terminado el vínculo laboral con el personal. Esto, en nuestra opinión, tiene sentido, pues la antijuricidad de una conducta no viene determinada por lo que alegue u objete alguna de las partes en el proceso judicial sino por lo que decida el Juez. Tampoco creemos que esto desincentive a los demandantes a conciliar, más bien, toca que estén bien asesorados y que tengan en cuenta que ya no procederá un reclamo indemnizatorio como el ahora pretendido, lo cual probablemente influya en sus expectativas económicas. Esto último no es negativo, pues al final se llegará a un acuerdo si las partes convergen en sus posiciones y arriban a una solución que satisfaga sus intereses en conflicto.