



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS
LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE
LA CIUDAD DE CHICLAYO – 2019**

PARA OPTAR TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Lopez Bautista Frank Joseph

<https://orcid.org/0000-0002-8527-9711>

Asesor:

Dra. Barturen Mondragón Eliana Maritza

<https://orcid.org/0000-0002-0458-1637>

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas.

Pimentel – Perú

2020

Aprobación del jurado:

Dr. Robinson Barrio de Mendoza Vásquez
Presidente

Dra. Eliana Maritza Barturen Mondragón
Secretaria

Mg. José Luis Samillan Carrasco
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por darme la vida y salud, a mis padres por los valores inculcados para que cada día sea una mejor persona, a mis hermanos(as) y a Katherine quienes con su apoyo incondicional que me brindaron en todo momento me permitió culminar con éxito la presente investigación.

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios, por todas las bendiciones y oportunidades que cada día pone en mi camino.

Y finalmente quiero agradecer al Dr. Jorge Luis Idrogo Pérez por su apoyo y asesoramiento para la culminación del presente trabajo de investigación. Así mismo a todos mis amigos por su apoyo y amistad que me brindaron en el transcurso de mi formación profesional.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación denominado la conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo – 2019 tuvo como objetivo Determinar de qué manera la conciliación judicial influye en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo. Para lograr tal objetivo, se analizó doctrina referente a la conciliación judicial dentro del proceso laboral actual, en la cual se desarrollaron aspectos concernientes como son: la naturaleza jurídica de la conciliación, la importancia de este mecanismo para solucionar conflictos de manera más rápida y pacífica, y a su vez la oportunidad que tienen los justiciables para solucionar sus problemas en cualquier estado que se encuentre el proceso. Además, también se analizó trabajos previos de otros autores los cuales coincidieron con la problemática planteada en el presente trabajo; a la vez también se analizó jurisprudencias y expedientes judiciales en materia laboral. Cabe señalar que el tipo de investigación aplicada en el presente trabajo es de tipo mixta, porque en la investigación se pretende abordar aspectos cuantitativos y cualitativos de tal manera que también se tendrá en cuenta resultados estadísticos, productos de la aplicación de la encuesta a la muestra seleccionada; en el nivel propositivo porque se propone implementar medidas para fortalecer la conciliación judicial en los Procesos Laborales. Asimismo, el diseño de la investigación se trata de una investigación no experimental ya que se pretende llevar a cabo el recojo de la investigación a través de cuestionarios a la muestra, respecto a opiniones o puntos de vista de jueces, secretarios judiciales, litigantes y distintos operadores del derecho para finalmente corroborar la hipótesis de la investigación. Al mismo tiempo es menester precisar que el presente trabajo cuenta con dos variables de estudio, cuya variable independiente es la conciliación judicial y dependiente procesos laborales.

Palabras claves

Conciliación judicial, Procesos laborales, Conflictos laborales, Nueva ley Procesal de trabajo y los justiciables.

ABSTRAC

The present research work called the judicial conciliation in the labor processes of the labor courts of the city of Chiclayo - 2019 aimed to determine how the judicial conciliation influences the labor processes of the labor courts of the city of Chiclayo. To achieve this objective, doctrine regarding judicial conciliation was analyzed within the current labor process, in which concerning aspects were developed such as: the legal nature of the conciliation, the importance of this mechanism to solve conflicts in a more rapid and peaceful way , and in turn the opportunity that defendants have to solve their problems in whatever state the process is in. In addition, previous works by other authors were also analyzed, which coincided with the problem raised in the present work; at the same time, jurisprudence and judicial records on labor matters were also analyzed. It should be noted that the type of research applied in this work is of a mixed type, because the research aims to address quantitative and qualitative aspects in such a way that statistical results, products of the application of the survey to the sample, will also be taken into account. selected; at the propositional level because it is proposed to implement measures to strengthen judicial conciliation in Labor Proceedings. Likewise, the design of the research is a non-experimental research since it is intended to carry out the collection of the research through questionnaires to the sample, regarding the opinions or points of view of judges, court clerks, litigants and different operators of law to finally corroborate the hypothesis of the investigation. At the same time, it is necessary to specify that this study has two study variables, whose independent variable is judicial conciliation and dependent labor processes.

Keywords

Judicial conciliation, labor proceedings, labor disputes, new labor procedural law and the defendants.

INDICE

I.	INTRODUCCIÓN.....	10
1.1	Realidad Problemática.....	10
1.1.1	<i>Nivel Internacional</i>	10
1.1.2	<i>Nivel Nacional</i>	11
1.1.3	<i>Nivel Local</i>	13
1.2	Antecedentes previos.....	15
1.2.1	<i>Nivel Internacional</i>	15
1.2.2	<i>Nivel Nacional</i>	17
1.2.3	<i>Nivel Local</i>	20
1.3	Teorías relacionadas al tema.....	23
1.3.1	<i>Conciliación</i>	23
1.3.2	<i>Conciliación Judicial</i>	30
1.3.3	<i>Antigua y Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>	34
1.3.4	<i>La conciliación Laboral en el derecho comparado</i>	40
1.3.5	<i>Derecho Procesal Laboral</i>	42
1.3.6	<i>Procesos Laborales</i>	50
1.3.7	<i>Análisis de Jurisprudencia</i>	58
1.4	Formulación del problema.....	60
1.5	Justificación e importancia del estudio.....	60
1.6	Hipótesis.....	61

1.7	Objetivos.....	61
1.7.1.	<i>Objetivo General</i>	61
1.7.2.	<i>Objetivos Específicos:</i>	61
II.	MATERIAL Y MÉTODOS.....	62
2.1.	Tipo y Diseño de Investigación.....	62
2.1.1.	<i>Tipo de Investigación</i>	62
2.1.2.	<i>Diseño de Investigación</i>	63
2.2.	Población y Muestra	63
2.2.1.	<i>Población</i>	63
2.2.2.	<i>Muestra</i>	64
2.3.	Variables, Operacionalización.....	65
2.3.1.	<i>Variables</i>	65
2.3.2.	<i>Operacionalización</i>	66
2.4.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	67
2.4.1.	<i>Técnicas</i>	67
2.5.	Procesamiento de Análisis de Datos	69
2.6.	Criterios Éticos	70
2.7.	Criterios de Rigor Científico.....	71
III.	RESULTADOS.....	72
3.1.	Resultados en Tablas y figuras.....	72
3.2.	Discusión de resultados	88

3.3. Aporte practico (propuesta).....	91
IV. CONCLUSIONES.....	93
V. RECOMENDACIONES	94
VI. REFERENCIA.....	95
VII. ANEXOS	102

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática.

1.1.1 *Nivel Internacional*

La conciliación judicial es una herramienta importante mediante el cual las partes llegarían a la solución de su conflicto de forma más rápida sin tener la necesidad de estar judicializándola, pero en la actualidad no se está desarrollando como debería ser, debido a que el juez como director en la audiencia no está cumpliendo con su rol de manera eficiente, el cual es concluir con antelación el proceso, es decir no han asimilado lo realmente beneficiosa que es la conciliación para la solución de las controversias, por el contrario solo lo considera como un acto de mera formalidad.

De esta forma, se hace necesario mencionar que el principal factor del fracaso de las conciliaciones judiciales son los jueces, dado que si ellos realizaran su labor de manera adecuada, los justiciables tomarían conciencia y buscarían en dicha audiencia solucionar el conflicto; en otras palabras, las partes en un problema, controversia o conflicto, son como animales furiosos, los cuales quieren obtener de cualquier forma la presa, es decir, que se les dé la razón, y es aquí donde entra a tallar el rol protagónico del conciliador, para encaminar a las partes, y ofrecerles posibles soluciones, las cuales están orientadas a que examinen bien la situación. (Rivera, 2019).

En el transcurso de los años, en México según Rebollar (2018) sostiene que el derecho sustantivo ha establecido a la conciliación como la principal etapa en los juicios laborales, concibiéndola como un trámite sin importancia el cual da paso al inicio del subsiguiente acto procesal; por otra parte, el resultado de dicha actuación procedimental va a depender únicamente de la voluntad y ánimos de los representantes legales que asisten a

las audiencias.

Así mismo de las evidencias anteriores obedece a la dificultad de las autoridades para acercarse a las partes de forma directa, debido al escaso contenido, y mecanismos de la Conciliación, que haga viable una verdadera comunicación entre los adversarios, adicional a ello el desapego de los justiciables y sus apoderados para utilizar este mecanismo de solución de conflicto, atribuyendo la falta de información y tiempo por parte de las autoridades laborales que hagan factible dicho objetivo.

En tal sentido, se advierte la importancia de establecer a la conciliación como un mecanismo eficaz que plantee soluciones a los conflictos de forma rápida, factible, y satisfactoria, como bien se sabe, la administración de justicia en México, y particularmente en los determinados procesos laborales, están colmados los recursos materiales, humanos, y financieros que se encuentran disponibles en el actual sistema jurídico.

1.1.2 Nivel Nacional

En el año 2016, según Salazar (2018) menciona que, en el Distrito Judicial de La Libertad, Trujillo, se solicitó la colaboración de magistrados de primera instancia en vía ordinaria laboral para más de seis mil procesos; de los cuales, sólo 332 fueron conciliados. Esto quiere decir, que de todos los procesos laborales que se conocieron, sólo un 5.2% del total, concluyeron a través de una conciliación judicial. En síntesis fueron pocos los que se beneficiaron con la realización de la audiencia de conciliación.

Uno de los principales problemas de la conciliación judicial no solo lo podemos encontrar en Chiclayo sino en los diversos juzgados del país como es en el caso de los Juzgados de Trabajo de Cusco, cuya finalidad es lograr el ahorro de tiempo, recursos

económicos y de esta manera finalizar con la controversia de forma temprana, objetivo que no se viene cumpliendo dentro del proceso, dado que la conciliación en muchas ocasiones ni siquiera llega a tener éxito en el 20% de los procesos de dichos juzgados, debido a esto la carga procesal que poseen los Juzgados Laborales es enorme, muchas veces se debe a la deficiente actuación de los magistrados en la referida audiencia de conciliación, es por ello que la mayoría de los casos no alcanza el éxito que se espera, lo cual repercute en la descomunal carga procesal que existe en dichos Juzgados. (Yana, 2017)

Por otra parte es necesario recalcar lo que expresó en su momento el juez De Valdivia, (2014) en el cual menciona que era doloroso e inhumano que un obrero espere demasiado tiempo para recibir justicia por salarios o pensiones, además expreso que con la ayuda de la actual ley procesal de trabajo y con un adecuado desempeño de los magistrados en la audiencia de conciliación se puede revertir dicha situación.

Así mismo es necesario señalar que la insuficiente formación conciliatoria de los magistrados, se debe a que pocas veces la Academia de la Magistratura se ha esforzado por dictar cursos sobre técnicas de conciliación que ayuden a mejorar el desempeño de los jueces en dicha audiencia. Por otro lado, nuestra norma tiene la incoherencia de poseer una fase conciliatoria obligatoria, pero sin embargo no se exija como requisito indispensable para ser Juez haber llevado algún curso sobre técnicas conciliatorias. Además, cabe señalar que las partes procesales en reiteradas veces se han quejado sobre la escasa disposición de los jueces para conciliar, aunado a esto existen letrados que la obstaculizan a propósito. (Gago, 2015).

Así mismo se observa que desde la implementación de la NLPT existe un bajo índice conciliatorio, tal como se corrobora con la información brindada por la CSJ-Tacna, en la cual indica que de ciento diez (110) expedientes, solo se han llegado a conciliar en audiencia de conciliación doce (12) procesos, en donde cuatro (4) de dichos expedientes se conciliaron

en la etapa de juzgamiento (Campos, 2017).

Ampudia (2019) En lo concerniente al desempeño de los magistrados, refiere que estos deben evitar cohibir a los justiciables durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, con el fin que se pueda escuchar correctamente a las mismas y a sus representantes legales, es decir las partes podrán pronunciarse de forma clara, concreta, y responsable sobre sus pretensiones. Así mismo la inclinación de este proceso radica en impulsar el diálogo para un entendimiento apropiado, en donde las partes puedan solucionar sus problemas de manera pacífica, rápida y eficaz, con lo cual contribuye reducir la carga procesal. Para tal efecto, los magistrados tienen la obligación de impulsar con más dedicación las audiencias de conciliación, para lo cual deberán tomarse un tiempo para acercar a las partes con el objetivo de hacer el proceso más dinámico y eficaz.

1.1.3 Nivel Local

Uno de los principales problemas, acerca de la labor del procurador público es la errónea idea que se tiene de éste al momento de defender los intereses del Estado en Juicio, puesto que derivamos que la normativa que rige sus funciones, impide al procurador público conciliar, por lo que consideramos que se debería corregir dicha norma respecto a la limitación que tiene el procurador, pues de nada sirve que la NLPT, Ley N° 29497, implemente toda una audiencia predestinada a que las partes resuelvan su proceso judicial por la vía de la conciliación si los procuradores públicos están impedidos hacerlo, por su ley interna, de aceptar o proponer cualquier propuesta conciliatoria, cuando la pretensión sea económica. En ese sentido el procurador público al estar impedido de conciliar en asuntos laborales, genera un obstáculo serio para la conciliación.

Así mismo el Código Procesal Civil peruano en su artículo III del título preliminar indica que en el Perú la conciliación no solamente es un medio de disminución del aparato

jurisdiccional, sino que además también lo señala como una de las formas de pacificación social. Cabe mencionar que por medio de observaciones empíricas como practicante de derecho en el juzgado laboral en la ciudad de Chiclayo pude observar que debido a la ineficacia de las audiencias de conciliación existía una sobrecarga procesal lo cual generaba que los procesos lleven más tiempo de lo debido en ser resueltos.

Es importante mencionar que debido al mal uso de los medios autocompositivos de solución de conflictos establecidos en el artículo N° 30 de la NLPT Ley 29497 se ha podido constatar que existe un bajo porcentaje conciliatorio y un elevado porcentaje litigioso. Al respecto el doctor Pérez (2017), presidente de la 2da sala laboral de Lambayeque, indica que el Sistema Integrado Judicial (SIJ) comunicó que el índice en los procesos judiciales en materia laboral concluye por conciliación en un 7%, lo cual muestra un porcentaje inferior a lo que se esperaba con la aplicación de la NLPT. Además, cabe recalcar que existen jurisdicciones judiciales en donde más se llega a conciliar por ejemplo Trujillo y por otro lado se encuentra Lambayeque en donde la conciliación es mínima.

Como consecuencia de ello, se puede evidenciar que la audiencia de conciliación se ha convertido en una simple formalidad y en una fase procesal en donde las partes acuden sin la voluntad de proponer formulas conciliatorias, es decir lo único que realmente hacen es limitarse a realizar la entrega de su contestación, con lo cual transforman este acto procesal de vital importancia en un acto de mero trámite, lo cual genera la continuación del proceso.

1.2 Antecedentes previos.

1.2.1 Nivel Internacional

Acosta, Baquero, Garzón Y Gutiérrez (2019) en su tesis titulada “Importancia de la conciliación como mecanismo de solución alternativa en el posconflicto en Colombia” en definitiva, señalan que la conciliación en Colombia es aquella herramienta que, tomado como MASC en el ámbito del posconflicto, se convierte en un adecuado instrumento para la instauración de una cultura de paz y reconciliación entre ciudadanos colombianos, la cual sirve para descongestionar el saturado sistema judicial. Asimismo sostiene que la conciliación ha tomado importancia en el actual escenario de posconflicto que vive Colombia, pues además de los procesos llevados por la justicia ordinaria, también se instauraron los procesos adelantados la cual se denominaba Justicia Especial para la Paz, lo que crea una mayor congestión, siendo este mecanismo una buena alternativa para evitar que adelanten procesos o que estos concluyan más rápidamente, contribuyendo a la instauración de una cultura de paz, donde la paciencia y el diálogo son piezas claves para resolver conflictos. No obstante, es una realidad que este mecanismo también presenta fallas, que el Estado precisa corregir para amortiguar los impactos negativos que pueda causar.

Escobari (2018) en su investigación titulada “Modificación del artículo 293, numeral 6, del nuevo Código Procesal Civil, con respecto a la conciliación” sostiene que la conciliación, con la anterior normativa, era considerada una opción para la resolución de conflictos promovida por una de las partes y solicitada al juez o, en su caso, el propio juez convocaba a conciliación antes de la sentencia de manera completamente discrecional, como una facultad más; en la actualidad, con la nueva norma, la conciliación previa tiene un carácter claramente obligatorio para las partes y para el Juez y, bueno es decirlo, los procesos

tienden a ser menos solemnes y formales, ya que preliminarmente son conocidos de manera verbal o escrita por los conciliadores, quienes citan a los justiciables a la audiencia de conciliación con la finalidad de solucionar, en parte o en forma total, la controversia.

Así mismo también menciona que, con la nueva norma, es decir con la Ley N°. 439 del Código Procesal Civil, al ser la conciliación obligatoria para los justiciables que se hallan en controversia y además señalar que casos no corresponde la conciliación, se le está dando un impulso procesal firme. Es así que la incomparecencia de cualquiera de las partes procesales a la audiencia de conciliación obligatoria, presume prueba en contrario, tanto es así que ahora la participación de los justiciables en conflicto es reiteradamente obligatoria en la audiencia de conciliación previa.

Arango (2013) en su tesis titulada “La Conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral y su valor jurídico” señala que en Guatemala el Derecho al trabajo es imprescindible e imperioso, en otras palabras es de aplicación necesaria cuando está referida a las prestaciones mínimas, especialmente porque impone límites al principio de la denominada autonomía de la voluntad; pues a través de dicha aplicación las normas del derecho de trabajo que comprenden prestaciones mínimas para los colaboradores no puedan ser objeto de modificación al instante de celebrar un determinado contrato de trabajo o al tiempo de demandar su pago, por lo tanto no pueden ser motivo de conciliación, sin embargo la práctica muestra todo lo contrario, dado que un estudio de casos concluidos en conciliación expresa un índice de renuncia o transgresión de estas prestaciones mínimas en un 70.66%. Así mismo refiere que la adecuada aplicación de la Conciliación Laboral, provocará arreglos satisfactorios para los justiciables y además no entrará en conflicto con aquellos principios laborales.

Rivera (2019) en su investigación titulada “Importancia de la conciliación judicial y extrajudicial en Colombia” señala que el conciliador como tercero imparcial tiene ciertas funciones y responsabilidades al momento de aprobar dichos acuerdos conciliatorios que generen las partes, es decir es una pieza fundamental en el proceso conciliatorio, ya que es la persona idónea para que este proceso se cumpla de manera adecuada. Asimismo, también manifiesta que, después de examinar a los diversos autores internacionales los cuales estudian este tema, se ha determinado que la conciliación como mecanismo alternativo de solución de controversias tiene ciertas semejanzas en la colectividad internacional, esto quiere decir que su estructura y regulación no varía, según la legislación de cada nación, es así dicha figura cada vez cobra mayor fuerza, debido a que ésta ofrece seguridad y a la vez logra su objetivo.

1.2.2 Nivel Nacional

Tello (2018) en tesis denominada “La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de Lima Norte, año 2017”. Refiere que el juez es la persona encargada de dirigir la audiencia de conciliación, es decir para que dicha audiencia resulte eficiente será él quien posibilite la comunicación entre los justiciables. Para lo cual se requieren capacitaciones constantes que aseguren las destrezas de los magistrados en las conciliaciones. Asimismo, se hace necesario resaltar que sin una adecuada aplicación de Políticas Públicas que promuevan el uso de la conciliación como un medio de solución de conflictos y mecanismos que aseguren la cancelación eficaz de salarios al trabajador, la sobrecarga seguirá presente en los juzgados, por lo tanto, es necesario que el Estado intervenga con el fin de asegurar que dicho cumplimiento se realice de manera adecuada. También manifiesta que la intervención de los representantes legales en las audiencias de conciliación, según la información obtenida mediante la aplicación de la

encuesta, resulta siendo perjudicial para los justiciables, dado que en la actualidad el abogado tiene una cultura de litigio, la cual radica desde que comienza su formación profesional. Por otro lado, si bien es cierto que con el caminar de los años el quehacer del abogado ha cambiado del papel a la oralidad, es necesario pasar por un nuevo modelo en donde los problemas sean solucionados de manera pacífica.

Álvarez (2017) en su investigación titulada “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016” refiere que la audiencia de conciliación judicial vulnera el principio de celeridad procesal en la NLPT en los Juzgados Laborales del Callao del 2016, conforme a lo señalado dentro del capítulo de la discusión, siendo esta la interpretación realizada a las respuestas de los entrevistados y contrastados con el análisis documental de la norma, podemos destacar que la misma habilita directa e indirectamente la repercusión a la celeridad procesal, pues demuestra de manera general que el proceso dentro de la Nueva Ley Procesal de Trabajo debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencias entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el fin para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, aplazan los tiempos de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la transgresión de uno de los aspectos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo.

Yana (2017) en su investigación denominada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014” señala que la NLPT Ley N° 29497, busca que exista un contacto directo entre el juez y partes, con el objetivo que se respeten y que se plasmen los principios de, celeridad, oralidad, entre otros, con el fin de disminuir la carga procesal de los juzgados, así

como también aminorar el coste y el retraso en la solución de los conflictos. Por lo tanto, para que dicha ley funcione de manera adecuada, se requiere de un presupuesto para la capacitación de los magistrados, así como para la difusión de la conciliación como medio pacífico de solución de conflictos y además también es necesario capacitar a los abogados. Por otra parte, señala que, como justiciables lo que buscamos es hallar a un juez que realice conciliación, es decir un juez que dirija el proceso, vele por su pronta solución, adopte las medidas apropiadas para impedir la paralización y retraso del proceso y por último que procure una mayor economía procesal, sin afectar los derechos irrenunciables reconocidos en la constitución.

Díaz y Diestra (2017) en su investigación titulada “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” menciona que en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el primordial objetivo de la audiencia es conciliar, sin embargo el nivel de eficacia de dicha audiencia es de (12.43%) lo que acarrea que la mayoría de las causas judiciales sean solucionadas por el juez a través de una sentencia, la cual crea mayor carga procesal de la existente, además utiliza gran cantidad de recursos y dilata notablemente el tiempo que dura un proceso judicial, al efectuarse el juzgamiento alrededor de 10 a 12 meses. A su vez refiere que la audiencia única tiene un nivel de eficacia mayor que la audiencia de conciliación; dado que se ha confirmado que existe mayor porcentaje de conciliación en una audiencia única, que una audiencia de conciliación; es por ello que hay mayores probabilidades de los justiciables logren a un arreglo conciliatorio en la audiencia única que en la audiencia de conciliación.

Chacón y Mattos (2015) en su investigación titulada “La ineficacia de la conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N°29497” sostiene que en los años 2013 y 2014 en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo, la audiencia de conciliación no

ha sido eficiente al presentarse en ella diversos elementos que imposibilitan alcanzar el fin promocionado, los cuales consisten muchas veces en las políticas internas de las compañías, las restricciones de presupuesto en caso de las entidades del estado, la ignorancia de los beneficios de la conciliación, el defectuoso asesoramiento del letrado de la parte solicitante ante falsas posibilidades de éxito en lo pretendido o demandado, la falta de preparación de los jueces y abogados en métodos de conciliación, el insuficiente tiempo que se predestina para la ejecución de la audiencia de conciliación, el número insuficientes del juzgado especializados de trabajo, entre otros.

1.2.3 Nivel Local

Padilla (2018) en su investigación titulada “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo” manifiesta que al haberse desarrollado la teoría de la conciliación orientada desde el ámbito judicial como un medio idóneo para la solución de controversias, se ha podido observar que según el tratamiento doctrinario de la Conciliación, la señala como una herramienta de solución de problemas, además señala que para el caso de los conflictos laborales estos son resueltos primero y de manera opcional, por otro lado la estructura diseñada para la conciliación judicial laboral se asienta en el principio de autonomía de la voluntad, dicho principio es garantizado completamente por las condiciones que presta la figura del juzgador y la presencia de los abogados, por lo cual se puede determinar que la estructura de la conciliación judicial sirve para la eficacia de la resolución de los conflictos laborales en dicha materia. Así mismo cabe señalar que de su análisis realizado a uno de los factores de ineficacia es cuando el Estado es la parte demandada, ya que los procuradores públicos se niegan a conciliar argumentando que están impedidos de hacerlo, es decir existe un impedimento legal, pues el artículo 38° del Decreto Supremo N°

017-2008-JUS, al regular las facultades y deberes de los procuradores públicos, excluye la potestad de conciliar cuando la naturaleza sea pecuniaria.

Hernández (2019) en su investigación titulada “El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”, ha concluido que la vulneración al principio de celeridad ha quedado comprobada bajo dos aspectos relevantes: En el primer aspecto, se encuentra la infracción de lo estipulado por el artículo 42 inciso b) de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, en el que señala la demora de la calificación y fijación del día para la audiencia de conciliación, llegando a dicha etapa se estima que no posee resultado positivo, y en el segundo aspecto, al no tener un resultado positivo la audiencia de conciliación, el juzgamiento se demora un plazo que ondea entre siete (7) meses y casi un año e inclusive en algunas veces superar este, violando con esto lo estipulado por el artículo 43 inciso 3 de la Nueva Ley 29497. Así mismo concluye que la conciliación en el proceso ordinario laboral no está gozando la debida importancia ya que es tomada como una etapa formal sin transcendencia alguna.

Salazar (2018) en su tesis titulada “Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los juzgados laborales de Chiclayo periodo 2015-2016” concluye que los jueces laborales aún consideran a la conciliación judicial como una fase más dentro del proceso, presumiendo que de no llevarse a cabo se continuaría con el proceso, quitándole importancia. Además, menciona que en la actualidad existe una ignorancia por parte de ciertos jueces referente a cuestiones conciliatorias, contribuyendo a que, al instante de la realización de la audiencia, los jueces no sepan cómo guiar a las justiciables para llegar a una conciliación exitosa. Asimismo, se observa que tanto a nivel nacional como en los diversos distritos de Lambayeque se requiere mejorar el procedimiento conciliatorio judicial y el proceso laboral en sí. Por otra parte, se han observado componentes tanto internos como

externos en cuánto al procedimiento de la conciliación judicial, las cuales exclusivamente contribuyen al aumento del bajo porcentaje conciliatorio en lo concerniente a asuntos laborales. Debido a que los abogados no orientan adecuadamente a sus representados sobre los beneficios de la conciliación, sumando a ello el desinterés mismo de los jueces en no educarse en temas conciliatorios; lo que origina que año tras año la carga procesal aumente en los juzgados laborales de Chiclayo.

Lluncor (2019) en su investigación titulada: “Proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la Audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario Laboral”, refiere que en los procesos ordinarios laborales el estado actual la ineficacia de la audiencia de conciliación se debe a que aún no se han tomado medidas adecuadas para garantizar la eficacia de la misma, la cual se están viendo afectadas, debido a que se ha convertido en un acto totalmente dilatorio, tal y como se puede corroborar con el alto porcentaje de operadores del derecho, quienes coinciden que la audiencia de conciliación no está siendo eficaz, y por ende no está teniendo éxito. Es por ello que se concluye que la actual regularización de los artículos 42° y 43° de la Nueva Ley N° 29497 no es el idóneo, y ello se respalda con las estadísticas que indican que un 64% de expertos en derecho del distrito de Chiclayo opinan que existen incongruencias en los mencionados artículos. Asimismo, señala que en el presente trabajo de investigación se ha podido identificar los factores que más influyen en la ineficacia de la audiencia de conciliación, son los jueces ya que no tienen la suficiente capacitación para poder llevar a cabo de manera exitosa una audiencia, además de su poco compromiso con ello; otro de los factores, es el desconocimiento de las ventajas de la conciliación; además se ha identificado como factor influyente el hecho de proveer la contestación de la demanda el día de la mencionada audiencia.

Rodríguez (2018) en su investigación titulada “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos” señala que, en materia laboral, la conciliación judicial es un medio de solución de controversias la cual está prevista como una forma de concluir anticipadamente el proceso, dado que busca celeridad, y a la vez impulsa la solución de problemas de manera pacífica apoyada en el diálogo. Dentro de este marco es importante resaltar que la conciliación dentro del proceso laboral se le ha dado mayor relevancia, tanto así que se ha diseñado una audiencia especialmente para ella. Asimismo también señala que, en aquellos asuntos, en los cuales sea dable la culminación anticipada del proceso a través de la conciliación, se debería implementar una regla legal que permita decretar qué derechos laborales son disponibles e indisponibles, a efectos de una educada aplicación del test de disponibilidad de derechos por el magistrado, lo cual permita que el trabajador no tenga que renunciar a sus derechos laborales asignados por ley.

1.3 Teorías relacionadas al tema.

Conforme a los objetivos planteados en la presente investigación, con el fin de responder a nuestro problema descrito, se procede a desglosar una serie de conocimientos teóricos relacionados especialmente a la conciliación judicial.

1.3.1 Conciliación

1.3.1.1. Definiciones.- Según Junco (2000) refiere a la conciliación como aquel acto jurídico mediante el cual las personas en controversia, se someten a un proceso conciliatorio con el fin de conseguir un acuerdo de todo aquello que es susceptible de transacción y que la norma lo permita, ya sea antes de un proceso o en el transcurso de este, gozando como mediador imparcial, al Juez, que en algunas ocasiones puede ser un funcionario

correctamente acreditado para ello, quien previo conocimiento del caso, debe gestionar de manera adecuada las fórmulas de arreglo presentadas por los justiciables o en su defecto proponerlas, con la finalidad de que se obtenga a un convenio, el cual tiene el carácter de cosa juzgada

Por otra parte, Vargas (2007) señala a la conciliación como una forma de autocomposición, la cual está dirigida a todo aquello que es materia de discusión, la misma que puede efectuarse antes de concurrir al Órgano jurisdiccional o también dentro de un proceso, la cual es conducida por una tercera persona, pero no decide, solo orienta y contribuye a que los justiciables logren la solución de su conflicto. Por otro lado la conciliación puede definirse como aquella participación de un tercero entre los portadores de dos intereses en discusión, con el objetivo de guiarlos a una composición justa.

Asimismo, Campos (2013) afirma que la conciliación es la forma autocompositiva, la cual contribuye a solucionar conflictos entre los individuos de una determinada comunidad. A su vez señala que mediante esta herramienta los justiciables logran un resultado de forma consensuada y con efectos legales, utilizando la asistencia de un tercero neutral que incite tal acto, alcanzando a un convenio en base a los intereses en disputa.

Por otro lado, Peña (2011) señala a la conciliación como un acto jurídico mediante el cual las personas en conflicto deciden de acuerdo mutuo y libremente, concurrir a un tercero formalmente autorizado, siendo éste el conciliador, con el propósito que les ayude a resolver un problema de intereses y de esta manera alcanzar la paz social en un sentido justo para ambas personas.

La Oficina Internacional del Trabajo (1974) en lo referente a la conciliación indica que es aquella práctica, la cual consiste en utilizar los servicios de un tercero imparcial para que ayude a las personas en disputa a resolver sus discrepancias y llegar a una solución de

común acuerdo. Asimismo, cabe señalar que la función del conciliador reside siempre en encaminar a los justiciables hacia una solución recíprocamente aceptable. Es decir, para conseguirlo, sólo cuenta realmente con sus habilidades de razonamiento y persuasión.

De Buen (2002) afirma que la conciliación es un procedimiento por el cual se pone fin a los problemas laborales, ya sea de intereses, individuales o colectivos, en el que interviene un tercero que si bien es cierto no propone ni resuelve, pero acerca a los justiciables para la lleguen a un acuerdo previo a la resolución jurisdiccional.

1.3.1.2. Principios de la conciliación. - Dentro de este marco el artículo 2º de la Ley de Conciliación N°26872 menciona cuales son los principios que facilitarán al conciliador a propiciar una cultura de paz, con el fin de asegurar que el proceso de conciliación se realice de forma apropiada.

a) Equidad. Dicho principio señala que todo el proceso conciliatorio tendrá básicamente que desarrollarse en un sentido de justicia, lo cual obliga al tercero imparcial crear condiciones de igualdad entre los justiciables.

b) Veracidad. Mediante dicho principio el conciliador tiene la obligación de no alterar los hechos, ni convenios que sean materia del proceso de conciliación.

c) Buena fe. Los justiciables mediante dicho principio tiene el deber de portarse de forma honesta. Sin embargo, en el caso que el tercero imparcial tenga dudas o sospechas que cualquiera de los justiciables actuó de mala fe, invocará a los justiciables a que busquen la asistencia de un experto con la finalidad de que éstos no resulten afectados.

d) Confidencialidad. Mediante este principio el conciliador tiene el deber de guardar secreto sobre los acuerdos que arriben las partes, sin revelar dichos acuerdos a personas ajenas a la conciliación.

e) Imparcialidad y neutralidad. a través de estos principios el tercero imparcial está obligado a no interceptar a favor de cualquiera de los justiciables, en otras palabras deberá actuar constantemente con honestidad, es decir sin preferencias ni distinción alguna.

f) Legalidad. Mediante dicho principio, aquellos convenios que resulten materia de conciliación deben estar acorde a ley, es decir el acta de conciliación que contiene dichos acuerdos deberá contar con la firma de un letrado que de fe que lo ejercido se realizó de conforme a ley.

g) Celeridad y economía. Por medio de estos principios se alega que la conciliación es un proceso rápido, que está abocado a la reducción de tiempo y dinero, a comparación de un proceso judicial.

1.3.1.3. Características de la Conciliación. - Según Ormachea (2000) manifiesta que es relevante examinar las características de la conciliación para entender mejor dicho proceso:

- *Es vínculo consensual.* Se puede afirmar que es consensual cuando las personas en conflicto accedan de manera libre lo acordado, por lo tanto, dicho resultado señalado en el acta de conciliación se vuelve obligatorio.

- ***Es voluntario.*** Se dice que tiene la condición de carácter voluntario, cuando ninguno de los justiciables puede ser forzado a suscribir en el acta de conciliación convenios que no haya admitido anteriormente.
- ***Es privado.*** Tiene tal condición, cuando solo participan en dicho proceso solo las partes y el tercero neutral. Donde cuyo objetivo es que la conciliación se lleve a cabo de manera cómoda, obrando que los intervinientes se desplieguen sin dificultades.
- ***Tercero interviniente.*** También llamado conciliador, el cual es seleccionado de forma libre por quien requiera de sus servicios, sin embargo, en la conciliación judicial el juez que realizará dicho proceso es designado al azar al tiempo de ofrecer la demanda.
- ***Es de naturaleza informal.*** Tiene tal condición cuando para su constitución y desarrollo no hay un momento determinado, es decir dicha audiencia es de forma libre, porque en cualquier parte del proceso de conciliación se pueden exhibir pruebas, testimonios, entre otros.
- ***Control del proceso.*** Si bien es cierto los justiciables son los protagonistas del resultado, el tercero imparcial es la persona que va a guiar y encaminar el desarrollo del proceso, promoviendo una relación de colaboración entre los intervinientes.

1.3.1.4. Ventajas.- Dentro de este marco según Sagastegui (1998) refiere que la conciliación posee las siguientes ventajas:

a) Duración.- La demora de los tradicionales procesos judiciales, se debe al escaso porcentaje de jueces, así como los diversos recursos que utilizan las partes para obstaculizar la resolución que ponga fin al debate. Por el contrario, el proceso

conciliatorio es efímero y, por ende, el problema se puede solucionar de manera más rápida.

b) Eficiencia. - El conciliador elegido para la resolución del conflicto, lo hace de manera eficaz, dado que en el desarrollo del proceso se delimita a escuchar a los intervinientes, los interroga y examina las pruebas que ofrecen, así como también propone posibles soluciones que los intervinientes pueden aceptar si lo desean.

c) Fácil acceso.- Al existir diversos centros de conciliación, es más fácil acceder a un mecanismo de solución de controversias, lo cual significa una ventaja; mientras tanto un proceso judicial demanda la representación de un letrado y el pago de los costos por parte de la parte vencida.

d) Satisfacción de ambas partes. - Mediante este mecanismo a las partes intervienen de manera directa en la resolución de sus controversias, lo cual genera que no haya un vencedor y un perdedor como sí lo hay en los procesos judiciales.

e) Mayor flexibilidad.- Porque al ser un proceso flexible, este puede ser modificado si es que existe arreglo entre los intervinientes y el conciliador, por otro lado, los procesos judiciales son rigurosos y no pueden ser modificados debido a que las normas legales son de orden público y, por tanto sonde riguroso cumplimiento tanto para el magistrado como para los justiciables.

1.3.1.5. Fines de la conciliación.- Según Yuquilema y Criollo (2016) dentro de los fines de la conciliación podemos señalar los siguientes:

a) Brindar la cultura de paz: porque a través de la conciliación se busca recomponer la armonía social mediante la solución de controversias con el fin de tener un orden social.

b) Solución de controversia: Con la conciliación se busca promover que la colectividad participe en la resolución de conflictos teniendo en cuenta que en un estado constitucional de derecho y justicia como en el nuestro los particulares deben ayudar con la realización de los fines del estado y uno de estos fines es la justicia, la misma que se puede alcanzar a través de la resolución de controversias.

c) Descongestión judicial: Porque mediante dicho instrumento de solución de controversias se obtiene descongestionar el sistema judicial, ya que se soluciona los problemas sin la necesidad de que un tercero imparcial lo solucione evitando que se ingrese al sistema de justicia ordinario.

1.3.1.6. Clases de la conciliación.- Según Yuquilema y Criollo (2016) señalan que existen distintas clasificaciones con respecto a la conciliación, dentro de este punto tenemos dos opciones, por un lado la conciliación judicial por otro la conciliación extrajudicial.

1.3.1.6.1. Conciliación judicial.- Se hace necesario resaltar que es aquella que se realiza dentro de un proceso judicial por medio de procedimientos regulados en la ley ante los diversos juzgados.

1.3.1.6.2. Conciliación extrajudicial.- Es aquella que se efectúa fuera de un proceso judicial, la cual a su vez puede ser de dos maneras, por un lado se puede dar previamente al inicio del proceso y por otro lado se puede dar una vez que se ha iniciado el proceso.

a) Antes de iniciado el proceso: Este tipo de conciliación se realiza de forma previa es decir antes de comenzar el proceso legal, el cual es llevado a cabo por medios de conciliadores extrajudiciales. Así mismo cabe señalar que siempre la conciliación en razón del acto nominado debe descansar sobre una norma que lo habilite.

b) Una vez que ha iniciado el proceso: La cual ocurre cuando ya se ha activado el aparato jurisdiccional mediante la interposición de una demanda, en el cual ocurre el acuerdo ya durante el proceso mismo y, puede ocurrir ante el juez en las distintas fases conciliatorias que señala el procedimiento.

1.3.2 Conciliación Judicial

1.3.2.1. Definición.- En líneas generales, se puede expresar que la conciliación judicial es un modo especial de terminación del proceso y a su vez también es un acto intraproceso en donde los justiciables bajo la orientación del magistrado, van a intercambiar sus pretensiones y formularán posibles soluciones de forma tranquila, con la finalidad de poner fin a su conflicto, y dicho acuerdo tendrá el valor de cosa juzgada.

Según Cornejo (2008) indica que, la audiencia de conciliación judicial es aquella que se efectúa de manera interna en un proceso, y al igual que la conciliación extrajudicial, en ambas se puede llegar a conciliar y pactar un recíproco acuerdo, siempre y cuando dicho proceso esté sin sentencia o no haya sido correctamente notificada, la cual tiene como finalidad hacer que la controversia entre los justiciables llegue a su terminación. Además, la diferencia con la conciliación extrajudicial es que el magistrado es quien actúa como conciliador, formulando posibles soluciones y confirmando lo establecido por los justiciables.

Cabe señalar que la conciliación judicial, se encuentra prevista en el C.P.C a partir del artículo 323 y siguientes, la cual puede precisarse como aquel acto intraproceso mediante el cual los justiciables por medio de un procedimiento forzoso y bajo el mando de un determinado magistrado, intercambiar sus pretensiones y fórmulas de arreglo, adjudicando a los acuerdos que alcancen, los efectos de cosa juzgada y además la parte que se resiste a ello será sancionando pecuniariamente (Ledesma, 1998).

En cuanto a la conciliación judicial en el régimen jurídico nacional, ésta se efectúa siguiendo el procedimiento establecido en los artículos 323 al 329 del C.P.C, es decir para los asuntos civiles, asimismo para los casos de familia se realiza de conformidad con lo estipulado en el artículo 195 del C.N.A. Por otra parte, es preciso indicar que la conciliación judicial se encuentra señalada de manera general en la Ley orgánica del poder judicial (Ormahea y Solís, 1998).

1.3.2.2. Importancia.- De lo anteriormente expuesto, se puede decir que la conciliación es una institución jurídica de gran importancia social, dado que gracias a dicho mecanismo los justiciables pueden conseguir poner fin a sus problemas de forma más rápida y tranquila y por ende poner fin al proceso.

Asimismo, la conciliación judicial es un modo especial de terminación del proceso, siempre y cuando las partes lleguen a un arreglo sobre todas las pretensiones discutidas, además también es apreciada como uno de los recursos más apropiados para lograr la paz social entre los habitantes de una sociedad. Por consiguiente, en el proceso de conciliación el resultado obtenido se presume que es la voluntad expresa de los justiciables, lo cual constantemente no ocurre cuando es el magistrado quien soluciona el litigio a través de una sentencia.

1.3.2.3. Oportunidad.- De acuerdo con Hinostraza (2005) la conciliación judicial podrá realizarse desde la apertura del proceso, es decir a partir de la presentación de la demanda o en todo caso desde la emisión del auto admisorio, en otras palabras los justiciables pueden en cualquier estado del proceso conciliar siempre y cuando no se haya emitido sentencia de segunda instancia.

Asimismo, es necesario indicar que, con la NLPT los justiciables tienen la oportunidad de acceder a la conciliación en cualquier estado del proceso siempre que se

realice hasta antes la notificación de la sentencia. Además, cabe señalar que el juez tiene la obligación motivarla en todo momento, no pudiendo apartarse de dicho deber, ya que su objetivo fundamental es impulsar y alcanzar la conciliación.

1.3.2.4. Naturaleza jurídica. - En cuanto a su naturaleza jurídica, se puede inferir que es un acto jurídico procesal complejo, típico, nominado, bilateral, de libre discusión, conmutativo, oneroso y solemne, mediante el cual los justiciables, bajo la supervisión del juez manifiestan sus pretensiones sobre la materia discutida y alcanzan un arreglo con el que ponen fin a la controversia.

Por lo cual Hinostroza (2002), explica que la conciliación judicial posee carácter extintivo debido a que, de manera directa, busca conseguir la resolución de la controversia y de manera indirecta dar por terminado el proceso como resultado del convenio al que han arribado los justiciables. Es por ello la conciliación es vista como un modo especial de terminación del proceso.

Teniendo en cuenta la finalidad de nuestro proyecto respecto a la importancia de la conciliación judicial debemos indicar que según lo revisado hasta el momento se puede decir que constituye un acto jurídico debido a que supone la expresión de voluntad de los intervinientes. Al mismo tiempo podemos decir que tiene un carácter procesal, porque proviene de las partes, ocurre dentro del proceso y en el caso de que satisfaga las pretensiones, la relación jurídica procesal se extingue juntamente con el proceso. Asimismo, para ser considerado un acto jurisdiccional, resulta indispensable la aprobación del Juez para llegar a su validez; la conciliación es un acto típico porque se halla señalada en la ley; es decir es un acto de libre discusión dado que las justiciables manifiestan sus pretensiones, las discuten libremente y determinan de manera mutua dichos acuerdos. Consideramos que una de las características más resaltante de la conciliación judicial es el efecto directo en el

proceso.

1.3.2.5. La conciliación laboral en el Perú.- A lo largo de los últimos años los procedimientos de conciliación laboral a nivel nacional se han venido efectuando normativamente. Asimismo, se puede decir que la conciliación en materia laboral surge en los años setenta, la cual se encontraba bajo la mando del Ministerio de Trabajo. Posteriormente en el año de 1996 mediante la ALPT ley 26636 se introduce a la conciliación como etapa obligatoria dentro del proceso.

Por otra parte, Videla (1999) manifiesta que la conciliación laboral es un medio de solución de controversias laborales, la cual se realiza con la intervención de un tercero imparcial que en algunos casos puede ser un conciliador o juez quien busca aproximar a los justiciables para que alcancen a un convenio, además tiene la potestad de proponer posibles soluciones que pongan fin a los conflictos de intereses.

Cabe resaltar que la finalidad de cualquier proceso laboral es la resolución de conflictos de intereses. De acuerdo con Quispes (s/f):

Mediante el proceso se busca que sea el Estado la entidad que solucione los problemas y a su vez genere la paz social evitando de este modo se acuda a la autotutela. Es por ellos que en el Derecho Procesal Laboral este fin es más relevante debido a que nos encontramos frente a dos partes totalmente desiguales, y de manera similar en el Derecho del Trabajo se busca alcanzar una paridad a través de crear una desigualdad dando ventajas procedimentales al trabajador. (p. 267)

1.3.3 Antigua y Nueva Ley Procesal del Trabajo

1.3.3.1. La Conciliación Judicial en la ALPT – Ley 26636.- Como bien se sabe la conciliación judicial en la ALPT, la hallábamos establecida en los artículos 45 y 66 de dicho cuerpo normativo.

Asimismo, Campos (2017) refiere que en la antigua ley encontrábamos a la conciliación como medio de extinción del proceso, la cual estaba regulada en dos instantes.

En un primer instante la hallamos como un *pacto extintivo del proceso laboral intraproceso*, que según lo estipulado por la normativa la conciliación puede ser propuesta o promovida posteriormente de la audiencia única, es decir que se puede realizar en cualquier estado del proceso, siempre y cuando sea hasta antes de la sentencia. Lo cual se puede apreciar un vicio de redacción de la normativa, ya que no señala si hace referencia a la sentencia de primera o segunda instancia; dicho en otras palabras, no precisaba explícitamente hasta que instante los justiciables podían alcanzar un arreglo conciliatorio.

En tal sentido, se identificaba otro menoscabo de la conciliación judicial en el proceso laboral tal como señala Arévalo (2007) cuando refiere que la conciliación se concreta a través de acta inscrita ante el órgano jurisdiccional correspondiente al finalizar la audiencia conciliatoria. Asimismo, en la ALPT no se establecía una audiencia especial para la conciliación, más bien por el contrario, se establecía una audiencia única, la cual era aquella en la que se promovía la conciliación.

Así mismo en otro instante la hallamos como un acto procesal de la Audiencia Única, conforme lo estipula el artículo 66° de la antigua ley, en la cual indicaba que, una vez saneado el proceso, el magistrado invitaba a los justiciables a conciliar, mas no planteaba una formula conciliatoria, la cual correspondía ser formulada y pactada solo por los

justiciables. Es decir, al magistrado solo le correspondía vigilar que dicho convenio no vulnerara el principio de irrenunciabilidad de los Derechos Laborales.

Por consiguiente, se puede afirmar que la conciliación, si se encontraba señalada en la antigua ley, pero su forma no originaba el apremio y confianza para que los justiciables acuerden, es decir en la gran mayoría de los casos solo era considerada un trámite más dentro del proceso, debido a que no brindaba una solución rápida a la controversia, y además era una fase de poco valor para el proceso laboral.

1.3.3.2. La Conciliación Judicial en la NLPT – Ley 29497.- En la actualidad la conciliación es un medio por el cual los justiciables deciden poner fin a sus problemas laborales con el apoyo del magistrado, quien ocupa el papel de conciliador, facilita la comunicación y deja a los justiciables la facultad de decidir si quieren terminar el proceso por ese medio.

Cabe señalar que al culminar la audiencia de conciliación se procede a levantar el acta respectiva, la cual puede ser total, cuando los justiciables hayan solucionado todos los puntos materia de conflicto; será parcial, cuando los justiciables solo solucionaron uno de los puntos materia de disputa; o será sin acuerdo, cuando los justiciables no lograron conciliar de ningún modo. En efecto el conciliador básicamente buscará siempre que los justiciables alcancen un arreglo de común acuerdo.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional (2005) en lo referido a la conciliación laboral precisa que es aquella figura intermediaria de resolución pacífica de problemas laborales marcado por el fiasco de la negociación directa entre los empresarios y de los colaboradores, que reside en que un tercero imparcial emplee de manera adecuada sus habilidades de persuasión para inducir a los justiciables a solucionar sus discrepancias mediante acuerdos satisfactorios que pongan fin a la controversia.

Es necesario resaltar que la conciliación que se realiza fuera de un determinado proceso es aquella en la que interviene un conciliador, es decir una persona acreditada para tal fin. Por otro lado, la que se efectúa dentro de un proceso, quien interviene será siempre un juez.

Según Gago (2015) menciona que la gran problemática de la conciliación judicial cae en los jueces debido a que no tiene formación conciliatoria para llevar a cabo de manera adecuada una conciliación, esto se debe a que la Academia de la Magistratura no dicta talleres o capacitaciones sobre técnicas de conciliación.

Es conveniente indicar que la NLPT ley N°29497 no señala de manera expresa el principio de irrenunciabilidad como sí lo hacía la antigua ley en su artículo número tres del título preliminar, sin embargo, sostiene que el magistrado es quien debe velar por los derechos discutidos y que, para tales efectos, deberán ser disponibles.

1.3.3.3. Formas especiales de conclusión del proceso (Art. 30).- Cabe destacar que un proceso tanto laboral como civil, puede culminar de forma especial, ya sea por conciliación, transacción, allanamiento o abandono. También puede culminar si los justiciables no concurren por segunda vez a cualquiera de las audiencias planificadas, se dará por finalizado el proceso.

Se hace necesario resaltar que tanto la conciliación como transacción podrán llevarse a cabo en cualquier fase en la que se halle el proceso, siempre que no se haya comunicado la sentencia.

Por otra parte, es preciso indicar que, si los justiciables concurren con un convenio que ponga fin la controversia, el magistrado tiene el deber de darle tramitación prioritaria, para lo cual tendrá que analizar dicho convenio con el fin de evitar que no se transgredan

los derechos del solicitante conforme lo establece el principio de irrenunciabilidad. Además, cabe mencionar que el convenio conciliatorio tendrá que superar la prueba de disponibilidad de derechos.

Asimismo, en lo referente al test de disponibilidad la norma ha señalado tres perspectivas:

- 1) El convenio acuerdo tratará que basarse sobre derechos originados en una norma dispositiva, para lo cual, el magistrado tendrá que cerciorarse que no afecten los denominados derechos indisponibles.
- 2) El convenio solo será consentido por quien es el titular del derecho.
- 3) Es preciso que el letrado del reclamante participe en el convenio respectivo.

1.3.3.4. Traslado y citación para la Audiencia de Conciliación (Art. 42).- De acuerdo al artículo 42 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, si después de verificar que el escrito de demanda cumple con todos los requisitos establecidos por ley, el magistrado procede a emitir un auto en el cual expresa lo siguiente:

- 1) Admite a trámite la demanda.
- 2) El magistrado convoca a los justiciables a la audiencia de conciliación, la cual tendrá que ser programada entre los veinte y treinta días posteriores a la calificación de la demanda.
- 3) Se citará al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación llevando consigo su escrito de contestación con sus respectivos anexos.

1.3.3.5. La audiencia de conciliación judicial laboral (Art. 43). - Según Ávalos (2014) nos manifiesta que en la actualidad el procedimiento para llegar la mencionada audiencia de conciliación es mucho más rápida que la ley anterior, dado que la NLPT, busca que la celeridad sea uno de elementos más fundamentales ya que para que se dé por iniciada la audiencia de conciliación solo basta con confirmar la identidad de las partes.

Es por ello que para dar apertura a la audiencia de conciliación, el magistrado tendrá primero que acreditar a las partes y sus abogados. Además en el caso que el abogado del demandado no concurra, dicho demandado tendrá que contestar la demanda y por ende se seguirá con la audiencia, pero si el demandado no concurre automáticamente cae en rebeldía, también cae en rebeldía automática cuando concurriendo a dicha audiencia no contesta la demanda.

1.3.3.5.1. Actos Previos a la Audiencia de Conciliación.- Según Ormachea (2000) refiere que existe una preparación anterior a la celebración de una audiencia de conciliación en un proceso judicial, la cual empieza por la leída del expediente por parte del magistrado, el cual le permite tener un vasto panorama del tema materia de debate.

Así mismo después de culminar con los preparativos y antes de la fase del discurso del magistrado, éste podrá efectuar diversos actos de comodidad con los justiciables, con la finalidad de vencer cualquier presión preliminar a la audiencia.

Por otra parte Ormachea (2000) también indica que existen algunos gestos que el magistrado puede realizar, tales como, acercarse y saludar a los justiciables, o realizar ciertos comentarios graciosos que contribuirían a un ambiente de confianza, lo cual ayudaría a que los justiciables se sientan más seguros de sí mismo y logren manifestarse sin miedo.

Por consiguiente, una vez que se instaure un ambiente de confianza, los justiciables pasarán a identificarse correctamente con sus pertinentes documentos de identidad, así

también como sus apoderados. Es decir una vez reconocidos, el magistrado ordenará que apaguen los dispositivos electrónicos, con el fin de evitar complicaciones en la audiencia.

1.3.3.5.2. Monólogo de introducción- Iniciada la audiencia el magistrado procederá a explicar qué es la conciliación y en qué se basa, posterior a ello, aconseja a los justiciables y a sus letrados a que ayuden y posibiliten el logro de los convenios. Al mismo tiempo señala cuales son los beneficios de la conciliación y por último explica las normas de conducta, las cuales deben seguirse para el adecuado desarrollo del proceso.

Por otra parte Ormachea (2000) señala que efectuar un discurso más personalizado, tales como un saludo informal, favorecen considerablemente a deshacer el hielo en la audiencia, a su vez también indica que es aconsejable hacer hincapié en lo beneficiosa que es la conciliación como medio de resolución rápida y eficiente en la solución de controversias laborales.

1.3.3.5.3. Discusión de los hechos. - Dentro de dicha etapa el magistrado da un tiempo a los justiciables para que éstas expliquen resumidamente sus puntos de vista de forma libre y sin coacciones. Por otro lado, Ormachea (2000) refiere que es fundamental la utilización del método de la escucha activa, así como generar empatía frente a los justiciables, además el juez no deberá olvidar sostener el proceso con seguridad, es decir tendrá impedir que los justiciables se interrumpan entre sí o su vez deberá interrumpirlas si éstas están hablando excesivamente.

1.3.3.5.4. Búsqueda de soluciones. - Según Ormachea (2000) manifiesta que si durante en desarrollo de la audiencia los justiciables no se encuentran muy conformes o se niegan a dar posibles soluciones el magistrado deberá efectuar ciertas habilidades con el fin de lograr un mutuo acuerdo entre los justiciables. Es decir este tipo de habilidades va a

depender de las destrezas de cada magistrado para tratar de convencer a los intervinientes para que acepten algunas de las posibles soluciones planteadas.

Cabe destacar que el éxito de la conciliación va a depender de ciertos elementos como por ejemplo la actitud que tengan los justiciables para solucionar la controversia y sobre todo dependerá del desempeño adecuado del magistrado, quien tendrá que acudir a sus habilidades conciliatorias con el fin de guiar a los justiciables a una solución agradable.

1.3.3.5.5. Acuerdo parcial o sin acuerdo.- Es conveniente resaltar que si por diversos motivos la audiencia de conciliación concluye mediante un convenio parcial de la controversia o en todo caso dicha audiencia terminó sin que los justiciables lleguen a un acuerdo, el magistrado pasará a precisar cuáles son las pretensiones que no llegaron a conciliar y en el acto de 30 días posteriores programará la audiencia de Juzgamiento.

1.3.4 La conciliación Laboral en el derecho comparado

Según Gago (2015) refiere que tenemos tres referentes principales en materia de conciliación laboral los cuales son:

a) La conciliación Laboral en Argentina

En el año de 1994, aproximadamente el 30 de noviembre, se emitió el Decreto 32 347/44 mediante el cual se dispuso la creación de tribunales del trabajo de la Capital Federal, la cual decreta el denominado Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, en donde la demanda se mostraba ante la Comisión de Conciliación la cual se encargaba de buscar que los justiciables acuerden y si no se alcanzaba ello, se podía corregir la demanda, si había convenio conciliatorio, se suponía que recibía el valor de cosa juzgada.

Cabe señalar que con la Ley 18 345 del año 1967, la cual comenzó a gobernar recién en el año 1972, se suprimió dicha comisión y se concedió la función conciliatoria a los magistrados los mismos que encargaban de homologar los convenios. Posteriormente con la Ley 24.635 de fecha de 1996, en el que se trata temas sobre la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales haciendo hincapié en la instancia forzosa de conciliación laboral, por otra parte también se emplea una conciliación prejudicial necesaria la cual estaba a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria.

Según Mac (como se citó en Gago, 2019) indica que preexisten diversas maneras de solucionar las controversias, los cuales están clasificadas de diferentes maneras. Por una parte, según el contorno donde la misma tenga lugar, hay dos tipos: la conciliación extrajudicial y la judicial.

1. La conciliación extrajudicial; la cual es un mecanismo por el cual los justiciables solucionan sus diferencias, sin la necesidad de concurrir a un proceso judicial.
2. La conciliación judicial; se puede decir que es un modo especial de culminar un proceso, es decir es un medio alternativo de solución de controversias, en donde el tercero que dirige la audiencia es un magistrado, quien aparte de proponer posibles fórmulas de arreglo, ratifica lo pactado por los justiciables, cabe destacar que dicho acuerdo adquiere la calidad de cosa juzgada.

b) La conciliación laboral en Brasil:

Malta, Oliveira y Belluzzo (2018) Menciona que la conciliación nace en la Constitución del año 1824, en la que se indicaba que no se iniciaría ningún proceso sin que antes los justiciables utilizaran los mecanismos de solución, el cual fue suprimido de su legislación en la fase republicana, debido a que era apreciada como un recurso inútil y

costoso en la constitución de litigios. Años más tarde se consolida en su ordenamiento jurídico con la constitución de 1891 y posteriormente con la de 1934.

En el año 2015 la conciliación tomó una mayor importancia mediante la promulgación del Nuevo Código del Proceso Civil, debido a que había un incentivo a la resolución consensual de las controversias. Es así que cuando los tribunales de la federación constituyen sus estados, la conciliación es contenida en la segunda categoría de la jurisdicción. En tal sentido, la defensa para esta implementación, es que posteriormente al juzgamiento, aún existen diversos recursos y, por consiguiente, se evita el retraso en la conclusión del proceso. Si se utiliza la conciliación y esta llega a ser fructífera, acontece la terminación del proceso.

Es necesario resaltar que la conciliación judicial se efectúa posteriormente de mostradas las pruebas, con la finalidad que el magistrado obtenga un mayor alcance para plantear posibles fórmulas de arreglo, no obstante diversos autores suponen que ello aumenta el conflicto entre los justiciables y afecta la economía procesal.

1.3.5 Derecho Procesal Laboral

1.3.5.1 Concepto.- Según Toledo (2016) hace referencia que el derecho procesal laboral es un agregado de normas jurídicas, que poseen cualidades muy propias, las cuales se encargan de regular la solución de controversias laborales, tanto individuales como colectivas, ya sea en el suceso que persista el vínculo laboral o cuando éste se haya desaparecido, con el objetivo de lograr la paz en los individuos de una determinada sociedad.

Así mismo Toribio (como se citó en Paredes, 2015) refiere que en la doctrina nacional el concepto de derecho del trabajo, es una relación laboral entre el colaborador y el empresario, la cual dada su naturaleza ocasiona una inestabilidad, en relación a su sueldo,

beneficios laborales entre otros aspectos, por lo que el Estado como ente rector que protege el derecho del trabajador, tuvo que asumir un rol tuitivo, implantando nuevos derechos en beneficio del trabajador, dado que las controversias laborales, ya sean individuales o colectivos deban solucionarse mediante el derecho procesal, la cual es una rama autónoma que recoge los principios de derecho del trabajo, con la única finalidad lograr la armonía social.

1.3.5.2 La Nueva ley procesal de trabajo.- Dentro de este marco con la implementación de la Ley N° 29497 se elimina la escritura del proceso laboral, la cual se encontraba decretada en la antigua ley, que fue un origen de la demora excesiva de los procesos. Es por ello que se acentúa y respalda la oralidad y la economía procesal insertándolas como principios del proceso, los cuales se encuentran señalados en el artículo I de la nueva Ley Procesal de Trabajo.

Cabe señalar que la Ley 29497 se publicó el día 15 de enero del año dos mil diez en el diario oficial de la Republica. La cual entró en vigor partir de los 6 meses posteriores a su publicación. Por otro lado, dicha utilización se efectuará de manera gradual en los diversos distritos judiciales que ordene el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

Se hace necesario resaltar que la Ley 29497 busca resolver las controversias laborales por medio de procesos judiciales efímeros, recurriendo también a la ayuda de los medios de resolutivos que brinda el Ministerio de Justicia, Trabajo y Promoción de Empleo.

1.3.5.2.1 Aportes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.- De acuerdo con Vinatea y Toyama (2012) quienes refieren que frente a las complicaciones del proceso escrito previsto por la antigua Ley, la nueva ley plantea un proceso con cinco características fundamentales:

- a) La rapidez, concentración y simplicidad del proceso;
- b) El carácter omnicomprensivo;
- c) Las nuevas reglas de comparecencia;
- d) La importancia de la oralidad y la dinámica probatoria y
- e) Las nuevas reglas procesales.

De lo anteriormente expuesto, se puede inferir que la nueva Ley 29497, introduce como novedad el carácter oral, el cual se pretende implantar al proceso laboral, por lo que dicha regularización de los restantes principios procesales dentro de este marco, obtiene nuevo significado, totalmente diferente a la que se estableció en la antigua ley.

1.3.5.3 Principios y fundamentos del derecho procesal

1.3.5.3.1 Principios.- Es conveniente señalar que la Ley N° 29497 señala como principios del proceso laboral los que a continuación se desarrollarán:

1) Principio de Inmediación.

Según Monroy (2009) Afirma que mediante dicho principio se busca que el magistrado tenga un contacto directo con los justiciables y las pruebas a lo largo del desarrollo del proceso, con la finalidad de garantizar que el magistrado cuente con mejores elementos de convicción para emitir una sentencia justa y de acuerdo a lo que objetivamente sucedió en los hechos.

La Nueva Ley 29497 hace énfasis en el valor que tiene el principio de intermediación y su conexión con el esquema oral, tanto es así que regula claramente en el inciso 1 del art.12 de la ley en mención que las audiencias son esencialmente un debate oral de punto de

vista dirigidas por el magistrado, quien tiene la facultad para poder interrogar a los justiciables, sus letrados y las demás personas que participen en cualquier instante.

2) Principio de Oralidad

Pasco (como se citó en Peña & Peña, 2011), manifiesta que el principio de oralidad no es como varios piensan, la simple prevalencia de lo verbal frente a lo escrito, sino por lo contrario es una manera diferente de resolver el proceso, es decir es un sistema procesal totalmente distinto, para lo cual es necesario exigir capacitaciones adecuadas a todos los partícipes; ya sea magistrados, auxiliares abogados, entre otros.

Hay que mencionar que nos hallamos ante un proceso oral cuando en éste existe un preponderancia de la palabra hablada como medio de expresión, aun cuando ello puede atenuarse mediante la utilización de escritos de alegaciones y documentación, y además la existencia de audiencias en las que exista un trato directo del magistrado con los justiciables, ya se para debatir oralmente tanto cuestiones fácticas o jurídicas, la cual permita distinguir claramente los elementos sobre los que deberá fundamentarse el veredicto

3) Principio de concentración

De acuerdo con Álvarez (2010) por dicho principio el proceso debe realizarse tratando que su desarrollo se lleve a cabo en el mínimo número actos procesales. En otras palabras, el magistrado tendrá que abreviar su número sin afectar la presencia de aquellos actos que garanticen el debido proceso.

Asimismo, es preciso indicar que dicho principio tiene como fin congregar el mayor número de actos procesales en el mínimo de diligencias, promoviendo de esta forma la continuación y unidad de los actos procesales con el objetivo de que éstos no se vean vulnerados por retrasos que alarguen innecesariamente la continuación del proceso.

4) Principio de celeridad

Para Avalos (2012) mediante dicho principio, se busca desarrollar el proceso laboral de manera más rápida, con el objetivo de dar solución en el tiempo menos posible a las controversias, impidiendo dilataciones por los justiciables; lo que conlleva a que el juez, resuelva los procesos laborales en los plazos cortos.

Como se puede inferir la Nueva Ley 29497 está orientada a impulsar diversos mecanismos alternativos para la terminación del proceso, los cuales son diferentes a la emisión de una sentencia, como por ejemplo la conciliación y la transacción, dichos mecanismos poseen una regularización especial en la nueva ley, incorporándose el llamado test de disponibilidad de derechos con el cual se pretende motivar a que colaboradores y patrones consigan llegar a convenios fuera o dentro de un proceso judicial, lo cual coadyuva a la tan ansiada celeridad procesal.

5) Principio de economía procesal

Según Zavala (2011), refiere que, mediante dicho principio, se busca que la actividad procesal se concentre en un número mínimo de actos posibles, con el objetivo de llegar a una solución que impida la dispersión, de allí que los medios de prueba que los justiciables otorguen se reúnan en una sola coyuntura con el fin de crear un ahorro de esfuerzo y tiempo.

Cabe resaltar que por medio de dicho principio conforme se halla establecido en el C.PC, artículo V del título preliminar, es aplicable de manera supletoria al proceso laboral, con lo cual se pretende que el proceso se lleve a cabo en el mínimo número de actos procesales. Por lo tanto, la Nueva Ley 29497 acoge procesos con menores audiencias, como por ejemplo el proceso abreviado laboral, el cual posee una sola audiencia única, que se

organiza a partir de las referidas audiencias de conciliación y juzgamiento del proceso ordinario laboral.

6) Principio de veracidad

Por medio de dicho principio el magistrado tiene el deber de resolver un conflicto de interés en base a la realidad de los hechos, anteponiendo la verdad de los hechos por encima del aspecto formal, lo cual se encuentra profundamente relacionado con el principio de irrenunciabilidad de derechos en materia laboral. Por otra parte cabe indicar que ha dicho principio se le conoce también como primacía de la realidad.

Por otro lado Paredes (2015) señala que durante el desarrollo de en un proceso laboral los justiciables dan a conocer los hechos materia de debate ante el magistrado, dicha versión de los hechos en ocasiones no es real, ya sea porque existe una confusión de apreciación por parte de quien debate de buena fe pero errado respecto a los hechos o al derecho; es decir porque una de las partes obra de mala fe tratando de incitar a error al magistrado. Es por ello que el magistrado mediante dicho busca la verdad real, escuchando a los abogados y a los justiciables.

1.3.5.3.2 Fundamentos

a) Socialización del proceso.- Cabe señalar que mediante dicho fundamento los magistrados tienen el deber de impedir que las desigualdades entre los justiciables perturben o afecten el desarrollo del proceso, para lo cual tendrá que lograr la igualdad real de los justiciables, con lo cual se está aplicando el principio de socialización del proceso, el cual tiene su base en el artículo 2º, inciso 2º de la actual Constitución, en el mismo que reconoce el derecho a la igualdad, impidiendo toda forma de discriminación.

Sobre el mencionado principio Gonzales (2014) nos menciona que el principio de igualdad de los justiciables en el proceso, no viene a ser sino un vocablo del principio general de contenido básicamente político, es decir ante la ley todos somos iguales. En tal sentido la protección de los derechos de seguridad jurídica y de igualdad ante la ley toma eficacia en el ámbito jurisdiccional cuando acuden en la protección de los derechos de los litigantes.

b) Privilegio del fondo sobre la forma.- Asimismo Kant (como se citó en Gamarra 2015), indica que la equidad como una opinión esencial de preferir el fondo sobre a forma, esto quiere decir que en un determinado proceso laboral, el magistrado debe considerar el principio de equidad para poder abrazar razonamientos diferentes a la norma laboral, prefiriendo el fondo sobre la forma mediante los principios procesales con el objetivo de desapropiarse de la normativa laboral y así poder completar las necesidades que adolece dicha norma.

c) Pro actione.- La Nueva Ley 29497 establece que los magistrados en materia laboral al momento de interpretan ciertos requisitos y premisas procesales deben hacerlo en sentido benigno a la continuación del proceso con lo cual se recoge el conocido principio pro actione.

Por otra parte el tribunal Constitucional en determinada jurisprudencia ha indicado que dicho principio requiere del estudio de una disposición que albergue una variedad de normas, todas ellas acordes con la Constitución, para que se lleve a cabo con arreglo a aquella que mejor perfecciona el ejercicio y goce de los derechos fundamentales de naturaleza procesal que pueda estar en discusión. (STC 00649-2013-PA/TC)

d) Debido Proceso, Tutela Jurisdiccional y razonabilidad.- Se hace necesario resaltar que el derecho al debido proceso se halla consagrado en la constitución política,

exactamente en su artículo 139° inc. 3, el cual señala una serie de garantías, tanto formales como materiales, de diversa naturaleza, cuyo respeto efectivo va a garantizar que el proceso en el cual se halle involucrado un individuo, pueda conceptuarse como justo.

Así mismo es importante mencionar que la tutela jurisdiccional efectiva es un derecho de asistencia que únicamente puede ser solicitado al Órgano Jurisdiccional, en donde cualquier sujeto sin importar su condición puede recurrir sin miedo hacer marginado a pedir que se resuelva un problema de intereses o una incertidumbre jurídica

A su vez cabe señalar que el principio de razonabilidad reclama que los preceptos de la Nueva ley 29497 sean aplicados con criterio de ponderación; en otras palabras, que el proceso, aparte de solucionar problemas personales, se transforme en un mecanismo ético que contribuya en la democratización de las decisiones de los magistrados.

e) Protección a la madre gestante, menor de edad y persona con discapacidad.-

En cuanto a la aplicación de los mencionados principios, la nueva ley procesal de trabajo señala que dichos principios deben desarrollarse en favor de la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad, los cuales necesitan una especial protección, si bien es cierto no tienen su fundamento en la nueva ley, pero sí en la propia constitución, así mismo cabe mencionar que ya se han visto varios casos dentro de la nueva ley, en donde los magistrados han tenido una adecuada actuación, al brindar una tutela especial a la madre gestante

f) Rol protagónico del Juez.- Burgos (2012) en lo referente al oficio del magistrado en el nuevo modelo procesal del trabajo señala que dicho modelo ofrecer mayores potestades a los jueces, es decir el magistrado como encargado de llevar a cabo un proceso laboral, se encuentra capacitado para interrogar a los letrados, a los justiciables y las personas que intervengan; por consiguiente, el magistrado debe proceder a castigar los comportamientos

negligentes de los justiciables, con la finalidad impartir justicia frente a las actuaciones perjudiciales de los intervinientes que afecten el denominado principio de buena fe procesal.

g) Gratuidad (Art. III y 14º) 70 URP.- De acuerdo con campos (2003) mediante dicho principio se busca favorecer a la parte económicamente más débil de la relación de trabajo, que este caso viene hacer el trabajador, con el objetivo de equiparar un poco las fuerzas enfrentadas en dicha relación laboral, en donde por un lado tenemos el poder del capital representada por el empresario y por otra la fuerza de trabajo representada por el trabajador.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo, señala de manera expresa, la gratuidad de la justicia a favor del prestador de servicios, con el objetivo de favorecer a los obreros que verdaderamente la reclaman y desde luego evitar el abuso del derecho, es por ello que se ha señalado como límite máximo para conceder dicho beneficio que el monto total de las prestaciones requeridas no rebase las 70 URP, además se otorga dicho beneficio a los colaboradores que demandan derechos de condición no económico.

1.3.6 Procesos Laborales

En cuanto a los procesos laborales Quiroz (2011) señala que es el conjunto actos jurídicos, tomados entre sí con el objetivo de poner fin a la controversia de trabajo ocurrido en el seno de las relaciones laborales. Por otra parte, es evidente e indiscutible que frecuentemente surgen problemas entre las personas, y el campo de la actividad laboral no es extraño a ello.

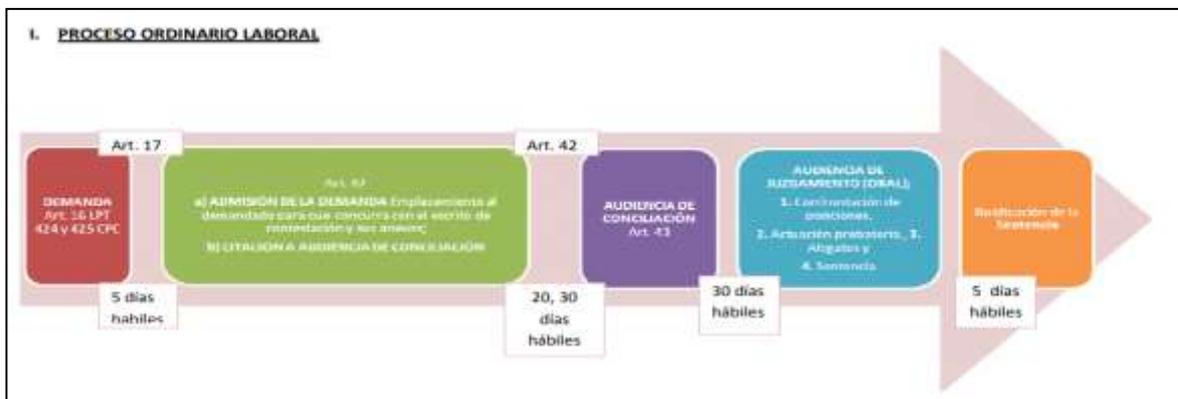
Se hace necesario resaltar que en la actualidad, la nueva Ley N° 29497 en su nueva estructura procesal regula 6 tipos de procesos, entre los cuales tenemos: el proceso ordinario laboral, el proceso abreviado laboral, el proceso impugnativo de laudos arbitrales

económicos, el proceso cautelar, el proceso de ejecución y por último el proceso no contencioso. De los cuales desarrollaremos el proceso ordinario y abreviado debido a que son relevantes para los fines de la presente investigación.

1.3.6.1 Proceso ordinario laboral.- Arévalo (2016), define a dicho proceso como aquel proceso por medio del cual se realizan todas aquellas causas que así lo establezca de manera precisa la nueva Ley 29497 o en su defecto las leyes especiales, o también aquellas pretensiones a las cuales la jurisprudencia no les ha concedido un procedimiento procesal específico, en otras palabras la gran mayoría de asuntos se tramitan mediante dicho proceso.

Dentro de este marco Cabanellas (1997), refiere que el proceso ordinario es aquel que se lleva a cabo con mayor seguridad para los justiciables, es decir es aquel proceso en el cual las pruebas tienden hacer un poco más complejas y los alegatos más extensos, gracias al mayor lapso de tiempo que se concede a las distintas actuaciones, debido a la concentración de los actos procesales.

Asimismo es importante resaltar que el proceso ordinario se halla organizado por dos tipos audiencias, en la cual tenemos la de conciliación y por otro la de juzgamiento. Siendo que en nuestra legislación, dicha estructura del proceso ordinario laboral se muestra de la siguiente manera:



Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración señores Omar Toledo y Roberto Acevedo

1.3.6.1.1 Audiencia de conciliación.- Como bien se sabe dicha audiencia constituye una diligencia, la cual está encaminada a facilitar el dialogo entre los intervinientes, dejando de lado la actitud conflictiva que muestran los justiciables una vez dada la controversia. En dicha audiencia quién desarrolla el papel de conciliador es el Juez del proceso.

En necesario resaltar que en la audiencia conciliación, el magistrado obtiene un protagonismo diferente, es decir un rol totalmente distinto al que ejerce en otras audiencias, dado que solo desempeña un rol de espectador. Por consiguiente, el magistrado mantiene una intervención activa en dicha audiencia, ya que invitará a los justiciables a conciliar sus diferencias, y además también será el mediador en la audiencia para que los justiciables logren alcanzar una solución a su conflicto.

Por otra parte Campos (2013) señala que la conciliación en la Nueva Ley, es apreciada como una manera adecuada de terminación del proceso, es decir el legislador plantea dicha propuesta con el fin de intentar solucionar las controversias laborales, teniendo como objetivo la preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre el sustento de que justicia que tarda no es justicia.

Es conveniente indicar, que el convenio conciliatorio puede ser tanto de forma parcial como total, en otras palabras es parcial cuando no se ha solucionado de manera total la controversia, por lo que en este caso el magistrado determina las pretensiones que son materia de juicio y a su vez programa la audiencia de juzgamiento con el fin de debatir el extremo que no fue conciliado.

1.3.6.1.2 Audiencia de juzgamiento.- Como bien se sabe en dicho proceso, a parte de la audiencia de conciliación, también se encuentra la audiencia de juzgamiento. Siendo que sí por medio de la conciliación se resuelve la controversia, ya no habrá la obligación de instalar la segunda audiencia, en cambio de no haberse efectuado ningún acuerdo o en su defecto hubiesen acordado parcialmente, los justiciables deberán presentarse a la audiencia de juzgamiento.

Asimismo la nueva ley en su artículo 44, en lo concerniente a la audiencia de juzgamiento, establece que es aquella que se realiza en acto único y también es aquella en la que se concentra diversas etapas, tales como la de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y por último sentencia.

a) Etapa de Confrontación de Posiciones

Se puede decir que es aquella etapa en la cual el magistrado otorga la oportunidad a los justiciables de comunicar sus posturas, en efecto, dicha etapa comienza con una corta exposición de las pretensiones de la parte reclamante y sus respectivos fundamentos jurídicos, cediendo paso a que la parte emplazada presente los hechos contradictorios a la demanda.

b) Etapa de actuación probatoria

De acuerdo con Ugarte y Cruz (2010) el magistrado en dicha etapa solo se centra en los medios probatorios presentados por los justiciables, con lo cual señala los hechos que no necesitan de soporte probatorio y que por ende se encuentran admitidos por ser evidentes. En ese mismo contexto el magistrado procede a comunicar a las justiciables los medios probatorios que serán dejados de lado por estar predestinados a probar hechos intrascendentes para la solución de la controversia.

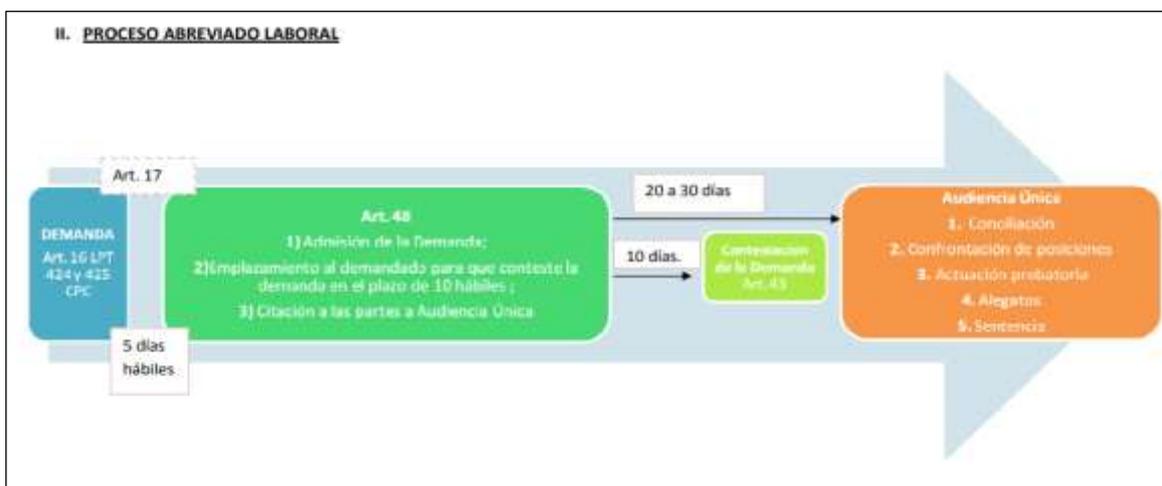
Igualmente se procede a comunicar las pruebas admitidas, las cuales están relacionadas a los hechos importantes del proceso, para que después los justiciables puedan refutarlas con otras pruebas que pueden ser admitidas en dicha etapa, finalizando con los alegatos de los justiciables para luego pasar a la emisión de la sentencia.

c) Alegatos y sentencias

Dentro de este marco la ley 29497, exactamente en su artículo 47° establece que, al finalizar la actuación probatoria, los letrados expresan oralmente sus alegatos. Terminado los alegatos, el magistrado de manera inmediata o en un lapso de tiempo que no puede superar los 60 minutos pone de conocimiento a los justiciables el fallo de su resolución. Asimismo también fija día y hora, dentro de los cinco días hábiles siguientes, para la notificación de la sentencia, así como también puede aplazar el fallo de su sentencia dentro de los 5 días posteriores en casos excepcionales debido a la complicación del caso.

1.3.6.2 Proceso laboral abreviado.- Este proceso se identifica por su brevedad y además por reunir las etapas de la conciliación y juzgamiento, en una sola diligencia que es la denominada audiencia única. Cabe recalcar que este tipo de proceso no escapa del espíritu y aporte que se pretende con la Ley 29497, en efecto dicho proceso se determina por disminuir la duración de actos procesales irrelevantes, haciendo honor al principio de economía procesal, que pretende, conforme lo señala Arévalo (2007), el ahorro de tiempo, gastos y esfuerzos, sin embargo, pese a este ideal el magistrado debe procurar aplicar el mismo sin exageración, no vulnerando la seguridad jurídica ni el debido proceso.

También se debe considerar, respecto a este proceso, que la Nueva Ley 29497 ha regulado algunos supuestos para ser ventilados vía proceso abreviado que son, en primer lugar la reposición, cuando esta se presenta como pretensión principal única, y, en segundo lugar, se tienen las pretensiones relativas a la trasgresión de la libertad sindical, además, de las de cuantía menor (50 URP). Siendo que en nuestra legislación, la organización del proceso abreviado laboral la encontramos de la siguiente manera:



Fuente: PODER JUDICIAL-ETII de Trabajo responsables de la elaboración señores Omar Toledo y Roberto Acevedo

1.3.6.2.1 Audiencia Única.- Como bien se sabe, el proceso abreviado laboral se organiza bajo una audiencia única, la cual está englobada por cinco etapas, entre ellas tenemos: la conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, las cuales se desarrollaran a continuación.

1) Audiencia de Conciliación:

Según Avalos (2014) señala que mediante dicha etapa se fomenta el dialogo entre las partes, con el fin que dejen de lado sus diferencias y pongan fin a la controversia. Además es importante tener en cuenta que a diferencia del proceso ordinario, la demanda es

contestada anteriormente, por lo que dicha etapa inicia con la acreditación de los justiciables y de sus representantes, para continuar con la aproximación entre los justiciables.

Es importante subrayar que si la conciliación es improductiva, ya sea acuerdo parcial o sin acuerdo, el magistrado pasará a entregar la contestación y sus respectivos anexos a la parte demandante, con el objetivo de que ésta pueda conocer cuáles son los argumentos de su contraparte y a la vez examinar los medios probatorios ofrecidos, cabe señalar que se concede un tiempo moderado para la respectiva exanimación.

2) Confrontación de posiciones:

Conforme Vinatea y Toyama (2012) señalan que, esta etapa se encuentra comprendida por los siguientes hechos:

- a) Una corta exposición verbal de sus pretensiones y sus respectivos fundamentos por parte del demandante.
- b) Una corta exposición por parte del demandado, en el cual va a señalar los hechos y razones procesales por las que refuta la demanda.

Para concluir es importante tener en cuenta que el juez con criterio discrecional puede otorgar derecho de réplica a las justiciables, siempre y cuando se concedan en paridad de condiciones.

3) Actuación probatoria:

Mediante esta fase se presentan todos los medios probatorios ofrecidos por ambas partes, inclusive hasta los determinados de oficio por el juez (no sólo comprendería los medios probatorios de la demanda y contestación, sino además las de cuestiones probatorias). Ahora bien, en caso de que se necesite de un informe pericial para la actuación

de la cuestión probatoria, el juez está facultado para suspender la audiencia única (hasta por un periodo de 30 días hábiles siguientes de deducida la cuestión probatoria).

En ese orden de ideas se establece lo siguiente:

- a) El magistrado efectúa un filtro en el que comunica los hechos que no necesitan de actuación probatoria, así como los medios probatorios impertinentes.
- b) El magistrado expresará los hechos que si requieren de una adecuada actuación probatoria, así también como los medios probatorios admitidos.
- c) Los justiciables formularán las cuestiones probatorias que estimen pertinentes.
- d) Se actuarán los diversos medios probatorios, incluido los relacionados a las cuestiones probatorias.

4) Alegatos y sentencia:

Es importante señalar que los alegatos se exponen en un tiempo máximo que no supera los sesenta (60) minutos, en el cual los justiciables, a través de sus abogados, presentarán de forma oral los fundamentos facticos y jurídicos que respaldan sus posiciones.

Por último, dentro del lapso de sesenta (60) minutos se dictará la sentencia, ahora bien, tratándose de casos complejos el juez puede reservarse el derecho de diferir el fallo hasta dentro de cinco (5) días hábiles siguientes, por lo que comunicará a los justiciables en el acto (en lugar de dictar sentencia).

1.3.7 Análisis de Jurisprudencia

1.3.7.1 Sentencia Casación laboral N° 1254 – 2014, La Libertad

El Tribunal Constitucional en la Casación laboral N° 1254 – 2014 refiere que el recurrente interpuso recurso de casación debido a la aplicación incorrecta del artículo 176 del C.P.C y a la transgresión de las normas que garantizan el debido proceso, además el tribunal estima pertinente remitirse a los actuados en el proceso a fin de poder resolver la presente causa, particularmente a lo acontecido en la audiencia de conciliación en la cual se aprecia en la visualización del audio y vídeo que la señora jueza en el minuto 3 con 22 segundos dispone no motivar la conciliación, realizada el 11 de junio del 2013, así como lo resuelto por la primera sala laboral de la corte superior de justicia de la libertad, entorno a la nulidad formulada por el procurador público. Así mismo este tribunal aprecia que aunque no se haya denunciado de manera explícita en el recurso, la parte impugnadora también refuta la transgresión normativa del artículo 43 de la Ley 29497 la cual se encarga de regularizar el trámite que se debe seguir para el adecuado desarrollo de la audiencia de conciliación en el proceso laboral, y que en caso de comprobarse su infracción se transgrede el derecho fundamental al debido proceso. Es por ello que el tribunal al apreciar que el *A quo* decidió prescindir de la audiencia de conciliación, por estimar que la presente causa trata sobre asuntos de puro derecho y disponer el juzgamiento anticipado, determina que dicha decisión resulta errada, y atentatoria contra el debido proceso. Por tales consideraciones el tribunal declara fundado dicho recurso y nulo todo lo actuado hasta la etapa de la audiencia de conciliación.

Respecto a la fallo emitido por el tribunal estoy conforme debido que en el presente caso la jueza de primera instancia no propicio la conciliación, es decir obvió un acto procesal indispensable en el proceso laboral, ya que como bien sabe la labor del juez no solo es

conciliar, sino que tiene la obligación de impulsar activamente la conciliación, tanto es así que no existe norma alguna que exonere a los jueces de motivar la conciliación, más bien al contrario la nueva ley procesal de trabajo ordena al magistrado el deber de participar adecuadamente, plantear posibles fórmulas de acuerdo con el fin de procurar que las partes resuelvan sus controversias laborales en un lapso oportuno y de forma adecuada, a fin de proporcionar una justicia de calidad.

1.3.7.2 Sentencia Casación laboral N° 20708 – 2016, Lima

Sobre el recurso de casación formulado por la parte demandada LAN PERU S.A, alega que la sala ha incurrido en una motivación defectuosa en sentido estricto ya que ha resuelto el recurso de apelación contra la resolución número siete sobre las bases de consideraciones que no fueron alegadas por la demandada vulnerándose el principio de congruencia, así mismo señala que mediante escrito de fecha 10 de noviembre del 2014 solicita la conclusión del proceso al haberse configurado una norma especial de conclusión del proceso contemplado en el artículo 30 de la ley 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, debido a que la demandante no habría asistido por segunda vez a una audiencia programada en primera instancia, ante ello el tribunal en la revisión de los actuados procesales, pudo concluir que solo ha existido una inasistencia de ambas partes en la audiencia de juzgamiento realizada el día 5 de noviembre del 2014, así mismo también señala que la incomparecencia alegada por el recurrente que se efectuó en la citación de la audiencia de conciliación el 14 de mayo del 2014 no ha sido de ambas partes como lo exige el artículo 30 de la ley 29497, debido a que una de las partes (demandada) si concurrió a dicha citación, por lo tanto no se ha cumplido con el supuesto factico exigido por la norma aludida, es por ello que el tribunal declaro infundado dicho recurso interpuesto por la parte demandada.

Respecto a la decisión adoptada por el tribunal estoy de acuerdo con ello, porque conforme lo señala el artículo 30 de la ley 29497, el proceso termina cuando ambos justiciables no concurren por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia, puesto que en dicho caso si bien es cierto la parte demandante no asistió a la audiencia de conciliación, la parte demandada si lo hizo dejando constancia de no participar en la referida audiencia, con lo cual dicha situación no puede ser considerada como inasistencia de ambas partes y por tanto no se ha cumplido con el supuesto señalado en el artículo antes mencionado.

1.4 Formulación del problema.

¿De qué manera la conciliación judicial influye en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo - 2019?

1.5 Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación tiene como objetivo analizar y desarrollar la conciliación judicial en los procesos laborales y además conocer los alcances que tiene en la solución de conflictos, dado que, si ésta se efectúa de manera adecuada, va a permitir mejorar el rendimiento de los órganos laborales, alcanzando dar repuestas de manera más rápidas y eficientes a las partes.

Así mismo para que la actividad procesal fluya de manera correcta y sin perjuicios es necesario conocer cuáles son las falencias de la audiencia de conciliación judicial, a fin de que los procesos laborales obtengan mayores beneficios para las partes al momento resolver sus controversias, ya que como bien se sabe la conciliación evita que las controversias se judicialicen siendo un ahorro para los justiciables, y así mismo también logra que la carga procesal que se poseen los juzgados disminuya.

En cuanto a su importancia se puede decir que la conciliación es una institución jurídica de gran importancia social, dado que gracias a dicho mecanismo los justiciables pueden conseguir poner fin a sus problemas de forma más rápida y tranquila y por ende poner fin al proceso. Asimismo brinda la oportunidad a las partes de solucionar sus controversias en cualquier estado del proceso siempre y cuando no se haya emitido sentencia de segunda.

1.6 Hipótesis.

Si se aplica de manera adecuada y oportuna la conciliación judicial entonces se reduciría la carga procesal en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo.

1.7 Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar de qué manera la conciliación judicial influye en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo.

1.7.2. Objetivos Específicos:

Analizar la situación actual de la conciliación judicial en los procesos laborales.

Conocer las consecuencias que genera la ineficacia de la conciliación judicial en el proceso Laboral.

Proponer medidas para fortalecer la conciliación judicial en los Procesos Laborales.

II. MATERIAL Y MÉTODOS

2.1. Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

La presente investigación que se está desarrollando es de tipo mixta en el nivel propositivo, porque en la investigación se pretende abordar aspectos cuantitativos y cualitativos de tal manera que también se tendrá en cuenta resultados estadísticos, productos de la aplicación de la encuesta a la muestra seleccionada. También se llevará a cabo el análisis jurisprudencial a nivel nacional e internacional. Es una investigación propositiva porque en la presente investigación se propone implementar medidas para fortalecer la conciliación judicial en los Procesos Laborales.

De acuerdo con Hernández (2018) la investigación mixta, es aquella que se constituye por un conjunto de procesos metódicos, prácticos y críticos de investigación que incluye la recolección y el estudio de datos tanto cuantitativos, como cualitativos, así como su combinación y discusión conjunta, con el objetivo de alcanzar un mayor conocimiento del problema que es materia de estudio.

Tantaleán (2016) Sobre la investigación propositiva, nos indica que es aquella en la cual se formula una propuesta con el objetivo de modificar, derogar o crear un precepto jurídico, además dicha investigación es considerada una de las más resaltantes, dado que suele reducir a la investigación jurídico-dogmática como la investigación propositiva, por tanto no es del todo correcto, debido a que puede haber investigaciones dogmáticas sin necesidad de terminar en una propuesta.

2.1.2. *Diseño de Investigación*

La presente investigación posee un diseño no experimental, dado que se pretende llevar a cabo el recojo de la información a través de cuestionarios a la muestra, respecto a opiniones o puntos de vista de jueces, secretarios judiciales, litigantes y distintos operadores del derecho para finalmente corroborar la hipótesis de la investigación, asimismo es no experimental porque se va a llevar a cabo el análisis doctrinario, legal y jurisprudencial en la investigación.

Asimismo Hernández (2018) con referencia a la investigación no experimental indica que es aquella, que se efectúa sin maniobrar de forma deliberada las variables independientes para percibir su resultado sobre otras variables. En otras palabras lo que se desarrolla en dicha investigación es observar fenómenos y variables tal como se dan en su ambiente natural, con el fin de examinarlas.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. *Población*

En la presente investigación la población está constituida por los operadores del derecho, llámense jueces, secretarios judiciales, abogados litigantes en materia laboral de los juzgados de trabajo de Chiclayo.

Según Solís (2001) señala que la población está representada por el conjunto de sujetos o elementos que son tema de análisis, por lo cual es conveniente que al comienzo del trabajo se determine las características de la población que será materia de estudio, sin embargo en la mayoría de casos no todos los componentes o elementos del universo son tomados en cuenta en el proceso de investigación, tomándose solo una parte de ellos.

2.2.2. Muestra

Para Solís (2001) en su libro de la metodología de la investigación jurídico social refiere que la muestra es una parte de elementos de una población o un universo, y cuando se la adquiere apropiadamente es útil para conocer o describir el universo o conjunto con suficiente precisión, en función del tipo de muestreo elaborado. Por lo tanto la muestra está conformada por operadores de derecho como jueces, secretarios, abogados litigantes en materia laboral de los juzgados de trabajo, ascendiendo a un total de 50 informantes, a quienes se les aplicara un cuestionario de 16 preguntas en escala likert de 5 items.

La muestra manera está constituida de la siguiente manera:

Muestra	
Participantes	Nº
Jueces	07
Secretarios Judiciales	13
Abogados litigantes	30
Total	50

2.3. Variables, Operacionalización

2.3.1. Variables

La presente investigación tiene 2 variables que son materia de estudio.

Variable independiente: La conciliación Judicial.

Para Cornejo (2008) indica que, la audiencia de conciliación judicial es aquella que se efectúa de manera interna en un proceso, y al igual que la conciliación extrajudicial, en ambas se puede llegar a conciliar y pactar un recíproco acuerdo, siempre y cuando dicho proceso esté sin sentencia o no haya sido correctamente notificada, la cual tiene como finalidad hacer que la controversia entre los justiciables llegue a su terminación. Además, la diferencia con la conciliación extrajudicial es que el magistrado es quien actúa como conciliador, formulando posibles soluciones y confirmando lo establecido por los justiciables.

Variable dependiente: Procesos Laborales.

En cuanto a los procesos laborales Quiroz (2011) señala que es el conjunto de actos jurídicos, tomados entre sí con el objetivo de poner fin a la controversia de trabajo ocurrido en el seno de las relaciones laborales. Por otra parte es evidente e indiscutible que frecuentemente surgen problemas entre las personas, y el campo de la actividad laboral no es extraño a ello.

2.3.2. Operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	técnica e instrumentos de recolección de datos
Conciliación Judicial	Los Intervinientes	Capacidad, ánimo y fin conciliatorio.	Escala Likert: Totalmente en desacuerdo (TD) En desacuerdo (D) No Opina (NO) De acuerdo (D) Totalmente de acuerdo (TA)	Técnicas de la encuesta Instrumento: cuestionario
	El conflicto	Disputa de intereses entre empleadores y empleados		
	El juez (conciliador)	Encargado de llevar el procedimiento conciliatorio		
Procesos Laborales	Formalidad	Se rige por una serie de principios		
	Naturaleza del procedimiento	Se realiza respetando determinadas etapas		
	Control del proceso	El juez es el director del proceso		

2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

2.4.1. Técnicas

Entre las técnicas adecuadas para recolección de información tenemos:

2.4.1.1. Técnica de Observación. - Asimismo Bernal (2010) señala que dicha técnica de investigación, se realiza mediante un proceso rígido porque va a permitir conocer, de forma directa, el objeto de estudio para después describir y examinar contextos sobre la realidad estudiada. Por otra parte cabe mencionar que es fundamental analizar frecuentemente que la información que está siendo registrada responda a los objetivos formulados en el estudio.

2.4.1.2. Técnica de Encuesta. - Para Weathington (2012) dicha técnica conlleva a dar un conjunto restringido de preguntas a un grupo de personas, con el fin que éstas marquen sus respuestas. Esta técnica permitirá al investigador utilizar como instrumento al cuestionario, dicho instrumento se determina por la introducción de diversas preguntas con categoría de respuestas cerradas, que estará constituida por 16 preguntas y serán medidas mediante la escala de Likert, la cual permitirá obtener resultados de todos los participantes o informantes que finalmente serán tabulados mediante el programa SPSS, así como también tabla y grafico estadísticos.

2.4.1.3. Técnica de Fichaje.- Como bien se sabe dicha técnica es muy beneficiosa, dado que permite seleccionar, organizar, resumir, citar y comparar la información obtenida.

Para Reyes (2012) las fichas se clasifican en:

1. Fichas de registro:

Se registran los datos de identificación de documentos bibliográficos, hemerográficos y electrónicos. Su uso facilita la elaboración de la referencia de un trabajo de investigación.

a. Fichas bibliográficas.- son aquellas fichas que abarcan los datos de identificación de un libro o de algún texto sobre el objeto de estudio. Es decir es aquella que permite identificar las fuentes bibliográficas en general.

b. Fichas hemerográficas.- son aquellas que sirven para identificar artículos difundidos en publicaciones como diarios, revistas, entre otros.

c. Fichas electrónicas.- es aquella ficha mediante la cual se registra los datos de una página web de donde se sacó cierta información relevante para la investigación.

2. Fichas de investigación

a. Ficha de transcripción textual.- es aquella en la que se transcriben fiel y textualmente los fragmentos más resaltantes del contenido del texto.

b. Fichas de resumen.- es aquella en la cual se registra de manera organizada y concisa los conceptos más relevantes. Es decir permite elaborar con objetividad las ideas dándole carácter integral.

c. Ficha de paráfrasis.- mediante este tipo de fichas se toman las opiniones de una fuente principal y las transcribes, pero no con los mismos términos, sino más bien, con tus propias palabras, expresándolas de una manera sencilla y de simple comprensión.

d. Ficha de comentario.- es aquella mediante la cual el investigador registra las opiniones que tiene con relación al tema leído; en la cual indica ya sea conformidad o disconformidad con lo expresado por el autor.

2.4.1.4. Técnica de gabinete.- Campos (2015) refiere que es el agregado de acciones para conseguir información en forma directa de las fuentes primarias. En otras palabras, es la investigación y estudio de la información documental, la cual se efectúa en el primer instante de la investigación para la revisión bibliográfica y ubicación teórica de un fenómeno de estudio, así también como la elaboración del marco teórico y organización de la información escogida.

2.4.1.5. Técnica de análisis documentario.- Solís (2001) refiere que dicha técnica es fundamental para todo estudio, y que en ciertos trabajos resulta ser el primordial medio empleado. Además en la totalidad de los casos se utiliza para elaborar los antecedentes de la investigación. No obstante este procedimiento requiere de una tarea trabajosa y cuidadosa, y el material escogido debe encerrar información conveniente con el problema que se ha proyectado como objeto de estudio.

Por lo tanto, los distintos documentos asociados con el propósito de mi trabajo, son útiles porque brindan la información adecuada para dicho fin.

2.5. Procesamiento de Análisis de Datos

Dada la naturaleza de la investigación al tratarse de una investigación mixta que es cualitativa y cuantitativa entonces se va a llevar a cabo la aplicación de instrumento, es decir se va a aplicar el cuestionario a 50 participantes constituida por los operadores del derecho, llámense jueces, secretarios judiciales, abogados litigantes en materia laboral de los juzgados de trabajo de Chiclayo. Así mismo se va a aplicar 16 preguntas a todos los

informantes para obtener resultados, luego estos resultados serán procesados y analizados utilizando el programa SPSS.

2.6. Criterios Éticos

La presente investigación, se desarrolló en base a ciertos valores, concernientes a la responsabilidad, veracidad, honestidad, entre otros, de tal forma que el resultado indagado sea verdadero, y sobre todo sea de utilidad para el campo jurídico actual, en especial el campo concerniente al del derecho laboral.

Así mismos, en cuanto a los criterios éticos tenemos los subsiguientes:

a) Credibilidad.- Durante el desarrollo de la investigación, se tuvo una total transparencia al momento de aplicar dicha información, la cual se realizó desde la preparación de fuentes ciertas de información hasta el contraste de los hechos ocurridos al indagar, son ciertos en su generalidad bajo advertencia de las posibles sanciones que incurriría el actuar de forma antitética.

b) Confiabilidad.- cabe señalar que la información que es utilizada en la presente investigación posee una veracidad que funda la posición que tomó esta indagación en relación al tema de la conciliación judicial como medio para la resolución de conflictos laborales.

c) Transferibilidad.- La temática que se realiza conlleva a efectuar un análisis minucioso de la conciliación judicial, es por ello que solo fueron empleadas fuentes de información donde exista sensatez y cordura en su contenido, con el objetivo de ofrecer nuevas perspectivas jurídicas en favor del tema desarrollado.

2.7. Criterios de Rigor Científico

a) **La fiabilidad.-** cabe destacar que mediante dicho criterio se busca asegurar que los resultados representen algo auténtico e irrefutable. En tal sentido, las respuestas que proporcionan los partícipes son independientes de las situaciones que se presentan en la investigación.

b) **La validez.-** hace referencia a la adecuada interpretación de los resultados. Es decir es la manera de recoger los datos, de lograr a captar los diversos acontecimientos, las experiencias desde diversas perspectivas, la cual ofrece a la persona que investiga una seguridad en sus resultados.

c) **Consistencia o dependencia.-** mediante dicho criterio se hace referencia a la seguridad de los datos. Además es preciso mencionar que en la investigación cualitativa, la firmeza de los datos no se encuentra consolidada, así como tampoco es viable la replicabilidad correcta de un estudio elaborado bajo este modelo debido a la extensa variedad de circunstancias o situaciones examinadas por el investigador.

d) **La relevancia.-** se puede decir que a través de dicho criterio se admite evaluar el logro de los objetivos trazados en la investigación y a la vez hace saber si en definitiva se consiguió una mejor noción del fenómeno o sucedió alguna consecuencia positiva en el marco estudiado.

e) **Neutralidad u objetividad,** Se puede decir que mediante dicho criterio los resultados del estudio deben asegurar la autenticidad de las descripciones elaboradas por los partícipes.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados en Tablas y figuras.

Tabla 1:

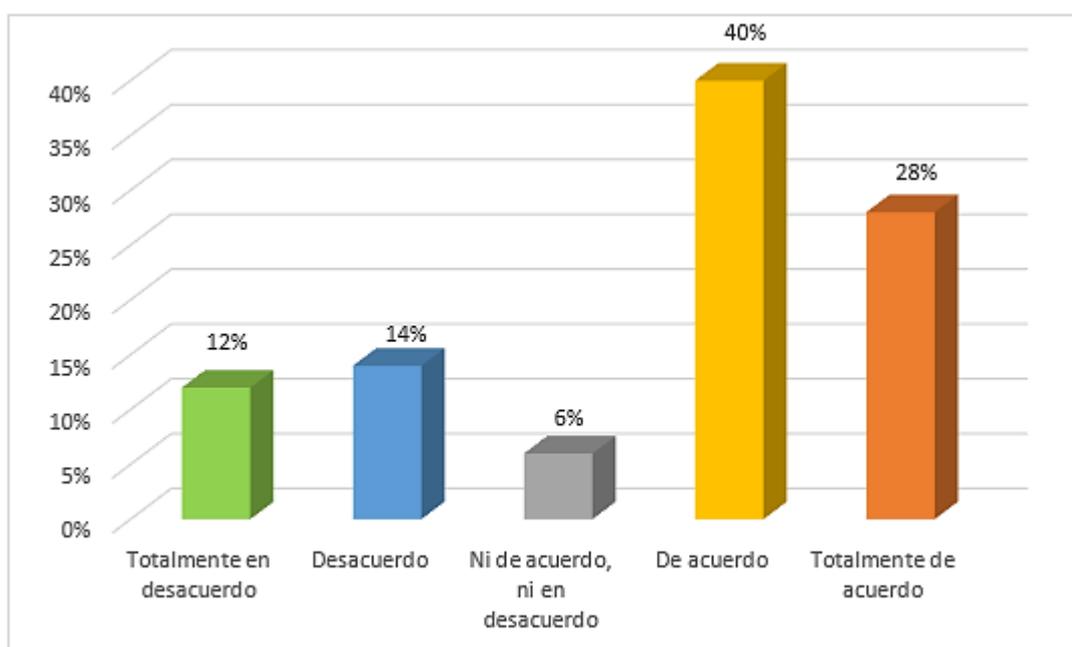
Curso sobre técnicas conciliatorias

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	6	12%
Desacuerdo	7	14%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6%
De acuerdo	20	40%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 1:

Curso sobre técnicas conciliatorias



Nota: Del total de los participantes, el 40% de los encuestados se mostraron de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo, ello indica que sí llevaron algún curso sobre técnicas conciliatorias, mientras que por otro lado el 14% y el 12% se muestran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo, pues no llevaron ningún curso de técnicas conciliatorias.

Tabla 2:

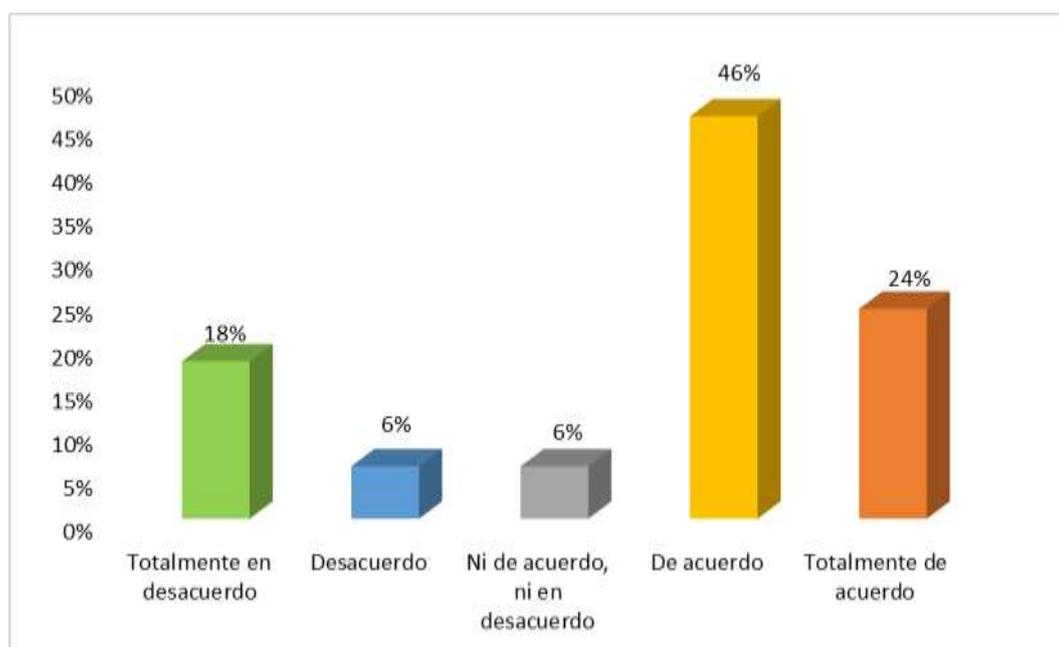
La audiencia de conciliación como un acto de mero trámite.

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
Desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6%
De acuerdo	23	46%
Totalmente de acuerdo	12	24%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 2:

La audiencia de conciliación como un acto de mero trámite.



Nota: Del total de los participantes, el 46% de los encuestados se mostraron de acuerdo y el 24% totalmente de acuerdo, pues creen que la audiencia de conciliación es considerada por los litigante como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar sus conflictos, mientras que el 18 % se muestra totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 3:

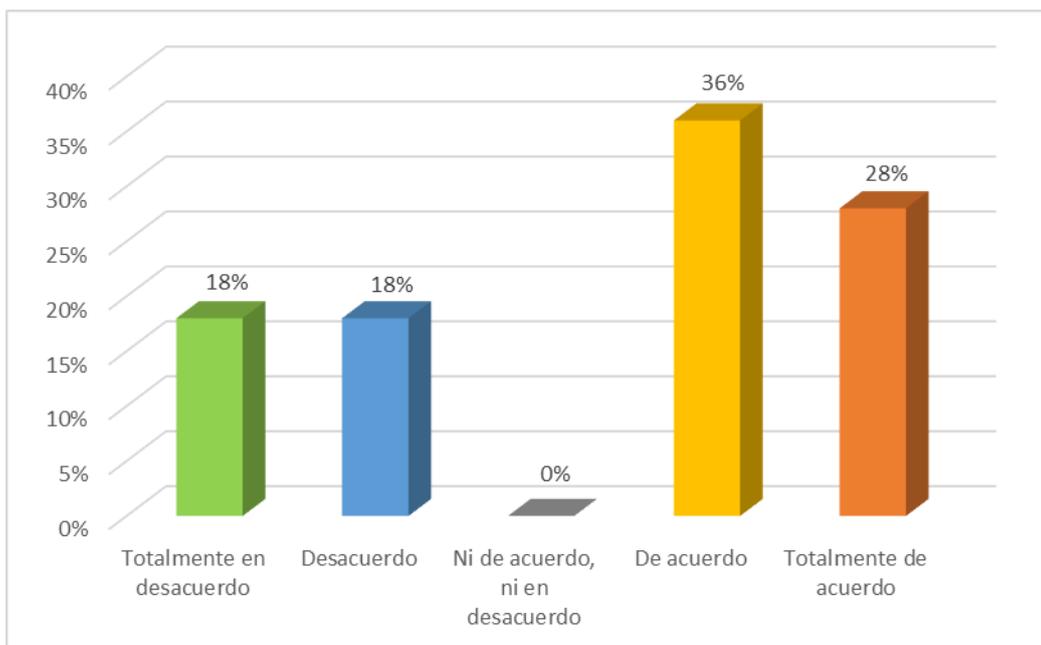
La audiencia de conciliación como una etapa excepcional

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
Desacuerdo	9	18%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	0	0%
De acuerdo	18	36%
Totalmente de acuerdo	14	28%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 3:

La audiencia de conciliación como una etapa excepcional



Nota: Del total de los participantes, el 36% de los encuestados se mostraron de acuerdo y el 28% totalmente de acuerdo, pues creen que la audiencia de conciliación en vez de ser obligatoria debería ser excepcional, mientras que un 18% se muestran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo con ello.

Tabla 4:

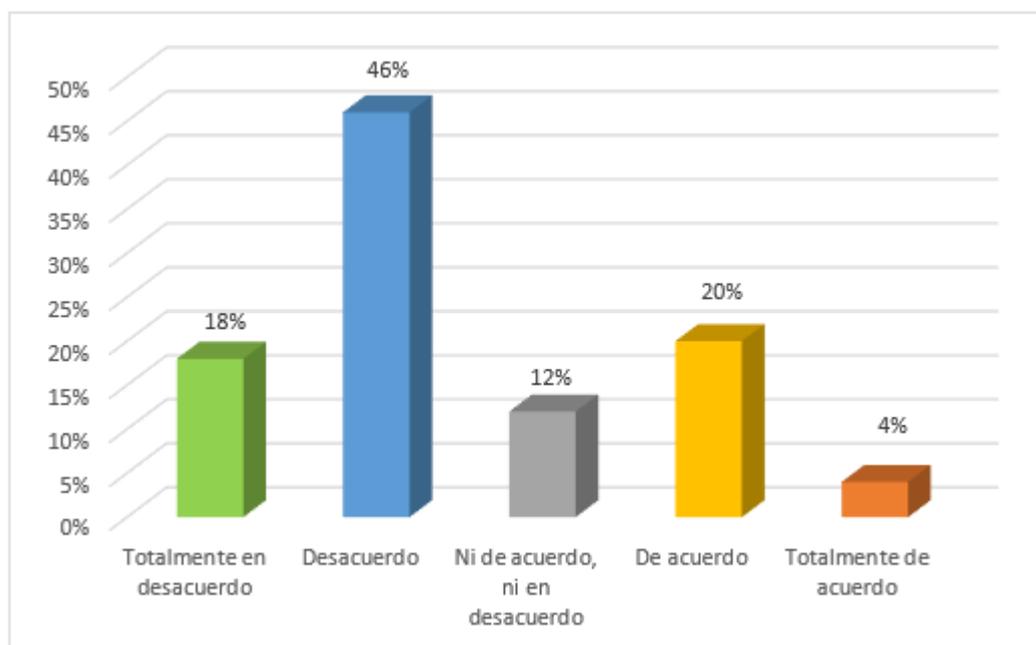
Beneficios de la conciliación judicial

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	9	18%
Desacuerdo	23	46%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12%
De acuerdo	10	20%
Totalmente de acuerdo	2	4%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 4:

Beneficios de la conciliación judicial



Nota: Del total de los participantes, el 46% de los encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo y el 18% se mostró totalmente en desacuerdo, pues refieren que las partes procesales no conocen los beneficios que tienen la conciliación judicial, mientras que el 20% se mostró de acuerdo, es decir si conocen los beneficios y un 12% ni de acuerdo ni en desacuerdo.

Tabla 5:

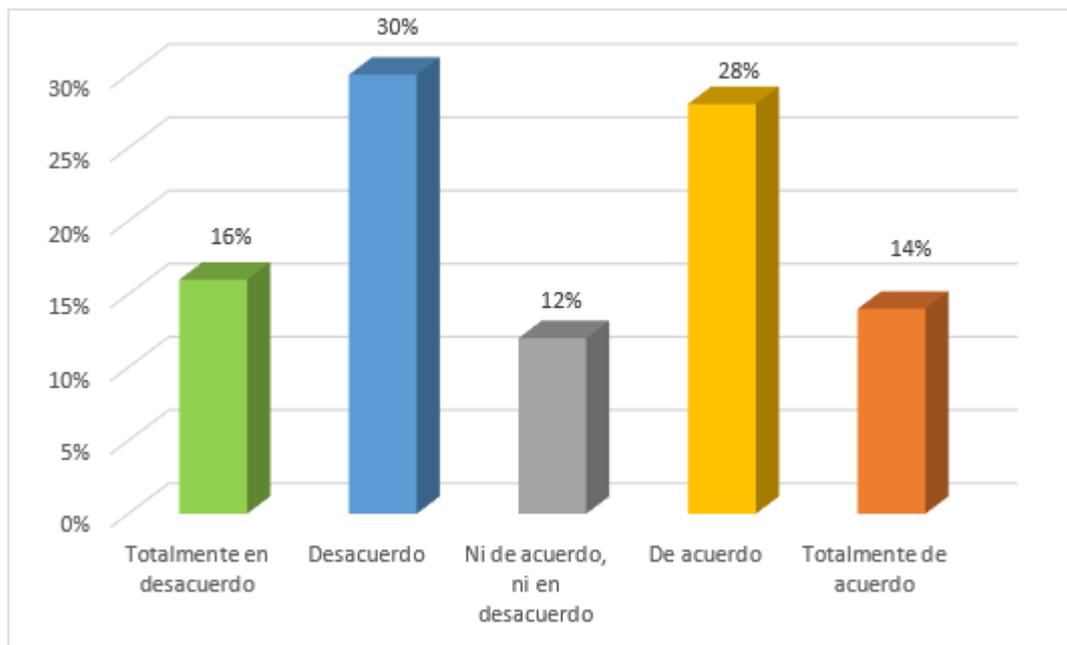
La labor del juez en la conciliación

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	8	16%
Desacuerdo	15	30%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12%
De acuerdo	14	28%
Totalmente de acuerdo	7	14%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 5:

La labor del juez en la conciliación



Nota: Del total de los participantes, el 30% y el 16% de los encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo respectivamente, pues refieren que los jueces no están cumpliendo con su labor de incentivar a las partes a conciliar, mientras que el 28% se mostró de acuerdo, es decir si están cumpliendo con dicha labor.

Tabla 6:

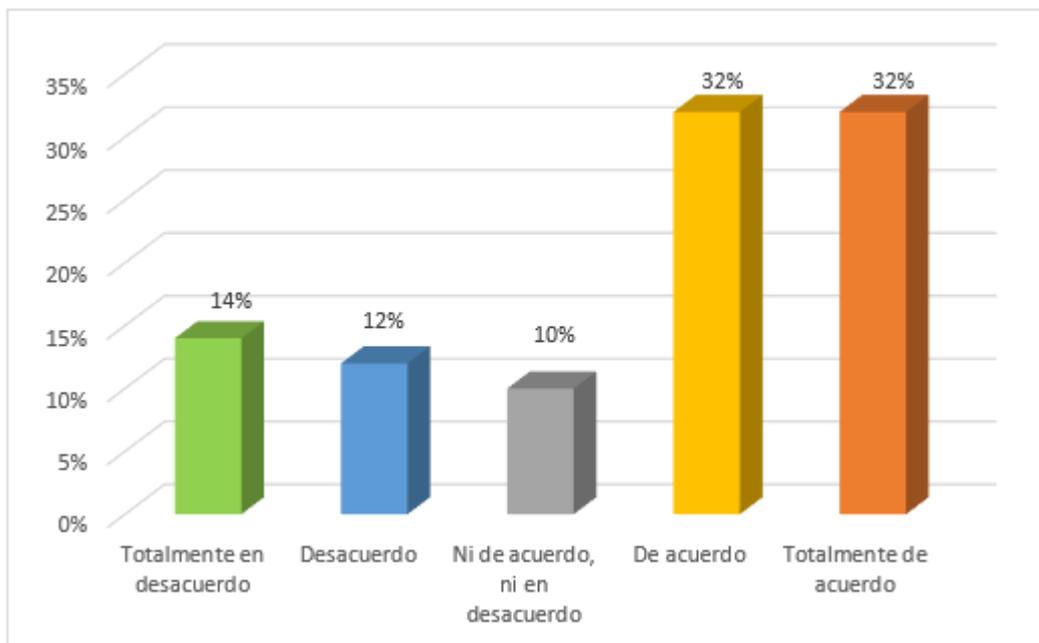
Causas para que la conciliación no se celebre con éxito

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	7	14%
Desacuerdo	6	12%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	10%
De acuerdo	16	32%
Totalmente de acuerdo	16	32%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 6:

Causas para que la conciliación no se celebre con éxito



Nota: Del total de los participantes, el 32% indicaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo, manifestando que una de las causas para que la conciliación no tenga éxito se debe a que la gran mayoría de los abogados están formados para litigar, mientras que el 14% se mostró en desacuerdo pues consideran que ello no sería una causa para que la conciliación no tenga éxito y el 10% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 7

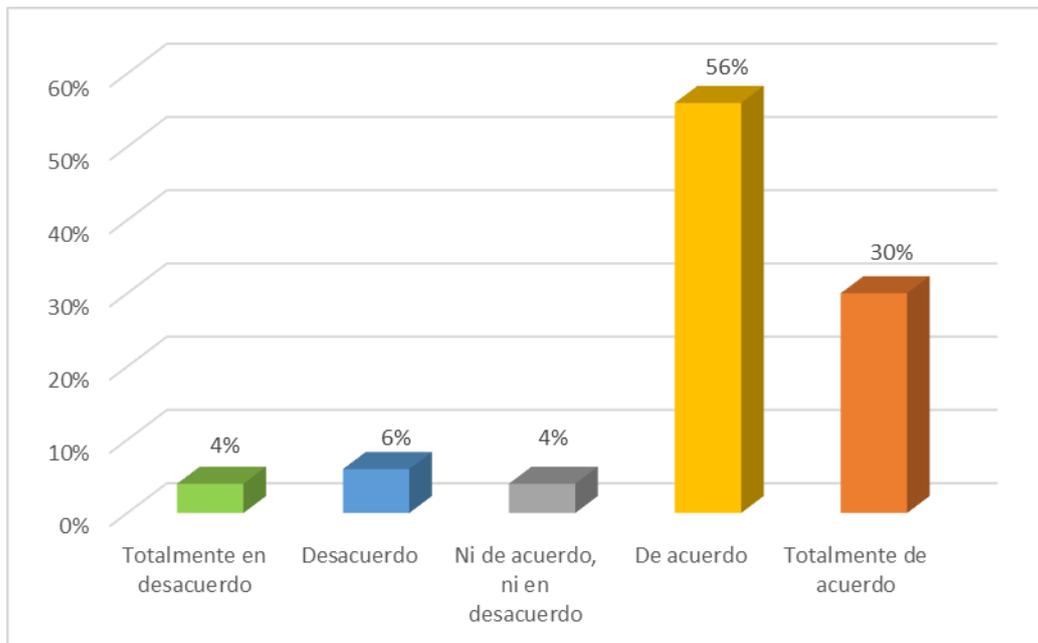
Motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
Desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	28	56%
Totalmente de acuerdo	15	30%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 7

Motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente



Nota: Del total de los participantes, el 56% indicaron que se encuentran de acuerdo y el 30% totalmente de acuerdo, los cuales señalan que uno de los motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente es porque las partes no la perciben como un acto eficaz, mientras que el 6% se mostró en desacuerdo es decir si la perciben como un acto eficaz para solucionar sus conflictos y un 4% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 8

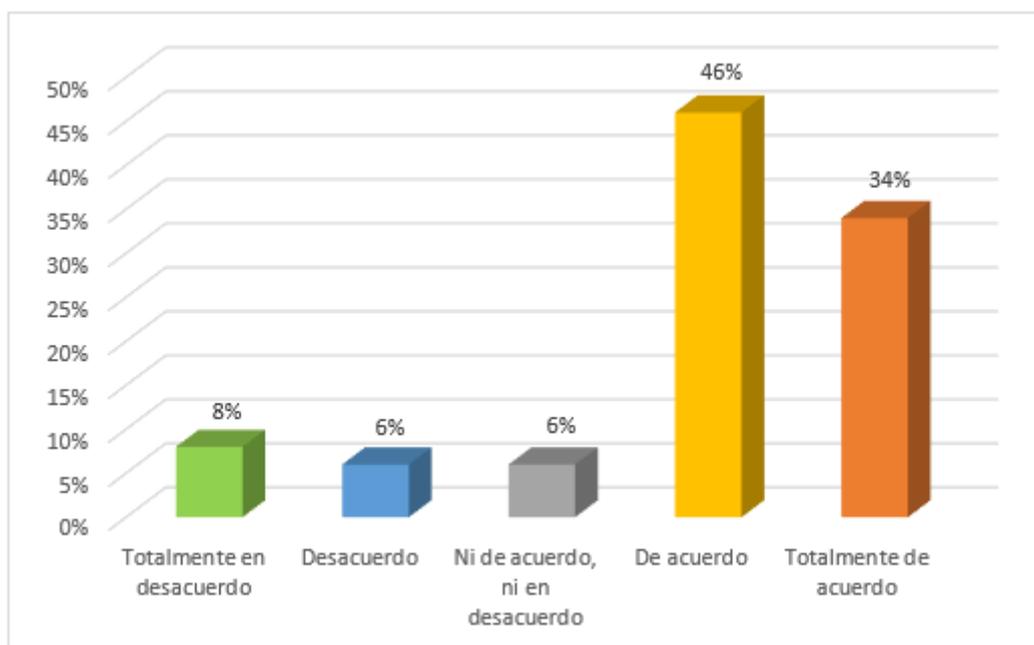
La conciliación como etapa necesaria y de vital importancia en el proceso

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	4	8%
Desacuerdo	3	6%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6%
De acuerdo	23	46%
Totalmente de acuerdo	17	34%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 8

La conciliación como etapa necesaria y de vital importancia en el proceso



Nota: Del total de los participantes, el 46% indicaron que se encuentran de acuerdo y el 34% totalmente de acuerdo, pues refieren que la audiencia de conciliación si es una etapa necesaria en el proceso laboral y de vital importancia para la consecución de los fines del nuevo modelo procesal de trabajo, mientras que un 8% se mostró totalmente en desacuerdo pues creen que la conciliación no es necesaria en el proceso laboral y un 6% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 9

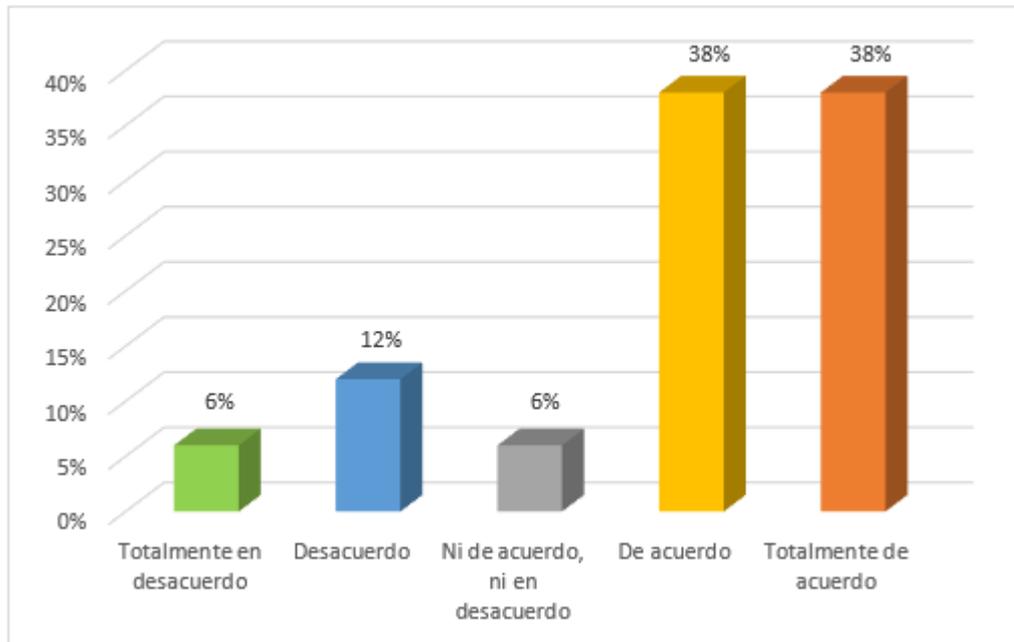
Resolución de los conflictos laborales

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	3	6%
Desacuerdo	6	12%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6%
De acuerdo	19	38%
Totalmente de acuerdo	19	38%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 9

Resolución de los conflictos laborales



Nota: Del total de los participantes, el 38% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo, pues refieren que los conflictos laborales se resuelven en gran medida mediante una sentencia que, a través de la conciliación judicial, mientras que el 12% se mostró en desacuerdo pues consideran que ello no sería así y el 6% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 10

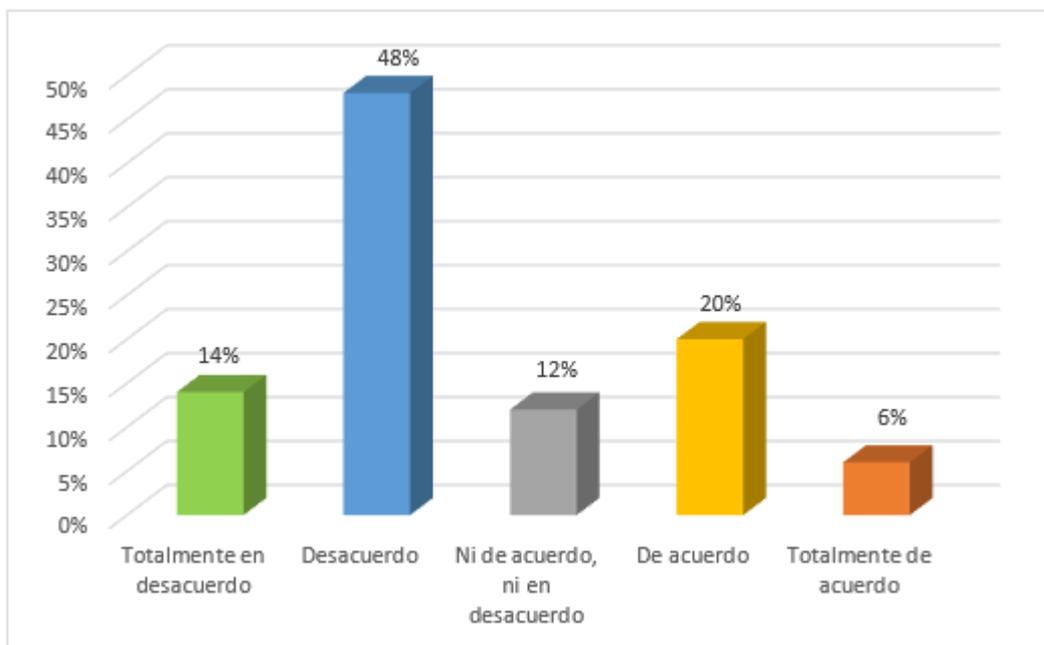
El éxito de la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	7	14%
Desacuerdo	24	48%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	12%
De acuerdo	10	20%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 10

El éxito de la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal



Nota: Del total de los participantes, el 48% de los encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo, pues refieren que la conciliación en la nueva ley procesal de trabajo no ha tenido el éxito que se esperaba, mientras que el 20% se mostró de acuerdo pues consideran que si ha tenido el éxito que se esperaba y el 12% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 11

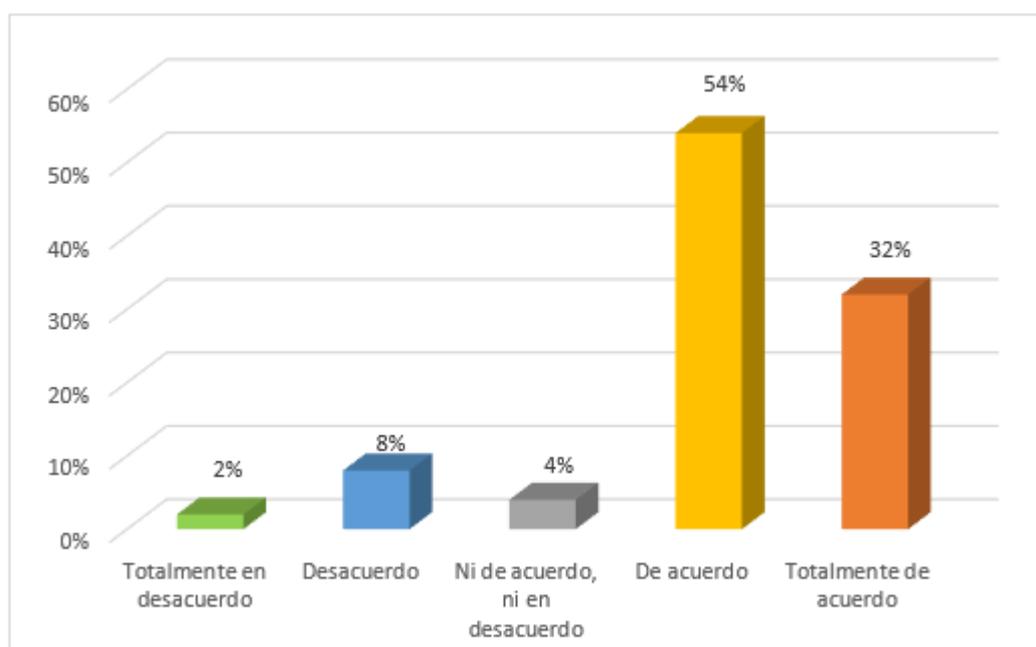
El mal uso de los medios autocompositivos

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	4	8%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	2	4%
De acuerdo	27	54%
Totalmente de acuerdo	16	32%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 11

El mal uso de los medios autocompositivos



Nota: Del total de los participantes, el 54% indicaron que se encuentran de acuerdo y el 32% totalmente de acuerdo, pues señalan que debido al elevado índice litigioso y al mal uso de los medios autocompositivos se obtiene un bajo índice conciliatorio, mientras que el 8% se mostró en desacuerdo pues creen que el bajo índice conciliatorio no se debe a ello y un 4% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 12

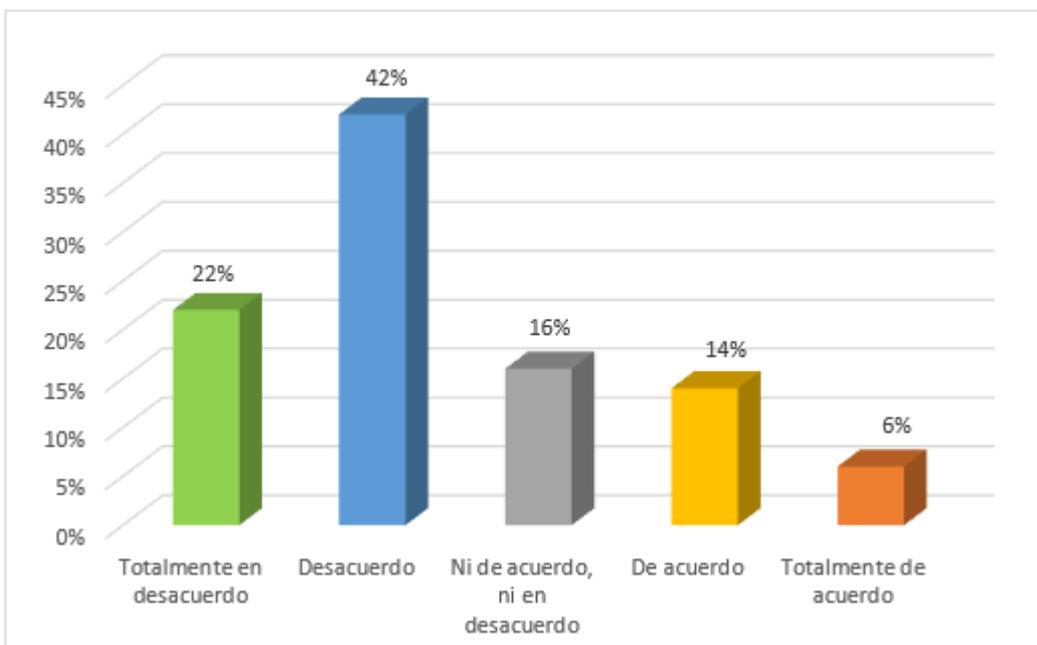
Los abogados en los acuerdos conciliatorios

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	11	22%
Desacuerdo	21	42%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	8	16%
De acuerdo	7	14%
Totalmente de acuerdo	3	6%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 12

Los abogados en los acuerdos conciliatorios



Nota: Del total de los participantes, el 42% de los encuestados indicaron que se encuentran en desacuerdo y el 22% totalmente en desacuerdo, pues señalan que los abogados no se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio, mientras que el 14% indicó que se encuentra de acuerdo pues creen que los abogados si se esfuerzan para llegar a un acuerdo y un 16% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 13

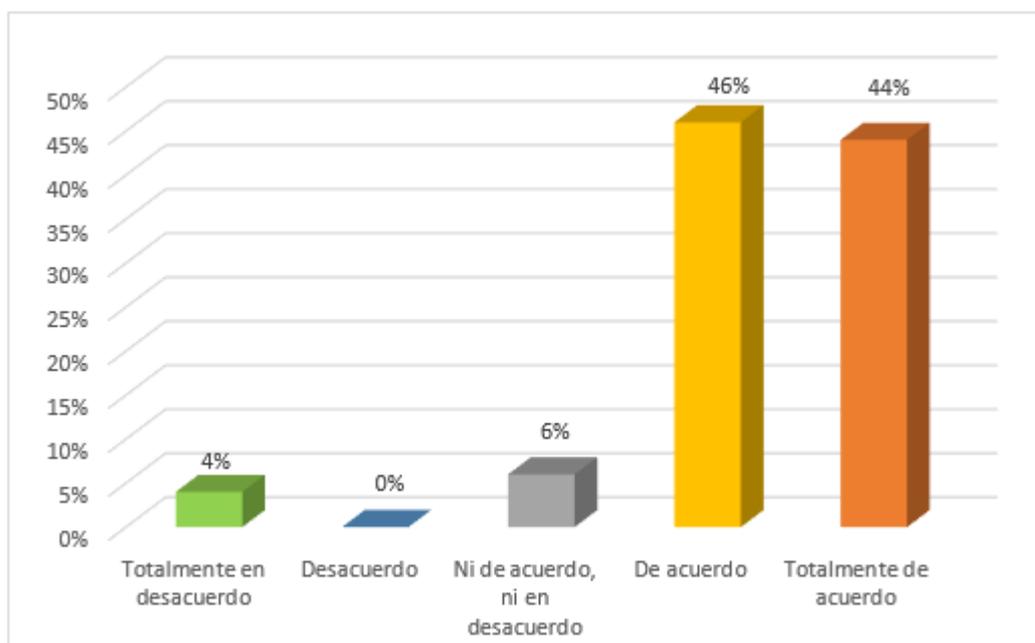
La problemática de no aprovechar los beneficios de la conciliación

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	2	4%
Desacuerdo	0	0%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	3	6%
De acuerdo	23	46%
Totalmente de acuerdo	22	44%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 13

La problemática de no aprovechar los beneficios de la conciliación



Nota: Del total de los participantes, el 46% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo y el 44% totalmente de acuerdo, pues consideran que si es un problema no aprovechar los beneficios que brinda la conciliación, mientras que el 4% indicó que se encuentra totalmente en desacuerdo con lo mencionado y un 6% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 14

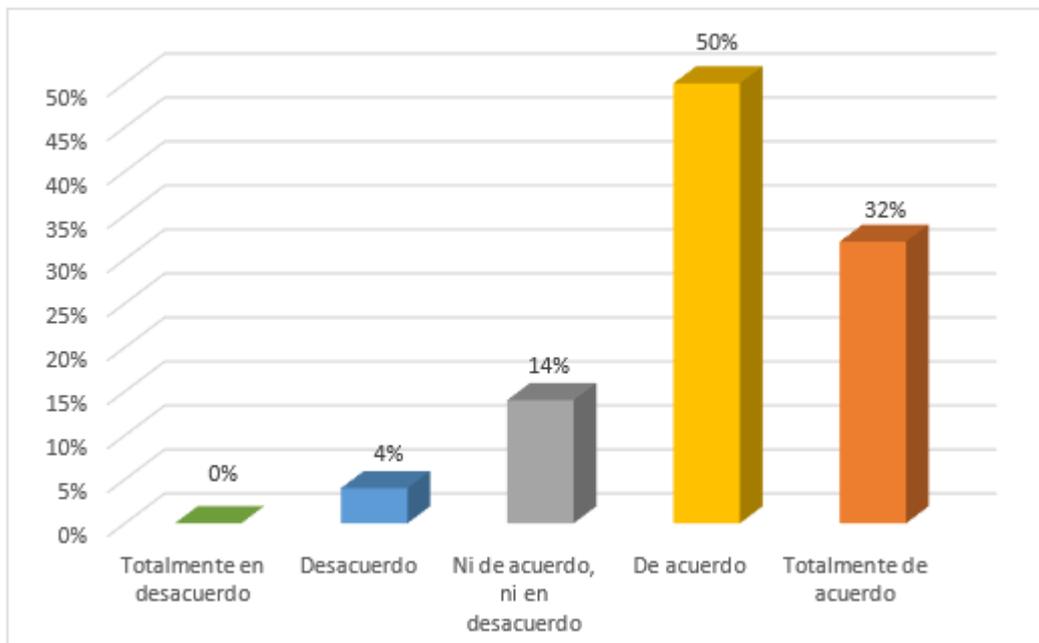
La implementación de los nuevos principios en la NLPT

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	14%
De acuerdo	25	50%
Totalmente de acuerdo	16	32%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 14

La implementación de los nuevos principios en la NLPT



Nota: Del total de los participantes, el 50% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo y el 32% totalmente de acuerdo, pues consideran que la implementación de los nuevos principios si contribuyen en gran medida en el desarrollo del proceso laboral, mientras que el 4% indicó que se encuentra en desacuerdo con lo mencionado y un 14% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 15

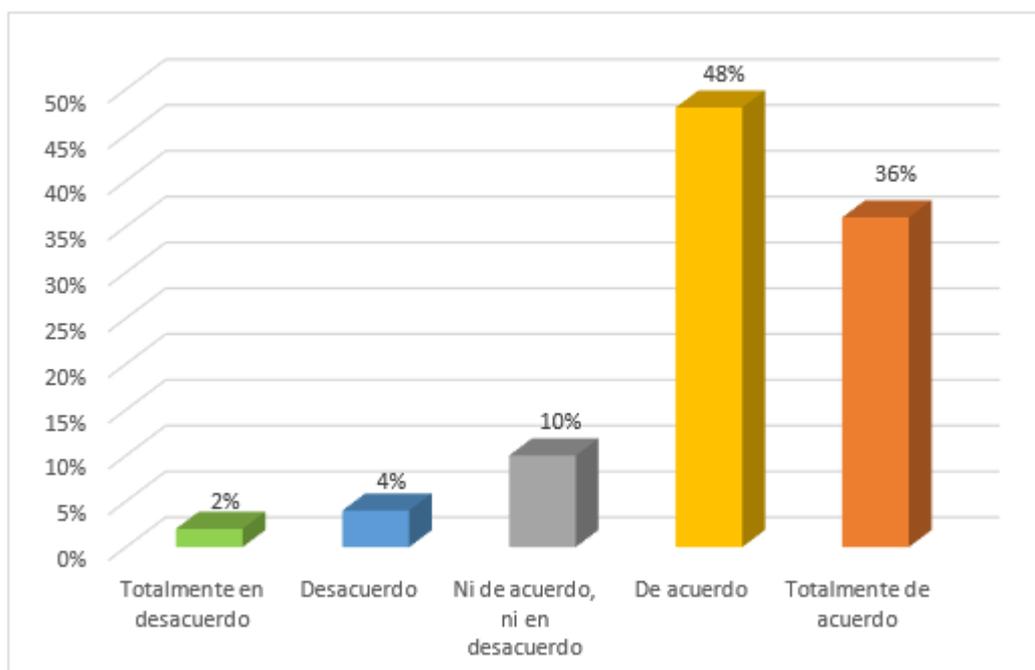
La audiencia de conciliación y la entrega de la contestación de demanda.

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	1	2%
Desacuerdo	2	4%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	10%
De acuerdo	24	48%
Totalmente de acuerdo	18	36%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 15

La audiencia de conciliación y la entrega de la contestación de demanda



Nota: Del total de los participantes, el 48% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo y el 36% totalmente de acuerdo, lo cual refieren que las partes acuden a la audiencia de conciliación sin el ánimo de conciliar, mientras que el 4% indicó que se encuentra en desacuerdo pues creen que las partes si acuden con el ánimo de conciliar y un 10% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

Tabla 16

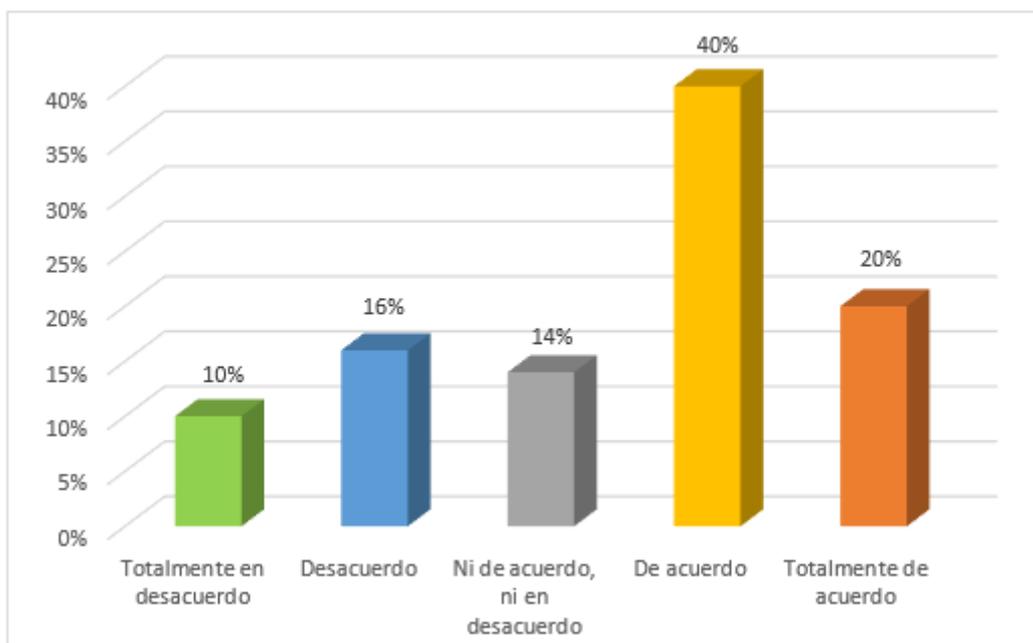
La audiencia de conciliación como conclusión del proceso

ITEMS	Nº	%
Totalmente en desacuerdo	5	10%
Desacuerdo	8	16%
Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	7	14%
De acuerdo	20	40%
Totalmente de acuerdo	10	20%
Total	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a los operadores del derecho de la ciudad de Chiclayo

Figura 16

Motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente



Nota: Del total de los participantes, el 40% de los encuestados indicaron que se encuentran de acuerdo y el 20% totalmente de acuerdo, pues afirman que la audiencia de conciliación es la etapa por excelencia para llegar a la conclusión del proceso, mientras que el 16% indicó que se encuentra en desacuerdo con ello y un 14% no se encuentra ni de acuerdo, ni en desacuerdo.

3.2. Discusión de resultados

Después de haber aplicado el instrumento (encuesta) a los operadores del derecho y de haber examinado los resultados se pudo verificar que:

Para empezar, en el caso de la Tabla y figura N° 2 denominada La audiencia de conciliación como un acto de mero trámite, se ha obtenido que un 70 % de los operadores del derecho expresaron que están de acuerdo y totalmente de acuerdo pues creen que la audiencia de conciliación es considerada por los litigantes como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar sus conflictos. Así mismo Salazar (2018) en su tesis titulada “Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los juzgados laborales de Chiclayo / periodo 2015-2016” quien precisa que los jueces laborales aún consideran a la conciliación judicial como una fase más dentro del proceso, presumiendo que de no llevarse a cabo se continuaría con el proceso, quitándole importancia. Teniendo en cuenta que este resultado concuerda con lo dicho por el autor Rebollar (2018) quien refiere que el derecho sustantivo ha establecido a la conciliación como la principal etapa en los juicios laborales, concibiéndola como un trámite sin importancia el cual da paso al inicio del subsiguiente acto procesal; por otra parte, el resultado de dicha actuación procedimental va a depender únicamente de la voluntad y ánimos de los representantes legales que asisten a las audiencias.

Asimismo respecto a la Tabla y figura N° 5 denominada La labor del juez en la conciliación, se ha obtenido que el 46% de los especialistas en materia laboral manifiestan que se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pues refieren que los jueces no están cumpliendo con su labor de incentivar a las partes a conciliar. Esto guarda relación con lo mencionado por Lluncor (2019) en su investigación titulada: “Proponer que la contestación de la demanda se efectuó antes de la fecha de la Audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario Laboral”, en la cual indica que los factores influyentes en

la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, son los jueces ya que no tienen la suficiente capacitación para poder llevar a cabo de manera exitosa una audiencia de conciliación, además de su poco compromiso con ello. Teniendo en cuenta que este resultado concuerda con lo dicho con el autor Ampudia (2019) quien menciona que en cuanto al desempeño de los magistrados, refiere que estos deben evitar cohibir a los justiciables durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, con el fin que se pueda escuchar correctamente a las mismas y a sus representantes legales, es decir las partes podrán pronunciarse de forma clara, concreta, y responsable sobre sus pretensiones. Así mismo la inclinación de este proceso radica en impulsar el diálogo para un entendimiento apropiado, en donde las partes puedan solucionar sus problemas de manera pacífica, rápida y eficaz, con lo cual contribuye reducir la carga procesal

Respecto de la Tabla y figura N° 9 denominada Resolución de los conflictos laborales, se ha obtenido que el 76% de los especialistas del derecho indicaron que se encuentran de acuerdo y totalmente de acuerdo pues refieren que los conflictos laborales se resuelven en gran medida mediante una sentencia que a través de la conciliación judicial. Asimismo Díaz y Diestra (2017) en su investigación titulada “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso labor” menciona que en la NLPT Ley N° 29497, el nivel de eficacia de dicha audiencia es de (12.43%) lo que acarrea que gran parte de las causas judiciales sean solucionadas por el juzgador mediante la emisión de una sentencia, la cual genera mayor sobrecarga procesal de la que existe. Teniendo en cuenta que este resultado concuerda con lo mencionado por Salazar (2018) menciona que en el Distrito Judicial de La Libertad, Trujillo, se solicitó la colaboración de magistrados de primera instancia en vía ordinaria laboral para más de seis mil procesos; de los cuales, sólo 332 fueron conciliados. Esto quiere decir, que de todos los procesos laborales que se conocieron, sólo un 5.2% del total, concluyeron a través de una conciliación judicial. En

síntesis fueron pocos los que se beneficiaron con la realización de la audiencia de conciliación.

Por otro lado, la Tabla y figura N° 10 denominado El éxito de la conciliación judicial en la NLPT, se muestra que el 62% de los operadores del derecho indicaron que se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pues refieren que la conciliación en la nueva ley procesal de trabajo no ha tenido el éxito que se esperaba, Así mismo Chacón y Mattos (2015) en su investigación titulada “La ineficacia de la conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N°29497” sostiene que en los años 2013 y 2014 en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo, la audiencia de conciliación no ha sido eficiente al presentarse en ella diversos elementos que imposibilitan alcanzar el fin promocionado, los cuales consisten muchas veces en las políticas internas de las compañías, las restricciones de presupuesto en caso de las entidades del estado, la ignorancia de los beneficios de la conciliación, el defectuoso asesoramiento del letrado de la parte solicitante ante falsas posibilidades de éxito en lo pretendido o demandado, la falta de preparación de los jueces y abogados en métodos de conciliación. Esto guarda relación con lo manifestado por el profesor Campos (2017) quien indica que desde la implementación de la NLPT existe un bajo índice conciliatorio, tal como se corrobora con la información brindada por la CSJ-Tacna, en la cual indica que de ciento diez (110) expedientes, solo se han llegado a conciliar en audiencia de conciliación doce (12) procesos, en donde cuatro (4) de dichos expedientes se conciliaron en la etapa de juzgamiento

Respecto de la Tabla y figura N° 12 denominada Los abogados en los acuerdos conciliatorios, se muestra que el 64% de los operadores del derecho manifestaron que se encuentran en desacuerdo y totalmente en desacuerdo pues señalan que los abogados de las partes no se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio. Por otra parte Tello (2018) en

su investigación titulada “La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de Lima Norte, año 2017” manifiesta que la intervención de los representantes legales en las audiencias de conciliación, según la información obtenida mediante la aplicación de la encuesta, resulta siendo perjudicial para los justiciables, dado que en la actualidad el abogado tiene una cultura de litigio, la cual radica desde que comienza su formación profesional. Por otro lado si bien es cierto que con el caminar de los años el quehacer del abogado ha cambiado del papel a la oralidad, es necesario pasar por un nuevo modelo en donde los problemas sean solucionados de manera pacífica.

3.3. Aporte practico (propuesta)

En consecuencia, con la información obtenida a través los instrumentos de recolección de datos mediante una encuesta realizada de manera virtual a los operadores del derecho llámese jueces, secretarios judiciales y abogados litigante se ha podido observar la situación en la que se encuentra la conciliación judicial, por ende a continuación propondremos algunas posibles medidas que ayudaran a fortalecer la conciliación judicial y a la vez lograr reducir la carga procesal que genera al no concretarse la conciliación de manera exitosa en los procesos laborales.

- a) Realizar campañas de difusión que tengan como objetivo fundamental dar a conocer los beneficios de la conciliación judicial ya que como se puede observar en la información obtenida de los encuestados, el 62% de total de los participantes, señalan que las partes no conocen los beneficios que esta puede generar; es decir lo que se busca con esta medida es la reeducación de la sociedad, en el sentido de concientizar a las partes para que estas vean en la conciliación una oportunidad de

solucionar sus conflictos de manera rápida y pacífica sin la necesidad de ir a un largo y prolongado juicio donde muchas veces una de ellas se encuentre en desventaja con los resultados, si no que la conciliación hace que no exista un ganador y un perdedor, es decir mediante la conciliación ambas partes resulten ganadoras.

- b)** En cuanto al rol del juez según los resultados obtenidos se evidencia la ausencia de capacidad conciliatoria la cual viene a ser un factor que impide alcanzar la eficacia de la conciliación, es por ello que se debería implementar capacitaciones constantes que aseguren las destrezas óptimas de los magistrados en la audiencia de conciliación; y si fuese el caso que los jueces pese a estar bien capacitados no realizan su labor de conciliador de manera eficaz se les debería sancionar pecuniariamente.
- c)** Que la contestación de demanda debería ser entregada previamente a la audiencia de conciliación con el fin de que el juez pueda conocer cuáles son las pretensiones tanto del demandante como las del demandado y en base a ello proponer formulas conciliatorias que logren ayudar a los justiciables a solucionar sus conflictos y de esta manera poner fin al proceso.
- d)** A pesar que la audiencia de conciliación en la nueva ley es obligatoria según la información obtenida de los encuestados observados en el gráfico N° 3, señalan que la audiencia de conciliación debería ser como excepción, sin embargo, esto estaría generando mayor carga procesal por lo que la medida debe continuar aplicándose como un acto obligatorio dentro del proceso.

IV. CONCLUSIONES

La conciliación judicial en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo, no ha resultado ser efectiva, debido a que en la información obtenida se percibe que en dichos juzgados los conflictos laborales se resuelven mayormente o casi siempre mediante una sentencia, en lugar de la conciliación judicial.

El estado actual de la ineficacia de la conciliación en los procesos laborales, se debe a que aún no se han tomado medidas correctas para garantizar la eficacia de la misma, es por ello que la conciliación se ha convertido en un acto totalmente dilatorio, tal y como se puede corroborar con el alto porcentaje de operadores del derecho en el cual coinciden que la audiencia de conciliación es considerada por los litigante como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar sus conflictos. Con lo cual se concluye que la audiencia de conciliación no está teniendo el éxito que se esperaba en la nueva ley procesal de trabajo.

Asimismo, en la investigación se ha reconocido que los factores influyentes en la ineficacia de la conciliación, son los jueces, ya que no están cumpliendo con su labor de incentivar a las partes a conciliar, debido a que muchos de ellos no cuentan con suficiente capacitación para poder realizar de manera exitosa una audiencia de conciliación, otro de los factores, es el desconocimiento que tienen las partes procesales sobre los beneficios que tiene la conciliación; además se ha identificado como factor influyente el poco compromiso por parte de los abogados en no esforzarse en llegar a un acuerdo conciliatorio.

Las medidas que van a permitir llevar acabo la conciliación judicial de manera eficiente son: realizar campañas de difusión que tengan como objetivo fundamental dar a conocer los beneficios de la conciliación judicial, así como implementar capacitaciones constantes que asegúrenlas destrezas óptimas de los magistrados en la audiencia de conciliación; y por último

que la contestación de demanda debería ser entregada previamente a la audiencia de conciliación con el fin de que el juez pueda conocer cuáles son las pretensiones tanto del demandante como las del demandado y en base a ello proponer formulas conciliatorias.

V. RECOMENDACIONES

Se recomienda a los jueces, abogados y a todos los operadores del derecho concientizar a los justiciables respecto a la importancia de la Conciliación judicial, a fin de crear una cultura de paz y resolver los conflictos de manera rápida y eficiente sin la necesidad de estar judicializándola.

Se sugiere realizar campañas de difusión que tengan como objetivo fundamental dar a conocer los beneficios de la conciliación judicial, con el fin que las personas perciban a la conciliación como una oportunidad para solucionar sus conflictos, para lo cual también es necesaria la capacitación constante de los jueces en técnicas de conciliación para así poder llevar a cabo de manera exitosa dicha audiencia.

Se recomienda al Consejo Nacional de la Magistratura incorpore como requisito en el perfil del postulante al cargo de Juez en materia laboral, la condición de conciliador o en todo caso acreditar haber llevado cursos sobre técnicas conciliatorias, a fin de que los magistrados puedan ejercer de manera eficiente dicha función.

Se sugiere que la contestación de demanda sea entregada antes de la realización de la audiencia de conciliación con el fin que el juez conozca en gran medida los intereses de ambas partes, y en base a ello proponer posibles soluciones que pongan fin al conflicto y por ende al proceso.

VI. REFERENCIA

- Acosta, K., Baquero, M., Garzón, L., y Gutiérrez, R (2019). Importancia de la conciliación como mecanismo de solución alternativa en el posconflicto en Colombia (Tesis de Pregrado). Universidad Cooperativa De Colombia, Colombia.
- Álvarez, M (2017). La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016 (Tesis de Pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.
- Álvarez, V. (2010). Nuevo Procedimiento Laboral – Ley N° 29497. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Ampudia, M. (6 abril del 2019). Litigación Oral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo “Ley 29479”: Beneficios, Ventajas análisis y Propuestas de Mejora. <https://www.peruweek.pe/litigacion-oral-en-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-ley-29479-beneficios-ventajas-analisis-y-propuestas-de-mejora/#:~:text=Siguiendo%20la%20opini%C3%B3n%20de%20Acevedo,%2C%20econ%C3%ADa%20procesal%20y%20veracidad%E2%80%9D>.
- Arango, L. (2013). *La Conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral y su valor jurídico* (Tesis de pregrado). Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango.
- Arévalo, J. (2007). Derecho Procesal del Trabajo. Lima, Perú: Grijley.
- Avalos, O. (2012). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L
- Ávalos, O. (2014). Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación*. Colombia: Editorial Pearson.

- Burgos, J. (2012). *El Rol Protagonico Del Juez Laboral En Las Instituciones Más Destacadas De La Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal Del Trabajo*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L
- Cabanellas, G. (1997). *Diccionario de derecho usual*, Buenos Aires, Argentina: Omeba.
- Campos, D. (2003), *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá, Colombia: Editorial Temis S. A.
- Campos, G. (2015). *Introducción al arte de la investigación científica*. México. Porrúa.
- Campos, S. (2013). La conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derechos & Sociedad*, 37(1). 212 – 213.
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174/13787>
- Campos, S. (17 de Septiembre del 2017). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho y Sociedad* 37, 8.
- Chacón, F y Mattos, E (2015). *La ineficacia de la conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N°29497(Tesis de Pregrado)*. Universidad Nacional de Trujillo, Perú.
- Cornejo, G. (2008, 23 de Julio). *La visión actual de la conciliación en el Perú*.
<http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2008/07/23/la-vision-actual-de-la-conciliacion-en-el-peru/>
- De Buen, N. (2002). *Derecho procesal del trabajo*. México, Porrúa.
- Diaz, N y Diestra, T (2017). El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso labor (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Perú.

- De Valdivia. (2014). Jueces acuerdan que procesos laborales de trabajadores, obreros y pensionistas se agilicen y resuelvan en una sola audiencia.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/677cad0045fc4e228a979a021c5bb19c/258-2014+Pleno+Laboral+Nacional+24-10-2014.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=677cad0045fc4e228a979a021c5bb19c>
- Escobari, J (2018). Modificación del artículo 293, numeral 6, del nuevo código procesal civil, con respecto a la conciliación (Tesis de Pregrado). Universidad Mayor de San Andrés, Bolivia
- Gago, E. (2015). La Conciliación Laboral en el Perú.
<http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gamarra, V. (2015). Nuevas Instituciones del Proceso Laboral. Lima, Perú: Edit. El Búho E.I.R.L
- Gonzales, N. (2014). Lecciones de Derecho Procesal Civil. El proceso civil peruano. Lima, Perú: Jurista Editores.
- Hernández, E (2019). El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque.
- Hernández, R (2018), Metodología de la investigación. Sexta edición. México: Editorial McGRAW-HILL
- Hinostroza, A. (2002). *Formas Especiales de Conclusión del Proceso (Segunda Edición ed.)*. Perú: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2005). El Proceso Civil (Primera Edición ed.). Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

- Junco, J (2000). *La conciliación Aspectos sustanciales y procesales*.
<https://www.worldcat.org/title/conciliacion-aspectos-sustanciales-y-procesales-y-en-el-sistema-acusatorio/oclc/299094176?referer=di&ht=edition>
- Ledesma, M. (1998). *La Conciliación*. (Vol. 1). Lima, Perú: Fecat.
- Lluncor, G. (2019). *Proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la Audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario Laboral*. *Revista Universidad Señor de Sipán*.
<http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1181/1004>
- Monroy, J. (2009). *Teoría General del Proceso*. Lima, Perú: Communitas.
- Oficina Internacional Del Trabajo (1974). *La Conciliación en los conflictos de trabajo*, Ginebra, 1974, p. 4
- Ormahea, I y Solís, R. (1998). *Retos y posibilidades de la Conciliación en el Perú*. Cuadernos de Debate Judicial. Investigaciones.
- Ormachea, I. (2000). *Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal*.
http://biblio3.url.edu.gt/Libros/2011/ma_con/9.pdf
- Paredes, J. (2015). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima, Perú: Gráfica Multiservicios la Esperanza S.A.C.
- Padilla, D. (2018). *La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo (tesis de pregrado)*. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Perú.
- Peña, C & Peña A. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Lima, Perú: Jurista Editores E.I.R.L.

- Peña, O. (2011). Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral. Lima: APECC.
- Pérez, M. (2017). El Inicio de la Especialidad en Materia Laboral en la CSJLA, La aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (Ley 29497): Logros y dificultades. *Conferencia de Diplomado en Derecho Laboral - CSJL*, (pág. 43). Chiclayo.
- Pinedo, F. (2015). Evolución histórica y normativa de la conciliación en el Perú. <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/814/per-evolucion-conciliacion.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quiroz, L (2011). El Proceso Ordinario Laboral en El Nuevo Proceso Laboral, Lima, Editorial Gaceta Jurídica.
- Quispe, G. (s/f). “*La Extinción del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. *En: Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Rebollar, G. (2018). *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México* (tesis de maestría). Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México.
- Reyes, A. (2012). *Técnicas de estudio*. España: Editorial Trillas.
- Rivera, H. (2019). Importancia de la conciliación judicial y extrajudicial en Colombia (Tesis de pregrado). Universidad Santo Tomás, Colombia.
- Rodríguez, M. (2018). *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de Derechos* (Tesis de pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Sagastegui, P. (1998). “La conciliación judicial y extrajudicial”. Lima, Perú: L. Y. Jurídicas

Salazar, F. (2018). *Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los juzgados laborales de Chiclayo periodo 2015-2016* (Tesis de pregrado). Universidad Señor de Sipán, Pimentel.

Sentencia Casación laboral N° 1254 – 2014. (2014, 15 de setiembre). Corte suprema.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

Sentencia Casación laboral N° 20708-2016. (2019, 19 de marzo). Corte suprema.
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/c658e780480722148c54efce400e5104/CAS+LAB.+1254-2014-LA+LIBERTAD.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=c658e780480722148c54efce400e5104>

Solís, A. (2001). Metodología de la investigación jurídico social. Lima, Perú. Editores ByB.

Tantaleán, R. (2016). Tipología de las investigaciones jurídicas.
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5456267.pdf>

Tello, G. (2018). *La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de Lima Norte, año 2017* (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Toledo, O. (2016, 6 de diciembre). *Derecho Procesal Laboral en Perú*.
<https://es.slideshare.net/PMD12/derecho-procesal-laboral-69876534>

Tribunal Constitucional (2005) Exp. N.°0008-2005-PI/TC (12-08-2005)

- Ugarte, J y Cruz, M. (15 de enero de 2010). La nueva Ley Procesal de Trabajo: modificaciones al actual proceso laboral. Revista Actualidad Empresarial (N° 199), p. 4.
- Vargas, R. (febrero del 2007). La conciliación judicial. Algunas reflexiones sobre su problemática en la legislación vigente. Derecho y Cambio Social. <https://www.derechocambiosocial.com/revista012/conciliacion%20judicial.htm>
- Videla, J (1999). Estrategias y resolución de conflictos. Buenos Aires.: Abeledo – Perrot.
- Vinatea, L y Toyama, J. (2012). Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú. Gaceta Jurídica S.A.
- Weathington. L; Cunningham, L, & Pittenger, D. J. (2012). Understanding Business Research. Somerset: John Wiley & Sons.
- Yana, N. (2017). Importancia de la conciliación judicial y extrajudicial en Colombia (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Perú.
- Yuquilema, J. y Criollo, G. (2016). Teoria y practica de la mediación y conciliación. Quito.Editorial:Corporacion de estudios y publicaciones.
- Zavala, A. (2011). El ABC del Derecho Laboral y Procesal Laboral. Lima, Perú: San Marcos

VII. ANEXOS



CUESTIONARIO APLICADO A LOS JUECES, SECRETARIOS JUDICIALES, ABOGADOS LITIGANTES EN MATERIA LABORAL DE LOS JUZGADOS LABORALES DE LA CIUDAD DE CHICLAYO

LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO – 2019

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, puesto que mediante esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO	EN DESACUERDO	NO OPINA	DE ACUERDO	TOTALMENTE DE ACUERDO

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Usted llevo a cabo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?					
2.- ¿Cree usted que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de mero trámite y no como un acto importante para la conclusión del proceso?					
3.- ¿Cree usted que la audiencia de conciliación en vez de ser obligatoria debería ser excepcional, es decir solo debe realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?					
4.- ¿Cree usted que las partes procesales conocen los beneficios que tiene la conciliación judicial?					
5.- ¿Usted cree que los jueces están cumpliendo con su labor de incentivar a las partes a conciliar?					
6.- ¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría de los abogados están formados para litigar?					

7.- ¿Considera que uno de los motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente en el proceso es porque las partes no la perciben como un acto eficaz para solucionar sus conflictos?					
8.- ¿Cree usted que la audiencia de conciliación constituye una etapa necesaria en el proceso laboral y de vital importancia para la consecución de los fines del nuevo modelo procesal de trabajo?					
9.- ¿Cree usted que los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia que a través de la conciliación judicial?					
10.- Considera usted que la audiencia de conciliación en la NLPT ha tenido el éxito que se esperaba.					
11.- ¿ Cree usted que debido al elevado índice litigioso y al mal uso de los medios autocompositivos se obtiene un bajo índice conciliatorio?					
12.- ¿Considera usted que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?					
13.- ¿Considera usted un problema no aprovechar los beneficios que brinda la conciliación para el desarrollo y conclusión del proceso?					
14.- ¿Considera usted que la implementación de los nuevos principios en la NLPT contribuyen en gran medida en el desarrollo del proceso laboral?					
15.- ¿Considera usted que en la mayoría de los casos las partes ven a la audiencia de conciliación como una mera formalidad y que acuden sin el ánimo de plantear propuestas conciliatorias, limitándose únicamente a hacer entrega de la contestación de demanda?					
16.- ¿Es la audiencia de conciliación la etapa por excelencia para llegar a la conclusión del proceso?					

a) Carta de aceptación

MODELO DE AUTORIZACIÓN PARA EL RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 27 octubre del 2020

Quien suscribe:

Dr. Patricia Failoc Su

Coordinadora del Módulo Corporativo Laboral – Corte Superior de Justicia Lambayeque

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto d investigación, denominada:
"LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO – 2019"

Por el presente, la que suscribe, Señora Patricia Failoc Su Coordinadora del Módulo Corporativo Laboral, AUTORIZO al alumno: Lopez Bautista Frank Joseph, identificado con DNI N°46153006 estudiante de la Escuela Profesional de Derecho, y autor del trabajo de investigación denominada "LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO – 2019" a recolectar información relevante dentro de nuestra institución para efectos exclusivamente académicos de la elaboración de tesis de investigación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente.



PATRICIA FAILOC SU
Coordinador I Laboral
CSJLA - PODER JUDICIAL

Nombre y Apellidos: Patricia Failoc Su
Cargo de la empresa: Coordinadora del Módulo Corporativo Laboral

b) Validación de instrumento



INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		LUCAS OLIVERA CORONADO
2.	PROFESIÓN	ABOGADO
	ESPECIALIDAD	LABORAL
	GRADO ACADÉMICO	BACHILLER
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	4 AÑOS
	CARGO	JUEZ
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: <u>LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO – 2019</u>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Frank Joseph Lopez Bautista
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Derecho
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	GENERAL: Determinar de qué manera la conciliación judicial influye en los Procesos laborales.	
	ESPECÍFICOS: Conocer la relevancia que tiene la conciliación judicial en el proceso. Conocer si la conciliación judicial en la NLPT cumple con su finalidad.	
A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Usted llevo a cabo algún curso sobre técnicas conciliatorias, ya sea por parte del estado o independientemente por cuenta propia?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Cree usted que la audiencia de conciliación es considerada por la mayoría de litigantes como un acto de mero trámite y no como un acto importante para solucionar sus conflictos?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Cree usted que la audiencia de conciliación en vez de ser obligatoria debería ser excepcional, es decir solo debe realizarse si las partes tienen la voluntad de conciliar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

04	<p>¿Cree usted que las partes procesales conocen los beneficios que tiene la conciliación judicial?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Totalmente en desacuerdo 2. En desacuerdo 3. Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>¿Usted cree que los jueces están cumpliendo con su labor de incentivar a las partes a conciliar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>¿Considera que una de las causas para que la conciliación no se celebre con éxito se debe a que la gran mayoría de los abogados están formados para litigar?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo 	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

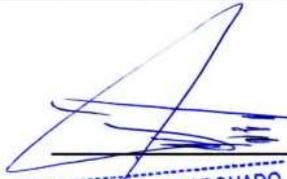
07	<p>¿Considera que uno de los motivos por el cual no se logra la conciliación de manera eficiente es porque las partes no la perciben como un acto eficaz para solucionar sus conflictos?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>¿Cree usted que la audiencia de conciliación constituye una etapa necesaria en el proceso laboral y de vital importancia para la consecución de los fines del nuevo modelo procesal de trabajo?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
09	<p>¿Cree usted que los conflictos laborales que se presentan en los juzgados se resuelven en gran medida mediante una sentencia que a través de la conciliación judicial?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A(<input checked="" type="checkbox"/>) D(<input type="checkbox"/>)</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

10	<p>Considera usted que la audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo ha tenido el éxito que se esperaba.</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
11	<p>¿Cree usted que debido al elevado índice litigioso y al mal uso de los medios autocompositivos se obtiene un bajo índice conciliatorio?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
12	<p>¿Considera usted que los abogados de las partes se esfuerzan para llegar a un acuerdo conciliatorio?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo</p> <p>2- En desacuerdo</p> <p>3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>4- De acuerdo</p> <p>5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

13	<p>¿Considera usted un problema/no aprovechar los beneficios que brinda la conciliación para el desarrollo y conclusión del proceso?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
14	<p>¿Considera usted que la implementación de los nuevos principios en la NLPT contribuyen en gran medida en el desarrollo del proceso laboral?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
15	<p>¿Considera usted que en la mayoría de los casos las partes ven a la audiencia de conciliación como una mera formalidad y que acuden sin el ánimo de plantear propuestas conciliatorias, limitándose únicamente a hacer entrega de la contestación de demanda?</p> <p>1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
16	<p>¿Es la audiencia de conciliación la etapa por excelencia para llegar a la conclusión del proceso?</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	1- Totalmente en desacuerdo 2- En desacuerdo 3- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 4- De acuerdo 5- Totalmente de acuerdo	
--	--	--

PROMEDIO OBTENIDO:	A (<input checked="" type="checkbox"/>) D ()
7. COMENTARIOS GENERALES _____ _____ _____	
8. OBSERVACIONES: _____ _____	


 LUCAS OLIVERA CORONADO
 Juez
 Juzgado de Jueces Expertos
 CSJLA - PODER JUDICIAL

c) Sentencia Casación laboral N° 1254 – 2014, La Libertad

Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1254 – 2014
LA LIBERTAD

SUMILLA: "El acto procesal del juez de propiciar la conciliación entre las partes en la etapa de Audiencia de Conciliación, constituye un mandato imperativo impuesto por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, que no puede ser desconocido por el juzgador, porque la etapa de conciliación es un acto independiente de los demás actos procesales, además de enriquecer una etapa necesaria en el proceso ordinario laboral, y vital para la consecución de los fines del nuevo modelo procesal de trabajo"

Lima, quince de septiembre
de dos mil catorce.-

LA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL PERMANENTE
DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA:-----

VISTA: la causa número mil doscientos cincuenta y cuatro – dos mil catorce; en Audiencia Pública llevada a cabo en el día de la fecha, con los Señores Jueces Supremos: Walde Jauregui - Presidente, Acevedo Mena, Vinatea Medina, Rueda Fernández y Lama More; Oído el informe oral de doña Vanny Zavaleta Rojas, abogada de la parte demandada; y, luego de producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación de fecha diez de diciembre de dos mil trece, obrante a fojas doscientos cuarenta y seis, interpuesto por el Procurador Público Adjunto a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, contra la sentencia de vista de fecha veinte de noviembre de dos mil trece, obrante a fojas doscientos veintiséis, que confirma la sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos mil trece, obrante a fojas ciento setenta, integrada mediante Resolución de fecha veintidós de julio de dos mil trece, comiente a fojas ciento noventa y tres, que declaró fundada la demanda, en los seguidos por don Pablo Antonio Cardozo Cortijo contra el Poder Judicial, sobre nivelación y reintegro de remuneraciones.

SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1254 - 2014
LA LIBERTAD

II.- CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha cuatro de julio de dos mil catorce, obrante de fojas noventa y seis del cuadernillo de casación formado en esta Sala Suprema, se ha declarado procedente el recurso de casación interpuesto por la parte recurrente, por las siguientes causales: *a) aplicación indebida del artículo 176° del Código Procesal Civil; y, b) infracción de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso.*

III.- DELIMITACIÓN DEL OBJETO DE PRONUNCIAMIENTO:

Del análisis del recurso de casación interpuesto en el presente proceso, se aprecia que se han invocado únicamente causales de índole procesal; razón por la cual este Tribunal Supremo procederá, con el análisis de dichas infracciones, a efectos de determinar si la sentencia emitida por el Colegiado Superior cumple con los estándares mínimos exigibles de respeto a los elementos del derecho al debido proceso, o si por el contrario la misma presenta defectos insubsanables que motiven la nulidad del fallo emitido, correspondiendo ordenar la renovación del citado acto procesal, *o de ser el caso, la nulidad de todo lo actuado hasta la etapa en que se cometió la infracción*; ello conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 39° de la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

IV.- CONSIDERANDO:

PRIMERO: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA CAUSAL DE INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 176° DEL CÓDIGO PROCESAL CIVIL

En torno a esta causal, refiere la parte recurrente que la sentencia dictada por la Sala Laboral, concluye que no se ha configurado causal de nulidad alguna, al no haberse formulado en su oportunidad; fundamentando dicha decisión en el artículo 176° del Código Procesal Civil, el cual precisa que *sentenciado el proceso solo puede ser alegado el pedido de nulidad*

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1254 - 2014
LA LIBERTAD**

expresamente en el escrito sustentatorio del recurso de apelación; contradiciendo la parte impugnante dicho criterio, pues considera que se está desconociendo que el presente proceso se regula por lo previsto en la Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo, en cuyo artículo 33° se establece que recepcionado el expediente, la Sala señala día y hora para la celebración de la Audiencia de Vista de la causa, y el día de la audiencia concede el uso de la palabra a los abogados patrocinantes sin que resulte necesario que previamente soliciten se le conceda, a diferencia de la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo; extremo que tiene como fundamento el principio de oralidad. En base a ello, enfatiza que en los procesos laborales las nulidades pueden ser alegadas al sustentarse el recurso de apelación, es decir, en el informe oral que se practica a la vista de la causa, que es la oportunidad de las partes para fundamentar dicho recurso, estando al principio de oralidad a que se hace referencia, consecuentemente, no resulta de aplicación el invocado artículo 176° del Código Procesal Civil, por cuanto sentenciado el proceso laboral en primera instancia, no existe escrito sustentatorio del recurso de apelación.

SEGUNDO: A fin de resolver la presente causal, este Supremo Tribunal considera necesario remitirse a los actuados en el proceso, específicamente a lo acontecido en la Audiencia de Conciliación realizada el once de junio de dos mil trece, y lo resuelto por la Primera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en torno a la nulidad planteada por el Procurador Público a cargo de los Asuntos Judiciales del Poder Judicial, en la Audiencia de Vista llevada a cabo el veinte de noviembre de dos mil trece. En ese sentido, de la visualización del audio y video de la Audiencia de Conciliación que corre inserto en autos, se aprecia que, la señora Juez de primera instancia, en el minuto tres con veintidós segundos, decide no propiciar la conciliación entre las partes, al considerar que la pretensión postulada en la demanda es de puro derecho; fijando en forma inmediata las pretensiones

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1254 - 2014
LA LIBERTAD**

debe –necesariamente- incorporar en dicho examen lo alegado por la parte emplazada; considerando además, que aun cuando ésta última no haya controvertido los fundamentos fácticos de la demanda, ello no exime al actor de acreditar con prueba idónea la situación de hecho que alega y que ésta a su vez se subsume en la normatividad jurídica que invoca; lo cual en el caso *sub examine* se traduce en la verificación de su condición de Relator Titular; la fecha en que adquirió tal condición y la forma en que accedió al cargo, esto es, si fue por concurso público, o por el transcurso del tiempo; y si en caso de asistirle el derecho a la homologación invocada, si su remuneración, comperada con la que perciben los Jueces Supremos, es igual o no al porcentaje fijado en la ley, entre otros; aspectos que deberán ser tomados en cuenta por el juzgador a fin de determinar si la controversia de autos versa sobre cuestiones de puro derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Finalmente cabe indicar, que al haberse determinado la nulidad del proceso hasta la etapa de audiencia de conciliación, carece de objeto pronunciamos sobre la segunda causal referida a la contravención de las normas que garantizan el derecho a un debido proceso, sustentada en vicios de motivación de la sentencia de vista; por tratarse éste ultimo de un acto procesal posterior al declarado nulo en la presente resolución.

V. DECISIÓN:

Por estas consideraciones, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto del Poder Judicial, de fecha diez de diciembre de dos mil trece, obrante a fojas doscientos cuarenta y seis; en consecuencia, **NULA** la sentencia de vista de fecha veinte de noviembre de dos mil trece, obrante a fojas doscientos veintiséis, e **INSUBSISTENTE** la sentencia apelada de fecha diecinueve de julio de dos

*Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente
Corte Suprema de Justicia de la República*

**SENTENCIA
CAS. LAB. N° 1254 – 2014
LA LIBERTAD**

mil trece, obrante a fojas ciento setenta, integrada mediante Resolución de fecha veintidós de julio de dos mil trece, corriente a fojas ciento noventa y tres; **NULO** todo lo actuado hasta la etapa de Audiencia de Conciliación; **DISPUSIERON** que el Juez del proceso proceda a renovar dicho acto procesal conforme a los lineamientos expuestos en la presente resolución; en los seguidos por don Pablo Antonio Cardozo Cortijo contra el Poder Judicial, sobre nivelación y reintegro de remuneraciones; **MANDARON** publicar la presente resolución en el Diario Oficial "El Peruano" conforme al artículo 41 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497; y, los devolvieron.- *Juez Supremo Ponente: Lama More.-*

S.S.

WALDE JÁUREGUI



ACEVEDO MENA



VINATEA MEDINA



RUEDA FERNÁNDEZ



LAMA MORE



FonoFest

d) Sentencia Casación laboral N° 20708 – 2016, Lima

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 20708-2016

LIMA

Pago de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO NLPT

SUMILLA- El derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión.

Lima, diecinueve de marzo de dos mil diecinueve.

VISTA la causa número veinte mil setecientos ocho, guion dos mil dieciséis, guion LIMA, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata de los recursos de casación interpuestos por el demandante Francisco José Fernández Álvarez, mediante escrito presentado con fecha veinticinco de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos veintiséis a doscientos cuarenta y tres, y la demandada, Lan Perú S.A., mediante escrito de fecha veinticuatro de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas doscientos cinco a doscientos dieciocho, contra la Sentencia de Vista de fecha diez de octubre de dos mil dieciséis, que corre en fojas ciento ochenta y siete a doscientos, que revocó la Sentencia apelada de fecha nueve de abril de dos mil quince, que corre en fojas ciento cuarenta a ciento cuarenta y seis, que declaró infundada la demanda; reformándola declararon fundada en parte la demanda; en el proceso ordinario laboral sobre pago de beneficios económicos.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resoluciones ambas de fecha nueve de agosto de dos mil dieciocho que corre en fojas ciento a ciento cuatro y ciento cinco a ciento

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 20708-2016

LIMA

Pago de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO NLPT

nueve respectivamente del cuaderno de casación esta Sala Suprema declaró procedente ambos recursos interpuestos por la causal de:

"Infracción normativa del inciso 5) del artículo 139° de la Constitución Política del Perú".

Por consiguiente, corresponde emitir pronunciamiento sobre la citada causal.

CONSIDERANDO:

Primero: De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito.

A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso.

a) De la pretensión demandante: Se verifica en fojas veinticuatro a treinta y tres el escrito de demanda de fecha once de noviembre de dos mil trece interpuesta por Francisco José Fernández Álvarez, solicitando se cumpla con pagar la suma total de ochenta y siete mil setecientos cincuenta y cinco con 77/100 soles (S/ 87,755.77) por los siguientes conceptos: remuneraciones de noviembre de dos mil diez, compensación por tiempo de servicios, gratificación de julio de dos mil diez, Bonificación extraordinaria de la Ley N°28351 de julio de dos mil diez, gratificaciones trunca de diciembre de dos mil diez y vacaciones trunca, así como el pago de utilidades correspondiente al año dos mil diez; más el pago de intereses legales con costas y costos.

b) Sentencia de primera instancia: El Juez del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Sentencia emitida con fecha nueve de abril de dos

*este responde a una determinada interpretación del Derecho, y de permitir, de otro, su eventual control jurisdiccional mediante el efectivo ejercicio de los derechos”.*⁶

De lo expuesto, se determina que habrá motivación de las resoluciones judiciales siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto, y por sí misma la resolución judicial exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aún si esta es breve o concisa.

Sobre el recurso de casación presentado por la demandada LAN PERU S.A.

Octavo: Pronunciamiento del caso concreto.

La recurrente sustenta la causal declarada procedente alegando que la sala ha incurrido en una motivación defectuosa en sentido estricto, ya que ha resuelto el recurso de apelación contra la resolución número siete, sobre la base de consideraciones que no fueron alegadas por la demandada, vulnerándose el principio de congruencia, conforme el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Civil

Asimismo, ha señalado que mediante escrito de fecha diez de noviembre de dos mil catorce, LAN PERÚ S.A. que obra a fojas ciento veintiséis a ciento veintiocho, solicitó la conclusión del proceso al haberse configurado una norma especial de conclusión del proceso contemplado en el artículo 30° de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal de Trabajo, debido a que el demandante no habría asistido por segunda vez a una audiencia programada en primera instancia.

En tal sentido, este Supremo Colegiado estima necesario a fin de determinar si ha existido una vulneración al Principio de Congruencia, desarrollar los alcances interpretativos del mencionado dispositivo legal.

⁶ QUIROGA LBÓN, Aníbal. “El Debido Proceso Legal”. 2da ed. Lima: Editorial. EDIMSA S., p.125

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 20708-2016

LIMA

Pago de beneficios económicos
PROCESO ORDINARIO NLPT

- Ante la solicitud de reprogramación presentado por la parte demandante con fecha seis de noviembre de dos mil catorce, que obra a fojas ciento veintidós, se reprogramo y llevó a cabo la Audiencia de Juzgamiento el día tres de marzo de dos mil quince, conforme se aprecia a fojas ciento treinta y ocho a ciento treinta y nueve, con la presencia de ambas partes.

Ante la revisión de los actuados procesales, se puede concluir que solo ha existido una inasistencia de ambas partes en la Audiencia de Juzgamiento programada para el día cinco de noviembre de dos mil catorce.

Sin embargo la incomparecencia alegado por el recurrente que se efectuó ante la citación de la Audiencia de Conciliación para el catorce de mayo de dos mil catorce, no ha sido de ambas partes como lo exige el artículo 30° de la Ley N° 29497, debido a que una de las partes (demandada) si concurrió ante tal citación, por tanto no se ha cumplido el supuesto fáctico exigido por la norma aludida.

Décimo: Siendo así, se aprecia que la Sentencia de Vista respecto al pronunciamientos de los agravios formulados contra la Resolución N° Siete, de fecha siete de enero de dos mil quince, de fojas ciento treinta y cinco ha sido expedida con observancia a la debida motivación de las resoluciones judiciales, toda vez que no se advierte la existencia de vicio alguno que atente contra la citada garantía procesal constitucional, por cuanto la decisión adoptada en este extremo se ha ceñido estrictamente a lo aportado, mostrado y debatido en el proceso, de manera que dicha resolución no puede ser cuestionada por ausencia o defecto en la motivación, en tanto se ha cumplido con precisar los hechos y normas que le permiten asumir un criterio interpretativo en el que sustenta su *ratio decidendi*.

e) Matriz de consistencia

TÍTULO: LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO - 2019

VARIABLES	PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS
<p>INDEPENDIENTE :</p> <p>LA CONCILIACIÓN JUDICIAL</p>	<p>¿De qué manera la conciliación judicial influye en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo - 2019?</p>	<p>Si se aplica de manera adecuada y oportuna la conciliación judicial entonces se reduciría la carga procesal en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo</p>	<p>GENERAL: (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar en qué medida la conciliación judicial influye en los procesos laborales de los juzgados de trabajo de la ciudad de Chiclayo <p>ESPECÍFICOS: (3 O 4)</p> <ul style="list-style-type: none"> Analizar la situación actual de la conciliación judicial en los procesos laborales. Conocer las consecuencias que genera la ineficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral. Proponer medidas para fortalecer la conciliación judicial en los procesos laborales.
<p>DEPENDIENTE:</p> <p>PROCESOS LABORALES</p>			