



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

**“La regulación de la contestación de la demanda
laboral previa a la audiencia de conciliación en el
proceso ordinario”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

Autora:

**Bach. Lluncor Chumioque Gianella Del Rocio
ORCID (<https://orcid.org/0000-0003-3443-4707>)**

Asesor:

**Mg. Fernandez Altamirano Antony Esmir Franco
ORCID (<https://orcid.org/0000-0002-8696-5203>)**

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

2022

**“LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL
PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO
ORDINARIO”**

Aprobación del jurado

DR. BARRIO DE MENDOZA VASQUEZ ROBINSON

Presidente del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

Secretario del Jurado de Tesis

MG. FERNANDEZ ALTAMIRANO ANTONY ESMIT FRANCO

Vocal del Jurado de Tesis



Universidad
Señor de Sipán


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE del Programa de Estudios de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“La regulación de la contestación de la demanda laboral previa a la audiencia de conciliación en el proceso ordinario”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Lluncor Chumioque Gianella Del Rocio	72496307	 72496307
--------------------------------------	----------	---

Pimentel, 01 de agosto de 2023.

Dedicatoria

La presente tesis se la dedico en primer lugar a Dios, pues gracias a su infinita misericordia ha permitido que haya podido superar las diferentes situaciones que se me presentaron durante mi desarrollo académico, y así poder culminar con éxito la carrera profesional de derecho, que tanto anhelaba.

Además, se la dedico a mis padres Marco A. Lluncor Mestanza y Norma Chumioque Nuñez, que con todo su amor y paciencia, me brindaron su apoyo incondicional en todo momento. Sobre todo mi madre quien ha sido un pilar fundamental para poder culminar mi carrera profesional.

A mis hijos Cesar Gianfranco y Gianpiero David Díaz Lluncor, quienes son mi mayor motivación en cada una de mis decisiones, y son por quien tengo ese deseo y anhelo de poder superarme día a día, para poder enseñarles hijos que pese a las dificultades que se nos presenten en la vida, se puede salir adelante teniendo la plena convicción de que estamos haciendo bien las cosas.

A mi esposo Cesar Manuel Díaz Rivadeneyra, por su amor, paciencia, comprensión y apoyo incondicional durante todo mi desarrollo académico; por siempre haber estado allí dándome aliento y a no dejar que desista de seguir adelante.

A mi abuela María Consuelo Núñez Zulueta, porque tus constantes consejos han hecho que pueda hacer realidad uno de mis más grandes anhelos, del cual quiero que se sienta orgullosa de este primer logro en mi vida profesional.

Agradecimiento

Agradezco infinitamente a Dios por permitirme dar un paso importantísimo, que espero sea el primero de muchos en la carrera profesional.

A mis amados padres Marco Antonio Lluncor Mestanza y Norma Chumioque Nuñez, ya que sin ellos no hubiera llegado hasta donde me encuentro ahora, ustedes son mi fuente de inspiración. Siempre estaré agradecida infinitamente por todo lo que hicieron y aún siguen haciendo por mí y por mi hijo.

A mis hijos Cesar Gianfranco y Gianpiero David Díaz Lluncor, mis pequeños grandes amores, la bendición y motivación más grande en mi vida, a quienes les agradezco por impulsarme a ser cada día mejor.

A mi amado esposo Cesar Manuel Díaz Rivadeneyra, infinitas gracias por haber apoyado desde un inicio a cumplir mi gran anhelo. Por tu comprensión durante este largo recorrido, que ha implicado ciertos momentos de dificultad, y aun así me diste ánimo de seguir adelante.

A mi adorada abuela María Consuelo Nuñez Zulueta, infinitas gracias por forjarme a ser mejor persona, por todo su apoyo y amor incondicional.

A mi familia y mejores amigos infinitas gracias porque siempre estuvieron apoyándome, dándome aliento, fuerza para no rendirme y lograr mis metas.

Agradezco a mi alma mater y a mis docentes quienes con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimiento	5
Resumen	7
Abstrac	8
1.1. Realidad Problemática:	9
1.2. Formulación del Problema.	21
1.3. Hipótesis.	22
1.4. Objetivos	22
1.5. Teorías relacionadas al tema	22
II. MATERIAL Y MÉTODO	53
2.1. Tipo y Diseño de Investigación	53
2.2. Variables y Operacionalización	54
2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección	57
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	57
2.5. Procedimiento de análisis de datos.	58
2.6. Criterios éticos.	58
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	60
3.1. Resultados	60
3.2. Discusión	80
3.3. Aporte Científico	85
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	90
4.1. Conclusiones	90
4.2. Recomendaciones	92
REFERENCIAS	93
ANEXOS	99

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo, proponer la regulación expresa de la contestación de la demanda en el artículo 42º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 para evitar la ineficacia de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales; es decir, que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación, con la finalidad de que el juez también pueda valorar ésta, antes de ir a la mencionada audiencia, y tener conocimiento de las pretensiones de ambas partes, para así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambos.

Es de tipo de investigación básica; asimismo, la población y muestra de la investigación estuvo conformada por operadores del derecho, como Jueces, Secretarios y Asistentes del Módulo del Juzgado Contencioso Administrativo Laboral – Sede 07 de enero Chiclayo y Modulo Corporativo Laboral – Sede Luis Gonzales Chiclayo, así como también por abogados litigantes especialistas en materia laboral.

Un 70% de los operadores del derecho se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, que si existen incongruencias en los establecido en los artículos 42º y 43º de la NLPT.

Concluyendo, que aún no se han tomado medidas correctas para garantizar la eficacia de la audiencia de conciliación, ya que se están viendo afectadas, debido a que se ha convertido en un acto dilatorio, tal y como se corrobora con el alto porcentaje de operadores del derecho que coinciden que la audiencia de conciliación no está siendo eficaz, y por ende no está teniendo éxito.

Palabras Clave: Audiencia de Conciliación, Contestación de la demanda, eficacia, proceso laboral, ley

Abstrac

The objective of this research is to propose the express regulation of the response to the claim in article 42 of the New Labor Procedural Law Law No. 29497 to avoid the ineffectiveness of the conciliation hearing in Ordinary Labor Processes; that is, that the answer to the claim is made before the date of the conciliation hearing, so that the judge can also assess it, before going to the aforementioned hearing, and be aware of the claims of both parties. , in order to provide the best possible solutions that benefit both.

It is basic research type; Likewise, the population and sample of the investigation was made up of legal operators, such as Judges, Secretaries and Assistants of the Module of the Contentious Administrative Labor Court - Headquarters January 07 Chiclayo and Corporate Labor Module - Headquarters Luis Gonzales Chiclayo, as well as by lawyers litigators specialized in labor matters.

70% of the operators of the right are between in agreement and totally in agreement, that if there are inconsistencies in the provisions of articles 42^o and 43^o of the NLPT.

Correct measures have not yet been taken to guarantee the effectiveness of the conciliation hearing, since they are being affected, due to the fact that it has become a delaying act, as corroborated by the high percentage of legal operators who coincide that the conciliation hearing is not being effective, and therefore is not being successful.

Palabras Clave: Audiencia de Conciliación, Contestación de la demanda, eficacia, proceso laboral, ley

INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática:

1.1.1 Nivel Internacional:

El tema de la conciliación está tomando vital relevancia a nivel internacional en los últimos años, esto debido a que, las personas con el fin de evitarse procesos largos y costosos, están optando por conciliar sus conflictos de manera fácil y rápida, además que la mayoría de los casos que se están sometiendo bajo este medio de solución de conflictos se están resolviendo satisfactoriamente; tal como se evidenció en la web de la radio Agenhoy (2019), de Argentina, que indicó en su portada “Se dictó la conciliación obligatoria en siete gremios para tratar de reducir el impacto del paro nacional”, aquí el Estado logró evitar que continúen las huelgas por parte de los sindicatos de transporte, sector comunicaciones, entre otros.

Es decir, se dieron cuenta que se trataban de medidas precisas las que solicitaban las empresas, por lo que la Secretaría de Trabajo entendió que eran pretensiones que se podían solucionar mediante la conciliación obligatoria.

Aunado al tema de los beneficios de la conciliación, se puede consignar que es mejor llegar a un acuerdo mediante la conciliación, donde dentro de lo posible se debe satisfacer a ambas partes, es decir concluir un conflicto de la mejor manera posible; tal como se evidenció en el Diario El Cronista (2018), de Buenos Aires, que indicó en su portada “Bunge: conciliación obligatoria por los despidos en Ramallo”; asimismo en dicha página señaló que tras la decisión de la mencionada empresa de despedir a sesenta aceiteros, además de treinta y cinco químicos, de una forma irregular aduciendo que se encontraban atravesando una crisis que los conducía a tomar tal decisión; sin embargo no realizaron el Plan Preventivo en caso de Crisis, por lo que estuvieron actuando de manera irregular.

Tomando en cuenta que Bunge, ha tenido un aumento económico durante los últimos años; razón por la que, Cecilia Comerio en calidad de representante de los senadores bonaerenses de Unidad Ciudadana-FpV, solicitó a la gobernadora Vidal que a través de la cartera de trabajo puedan tomar las decisiones necesarias a fin de que a los trabajadores despedidos puedan ser incorporados nuevamente a su centro de labores, además de garantizar estabilidad laboral de los que seguían dentro.

Por tales consideraciones es muy importante tener conocimiento que en cualquier caso de tipo legal, ya sea en materia civil, mercantil, laboral, etc., lo mejor es llegar a un acuerdo. En lo que respecta a la conciliación laboral, se le puede definir como la vía donde se resuelven controversias que se generan dentro de una relación contractual, es decir, entre empleador y trabajador; sumado al tema es relevante mencionar que existen dos clases de conciliación, una extrajudicial que es la que se realiza fuera o antes de un juicio, y la otra judicial que es la que se realiza dentro del proceso laboral; esta última es la menos conocida o utilizada en la mayoría de casos.

Sin embargo en los últimos años ha venido siendo optada con mayor frecuencia con el objetivo de solucionar los conflictos de la mejor manera posible; tal y como se evidenció en la Revista Legem (2015), de Colombia, donde se consignó el siguiente artículo: “Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral, Realidad o Sofisma”; al respecto refieren que la conciliación tiene como finalidad alcanzar un bien social, debido a que se trata de un interés colectivo, asimismo, a lo largo de la historia se ha intentado conceptualizar de manera concreta la conciliación y tratando de mejorar esta figura que ha venido tomando relevancia en los últimos años.

Sin embargo, en Colombia la jurisprudencia sobre este tema es escasa, pese a que cuando esta figura fue creada tuvo como objetivo descongestionar los estrados judiciales, los cuales han sido ocasionados por las múltiples demandas que se han ido presentando y que no se les da una pronta solución.

Asimismo, hay quienes insisten en que la conciliación es una acertada innovación, tal y como se evidenció en la Revista Arbitrada de Ciencias Jurídicas (2016), de

Colombia, donde se consignó el siguiente artículo “Medios Alternos de Solución de Conflictos Inmersos en la Legislación Laboral de Venezuela”; donde el autor Santeliz (2016) informó que, los operadores del derecho durante el proceso, tienen la opción de promover la conciliación, mediación y arbitraje; teniendo en cuenta que anteriormente el procesal laboral iba en contra de dos principios muy importantes dentro de un proceso, como lo es el de celeridad y economía procesal, que hoy en día se mantienen en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Aunado a ello indica que se le debe asesorar a los jueces en estos temas, para así obtener una visión amplia, con habilidades al momento de resolver controversias; es decir, instruirlo para que pueda escuchar, negociar, y facilidad para plantear alternativas que ayuden a la resolución de problemas, ya que hoy en día se busca soluciones que además de ser rápidas, sean eficaces.

Por otro lado, hay quienes no están de acuerdo con la manera en que se está llevando a cabo la conciliación; tal y como se evidenció en la Revista electrónica Letras Jurídicas (2019), de México, donde se consignó el siguiente artículo “La conciliación en el Nuevo Derecho Laboral Mexicano”; donde informaron que, la conciliación es un instrumento procesal de suma importancia, pues está diseñada con el objetivo de brindar economía procesal; sin embargo, hay quienes no les dan el valor que realmente tiene, como ejemplo colocan a aquel abogado que no le importa alargar más el proceso para su propio interés.

Asimismo, dan a conocer que en México con el Proyecto de la Nueva Ley Laboral se hace a la conciliación una figura obligatoria, hasta el punto de no avanzar si ésta no se resuelve; es decir, antes de iniciar un juicio en materia laboral, el órgano jurisdiccional competente solicitará si tienen la constancia de algún acuerdo conciliatorio o por el contrario si no hubiesen arribado a alguno, si en caso no existiere ninguna constancia que acredite haber agotado en primer lugar la conciliación, pues no se podrá continuar con las demandas ante las autoridades.

Es importante señalar que Rebollar (2018) en su tesis de postgrado titulada “La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”, coincide con Zavala (2017) en su artículo titulado “Limitaciones de la conciliación en los conflictos de trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de Justicia Laboral”, quienes indican que si a la conciliación se le diera relevancia dentro de la resolución de un conflicto tanto los involucrados como el operador del derecho, se lograría la eficacia de este medio para ponerle fin a las controversias dadas en las relaciones laborales, es decir, es necesario poner en práctica de manera eficiente los mecanismos puestos a disposición de los operadores del derecho,

1.1.2 Nivel Nacional:

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 (en adelante NLPT) y su entrada en vigencia avizoraba un cambio favorable dentro del sistema de justicia del país, debido a que tanto empleadores como trabajadores se verían beneficiados por las grandes ventajas que traía consigo como el hecho de hacer el proceso simple, corto, rápido, donde prima la oralidad; además que los jueces tienen la facultad de sancionar a quienes no actúen con buena fe y dilaten el procedimiento; tal como se evidencia en la web de la Agencia de Noticias Andina (2018), donde se difundió la siguiente noticia: “Piura: abordan alcances de la NLPT en seminario del Poder Judicial”,

En la cual informan sobre la capacitación que tuvieron los abogados, magistrados, alumnos de derecho entre otros, que tuvo lugar en la Universidad Nacional de Piura, a quienes les dieron a conocer los grandes beneficios que traería consigo la implementación de la NLPT, y tuvo como ponentes a Héctor Lama More, Issac Rubio Zevallos y Fressia Sánchez Tuñoque; en donde se expuso que los habitantes de Piura en ese entonces donde recién se estaba avizorando los cambios ante la publicación de la mencionada ley, iban a tener muchos beneficios debido a la rapidez y transparencias con los que se resolverían los procesos; todo ello con la ayuda de la aplicación del principio de oralidad, además del uso de la tecnología.

Cabe destacar que, el juez de dirige la conciliación tiene una ardua labor de acercar a las partes mediante la facilitación de un acuerdo, que ponga fin al conflicto de interés.

Uno de los beneficios que traído consigo la NLPT es la celeridad mediante la incorporación de la oralidad, ya que hace que sea un mecanismo rápido en solucionar los conflictos en materia laboral. Cabe resaltar la simplicidad y la sencillez en lo que respecta a la tramitación, al hacer que las partes del proceso entiendan de manera clara los trámites, es decir evitando la presentación de excesivos requisitos; tal como se evidencia en el medio de prensa digital de noticias Walac (2019), donde se difundió la siguiente noticia “Realizan primeras audiencias con la NLPT”,

Donde se informó que cuando se programaron las primeras diligencias después de la entrada en vigencia de la NLPT, las primeras nueve audiencias de conciliación que se fijaron, solo 3 tuvieron éxito en esta primera etapa, las 6 restantes tuvieron que seguir el procedimiento y pasar a la audiencia de juzgamiento donde se concluyó con las sentencias respectivas. Sin embargo de una audiencia a la otra solo transcurrió un mes y ya estuvieron con sentencia, lo que comprueba que se hizo prevalecer el principio de celeridad.

Asimismo es de suma importancia saber que la NLPT tiene como finalidad resolver controversias en materia laboral por medio de procesos judiciales breves, como la conciliación; tal como se evidencia en el Diario Oficial El Peruano (2016), donde se difundió la siguiente noticia: “Promueven la conciliación en segunda instancia laboral”, donde refieren que resulta más favorable que un conflicto laboral culmine con una conciliación, a diferencia de una sentencia, en razón de que al conciliar las partes, ambas se ponen de acuerdo con las medidas optadas para poder solucionar la controversia, y por ello se les hará más sencillo poder cumplir con lo acordado.

Sin embargo, cuando un conflicto laboral termina a través de una sentencia, es más difícil para las partes cumplir con lo que se ordena en el pronunciamiento

judicial, porque existe una obligación que tienen que cumplir, quedando en muchos casos insatisfechos con ello.

Aunado al tema, la NLPT trae consigo la institución de rebeldía, no solo utilizándolo en los casos de no llevar la contestación, sino también al abarcar los casos de no presentarse a la audiencia de la conciliación y en los casos donde no ostentan poder suficiente para poder participar en esta audiencia, tal como se evidencia en el portal jurídico Legis (2018), donde se difundió la siguiente noticia “¿Qué incidencias trajo consigo la aplicación de la NLPT en el distrito judicial de Áncash desde el 2015?”.

Por otro lado, en el mismo portal informan que algunos especialistas en la materia sostienen que la audiencia de conciliación es dilatoria, ya que en varios de los casos que se están realizando se están extendiendo hasta por periodos anuales, ello a consecuencia de que no está trayendo consigo grandes beneficios.

Aunado al tema en el párrafo anterior se puede dar como ejemplo la noticia difundida en el mismo portal web Legis (2018) “La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?”, aquí informaron que en el año 2016, en el Distrito Judicial de La Libertad (Trujillo) se llevaron a cabo 6 240 procesos en vía laboral, de los cuales solo 332 llegaron a conciliar, con lo que se evidencia que la implementación de esta audiencia no está cumpliendo su finalidad, pese a que se implementó con la finalidad de mejorar el nuevo esquema a procesal laboral, por lo que se preguntan si en verdad está funcionando esta audiencia o solo es una formalidad a fin de apersonarse con la contestación de la demanda.

Siguiendo la misma línea, hay quienes están convencidos que la conciliación en la NLPT no ha cumplido su objetivo, tal y como lo evidencia Chacón y Mattos (2015) en su tesis denominada “La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497”, quien considera que la causa de la misma, está basada en cuatro puntos; el desconocimiento de las ventajas de la misma; la demanda no está predispuesta a conciliar; el tiempo

fijado para realizarse la conciliación no es suficiente para arribar un tema de controversia; y por ultimo preparar a los operadores del derecho en temas de tácticas de conciliación; todo ello en base a que el proceso judicial se realice bajo una tutela jurisdiccional rápida y teniendo en cuenta el principio de concentración.

Del mismo modo Serrano (2017) en su tesis titulada “La conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013-2015”, indica que los conflictos sociales no puede estar relacionado con la violencia, siempre que sean solucionados de forma oportuna; por que los operadores de justicia deben enfocarse en encontrar las razones que están causando ineficacia en las conciliaciones en los procesos laborales, para así poder ir mejorando en cada aspecto.

1.1.3 Nivel Local:

Asimismo mediante la entrevista que realizó el portal web TV Cosmos (2018) al Juez Supremo experto en materia laboral Héctor Lama, señaló que desde el Poder Judicial se viene trabajando para uniformizar los procesos en los juicios laborales que enfrentan a empleadores y trabajadores y lo que se busca es disminuir la carga procesal recurriendo a la conciliación.

Cabe resaltar lo publicado en el Portal Web Instituto Pacifico (2015) donde toman como referencia lo consignado en el diario El Peruano sobre la capacitación sobre técnicas de conciliación a jueces del norte del Perú, se realizó el taller de Técnicas de Conciliación y Juzgamiento Anticipado donde participaron Magistrados pertenecientes a los Distritos Judiciales de Lambayeque, El Santa, Cajamarca y La Libertad, dicho taller se realizó el 21 de septiembre del 2015 en el hotel Casa Andina de Chiclayo, la cual estuvo orientada a los jueces superiores especializados en lo laboral, jueces de paz letrados, y jueces mixtos; cuyo propósito fue propagar el protocolo de su actuar durante la audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado.

Es importante señalar que la NLPT, pese a las grandes ventajas que su aplicación implica, no está siendo eficaz, y algunos de los especialistas en materia laboral

consideran que debería modificarse en ciertos aspectos, tal y como se evidencia en el portal web del diario El Peruano (2015) “Es necesaria una reforma de la nueva Ley Procesal del Trabajo”, donde indica que esta ley vendría a ser una herramienta de ayuda y de avance, sin embargo, la carga procesal viene superando los límites de lo que se puede atender, por lo que se espera que con una reforma de la NLPT se pueda superar ciertos inconvenientes.

Trabajos Previos:

Nivel Internacional

Según el autor Zavala (2017), en su artículo “Limitaciones de la conciliación en los conflictos de trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de Justicia Laboral”. Señaló que la conciliación marcaría el inicio de un verdadero progreso en el sistema judicial laboral, ya que debido a ello que se podría llegar a obtener grandes ventajas como, la autocongestión, no confrontacionales, y de gran relevancia en el tratamiento de la conflictividad social.

Esta iniciativa de la reforma fue dada, con el fin de hacer de la Justicia laboral, fácil de acceder, rápida, económica y equitativa. Lo que se esperaba es que esta reforma tenga éxito, a diferencia de la Ley Federal del Trabajo en 2012, donde se crearon las juntas de conciliación, e intentaron dar solución a las controversias entre trabajador y empleador, sin embargo, esta no funcionó.

De acuerdo al autor Rebollar (2018) en su tesis “La conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”. Considerando que tiene un enfoque cualitativo, cuyo diseño de investigación es valorada como descriptiva y no experimental. Señala a modo de conclusión que, ante la existencia de una necesidad por lograr respuestas o soluciones que no solo sean rápidas, sino también confiables y que incluya un menor desgaste de tiempo y economía.

Es importante darle relevancia a la práctica conciliadora dentro de una sociedad; razón por la que, este autor indica que para ponerle fin a las controversias dadas en las relaciones laborales es necesario poner en práctica de manera eficiente los mecanismos puestos a disposición de los operadores del derecho, para que éstos

sean los protagonistas y puedan plantear acuerdos eficientes, y satisfactorios para ambas partes.

Acosta et al. (2019) en su tesis "Importancia de la conciliación como mecanismo de solución alternativa en el posconflicto en Colombia", considerando que tiene un enfoque cualitativo y de tipo documental. Indicaron como conclusión, que la conciliación ayuda a liberar la carga procesal, y es una excelente herramienta para crear una cultura de paz además de reconciliación entre la sociedad colombiana.

Como sabemos la Conciliación es una figura que data desde épocas antiguas, a causa de dar solución a los conflictos entre individuos de la forma más pacífica e imparcial posible, es por ello que la presente investigación resalta la importancia del fortalecimiento y el fomento de la conciliación. Por lo que Conciliación ha sido incorporada en el Proceso Ordinario Laboral Peruano, donde antes de darse la audiencia de juzgamiento, se hace un intento de conciliar, cuyo objetivo es lograr la descongestión de los procesos judiciales, y así tener una solución eficaz, además de rápida y económica de las controversias.

Nivel Nacional

Álvarez (2017), cuya tesis es "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", considerando que tiene un enfoque cualitativo, cuyo diseño de investigación es valorada como descriptiva y no experimental. Resalta la importancia de los principios dentro de la audiencia de conciliación, no solo individual sino también de forma conjunta, eso debido a que individualmente tienen su característica propia, y si no se pusiera en práctica alguno, no se estaría cumpliendo con su objetivo de ser eficaz, y al actuar de forma conjunta hace de la administración de justicia, democrática.

Por su parte, Chacón Y Mattos (2015), en su tesis "La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497", para lo cual han utilizado el método científico, inductivo - deductivo, hermenéutico - jurídico, analítico y sintético, analítico-comparativo, exegético y dogmático.

Considera que tanto el Derecho Procesal Laboral como la Administración de Justicia en esta especialidad, se origina como una disciplina jurídica autónoma, a consecuencia del haber intentado dar solución conflictos en materia laboral, por la vía civil ordinaria, y con fórmulas arbitrales.

Aunado al tema, actualmente hay quienes tienen la convicción de que la audiencia de conciliación dentro de la NLPT es ineficaz, por ende no ha cumplido su objetivo; no solo por el poco conocimiento de las ventajas que tiene la conciliación, sino también porque la demanda no considera una fórmula conciliadora, además que el tiempo establecido para poder llevar a cabo la conciliación no es suficiente para abordar un tema de controversia, asimismo por no capacitar a los jueces en temas de tácticas de conciliación; esto quiere decir que al resultar la audiencia de conciliación ineficaz, trae como efecto que el proceso judicial no se realice bajo una tutela jurisdiccional con rapidez y concentración.

Serrano (2017), en su tesis “La conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013-2015”, cuyo tipo de investigación tiene un enfoque cualitativo, y su diseño es descriptivo correlacional. Señala que si bien es cierto, las controversias o conflictos sociales siempre van a existir, sin embargo, se puede evitar llegar a la violencia, si son resueltos de manera oportuna. El objetivo es encontrar cuáles son las razones por las cuales se ve la ineficacia de la conciliación en el proceso laboral, para que se pueda empezar a trabajar en ello.

Hurtado (2016), en su tesis “Participación activa del juez en la conciliación en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, cuyo diseño de investigación es transversal y el tipo de investigación jurídica es propositiva, donde concluye, que se debe resaltar que el rol del juez durante la audiencia de conciliación judicial es de suma relevancia, pues es quien va a dar posibles soluciones, y motivar a las partes a que conciliar es la forma ideal de dar solución a su discrepancia, colocando en primer lugar al entendimiento, para así poner fin al proceso sin necesidad de tener que sentenciar, de manera tal que se le da una solución armoniosa, justa, concediéndole eficacia de cosa juzgada dentro de lo legal.

Asimismo, el juez al conocer todo lo acontecido podrá fijarse cuales son los temas en común que pueden beneficiar ambas partes, plantearlo y así podrá ser analizado por las partes involucradas en una controversia.

Vaella y Yamunaquè (2018), en su tesis “Revisión de acuerdos conciliatorios con carácter de Cosa Juzgada en el Proceso Laboral”, cuyos métodos de investigación son el analítico y de síntesis, el inductivo-deductivo, sistemático, comparativo, descriptivo, hipotético-deductivo, además del método de observación. Consigna que la cosa juzgada no la producen todas las resoluciones judiciales, sino solo aquellas sentencias que se pronuncian sobre el fondo del hecho materia de conflicto. Y es a través de su efecto, que se va a cumplir de manera coactiva un derecho ya sea reconocido o declarado en juicio. Asimismo la figura de cosa juzgada está vinculada con el principio de Non Bis In Ídem, la que se sintetiza en dos aspectos un doble castigo y un doble procesamiento, teniendo en cuenta tres aspectos: el mismo sujeto, los mismos hechos y el mismo fundamento.

Díaz y Diestra (2017), en su tesis “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, cuyos métodos de investigación son basados en el científico, analítico-sintético, exegético, sistemático, hermenéutico-jurídico. El autor de la tesis concluye de la siguiente manera: es de suma importancia acotar que actualmente la audiencia de conciliación no ha logrado cumplir con su meta, que es la celeridad, y simplicidad; corroborándose al ver la carga procesal existente hoy en día.

A nivel Nacional la NLPT se basa en diversos principios que avalan su puesta en marcha, entre los cuales se encuentra la celeridad; por lo que se puede indicar que el origen de esta tiene la misma finalidad, concluir el proceso judicial de la manera más anticipada que se pueda. Tal es así que la NLPT ha generado cambios de suma importancia cuyo fin es la solución de controversias expresados por los individuos, y cuyo fin es acceder a una justicia rápida, oportuna y equitativa. Como ya sabemos ha pasado doce años de la entrada en vigencia de la NLPT y podemos ver que no ha logrado obtener el resultado de ser un mecanismo eficaz ni ha tenido mucho menos la acogida que se esperaba, lo cual

se puede visualizar en la programación de audiencias de juzgamiento que se dan, y como consecuencia la carga procesal sigue en aumento.

Nivel Local o Regional

Padilla (2018), en su tesis a “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”, cuyo método de investigación utilizados son el exegético jurídico, sistemático jurídico, hipotético jurídico, además del método inductivo. Lambayeque. Considera que el objetivo para el cual fue incorporado la conciliación en la NLPT, es absolutamente especio y claro.

Sin embargo, no se ve reflejado su buen desempeño dentro de esta; evidenciándose y dando como ejemplo los años 2015, 2016 y 2017, en los cuales se tiene la información que por varios aspectos; ya sea la falta de técnicas del juez para motivar a las partes a conciliar, u otros; no han llegado a un buen término, es decir, se han frustrado y han dado pase a la audiencia de juzgamiento; y por ende, la dilación de las controversias en materia laboral.

Rodríguez (2018), en su tesis “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos”. Se consigna que, ambos son temas de gran importancia; el primero porque tiene como finalidad el resguardo del respeto respecto a los plazos señalados en la norma; y el segundo su finalidad está orientada a proteger los derechos que se derivan del trabajo, es decir, que tienen calidad de irrenunciables. Por lo que es importante su cumplimiento para obtener justicia.

Según el autor Matos (2015), en su artículo titulado “Vicisitudes en la Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, manifiesta que en lo referente al artículo 43º específicamente en su inciso 3) establece que, así el caso en disputa se haya logrado un acuerdo parcial o en su defecto no se haya arribado a un acuerdo total; el juez debe emitir su pronunciamiento en base a las pretensiones que ya vienen a ser tema de juicio; de manera que se le requiere al demandado a fin de que en el acto entregue el escrito de la contestación y sus anexos.

Asimismo le hace entrega de una copia al demandante; pero, el autor señala que no se ha establecido en la normativa, el acto procesal en el que se califica la contestación de la demanda, donde surge una duda sobre ello ¿si la calificación de la contestación de la demanda se debe realizar en el mismo momento y antes de otorgarle la copia de la contestación al demandante? O ¿se debe llevar a cabo luego de la audiencia de conciliación y a través de una notificación se les da conocer a las partes?

Sin embargo, los operadores del derecho optan por admitir la contestación de la demanda, y para después dejan la calificación. Es por ello, que el autor señala que se tiene un escrito sin estar calificado; y pese a ello se determinan las pretensiones en controversia, que serán tema de juicio. Por lo que el autor manifiesta, que se estaría calificando aquellas pretensiones en disputa, o los sucesos que fueron firmados por un lado y negados por la otra parte; por lo cual el autor considera que la haber recibido el escrito de la contestación y no señalar el momento en el que se va a calificar, trae a colación la desnaturalización de la razón de ser de los puntos en conflicto, por eso el autor señala que estamos frente a un tema de gran importancia, ya que no se debería fijar los puntos en disputa que serán tema de juicio, sin tener conocimiento de la postura del demandado.

Se debe tener en cuenta que la conciliación actualmente es un acto procesal que se da solo para cumplir con formalidades legales consignados dentro del trámite de un proceso; es decir ambas partes asisten a la audiencia en razón de cumplir con un requisito formal de tal manera que se entregue la contestación de la demanda; poniendo en último lugar la esencia propia de la conciliación. Razón que me conlleva hacerme la interrogante sobre si el proceso laboral dentro de la NLPT está bien estructurado o diseñado, de manera que respete los diferentes principios. Lo que probaremos a través de la presente investigación.

1.2. Formulación del Problema.

¿En qué medida la contestación de la demanda, contribuye a evitar la ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral?

1.3. Hipótesis.

La Regulación de la Contestación de la demanda obligatoria contribuirá a evitar la ineficacia de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Proponer la regulación expresa de la contestación de la demanda en el artículo 42º de la NLPT Ley N° 29 497 para evitar la ineficacia de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales.

1.4.2. Objetivos específicos

- 1) Diagnosticar el estado actual de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales.
- 2) Identificar los factores influyentes en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales.
- 3) Diseñar la modificación de los Art. 42º y 43º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29 497 para evitar los procesos ordinarios laborales.

1.5. Teorías relacionadas al tema

1.5.1. Variable I: la contestación de la demanda

Para arribar el tema de la Contestación de la demanda, es necesario hablar una noción en general sobre El Derecho Procesal.

Lluncor (2019) indica que es considerado una rama del derecho donde es importante aumentar la doctrina, desde una visión científica y pedagógica, de

manera que se precise conceptos ordenadores de los diversos procesos. Se le puede conceptualizar como aquella ciencia encargada del estudio y regulación de la actividad ordenada del operador del derecho y las partes, en razón de darle solución a las controversias jurídicas entre ellos. Teniendo como objetivo primordial el hacer eficaz el derecho material.

Asimismo, es relevante acotar lo mencionado por Pérez (2017), quien refiere que la teoría de la relación jurídica procesal, fue dada para demostrar la existencia de una ciencia procesal autónoma; asimismo hizo hincapié en que la relación jurídica sustancial y la relación jurídica procesal no conforman una y la misma cosa, tal y como se evidencia en las diferentes leyes tanto procesales como sustanciales, que norman a cada una.

Lluncor (2019) en razón a la naturaleza, se indica que es un derecho que está ubicado en el campo del Derecho Público, toda vez que el demandado presenta su demanda, es el Estado quien la recibe, por lo tanto, se origina una relación pública con el Estado; es decir, las partes involucradas se someten al Estado, por lo que se da inicio al vínculo con el poder monopólico del Estado, con el objetivo de que éste se encargue de preservar la paz con justicia. Con ello no se quiere dar a entender que las normas en materia procesal tengan que ser todas de orden público.

1.5.1.1. Derecho procesal del trabajo

Toledo (2016) lo define como un grupo de normas jurídicas, con peculiaridades muy propias, que tienen la responsabilidad de dar solución a los conflictos en materia laboral, no solo individuales sino también colectivas; así en el transcurso del proceso continúe o no el vínculo laboral, en todo momento tratando de alcanzar la paz entre los individuos de una sociedad.

Paredes (2015) indica que de acuerdo a la doctrina nacional, el derecho del trabajo se puede conceptualizar como una relación de trabajo entre empleado y empleador, lo que trae como consecuencia una diferencia, en razón a la remuneración, beneficios laborales, entre otros; además que abarca principios del derecho del trabajo, con el objetivo de alcanzar la armonía social.

Se debe hacer hincapié que el derecho del trabajo tiene por objetivo, equilibrar la desigualdad que existe entre las partes de una relación de trabajo, es por ello que se debe resaltar la relevancia de los principios y garantizar su cumplimiento.

Antecedentes del derecho procesal laboral

Como se sabe en el derecho laboral, la solución de los diferentes conflictos ha sido enfrentada de diversas formas, como por ejemplo anteriormente se resolvían ante los jueces civiles, de esa manera se seguía el modelo de los países del viejo continente, ya que en los inicios del industrialismo ante la falta de una concepción idónea sobre la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, optaron por someter ante a los operadores de derecho especialistas en derecho civil, los asuntos laborales que acontecían en ese momento.

Durante mucho tiempo se quiso separar la resolución de conflictos en materia laboral de la jurisdicción civil, es decir, ha existido la necesidad de poder tener una justicia que se dedique a los asuntos derivados de las relaciones laborales.

Asimismo es importante abordar el tema de la normatividad que ha venido regulando los conflictos laborales en nuestro país, a través de la historia; de manera tal, que podamos entender que con el paso del tiempo se ha buscado ir mejorando y abarcando todos los aspectos, para que no haya vacíos en la norma que perjudiquen tanto al trabajador como al empleador en la defensa de sus derechos.

Gonzales (2021) indica que si bien es cierto, a la regulación procesal laboral no se le había asignado un proceso en especial, tanto así que las controversias en esta materia, eran contempladas en la vía civil, rigiéndose bajo los principios de esta última; pero como sabemos las controversias civiles y laborales son de naturalezas diferentes. Diferenciándose en que el proceso civil es poco expedito y formalista, mientras que el proceso laboral se caracteriza por ser uno que priorice el fondo sobre la forma y que el conflicto se soluciones de la forma más rápida y eficiente.

La autonomía procesal del derecho del trabajo

Respecto a ello Rodríguez (2018), indica que el maestro Uruguayo Pla Rodríguez,

quien en la Conferencia brindada en ocasión del Forum Internacional sobre Derecho de Trabajo, realizado por el congreso de la República del Perú, señala que la causa real con respecto a la autonomía procesal del Derecho del Trabajo la hallamos en la misma contienda, que va a ser solucionada por una justicia del trabajo. La disputa en temas del trabajo, deben solucionarse ejecutándose los principios y normas característicos.

Autonomía Estructural:

Rodríguez (2018) indica que para alcanzar Justicia, es necesario un aparato judicial autosuficiente, de manera que concuerde con lo consignado en nuestra Carta Magna, específicamente en su artículo 139º inciso 2), como uno de los principios de la función jurisdiccional. Es decir, tiene que ir acorde a la evolución y progreso del Derecho, donde la justicia en materia laboral debe orientar a los órganos jurisdiccionales especializados, en la justicia de lo social; sobre el conocimiento de conflictos laborales, donde exijan a los jueces que tengan una formación y especialización en la resolución de controversias derivados del vínculo laboral, y cuya experiencia, adquirida por capacitaciones, actualizaciones y estudios, afiancen la impartición de justicia desde los cimientos de la comprensión integral que el trabajo es el punto de inicio a fin lograr el bienestar social.

Autonomía Funcional:

En lo concerniente a ello, Rodríguez (2018) indica que si bien es cierto es importante contar con una norma sustantiva en constante progreso, sin embargo, hay que resaltar que para lograr una protección integral y eficaz para los trabajadores, tiene que complementarse con un adecuado proceso laboral, que garantice una justicia laboral célebre. Y de esa manera, los jueces podrán solucionar las contiendas, por medio de un proceso especializado y autónomo, que cuenta con principios propios. Para lograr una protección integral y eficaz para los trabajadores, tiene que complementarse con un adecuado proceso laboral, que garantice una justicia laboral célebre. Y de esa manera, los jueces podrán solucionar las contiendas, por medio de un proceso especializado y autónomo, que cuenta con principios propios.

1.5.1.2. La demanda laboral

Obando (2016) señala que es aquel acto que forma parte de la controversia jurídica, o también puede estar definido como el instrumento formal de lo que se pretende en el proceso laboral, aquel acto que dé inicio y sobre el que va a depender el desarrollo y satisfacción del mismo; es por ello que la consigna como la manera, a través de la cual se ejercita el derecho subjetivo público del actor, que nace del vínculo laboral, de la ley o del contrato de trabajo; donde se tiene como objetivo la satisfacción de las pretensiones que en ella se establecen.

Se origina cuando se da la vulneración de los derechos laborales, que viene a ser la causa de que el trabajador pueda recurrir al Juez para que pueda hacer prevalecer sus derechos transgredidos, de manera que, la demanda garantiza la eficacia del Derecho Sustantivo del Trabajo, en este caso en materia laboral. Asimismo, como ya se sabe en la demanda se manifiestan peticiones o pretensiones; en base a que el Juez especialista en materia laboral, proteja los mencionados derechos y de esta manera pueda reconocerlos y sancionar si es que el caso lo amerite. De igual forma se debe recalcar que los empleadores ya sea perteneciente al sector público o privado, y los sindicatos, también tienen la potestad de poder actuar como demandante, realizando la demanda respectiva.

Asimismo, se resalta que la demanda debe contener, no solo las pretensiones sino también ciertos elementos que la integran, como es el caso de la autoridad jurisdiccional a la que va dirigida, datos de las partes involucradas, aquellos fundamentos jurídicos que los respaldan, entre otros.

Requisitos de la demanda según la NLPT

Se encuentra prescrito en el artículo 16 de la NLPT (2010), relacionado con el artículo 424 del CPC.

En la NLPT Ley N° 27 497 (2010), se han originado ciertos cambios, como la erradicación de la obligación a colocar la situación laboral del demandante, o la

antigüedad, las funciones que desempeñaban y los montos de su remuneración. Además el demandante puede adjuntar en el escrito de la demanda los honorarios para el abogado.

Naturaleza jurídica de la demanda

Obando (2016) indica que:

- a) **La demanda como acto de voluntad:** Se le considera a la demanda como un acto voluntario por parte del actor que está sujeto a la ley, y es quien hace posible que sea actuada, debido a que el actor es quien decide si prescinde de recurrir a la Jurisdicción Laboral, y de esta manera no ejerza sus derechos.
- b) **La demanda como acto de postulación:** Con respecto a este segundo punto, se puede decir que el objeto primordial del proceso laboral es el argumento consignado en las pretensiones, que serán expuestas en la demanda a fin de que se le dé solución a través de un proceso jurídico.
- c) **La demanda como acto de iniciación:** Como se ha venido explicando líneas anteriores, se afirma que la demanda es la petición esencial, por medio de la cual se da origen a la vida jurídica dentro del proceso laboral.
- d) **La demanda es el objeto jurídico del proceso laboral:** Los elementos que integran la demanda, pasan a ser parte esencial dentro del proceso jurídico del trabajo, y es en torno a ello que se llevan a cabo los actos procesales. Con lo que se quiere dar a entender que la contestación de la demanda, las audiencias, actos de las partes y del Juez del Trabajo con la sentencia, están supeditados primordialmente a los fundamentos expuestos en la demanda, tanto a los requisitos de fondo como de forma que influyen sobre el desarrollo y fin del proceso laboral. En este caso la demanda será un instrumento contra un demandado, cuya finalidad radica en que el juez pueda dar por terminada la contienda.

- e) **La demanda es el objeto de la decisión o sentencia:** Bajo este criterio, se afirma que el Juez tomara en cuenta los fundamentos de la demanda al momento de dictar sentencia; no restringiéndose a las mismas, debido a que tiene la potestad respaldado por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, de ir más allá de lo solicitado o fuera de lo que se ha pedido.

1.3.1.3. Defensa del demandado

Concepto

Cuando hablamos de defensa del demandado, nos referimos a aquel derecho de contradicción del mismo, por medio del cual realiza sus objeciones y se opone sobre alguna afirmación en su contra, que se sustenta en la demanda y el proceso laboral. Lo que se quiere lograr con esta defensa del demandado, es que las pretensiones del accionante no sean apreciadas por el Juez especialista en materia laboral.

Proviene del latín *defenderé* que significa resguardar, amparar, proteger; con lo que se deduce que la defensa es aquel medio a través del cual alguien se protege o se custodia del otro. En derecho la defensa constituye la figura de autotutela, que se origina en la potestad de la persona para oponerse a cada uno de los puntos consignados como pretensiones en la demanda; en consecuencia es la reacción por parte del demandado contra las pretensiones del actor, con el fin de invalidar los efectos que se producen con la interposición de la demanda.

El Derecho del Demandado

En lo concerniente a la defensa, esta debe estar dirigida de tal manera que abarque la demanda en todos sus aspectos, contenido, forma, viabilidad y hasta en el desarrollo procesal. Con lo que se quiere dar a entender que la defensa es la oposición contra las pretensiones expuestas en la demanda.

Asimismo, es importante acotar que la parte a la que va dirigida la demanda, tiene

la facultad de presentar sus descargos, o resistencia a las peticiones que se elaboren, con el objeto de librarse de la condena que quiere lograr el demandante. El propósito del derecho de defensa del demandado integra el propósito de que se realice un fallo apropiado a sus fundamentos y declaraciones, de tal forma que vaya en contra del actor.

Por eso, se puede afirmar que el demandado tiene la potestad de objetar los hechos o fundamentos expuestos en la demanda, además de contradecir sus requisitos formales, de manera que, esta objeción se basa en la oposición a las pretensiones, refutación, o rechazo, de los sucesos propios del derecho pretendido, es decir, además de la negación de los fundamentos jurídicos en que se sustentan las pretensiones de la demanda, así como la contradicción de los medios probatorios para oponerse a los del demandante.

Clases de defensa

Está relacionada a la actitud que tome el demandado, a consecuencia de los hechos mencionados en la demanda, por lo que se menciona los siguientes:

- En el caso de que se conteste la demanda, refutando, oponiéndose u objetándola, de manera que se da respuesta de forma negativa a las pretensiones y hechos.
- O también puede ser el caso de que se conteste la demanda donde se reconozca y acepte parcial o en su totalidad las pretensiones y sucesos consignados en la demanda.
- Asimismo, el demandado también puede reconvenir, a fin de que se reconozcan los derechos de este.
- Por otro lado, puede darse la figura de la no contestación de la demanda, teniendo en cuenta que ello traería consecuencias, como la falta de pruebas y el no ejercer su derecho de defensa.
- En lo que respecta a las excepciones expuestas en el escrito de contestación, tendrán que ser oralizadas en la audiencia que le corresponda, con el objeto de que se tomen en cuenta. Ello debido a que, en el artículo I de la NLPT consagra el principio de oralidad, por

lo que es lógico de que en la audiencia que corresponda se debe oralizar las excepciones que el demandado crea oportuno para su defensa. Asimismo en la misma audiencia donde se resuelven las excepciones se deben resolver cuestiones probatorias como tachas u oposiciones.

La contestación de la demanda

Lluncor (2019) quien cita a Morán (2011), y a su vez la define como aquel derecho de defensa que protege a los emplazados, con el objetivo de refutar las pretensiones formuladas por la parte demandante, a fin de brindar protección a sus intereses, ante un posible pronunciamiento que lo afecte de forma parcial o total.

En la Contestación de la Demanda, cabe resaltar que se trata de un acto importante en todo proceso, la cual proviene de la palabra latina “contestatio” que se define como declaración, testimonio, además de ser un forma sustantiva de “contestaris”, referente a dar por testigo. Es por ello, que la Contestación de la Demanda puede ser definida como aquel momento en el que el demandado podrá elaborar su defensa o excepciones materiales o de fondo a la demandada según lo que el caso amerite. Como ya se tiene conocimiento la demanda debe contener la pretensión de lo que quiere lograrse, y de igual manera en la contestación de la demanda se consignará las pretensiones de la parte demandada, junto con su fundamentación fáctica y jurídica.

Asimismo se debe recalcar que la pretensión del demandado va a estar relacionada a las pretensiones de la parte demandante, ya que será la oposición frente a estos últimos; toda vez que tendrá la posibilidad de desvirtuar o afirmar lo dicho en la demanda por la otra parte.

Con respecto a la contestación de la demanda, pues esta faculta al demandado y explica las razones que le competen, en razón de elaborar su defensa y lograr una sentencia justa, señalando en lo posible, la finalidad del proceso. Una justa y correcta contestación de la demanda en materia laboral, sujeta a la certeza de los

hechos y a la realidad de los derechos del trabajador que hace efectivo su acción, es decir hace del proceso un medio idóneo de resolución del conflicto laboral. Sin embargo, si la contestación de la demanda está orientada a desvirtuar el objetivo del proceso laboral, realizando acciones como para demorar u obtener una decisión beneficiosa pero ajena al vínculo laboral, derivada del contrato de trabajo, además de los derechos, obligaciones y efectos que de ellos sederivan; en razón a ello, estaríamos frente a un acto voluntario de mala fe.

Requisitos de la contestación de la demanda

Se debe presentar por escrito, e incorporar requisitos y anexos que se encuentra consignados en la norma procesal civil, tal y como se encuentra normado en el artículo 19 de la NLPT Ley 29 497. Aunado a ello, cabe resaltar que se menciona la norma procesal civil, es por ello que, se debe indicar los requisitos consignados en esta norma, específicamente en el artículo 442 del CPC, el cual prescribe:

1. Como primer punto, se consigna verificar los requisitos establecidos para la demanda, en lo que le correspondiere.
2. Referirse sobre cada una de las posiciones presentadas en la demanda. Cabe recordar que, en caso de silencio, el Juez puede tomarlo como aprobación o reconocimiento de certeza de los sucesos atribuidos.
3. Aceptar o no la veracidad de los documentos que se le son atribuidos, así como, aceptar o negar los documentos que se consignan le fueron enviados. Asimismo, el silencio puede hacer que el Juez pueda apreciar como aprobación de admisión de documentos.
4. Explicar los sucesos acontecidos que fundan su defensa de manera concreta, ordenada y concisa.
5. Ofrecimiento de los medios de prueba. Los cuales deben ser presentados por la parte demandada solo en la contestación, tal y como está normado en el artículo 21 de la Ley 29497, además debe indicarse el objetivo de cada medio probatorio, como consta en el

artículo 19 de la Ley 29497.

6. Agregar su firma, o la del representante o apoderado y la del abogado.
7. De igual forma la contestación de la demanda se acompañan de los anexos, de la misma forma que se exigen para la demanda en el artículo 425 del C.P.C.

1.3.1. Variable: La Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral

Para buen entender de esta variable, debemos empezar abordando la Conciliación en sí misma, que data desde los principios de la humanidad y con el paso del tiempo; debido a que el ser humano en todo momento ha intentado dar solución a sus controversias. Se debe hacer hincapié que la percepción de conflicto no siempre tiene que estar relacionado con “agresión”, sino que se relaciona con la posiciones opuestas de las partes, las cuales deben estar orientadas en encontrar una solución donde se beneficien ambas.

Si bien es cierto, el término conflicto nos genera un pensamiento negativo, algo desagradable, que en muchas ocasiones es relacionado con la palabra violencia; sin embargo, violencia está relacionado a la fuerza que se utiliza para un determinado fin, especialmente para dominar o imponer algo. Claro está que conflicto no es igual a violencia, ya que puede haber conflicto sin necesidad de que termine en cualquier tipo de esta última; asimismo puede señalarse como una consecuencia del primero, si en caso no logran solucionar sus controversias de manera pacífica.

1.3.2.1. Conflicto:

Definiciones:

Definir al conflicto es un poco complejo, porque es una palabra que trae consigo diversos términos que pueden resultar difíciles encuadrarlos en un solo concepto, así que a continuación consignaré las diferentes definiciones de diversos autores.

Etimológicamente la palabra conflicto proviene del término latino *conflictus*, relacionada con el verbo *Confligere* que significa pelear, combatir o luchar. Ahondando más en el tema podemos señalar los siguientes conceptos:

Robbins (2013) conceptualiza al conflicto como un proceso que tiene inicio en el momento que una de las partes siente que el actuar de la otra parte le está afectando o está por afectarlo de forma negativa, en algo que le interesa; es decir, el conflicto se caracteriza porque; se origina de una discrepancia entre dos individuos, con ideas o formas de pensar totalmente diferentes: en algunos casos se puede dar un proceso bastante conflictivo, pero ello va a depender de la actitud que tengan las partes.

Es importante resaltar que el problema del conflicto se encuentra en la manera en cómo lo enfrentamos cuando nos encontramos ante una confrontación de posiciones; es por ello que el conflicto no puede ser ni positivo ni negativo. Por eso debemos darnos cuenta de cómo reaccionamos ante él, ya que depende de eso, se darán las consecuencias que nos permiten a nosotros calificarlo como positivo o negativo.

Chiavenato (2017), indica que el conflicto se origina entre dos partes con ideales diferentes, y que ambas están dispuestas comprobar y lograr sus propios objetivos; es decir que en un conflicto las partes involucradas buscan su beneficio propio, sin importar lo que pase con la otra parte, siendo un obstáculo para sus intereses o necesidades.

Por su parte Flores y Terán (2018) señalan que es una discrepancia entre personas y grupos; ya sea diferencias en las formas de actuar, su percepción, metas que existen entre ellos, que hacen que sus objetivos sean diferentes e incompatibles. Por lo que tiene que haber un tercero a fin de brindar ayuda y establecer soluciones a las que las partes se puedan acoger, sin necesidad de llegar a la agresión.

De acuerdo a los conceptos indicados líneas anteriores infiero que el conflicto tiene múltiples enfoques, sin embargo, es relevante entender que para poder arribar a una solución del mismo se tiene que reconocer la existencia de un problema, es decir aceptarlo, y que ambas partes tengan la disposición de llegar a un acuerdo.

1.3.1.2. Conciliación

La Conciliación es una figura antigua, tanto o igual como la necesidad de los hombres por solucionar de manera armónica sus conflictos, es por ello que se puede deducir que viene siendo utilizada desde tiempos inmemorables. A mi parecer, la conciliación surge con la voluntad de las partes que se encuentran enfrentadas, por buscar la manera más adecuada de solucionar una controversia, y ponerle fin a un proceso

Definiciones de conciliación

Moncaleano (2014), define a la conciliación como una manera amistosa de solucionar el conflicto, con un método autocompositivo, es decir, significa que la controversia es resuelta por la acción directa de las partes involucradas, con el apoyo de un tercero, que se le denominará conciliador. Este último, encargado de brindar formulas conciliadoras de acuerdo a lo pretendido por ambas partes, pero son estas últimas quien tienen la decisión de arribar o no a un acuerdo armonioso, pero siempre respetando los derechos ciertos e indiscutibles, y es el conciliador quien va a avalar el acuerdo que tomen las partes dentro de un conflicto. Se debe comprender que el acuerdo arribado puede ser parcial o total, de igual forma el conciliación será el encargado de dejar constancia de ello.

Lozano (2020), señala a la conciliación como una medio muy antiguo, por el cual se puede llegar a un acuerdo. Con respecto a su regulación en nuestro país, su obligatoriedad se incorporò a partir de la independización como república, encargándoles así su jurisdicción solamente a los jueces de paz, Como ejemplo, se tiene que la Constitución Política de 1823 en su artículo 120, consignaba que para poder dar inicio a una demanda civil, tenía que haber un intento de conciliación ante un Juez de Paz. Además, en la Constitución de 1826 en su artículo 112^o, establecía que cada pueblo debía contar con Juez de Paz que se encargara de las conciliaciones, de manera tal que no admitían ninguna demanda en materia laboral, civil o crimina de injuria, sin antes haber intentado llegar a un acuerdo frente a un Juez de Paz.

Sin embargo esta figura no fue acogida en el Código de Procedimientos Civiles de 1911. Por último, cabe resaltar que la conciliación está incorporada en el CPC

dentro del proceso; también se puede mencionar a la Ley de Conciliación Extrajudicial N° 26782 de fecha 13 de noviembre de 1997 y su Reglamento de fecha 14 de enero de 1988. Ambas normas acogen la conciliación extrajudicial en el Perú.

De las definiciones que se han mencionado anteriormente sobre el tema de la conciliación, se aprecia que es un medio alternativo, ya sea extrajudicial o judicial, por medio del cual se les brinda a las partes la ventaja de llegar a un acuerdo rápido, eficaz y económico

Clases de conciliación

a) Conciliación judicial: Jiménez (2015) afirma que en esta clase de conciliación, el Juez después de haber prestado atención a las pretensiones de las partes, plantea una posible solución, la cual puede que sea aceptada o no por las partes involucradas, o también puede ser aceptada por una de ellas. En el caso de que ambas partes acepten el acuerdo, pues este quedará plasmado en un acta, la que será firmada por las partes y el juez, dando por finalizado la contienda, asimismo lo convenido en aquella acta adquirirá carácter de cosa juzgada.

CARACTERÍSTICAS: Dentro de sus características podemos mencionar las siguientes:

- a) Es un acto jurídico.
- b) Es un acto procesal.
- c) Es solemne, debido a que se lleva a cabo a través audiencia judicial que es dirigida por el juez, además que debe quedar consignada en un acta de manera formal y firmada por las partes intervinientes.
- d) Es conmutativo, esto en razón a las pretensiones que concertaron las partes, las cuales deben estar orientadas al beneficio y satisfacción de ambas partes, con ello se quiere decir, que ambas partes deben tener la misma intensidad de contentamiento e insatisfacción.
- e) El Juez es el conciliador, pues es quien orientará en todo momento a

buscar mejores acuerdos para ambas partes.

- b) Conciliación extrajudicial:** Es aquella donde las partes resuelven sus conflictos sin necesidad de ir a un proceso judicial. Se lleva a cabo en una sede privada, nombrando a un conciliador o presentándose en centro de conciliación. En algunos casos es obligatorio intentar esta antes de empezar un proceso, con el fin de descongestionar los estrados judiciales, sin embargo hay una controversia en este aspecto, ya que pocos se acogen a esta vía, porque la sienten innecesaria o dilatoria.

Naturaleza jurídica:

La naturaleza jurídica surge en el Derecho como una figura jurídica compleja, con la intervención de sujetos con intereses contrapuestos, asimismo de la conciliación se determina, según su carácter jurisdiccional o no, y su pertenencia al ámbito del auto o heterocomposición. Asencios y Mac (2009) al respecto señala que:

Respecto a su carácter jurisdiccional o no jurisdiccional: Aquella que se lleva a cabo frente a un juez, ya sea antes de dar inicio el proceso o dentro de este, en forma facultativa o como etapa procesal, el autor indica que se está tratando de un acto no jurisdiccional, debido a que la intervención del juez se va a ver reflejada al tratar de que las partes intervinientes lleguen a un acuerdo, sin embargo, no podrá imponer su forma de pensar en la resolución de la controversia. Por otro lado, la conciliación jurisdiccional es un proceso complejo, debido a que tiene efecto de cosa juzgada, además de estar conformado por diversos elementos.

Respecto a su pertenencia al campo de la auto o heterocomposición: Al respecto, en la doctrina no hay uniformidad en lo concerniente a que si la conciliación pertenece al campo de la autocomposición o de la heterocomposición; sin embargo un mayor porcentaje de la corriente la

sitúa dentro de la autocomposición; por lo que la solución de la controversia solo se da entre las partes, sin la intervención de terceros.

La naturaleza de la audiencia de conciliación radica en asegurar la eficiencia de la administración de justicia, sin dilaciones y oportunamente.

1.3.1.3. La Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT)

Principios de la NLPT

Si tomamos en cuenta lo consignado en el Diccionario de Lengua Española, en relación a la definición de principio, encontramos que indica que es el cimiento, el comienzo, razón esencial, a la cual se recurre reflexionando en cualquier materia. Regla o noción primordial que dirige el pensamiento o el comportamiento.

Asimismo, Sánchez (2019), refiere que se dio inicio a cambio radical a nivel de la justicia laboral en el Perú, ya que trajo consigo la modernización de los órganos jurisdiccionales, que busca mejorar el antiguo modelo procesal laboral, en cuanto a la eficacia y rapidez del mismo.

Rodríguez (2018) conceptualiza a los principios procesales, como directrices que motivan y guían la organización del proceso en sus diferentes fases, en razón de que adecuan el recorrido para alcanzar la solución de la contienda. De tal manera que permite la ejecución y reconocimiento de lo estipulado en la norma sustantiva. Es decir, son aquellos que indican las guías de iniciación de la actuación procesal.

La doctrina es unánime al consignar que el Derecho Procesal del Trabajo debe tener sus principios mismos y precisos, que coadyuven una real independencia o autonomía que permitan diferenciarla de las distintas ramas del derecho. Pasco (1997) señalaba que el progreso del soporte o fundamentos que integra el Derecho Procesal del Trabajo, resulta acreditar su autonomía, su esencia, su razón de ser.

Gamarra (2012) con respecto a los principios y fundamentos del proceso laboral,

indica que tienes sus peculiaridades y responsabilidades en lo concerniente al Derecho Laboral, la cual se basa en la búsqueda de proteger al trabajador, y lo hizo a través de la sustantividad propia.

- a) **P. de intermediación:** Arellano (2018) indica que la actuación del juez en este proceso es relevante, ya que no solo se dedica a dirigir e impulsar el proceso, sino también se le otorga facultades de interrogar a las partes involucradas dentro del mismo. Es decir, es el operador del derecho quien va a dirigir, gobernar el proceso y decidir la causa; sin embargo debe tener presente que como servidor del Estado su rol fundamental es la administración de justicia, por medio de la aplicación de tres funciones: investigar sobre la verdad, buscar la norma y entender su sentido, y por último aplicar la norma a los hechos.

- b) **La oralidad:** Se trata de un proceso donde tiene la peculiaridad de primar la oralidad de los actos procesales por encima de los escritos. Rodríguez (2018) manifiesta que la Oralidad integra una de las piezas principales en los que se basa el proceso laboral peruano, que permite la celeridad del proceso, fuera de las formalidades, sin embargo, garantizando ser un proceso transparente y siempre teniendo en cuenta lo normado en el ordenamiento jurídico; es decir sin ir en contra de los derechos irrenunciables.

- c) **Concentración:** Rodríguez (2018) al respecto señala que la concentración requiere que el proceso laboral se ejecute en todas sus etapas, de inicio a término, en un solo acto; con el propósito de lograr una proximidad entre las fases que son parte del proceso; con el objeto asegurar una justicia sin dilaciones.

- d) **Celeridad:** Bajo este principio se puede acotar que es uno de los más primordiales del Derecho Procesal del Trabajo, debido que se establece

como finalidad principal de lo que quiere lograrse en el Proceso Laboral, que es la rapidez y sencillez por medio de la abreviación de los tramites, donde los plazos sean cortos e improrrogables, y de esta manera se garantice una justicia sin aplazamientos, ni retrasos injustos. Cabe recalcar que este principio se debe aplicar o ejecutar, sin tener que ir contra el derecho de defensa y del debido proceso, ya que con este principio lo que se busca es que se efectúen los procesos en los plazos establecidos, sin necesidad de extenderlos innecesariamente.

Es por ello que, Rodriguez (2018) cita a Ermida (2009) quien consigna que el Derecho en general se rige bajo aquella afirmación de que una justicia tardía no es justicia, por el contrario constituye la negación de la misma, y esto aplica también en materia laboral; por tanto el autor indica que el proceso laboral de la mano con la justicia del trabajo, vienen a constituirse en instrumentos o mecanismos que deben garantizar la ejecución eficaz del Derecho del Trabajo.

- e) Economía procesal:** Este principio tiene un mayor resultado que implica el menor costo y esfuerzo, en este caso Prior et al.(2011) manifiesta que este principio se realiza de acuerdo al tiempo y al gasto; en lo concerniente al tiempo el autor indica que este principio está orientado a una estructura de etapas, donde cada una de ellas se ejecute en el menor plazo posible, descartando todo aquello que dilate el proceso; asimismo en lo concerniente al gasto, se refiere a que la ejecución de los actos procesales no genere un costo muy elevado ni para las partes dentro de un proceso ni para el Poder Judicial.

Puente (2015) manifiesta que este principio está relacionado al principio de celeridad, es decir al reducir actos procesales, de manera eficaz, dejaría de afectar a la economía procesal, porque se evitaría estar inmiscuido en un proceso largo que genera gastos; siempre y cuando se resguarde los derechos de ambas partes.

- f) Veracidad:** Gamarra (2011) infiere que con la aplicación de este

principio se busca corroborar la verdad real, es decir, aquí lo que interesa es verificar lo que verdaderamente ocurrió.

1.3.1.4. Proceso Ordinario Laboral

Gómez (2010) señala que, el proceso nombrado ordinario laboral es similar que el abreviado laboral, ya que ambos tienen el objetivo de buscar, por medio de la simplicidad, respeto de plazos y la prevalencia de la oralidad, procesos culminados de manera más célere y eficaz posible.

De lo manifestado por el autor, puedo mencionar que este proceso, se ha innovado con la finalidad de abreviar los procedimientos que anteriormente tardaban entre cuatro y siete años, lo que se esperaba es que estos procesos terminen en un periodo de uno a dos años. Cabe resaltar que la mayor carga procesal que se tramita en materia laboral es la que se lleva a cabo en los Procesos Ordinarios Laborales, ello a consecuencia de que la mayoría de asuntos se trata sobre salarios, como por ejemplo el pago de beneficios sociales, reintegros, pagos insolutos, incumplimientos, entre otros; además de los que se originan al momento de la ruptura del contrato laboral, como la nulidad y la indemnización por despido.

a) La demanda en los procesos ordinarios

La demanda debe estar ceñida a lo consignado en el artículo 16º de la NLPT, la cual debe contener de manera precisa las pretensiones del demandante, Gómez (2010) indica que la demanda tiene sus propios patrones, además de sus exigencias formales y sustanciales, es decir sus propias peculiaridades, que el demandante está obligado a respetar debido que estas son las normas de juego procesal consignadas por el o de nulidad de la acción si a despecho de ellas ha sido tramitada la acción.

Esto quiere decir, que los trámites establecidos en el Proceso Ordinario Laboral en la NLPT son totalmente diferentes a los tramitados en las normas procesales de trabajo derogadas. Es importante saber que ha tomado un cambio radical no

solo en su estructura sino también en las técnicas utilizadas.

b) La citación a la audiencia de conciliación: plazo para su realización

Una vez calificada de manera positiva la demanda, se procederá a invitar a las partes, a través de una notificación con la finalidad de que asistan al juzgado, a la Audiencia de Conciliación.

Gómez (2010) infiere que es el operador del derecho quien hará de tercero conciliador, y luego de identificar a los involucrados, que es la primera parte, denominada de información, teniendo solo el juez el ius imperium, es decir el conocimiento del derecho, y su ardua experiencia, y al ir con conocimiento de la demanda, lo que sigue es su intervención de manera activa con el objeto de solucionar por la vía célere el asunto materia de controversia.

c) El emplazamiento de la demanda: sus efectos

En lo concerniente al emplazamiento del demandado tiene lugar en caso no prospere la audiencia de conciliación, o solo concilien de manera parcial.

d) La conciliación conforme la NLPT

Gómez (2010) indica que:

1. La asistencia de los involucrados a la audiencia conforme a la NLPT:

- La acreditación de las partes:

Empieza con la identificación de las partes involucradas en la discordia o apoderados; requisito importante para iniciar esta diligencia, verificando detalladamente la autorización y aptitud conciliadora de las partes.

2. La inasistencia de una parte: sus consecuencias

- a. **La inasistencia del demandante:** si se da esta figura, y el demandado está presente, tiene la posibilidad de contestar en ese preciso momento, además de ello puede presentar sus medios probatorios, con el objeto de que el procedimiento siga su cauce; cabe resaltar que esta figura es muy escasa en darse, pero en caso de darse, si es posible seguir con la audiencia.
- b. **La inasistencia del demandado o su asistencia sin acompañar el escrito de contestación de la demanda o por defecto de representación:** bajo esta figura, es totalmente diferente su procedimiento a la anterior, debido a que de darse, el demandado se le declarará de forma automática como rebelde, y a partir de ello en adelante si desea incorporarse al proceso, purgará la rebeldía que le corresponde. Asimismo, si fuera el caso de ir a la audiencia sin llevar la contestación de la demanda, también se considera la figura de rebeldía.
- c. **La inasistencia de ambas partes:** dándose esta figura cualquiera de las partes tienen la opción de volver a solicitar fecha para nueva audiencia, específicamente tienen 30 días para poder solicitarla.

3. El desarrollo de la audiencia de conciliación:

Empieza con la invitación a que las partes concilien bajo el requerimientos que dispondrá el juez tomando en cuenta la norma, haciendo saber a las partes la relevancia que tendría llegar a un arreglo, en el que no habrá ni ganador ni vencedor, la insinuación de por dónde va el derecho lesionado en

disputa, que las pruebas aportadas pueden tener determinado efecto, etc., en donde se verá reflejado el desempeño conciliador de este en el éxito de su objetivo.

4. Consecuencias: solución parcial o total de la conciliación:

La solución de la controversia puede darse de forma parcial o total, como ya se indicó en párrafos anteriores, el primer supuesto no se arribó a un acuerdo total del problema, y la parte de la disputa que no se concilio se le considera tema de juicio. Y en el segundo supuesto son las partes involucradas las partes llegan a un acuerdo en todas sus pretensiones y coordinan poner fin al conflicto.

5. Situación de la parte negociada no convenida por las partes:

Se deberá indicar las pretensiones que van a ser materia de juicio; y solicita al demandado para que entregue en el momento el escrito que contiene la contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y se precisa día y hora para la audiencia de juzgamiento.

De acuerdo a este punto estoy en desacuerdo con lo establecido en la NLPT, en referencia, a que pienso que la principal problemática es que a la audiencia de conciliación se tiene que llevar la contestación de la demanda, situación que genera un clima no conciliable. Diferente sería si se diera fecha para contestar y posteriormente ver si se concilia, para así el juez esté preparado con ambas pretensiones y puedan brindar mejores posibles soluciones.

Así como lo indica Salinas (2012): en la conciliación dentro de la NLPT, los plazos legales establecidos van de la mano con la regulación, es decir la aceleración de la justicia ha sido incorporada dentro del marco de la ley, sin embargo, el autor indica que en lo que concierne los procesos judiciales, en específico de los plazos establecidos por el legislador no se observa cuáles fueron los parámetros

establecidos para alcanzar la agilidad del proceso y por ende la garantía de los derechos.

1.3.1.5. Conflicto laboral

Gonzales (2018) infiere que es una postura de controversia que se da en una relación laboral, es decir entre trabajador y empleador; aquí el autor señala que el conflicto existe en todas las circunstancias de la vida de un individuo y que nace cuando uno de estos pretende obtener objetivos propios y va contra el objetivo de la otra parte. Por lo que llega a la conclusión de que las relaciones laborales no son fluidas en todo momento, y es normal hasta que no va mejorando la situación, por el contrario, se convierte en un problema laboral.

Tipos de conflicto laboral

Gonzales (2018) de acuerdo a los involucrados en el la controversia pueden ser:

- Intrapersonales: aquella controversia que tiene el trabajador consigo mismo por sentimiento de insatisfacción o contradicción
- Interpersonales: son los conflictos que existen entre los trabajadores; es decir que la controversia puede ser a nivel personal, intereses opuestos, falta de comunicación, etc.
- Organizacionales: es aquel conflicto que no solo se da entre individuos, sino también entre grupos de trabajo, debido a las situaciones que pasan en su día a día, diferencias de intereses en las distintas áreas de la empresa.
- Conflicto individual: es la que se origina entre un trabajador y su empleador, debido a que el primero no está de acuerdo con las condiciones de trabajo que le ofrece su empleador.
- Conflicto plural: es aquel en donde un grupo de los trabajadores no están de acuerdo con las condiciones de trabajo y organización que se les ha asignado.
- Conflicto colectivo: cuando se afecta a un grupo considerable de trabajadores, pero se pueden manifestar de manera individual.

Forma de solución del conflicto

Lozano (2020) cita a Ledesma (2000), y comenta que señala como formas de

solución de conflictos a la Autodefensa, la Autocomposición y la heterocomposición; donde la primera de ellas significa que la controversia es resuelta por la acción directa de las partes involucradas, es decir se es juez y parte a la misma vez, este es un modo primitivo con el cual el hombre ha puesto fin a sus conflictos, orientado en la mayoría de veces por el instinto de supervivencia y venganza; el segundo quiere decir que la voluntad de las partes, o intención de las partes de querer solucionar la controversia, será lo que pongan fin a la inconformidad; y por último la heterocomposición se caracteriza, porque una persona ajena al conflicto y por ende a las partes, va a intervenir, en este caso se refiere a la potestad jurisdiccional donde es el juez quien resolverá el conflicto dentro de un proceso judicial.

1.3.1.6. La conciliación laboral en el Perú

Lozano (2020) señala que la conciliación laboral desde su puesta en marcha se ha ido implementando, sin embargo su aceptación como medio idóneo de solución de discrepancias, dentro de una sociedad no ha sido la ideal. Por ello es importante identificar la problemática de hoy en día de este mecanismo. En materia laboral la conciliación tiene sus orígenes en los 70, y tuvo la responsabilidad primero el Ministerio del Trabajo a través de conciliación administrativa. Posteriormente la Ley N° 26636 Ley Procesal del Trabajo 1996 marca el inicio de una nueva fase procesal de forma obligatoria. Ha pasado por una serie de cambios para finalmente la Ley N° 29497, NLPT, trae consigo la oralidad y la celeridad, entre otras innovaciones más, como es el caso de la integración de la tecnología en el proceso.

Naturaleza jurídica de la conciliación laboral

Lozano (2020) indica que su naturaleza jurídica gira en torno a que estamos frente a un medio de solución de discrepancias de índole laboral en donde interviene un conciliador, en este caso un juez, quien va a procurar que las partes arriben a un arreglo mutuo, teniendo la responsabilidad de presentar posibles soluciones

En el caso de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral, se encuentra incorporado dentro de la NLPT Ley N° 29 497, por lo que para empezar a hablar sobre este tema, se tiene que dar nociones sobre el Derecho Procesal Laboral.

Principios de la conciliación laboral

- **Principio de equidad:** Valle (2019), está orientado al rol del conciliador encargado de realizar la audiencia de conciliación, de tal manera que exista igualdad entre las partes, con el objetivo de que ambas partes lleguen a un acuerdo que los beneficie por igual. Es decir, en la NLPT Ley N° 29 497 el juez tendrá la responsabilidad de garantizar la igualdad entre las partes, llegando a una solución que sea de beneficio mutuo.
- **Principio de veracidad:** Lozano (2020) señala que la conciliación tiene como fin arribar a un acuerdo, y el juez al estar al tanto de los intereses y las pretensiones podrá plantear posibles soluciones de entendimiento, es decir estar orientados a buscar formula conciliatorias. Para ello, se debe tener en cuenta que la conciliación se basa en la credibilidad y confianza que brinda.
- **Principio de Buena Fe:** Karin (2019) refiere que, está referido a que los involucrados deben proceder de forma honesta, es decir, los conciliadores deben informar a las partes sobre las formas idóneas de solución de la controversia, de acuerdo al tipo de conflicto y los resultados a los que se puede llegar. Con lo que se quiere lograr un proceso transparente que sea el reflejo de los cánones de justicia.
- **Principio de Legalidad:** La Rosa (2000), manifiesta que se este principio se encuentra a cargo del conciliación, porque es quien va a verificar que los acuerdos tomados ya sea de manera formal o parcial, no vayan en contra de lo regulado en la norma legal, es decir que los acuerdos arribados en la conciliación no deben vulnerar los derechos irrenunciables
- **Principio de Neutralidad:** Valle (2019) manifiesta que este principio está orientado a que el conciliador debe prescindir de llevar a cabo una conciliación donde participen personas de su entorno cercano o familiar; es decir, no debe haber ninguna relación que vincule al conciliador y las partes

dentro de una conciliación.

Alarcón (2017) define cada uno de ellos, los cuales ha abarcado de manera más extensa este tema a diferencia del autor anterior, como es el caso de:

- **Buena Fe y Veracidad:** El autor consigna que la buena fe y la veracidad, consisten en la obligación de las partes de actuar de manera tal que este proceso no sea utilizado como un instrumento de provecho personal. Además, la veracidad consiste en tener la información fehaciente durante la audiencia de conciliación, y por ende es considerada una dimensión del principio de buena fe.
- **Confidencialidad:** Mediante este principio se comprende que se tendrá total discreción sobre lo manifestado durante la audiencia conciliatoria, incluso las reuniones que se dan por separado las cuales no serán difundidas por ninguna de las partes y mucho menos por el conciliador; con lo se quiere dar a entender que el conciliador no tiene la potestad de decir lo que se ha pactado entre las partes; y que además trae como consecuencia que el conciliador no puede ser presentado en un juicio, arbitraje, porque implicaría ir en contra de este principio. Por otro lado, se debe tener en cuenta, que la confidencialidad tiene sus excepciones, como es en el caso donde el conciliador tenga conocimiento sobre temas de violencia sexual contra menores, pues deberá acudir a las autoridades correspondientes a denunciar estos delitos, pese a que vaya en contra de este principio de confidencialidad.
- **Celeridad y Economía:** Es aquel principio relacionado a que las partes tengan una solución rápida y eficiente, observando los plazos que establecidos en la ley. Asimismo las partes deben exigir que este principio sea cumplido. Y en cuanto al principio de economía está relacionado al de celeridad, debido a que al darle una solución rápida y eficaz al conflicto, también las partes se evitarían estar involucrados en un proceso judicial y por ende ahorrar costos que acarrearía el mismo.

Audiencia de conciliación laboral

Lozano (2020) refiere que está estipulado en el artículo 42º, en esta audiencia el juez tendrá un rol protagónico, es decir, participación será de vital importancia a fin de que las partes lleguen a un acuerdo armonioso, y en su defecto, solicitará a la emplazada presentar su contestación de la demanda y se continuará con las formalidades establecidas en el artículo 43º en adelante. Por ultimo de no llegar a una solución de la discrepancia se indicara la día y hora en que se realizará a cabo la audiencia de juzgamiento.

Arévalo (2016) la define como la primera etapa del proceso ordinario laboral, el cual se establece como método autocompositivo de la disputa por las partes, donde pueden arribar a un acuerdo ya sea parcial o total sobre las pretensiones presentadas, y de llegar a un acuerdo armonioso, no será necesario pasar a la siguiente etapa de juzgamiento.

El desarrollo de la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral

Lozano (2020) señala el desarrollo de la audiencia de conciliación de la siguiente manera:

- Para empezar, las partes deben acreditarse, asimismo si están presentes sus apoderados y sus abogados también deben hacer lo mismo, en el caso la parte demandante no asiste a la mencionada audiencia, igual la parte demandada tiene opción a contestar la demanda, siguiendo de esta manera la audiencia; pero si por el contrario el demandado no asiste, se le considera rebelde; aun cuando el demandado haya asistido y ha omitido llevar su escrito de contestación correspondiente, se puede integrar dentro del proceso en el estado en el que este se encuentre, sin tener derecho de solicitar nada.
- Asimismo en caso de no asistir ambas partes involucradas, el juez podrá declarar la conclusión del proceso dentro de los 30 días naturales posteriores, en caso de que ninguna de las partes involucradas haya requerido fecha para nueva audiencia. Se debe tener en cuenta que la audiencia se puede ir prolongado de ser necesario, sin embargo, no

puede hacerse en un plazo que exceda a un mes. En caso de una solución total o parcial del conflicto, se ordena cumplir con las pretensiones establecidas y en el plazo requerido por las partes, o en su defecto en 5 días hábiles siguientes.

- En la situación de haberse solo arribado a un acuerdo de manera parcial, o no haber arribado a una solución, el juez deberá precisar las pretensiones sobre las cuales se verán en un juicio; por lo que requerirá que el demandado presente la contestación de la demanda, y una copia al demandado, fijándose día y hora en el que se realizará la audiencia de juzgamiento, en teoría debería programarse dentro de los 30 días hábiles siguientes a la audiencia de conciliación, quedando así los involucrados notificados en el acto.
- De igual forma si se ha presentado o no contestación, y el juez refiere que lo debatido es solo de derecho, o que en caso de ser de hecho y no es relevante la actuación de medio probatorio alguno; el juez indicará a los litigantes presentar sus alegatos, y al terminar, el juez tendrá un plazo no mayor a sesenta minutos para emitir su pronunciamiento.

Ventajas de la conciliación

Como ventajas de la conciliación de acuerdo a lo leído a manera personal puedo señalar tres, las cuales detallo a continuación:

- a. Rápida:** Tiene esta ventaja, debido a que nos da la facilidad de poder tener un resultado, donde ambas partes hayan llegado un acuerdo en la brevedad posible, es decir, se alcanza la paz social que se había visto envuelta ante un conflicto de intereses contrapuestos, en el más corto tiempo.
- b. Económica:** Tomo en cuenta como ventaja la economía, porque gracias a que se ha aminorado la actividad procesal, además de que se realice en un breve plazo, también se evita el pago que de acuerdo a ley trae consigo un proceso judicial.
- c. Efectiva:** En la conciliación lo que se busca es obtener el beneficio de

ambas partes, donde el resultado sea óptimo y de esta manera la conciliación concluya eficientemente. Esto quiere decir que, si se utiliza la conciliación de manera adecuada, permitirá un óptimo resultado.

Desventajas de la conciliación:

El autor De Oliveira (2016) señala como desventajas las siguientes:

- a) Poco conocimiento de la conciliación por parte de la sociedad, lo que hace su poca utilización, por lo que se recomienda que los operadores del derecho fomenten esta figura y resuelvan las controversias de la forma más armoniosa posible.
- b) Dentro de las desventajas de la conciliación se encuentra que las partes no tienen voluntad de conciliar, por lo que no se lleva a cabo, como por ejemplo en la NLPT Ley N° 29497 la conciliación se ha vuelto un acto formal que se tiene que realizar, y presentarse sin necesidad de ir con la voluntad de conciliar.
- c) En el caso de la conciliación laboral el juez al momento de la audiencia de conciliación no tiene amplio conocimiento de las pretensiones de la parte demandante, al haber observado la demanda; sin embargo, no ha observado las pretensiones de la parte contraria, al no requerir la contestación de la demanda antes de la audiencia de conciliación.

1.3.1.7. El cambio normativo procesal no garantiza de por sí la eficacia del proceso

Rodríguez (2018) manifiesta que el cambio normativo procesal no siempre va a conllevar a tener como resultado la eficacia del proceso, es decir, es un grupo de factores los que definen la eficacia de un cambio normativo en temas laborales, donde se encuentran: las capacitaciones a los operadores del derecho, potencial humano y recursos, asimismo se debe tener en cuenta el estándar de carga procesal.

Hernández (2019) cita a Avalos (2011), quien manifiesta algo importante sobre este tema, e indica que con la entrada en vigencia de la Ley N° 29497, el proceso ordinario laboral ha demostrado en teoría ser más rápido en la forma de llegar a la

etapa de la conciliación, caso contrario con lo acontecido en la Ley 26636; sin embargo, no se trata de demostrar en teoría cual es más rápida en llegar a la etapa de conciliación, sino, verificar si su efecto ha sido positivo dentro de la normativa laboral.

Hernández (2019) concuerda con lo mencionado en el párrafo anterior, que la eficacia de una norma se debe medir por los efectos que resulten al momento al ponerla en práctica. Si bien es cierto el autor indica que la rapidez de la conciliación dentro de la NLPT es por haber incorporado la oralidad, y en teoría estoy de acuerdo con ello, sin embargo, debemos detenernos a observar que no todos los procesos se ponen fin en la etapa de conciliación, hay algunos que a pesar de asistir a la audiencia no llegan a un acuerdo total o parcial, y son dirigidos a la etapa de juzgamiento.

Saldarriaga (2018) menciona que desde épocas antiguas a la conciliación no se le ha dado la real importancia que su figura lo ameritaría, debido a la poca cultura conciliatoria que hay en la sociedad. Del mismo modo pasó en la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636 en lo que este punto se refiere, porque la cantidad de conciliaciones arribadas sostuvo su poca importancia. Razón por la que Hernández (2019) indica que el modelo de la separación de las audiencias dentro de este proceso ordinario laboral no tiene relevancia alguna, ya que pese a conocerse la deficiencia de esa etapa, ya no se hubiera separado de la audiencia de juzgamiento, además de ello el juez en esta etapa se presenta a la audiencia de conciliación, solo con conocimiento de la demanda, mas no de la contestación de la demanda, lo que hace que no tenga un amplio conocimiento de la controversia, lo que hace deficiente la audiencia, al no evaluar ambas pretensiones y así poder aportar formulas conciliadoras eficientes, que apoyen a que las partes lleguen a un acuerdo.

Es debido a la poca acogida de la conciliación dentro del proceso ordinario laboral que Avalos (2016) refiere que resulta innecesaria la puesta en marcha de la audiencia de conciliación, tanto así que se ha convertido en un trampolín dilatorio a la audiencia de juzgamiento, es decir, una formalidad o requisito a la que se tiene que asistir para luego ir a la audiencia de juzgamiento.

Castañeda (2016) manifiesta que la conciliación va a lograr su objetivo siempre que el operador del derecho tenga presente lo importante que es aplicar de forma idónea el principio de inmediatez procesal, que le permitirá tener un conocimiento amplio del contenido de la pretensión materia de controversia. Asimismo, debe tener buen sentido común e imaginación para proponer soluciones adecuadas, justas, y razonables; asimismo se tendrá en cuenta los derechos irrenunciables. Por lo mencionado por este autor, es que puedo señalar que el juez, que va a ser de conciliador tiene que ir a la audiencia de conciliación habiendo observado ambas partes, las pretensiones y las respuestas a estas, para así poder comprender y mejorar sus fórmulas conciliatorias.

La carga procesal

La desmedida carga judicial, así como también los obstáculos referidos al servicio de administración de justicia debido a las condiciones en que se brinda, son tomados en cuenta como factores que hacen de la aplicación de la regulación en materia laboral, ineficiente; así como los límites de presupuesto, y falta de capacitación de los operadores del derecho, sumado a ello las deficiencias tecnológicas, han sido los factores que han venido siendo parte de las causas que no han ayudado al éxito de este nuevo modelo procesal, y por ende el retardo de la pronta solución de los procesos judiciales, que trae consigo las siguientes consecuencias:

- El retardo en la atención de los expedientes, y como consecuencia, la demora en el otorgamiento de plazos para las audiencias.
- retardo en el sistema de notificaciones.
- Congestión de la carga procesal.

Existen elementos que condicionan el aumento de la carga procesal, estos elementos son definidos como las causas que se dan en un determinado proceso, como lo es el factor tipo sustancial, que está relacionada con diferentes acciones que no son controladas de manera directa por la organización judicial; y el otro factor es el predominante, el cual está condicionado por la cantidad de juicios o expedientes que se acumulan en las áreas jurisdiccionales.

Justificación e importancia del estudio.

La presente investigación tiene por fin presentar la propuesta sobre la contestación de la demanda, de manera que ésta se haga efectiva antes de la fecha de la audiencia de conciliación estipulada en el proceso ordinario laboral de la NLPT Ley N° 29497, porque la figura de la Conciliación no está teniendo el éxito previsto, y por ende no está cumpliéndose el objetivo para lo cual fue incorporada en dicho proceso. Y modo de comentario puedo inferir que resulta importante y necesario poder hacer efectiva la contestación de la demanda con fecha anterior a la consignada para la audiencia de conciliación, con el objetivo que el juez, al momento de llegar a la audiencia de conciliación, haya valorado ambas pretensiones, para así poder tener un amplio conocimiento de la controversia y poder brindar mejores fórmulas conciliadoras que sean beneficiosas de ambas partes.

Asimismo, resalto la relevancia que tiene la presente investigación, al mostrar lo importante que es, que el juez pueda analizar ambas posiciones, que tendrá como objetivo dirigir de forma exitosa y eficaz la audiencia de conciliación, ya que esta tiene grandes beneficios de aplicarse de manera adecuada, sobretodo ayuda a disminuir de la carga procesal, por medio del principio de celeridad.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1 Tipo y Diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación:

- **Investigación básica:** Alvarez (2020) la define como aquella investigación orientada a obtener de un nuevo entendimiento de modo sistemático, con la

finalidad de seguir incrementando el conocimiento de una realidad precisa.

2.1.2. Diseño de Investigación:

- **Diseño No Experimental:** De acuerdo a lo consignado por Hernández et al. (2004), es la que se efectúa sin la necesidad de manipular intencionalmente las variables. Con lo que pretende decir que es una investigación cuya finalidad es no hacer cambiar adrede las variables consignadas como independientes.

2.2 Variables y Operacionalización

Variables	DEFINICION CONCEPTUAL		VARIABLES	Ítem/ instrumento
V. Independiente LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA	Lluncor (2019) quien cita a Morán (2011), y a su vez la define como aquel derecho de defensa que protege a los emplazados, con el objetivo de refutar las pretensiones formuladas por el demandante, con la finalidad de brindar protección a sus intereses, ante un posible pronunciamiento que lo afecte de forma parcial o total.	Derecho de contradicción	Enfrentamiento dialectico entre las partes.	Encuesta
		Derecho de defensa	Derecho de defensa	
		Pretensiones laborales	Fundamentos en razón a lo que se quiere lograr.	
V. Dependiente LA AUDIENCIA DE CONCILIAICION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	Arévalo (2016) indica que es la primera etapa del proceso ordinario laboral, el cual se establece como método autocompositivo de la disputa de ambas partes, donde pueden arribar a un acuerdo ya sea parcial o absoluto sobre los argumentos presentados, y de llegar a un acuerdo armonioso, no será necesario pasar a la siguiente	Celeridad	Justicia sin dilaciones	

	etapa de juzgamiento.	Ineficacia	El cambio normativo procesal no garantiza de por sí la eficacia del proceso	
		Asistencia de los Involucrados	Abandono del proceso Rebeldía	

2.3. Población de estudio, muestra, muestreo y criterios de selección

Población

Se ha tomado en cuenta a la población relacionada al ámbito Laboral, integrada por secretarios, asistentes y jueces del Modulo Corporativo Laboral, asimismo se tomó en cuenta a abogados especialistas en el tema Laboral, específicamente:

Modulo Corporativo Laboral – Sede Luis Gonzales	1
Chiclayo - (Jueces, Secretarios y Asistentes)	8
<hr/>	
Abogados Litigantes especialistas en materia laboral	3
	2
<hr/>	
TOTAL	5
	0

Muestra

Muestreo No Probabilístico, para el cual Hernández y Carpio (2019) sostienen que en este tipo de muestra, la selección de elementos no está sujeto al azar, sino por el contrario, son muestras que se sustentan en la subjetividad, es decir elementos relacionados con las particularidades específicos de una investigación. Por lo que la muestra está conformada por Jueces, secretarios, asistentes y abogados litigantes en materia laboral, siendo un total de 50 especialistas en el tema.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

En lo concerniente a este ítem se realizará una encuesta como técnica, conformada por una serie de interrogantes, además de comprobar mediante legislación nacional y doctrina lo sustentando en la presente investigación; para luego proponer un cambio normativo.

2.5. Procedimiento de análisis de datos.

Por otra parte, la información que resulte mediante la técnica de la encuesta serán consignados en procesador de datos y programa Excel, el cual coadyuvara a lograr cifras numéricas y de porcentajes, indicando resultados de forma ordenada, siendo a estudiada por el investigador, a fin de inferir resultados y conclusiones.

2.6. Criterios éticos.

Para dar una explicación sobre principios éticos escogidos. Se recomienda realizarlo con el reporte Belmont.

Humanista. – bajo este aspecto humanista, se puede alegar que se trata de un principio que orienta al investigador, a poder aclarar y dar solución de las desavenencias que enfrenta la sociedad, y que es originada por las interrelaciones, es decir, se basa en la sensibilidad ante los conflictos ajenos, ayudando en su misma solución

Originalidad. – las investigaciones se realizarán teniendo como cimiento un estudio anterior, en lo concerniente a la realidad problemática actual, en donde el investigador se centra en buscar una razón de ser, sentido o solución, en el lugar donde se realiza la indagación, brindándole originalidad.

Por otro lado, la referencia bibliográfica que el investigador necesite se citase de forma correcta, utilizando el estilo APA.

Claridad en los objetivos de investigación. - Bajo este punto se entiende que los objetivos tienen que relacionarse entre sí, de acuerdo a Hernández et al. (2006). Del mismo modo, cada objetivo analizado durante el avance de esta investigación, deben ser

expuestos de forma clara, a fin de eludir posibles desviaciones durante el proceso de investigación, porque todo lo desarrollado servirá como objetivo de estudio y hay que tenerlos en cuenta en todo su desarrollo.

Criterios de rigor científico

En razón de poder visualizar ciertos criterios que ayuden con análisis científico, es que se precisó criterios muy importantes, que ayudan a recopilar información, además de interpretar y analizar la misma

Valor de la verdad: la información obtenida es el resultado del análisis de teorías, trabajos previos y diferente doctrina que se ha estudiado durante la investigación realizada, teniendo en cuenta que se relacionen con el tema de la demanda en el proceso ordinario laboral, origen, evolución y fin.

Aplicabilidad: La presente investigación tiene en cuenta una hipótesis que se relaciona con la formulación de la pregunta y el aporte legislativo que va a permitir el cambio normativo presentado, a fin de evitar la frustración de la conciliación y la dilación de los procesos, que traen como consecuencia la carga procesal.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Resultados

Tablas y Figuras

En cuanto al objetivo: 1) Diagnosticar el estado actual de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, se respondieron las siguientes interrogantes:

Tabla 1

Respuestas de la pregunta: ¿Dentro del proceso laboral se garantiza el derecho de contradicción?

Descripción	Fi	%
A	6	12
D	25	50
TA	7	14
TD	12	24
Total	50	100

Nota: Resultado de la encuesta aplicada a los jueces especializados en materia laboral, abogados litigantes laboristas, y docentes especializados en materia laboral, del distrito de Chiclayo, en lo que respecta esta primera interrogante se tiene que, un 50% de la población encuestada, consideran que están en desacuerdo con que dentro del proceso laboral garantiza el derecho de contradicción, así como un 24% se muestran totalmente en desacuerdo, por el contrario un 14% se encuentra totalmente de acuerdo, y finalmente un 12% indicó estar de acuerdo con esta primera premisa.

Tabla 2

Respuestas de la pregunta: ¿Es obligatorio la contestación de la demanda en el proceso laboral para garantizar la contradicción?

Descripción	Fi	%
A	23	46
D	2	4
TA	14	28
TD	11	22
Total	50	100

Nota: De acuerdo a esta segunda pregunta se tiene que, un 46% de la población encuestada, indican que están de acuerdo que es obligatorio la contestación de la demanda en el proceso laboral para garantizar la contradicción, asimismo un 28% se muestran totalmente de acuerdo, mientras que un 22% se encuentran totalmente en desacuerdo, así como un 4% señala que está en desacuerdo.

Tabla 3

Respuestas de la pregunta: ¿si no realizo la contestación de la demanda en el proceso laboral se está garantizando el derecho a la defensa?

Descripción	Fi	%
A	8	16
D	24	48
TA	10	20
TD	8	16
Total	50	100

Nota: En referencia a esta tercera interrogante se infiere que, un 48% de la población encuestada, indicaron que se encuentran en desacuerdo ante el hecho que, si no se realiza la contestación de la demanda en el proceso laboral se está garantizando el derecho a la defensa, por el contrario un 20% se mostraron totalmente de acuerdo, del mismo modo que 16% están de acuerdo, contrastando con un 16% que está totalmente en desacuerdo.

Tabla 4

Respuestas de la pregunta: ¿Si presento mi contestación de la demanda fuera del plazo establecido me garantiza el derecho a la defensa?

Descripción	Fi	%
A	5	10
D	28	56
TA	13	26
TD	4	8
Total	50	100

Nota: En lo que refiere esta cuarta pregunta se tiene que, un 56% de la población encuestada, manifestaron estar en desacuerdo con que, si se entrega la contestación de la demanda fuera del plazo establecido garantiza el derecho a la defensa, por lo contrario un 26% indicó estar de acuerdo con ello, mientras que un 10% refirieron estar de acuerdo, y por ultimo un 8% señaló que se encuentra totalmente en desacuerdo.

Tabla 5

Respuestas de la pregunta: ¿Cree usted, que se ha omitido el acto procesal de la calificación de la demanda en el proceso ordinario laboral?

Descripción	fi	%
A	12	24
D	1	2
TA	34	68
TD	2	4
NO	1	2
Total	50	100

Nota: En lo que respecta a esta quinta pregunta se tiene que, un 68% de la población encuestada señalaron que están totalmente de acuerdo con que se ha omitido el acto procesal de la calificación de la demanda en el proceso ordinario laboral, así como un 24% están de acuerdo con lo mismo, sin embargo un 4% manifestaron estar totalmente en desacuerdo, un 2% señaló estar en desacuerdo, y finalmente y 2% no opina.

Tabla 6

Respuestas de la pregunta: ¿Cree usted que ha sido necesario incluir como supuesto de rebeldía, el no llevar la contestación de la demanda a la audiencia de conciliación?

Descripción	Fi	%
A	15	30
D	23	46
NO	2	4
TA	4	8
TD	6	12
Total	50	100

Nota: En lo que respecta a esta sexta interrogante se tiene que, un 46% de la población encuestada manifestaron estar en desacuerdo con que haya sido necesario incluir como supuesto de rebeldía el no llevar la contestación de la demanda a la audiencia de conciliación, así como un 12% manifestaron estar totalmente en desacuerdo con ello, sin embargo un 30% señalaron estar de acuerdo, un 12% se mostraron totalmente en desacuerdo con ello, del mismo modo un 8% señalaron estar totalmente de acuerdo, y por ultimo un 4% no opina.

Tabla 7

Respuestas de la pregunta: ¿Cree usted, que los presupuestos de rebeldía en el Proceso Ordinario Laboral dentro de la NLPT, estaría vulnerando el derecho de defensa?

Descripción	Fi	%
A	1	2
D	7	14
TA	30	60
TD	12	24
Total	50	100

Nota: En lo que respecta a esta séptima interrogante se infiere que, un 60% de la población encuestada señalaron estar totalmente de acuerdo con que los presupuestos de rebeldía en el Proceso Ordinario Laboral dentro de la NLPT, estaría vulnerando el derecho de defensa; sin embargo un 24% manifestó estar totalmente en desacuerdo; asimismo un 14% manifestaron estar en desacuerdo; y finalmente 2% se mostró de acuerdo.

Tabla 8

Respuestas de la pregunta: ¿la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral permite la celeridad y resolución del conflicto entre el empleador y el trabajador?

Descripción	Fi	%
A	8	16
D	25	50
NO	2	4
TA	5	10
TD	10	20
Total	50	100

Nota: Con respecto a esta interrogante se infiere que, un 50% de la población encuestada en leyes están en desacuerdo con la misma, sumado a ello un 20% se muestra totalmente en desacuerdo, mientras que un 16% señaló encontrarse de acuerdo, un 10% indico estar totalmente de acuerdo, y por ultimo un 4% prefiere no opinar.

Tabla 9

Respuestas de la pregunta: ¿La audiencia de conciliación laboral en el proceso ordinario laboral es ineficaz?

Descripción	Fi	%
A	21	42
D	9	18
TA	15	30
TD	5	10
Total	50	100

Nota: En lo concerniente a esta novena interrogante se tiene que, un 42% está de acuerdo con la misma, un 30% estuvieron totalmente de acuerdo con ello, mientras que un 18% indicó estar en desacuerdo, 10% señalo encontrarse totalmente en desacuerdo.

Tabla 10

Respuestas de la pregunta: ¿la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral conforme al artículo 42 de la NLPT realmente es célere?

Descripción	Fi	%
D	25	50
NO	4	8
TD	21	42
Total	50	100

Nota: En lo referente a esta décima pregunta se tiene que, un 50% sostuvo estar en desacuerdo con la misma, así como un 42% se mostraron totalmente en desacuerdo, y por ultimo un 8% prefiere no opinar

Tabla 11

Respuestas de la pregunta: ¿Cree que la audiencia de conciliación está cumpliendo con su objetivo dentro de la NLPT, de disminuir la carga procesal?

Descripción	Fi	%
A	7	14
D	33	66
NO	1	2
TD	9	18
Total	50	100

Nota: Con respecto a esta interrogante se infiere que, un 66% la población encuestada se encuentran en desacuerdo con la misma, asimismo un 18% indicaron estar totalmente en desacuerdo, mientras que un 14% indico estar de acuerdo, y finalmente un 2% prefirió No Opinar.

Tabla 12

Respuestas de la pregunta: ¿Considera que la audiencia de conciliación se ha convertido en una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, al haberlo recogido dentro del Proceso Ordinario Laboral?

Descripción	Fi	%
A	29	58
D	7	14
NO	1	2
TA	11	22
TD	2	4
Total	50	100

Nota: En lo concerniente a esta interrogante se tiene que, un 58% de la población encuestada señalaron encontrarse de acuerdo con que la misma, al igual que un 22% señalaron estar totalmente de acuerdo, un 14% refirieron estar en desacuerdo, un 4% indicaron estar totalmente en desacuerdo, y finalmente un 2% prefirieron No Opinar.

Tabla 13

Respuestas de la pregunta: ¿Cree usted, que la audiencia de conciliación se ha convertido en un simple requisito formal, antes de la audiencia de juzgamiento, dentro del Proceso Ordinario Laboral?

Descripción	Fi	%
A	27	54
D	7	14
TA	14	28
TD	2	4
Total	50	100

Nota: En lo que respecta a esta interrogante se infiere que, un 54% de la población encuestada indicaron estar de acuerdo con la misma, un 28% refirieron estar totalmente de acuerdo con ello, sin embargo un 14% indicaron estar en desacuerdo, y por ultimo un 4% prefiere No Opinar.

Tabla 14

Respuestas de la pregunta: ¿Considera que la incorporación de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario laboral ha tenido éxito?

Descripción	Fi	%
A	3	6
D	17	34
TA	7	14
TD	23	46
Total	50	100

Nota: con respecto a esta interrogante se tiene que, un 46% de la población encuestada indicaron estar totalmente en desacuerdo con la misma, así como un 34% manifestaron en desacuerdo con ello, sin embargo un 14% señaló estar totalmente de acuerdo, y finalmente un 6% indicó estar de acuerdo.

En cuanto al objetivo: 2) Identificar los factores influyentes en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, se respondieron las siguientes interrogantes:

Tabla 15

Respuestas de la pregunta: ¿Considera usted que la frustración de la conciliación en la mayoría de los casos tramitados, se deba al desconocimiento de las ventajas de la conciliación?

Descripción	Fi	%
A	13	26
D	19	38
TA	13	26
TD	5	10
Total	50	100

Nota: En referencia a esta interrogante se tiene que, un 38% se encuentra en desacuerdo con la misma, asimismo un 26% se mostraron totalmente de acuerdo con ello, así como un 26% señaló estar de acuerdo, y por ultimo un 10% estuvieron totalmente en desacuerdo.

Tabla 16

Respuestas de la pregunta: ¿Considera usted, que el juez debe tener conocimiento de las pretensiones de ambas partes antes de dar fecha de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral?

Descripción	Fi	%
A	13	26
D	15	30
TA	19	38
TD	3	6
Total	50	100

Nota: Respecto a esta interrogante se tiene que, un 38% de los especialistas en derecho indicaron estar totalmente de acuerdo con la misma, un 30% indicaron estar en desacuerdo con lo mismo, mientras que un 26% señalaron estar de acuerdo, y por ultimo un 6% señalaron estar en total desacuerdo.

Tabla 17

Respuestas de la pregunta: ¿Cree usted que los Jueces están cumpliendo su labor de acercar a las partes a conciliar?

Descripción	Fi	%
A	14	28
D	11	22
NO	5	10
TA	2	4
TD	18	36
Total	50	100

Nota: Se puede apreciar que un 36% indicaron estar totalmente en desacuerdo con la misma, por el contrario un 28% manifestaron estar de acuerdo con ello, mientras que un 22% señalaron estar desacuerdo, a diferencia de un 10% que prefiere no opinar, y por ultimo un 4% expresó estar totalmente de acuerdo.

Tabla 18

Respuestas de la pregunta: ¿Considera usted necesario que el juez debería conocer herramientas y habilidades que se deben emplear, para que se dé una eficaz conciliación?

Descripción	Fi	%
A	16	32
D	5	10
NO	1	2
TA	13	26
TD	15	30
Total	50	100

Nota: En lo concerniente a esta interrogante se tiene que, un 32% de los especialistas en derecho refirieron estar de acuerdo con que es necesario que el juez debería conocer herramientas y habilidades que se deben emplear, para que se dé una eficaz conciliación, un 30% indicaron estar totalmente en desacuerdo con lo mismo, un 26% consignaron estar totalmente de acuerdo, por el contrario un 10% indico estar en desacuerdo, y por ultimo un 2% que prefiere No Opinar.

En cuanto al objetivo: 3) Diseñar la modificación de los Art. 42º y 43º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29 497 para evitar los procesos ordinarios laborales, se respondieron las siguientes interrogantes:

Tabla 19

Respuestas de la pregunta: ¿Considera usted que es apropiada la forma en que la NLPT recoge la conciliación?

Descripción	Fi	%
A	8	16
D	17	34
NO	1	2
TA	5	10
TD	19	38
Total	50	100

Nota: Referente a esta interrogante se tiene que, un 38% de los especialistas en leyes están totalmente en desacuerdo con la forma en que la NLPT recoge la conciliación, un 34% refirieron en desacuerdo, así como un 16% señalaron estar de acuerdo, un 10% estuvieron totalmente de acuerdo, y por ultimo un 2% prefirió No Opinar.

Tabla 20

Respuestas de la pregunta: ¿considera usted que existen incongruencias en lo establecido en los artículos 42º y 43º de la NLPT?

Descripción	Fi	%
A	23	46
D	8	16
NO	1	2
TA	12	24
TD	6	12
Total	50	100

Nota: Respecto a esta última interrogante se tiene que, un 46% de los operadores del derecho indicaron estar de acuerdo con que existen incongruencias en lo establecido en los artículos 42º y 43º de la NLPT, un 24% se mostraron totalmente de acuerdo con ello, por el contrario que un 16% refirieron estar en desacuerdo, un 12% indicaron estar totalmente en desacuerdo, y finalmente un 2% prefirió No Opinar.

3.2. Discusión

En lo concerniente a este punto, está orientado a las interrogantes planteadas a los operadores del derecho especialistas en materia laboral, respuestas que han sido comparadas con los antecedentes, señalados anteriormente, con el objetivo de indicar ciertas diferencias y similitudes, a fin de obtener respuesta al propósito de la presente investigación.

En cuanto al objetivo: 1) Diagnosticar el estado actual de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, se tienen los siguientes resultados:

Para iniciar, en lo que respecta a la pregunta N° 05, se ha obtenido como resultado 92% de los especialistas en materia laboral, quienes sostienen estar entre de acuerdo y totalmente de acuerdo en lo concerniente a la interrogante ¿Cree usted, que se ha omitido el acto procesal de la calificación de la demanda en el proceso ordinario laboral?, del mismo modo ha concluido Matos (2015), en su artículo titulada “Vicisitudes en la Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, consignando a modo de conclusión que así el caso en disputa se haya llegado a un acuerdo parcial o en su defecto no se haya arribado a un acuerdo total; el juez debe emitir su pronunciamiento en base a las pretensiones que ya vienen a ser tema de juicio; de manera que se le requiere al demandado a fin de que en el acto entregue el escrito de la contestación y sus anexos.

Asimismo le hace entrega de una copia al demandante; pero, el autor señala que no se ha establecido en la normativa, el acto procesal en el que se califica la contestación de la demanda, donde surge una duda sobre ello ¿si la calificación de la contestación de la demanda se debe realizar en el mismo momento y antes de otorgarle la copia de la contestación al demandante? O ¿se debe realizar luego de la audiencia de conciliación y a través de una notificación se les da conocer a las partes?

Sin embargo, los operadores del derecho optan por admitir el escrito de contestación de la demanda, y para después dejan la calificación. Es por ello, que el autor señala que se tiene un escrito sin estar calificado; y pese a ello se señalan los puntos en controversia, que serán tema de juicio; por lo cual el autor considera que

la haber recibido el escrito de la contestación y no señalar el momento en el que se va a calificar, es un tema de gran importancia, ya que no se debería fijar los puntos en disputa que serán materia de juicio, sin tener conocimiento de la posición del demandado.

Además, respecto a la interrogante N° 10, se puede observar que un 92% de los operadores del derecho expresaron que están entre de desacuerdo y totalmente en desacuerdo sobre si ¿la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral conforme al artículo 42° de la NLPT realmente es célere?, de igual forma Álvarez (2017) en su tesis 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” Resalta la importancia de los principios dentro de la audiencia de conciliación, no solo individual sino también de forma conjunta, eso debido a que individualmente tienen su característica propia, y si no se pusiera en práctica alguno, no se estaría cumpliendo con su objetivo de ser eficaz, y al actuar de forma conjunta hace de la administración de justicia, democrática.

Asimismo, respecto a la pregunta N° 12, se puede observar que un 80% de la población encuestada expresaron que están entre de acuerdo y totalmente de Acuerdo con el hecho de considerar que la audiencia de conciliación es hoy en día una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, dentro del Proceso Ordinario Laboral, y se corrobora con lo manifestado por el autor Rodríguez (2018), en su tesis titulada “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos”.

A modo de conclusión se consigna que, tanto el derecho al plazo razonable como el principio de irrenunciabilidad de derechos son temas de gran importancia; el primero porque tiene como finalidad el resguardo del respeto respecto a los plazos señalados en la norma; y el segundo su finalidad está orientada a proteger los derechos que se derivan del trabajo, es decir, que tienen calidad de irrenunciables. Por lo que es importante su cumplimiento para obtener justicia.

Por otro lado, en lo concerniente a la pregunta N° 14, se tiene que un 80% de los especialistas en derecho manifestaron estar entre desacuerdo y totalmente en desacuerdo en razón a si ¿Considera que la incorporación de la audiencia de

conciliación en el Proceso Ordinario laboral ha tenido éxito?, de igual forma han concluido Chacón Mattos (2015) en su tesis “La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497”, donde indica que NLPT no ha tenido éxito, por ende no ha cumplido su objetivo; no solo por el poco conocimiento de las ventajas que tiene la conciliación, sino también porque la demanda no considera una formula conciliatoria.

Además que el tiempo establecido para poder llevar a cabo la conciliación no es suficiente para abordar un tema de controversia, asimismo por no capacitar a los jueces en temas de tácticas de conciliación; esto quiere decir que al resultar la audiencia de conciliación ineficaz, trae como efecto que el proceso judicial no se realice bajo una tutela jurisdiccional con rapidez y concentración.

A nivel Nacional la NLPT se basa en diversos principios que avalan su puesta en marcha, entre los cuales se encuentra la celeridad; por lo que se puede indicar que el origen de la figura de Conciliación Judicial dentro del Proceso Ordinario Laboral tiene la misma finalidad, concluir el proceso judicial de la manera más anticipada que se pueda. Tal es así que la NLPT ha generado cambios de suma importancia cuyo fin es la solución de controversias expresados por los individuos, y cuyo fin es acceder a una justicia rápida, oportuna y equitativa, que permita resolver las diferentes controversias de intereses.

Como ya sabemos ha pasado doce años de la entrada en vigencia de la NLPT y podemos ver que no ha logrado obtener el resultado de ser un mecanismo eficaz ni ha tenido mucho menos la acogida que se esperaba, lo cual se puede visualizar en la programación de audiencias de juzgamiento que se dan, y como consecuencia la carga procesal sigue en aumento.

En cuanto al objetivo: 2) Identificar los factores influyentes en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, se tienen los siguientes resultados:

Además, en la Pregunta N° 16, se tiene que un 64% de los operadores del derecho señalaron estar en de acuerdo y totalmente de acuerdo sobre si ¿considera usted, que el juez debe estar al tanto de las pretensiones de ambas partes antes de dar fecha de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral?, asimismo,

Hurtado (2016) en su tesis titulada “Participación activa del juez en la conciliación en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, manifestó que el rol del juez dentro de la audiencia de conciliación es muy importante, debido a que es el encargado de motivar a las partes a llegar a un acuerdo, y así cumplir con el objetivo de poner fin al proceso de la manera más rápida, y eficaz posible; razón por la cual el juez debe tener un amplio conocimiento de todo lo acontecido, para así poder fijar de forma idónea los posibles acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes involucradas.

Donde concluye, que se debe resaltar que el rol del juez en el desarrollo de la audiencia de conciliación judicial es de suma relevancia, pues es quien va a dar posibles soluciones, y motivar a las partes a que conciliar es la forma ideal de dar solución a su discrepancia, colocando en primer lugar al entendimiento, para así poner fin al proceso sin necesidad de tener que sentenciar, de manera tal que se la da una solución armoniosa, justa, concediéndole eficacia de cosa juzgada dentro de lo legal.

Pues es el juez, quien hace la invitación a las partes a llegar a un arreglo, sin que esto signifique un pre-juzgamiento y sin que lo dicho por las partes se considere una declaración. Asimismo, el juez al conocer todo lo acontecido podrá fijarse cuales son los temas en común que pueden beneficiar ambas partes, plantearlo y así podrá ser analizado por las partes involucradas en una controversia.

En cuanto al objetivo: 3) Diseñar la modificación de los Art. 42º y 43º de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29 497 para evitar los procesos ordinarios laborales, se tienen los siguientes resultados:

Aunado a ello en la Pregunta N° 20, se observa que un 70% de los operadores del derecho se encuentran entre de acuerdo y totalmente de acuerdo, respecto si ¿ considera usted que existen incongruencias en los establecido en los artículos 42º y 43º de la NLPT?, citando nuevamente a Álvarez (2017) en su tesis 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” quien considera que al contravenir al principio de celeridad, implica trasgredir otros principios como el de economía procesal; por lo que señala que es importante

que se realice algunas modificaciones en la NLPT, con el objetivo de tener como resultado la aplicación idónea y ejecución de las leyes procesales.

3.3. Aporte Científico

PROYECTO DE LEY N°

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS
ARTICULOS 42° Y 43° DE LA NUEVA LEY
PROCESAL DEL TRABAJO LEY N°29497

FORMULA DE PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LOS ARTICULOS 42° Y 43° DE LA NUEVA
LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY N°29497

Artículo 1° Objeto de la Ley

La presente Ley tiene por finalidad modificar los artículos 42° y 43° de la Nueva Ley
Procesal del trabajo Ley N° 27 497

(...)

Con el siguiente texto:

Artículo 42.- Traslado y citación a audiencia de conciliación

Verificados los requisitos de la demanda, el juez emite resolución disponiendo:

La admisión de la demanda;

Requerir al demandado para que conteste la demanda en el plazo de diez

(10) días hábiles; y

Citación a las partes a asistir a la audiencia de conciliación, que debe ser
consignada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles posteriores
a la fecha de calificación de la demanda.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

Empieza el juez solicitando la identificación de las partes, apoderados y sus abogados. En caso de no asistir el demandante, el demandado tiene opción a contestar la demanda, siguiendo de esta manera la audiencia. En caso de inasistencia de la parte demandada, incurriría de manera automática en la figura de rebeldía, y no es necesaria la declaración expresa; incluso cuando la pretensión se base en un derecho indisponible. Del mismo modo, incurriría en rebeldía de manera automática, en caso de asistir a la audiencia, sin haber contestado la demanda en el plazo requerido; también en caso el representante o apoderado no tuviera poderes suficientes para poder conciliar. Indicando que el rebelde, se incorporará al proceso en el estado en que se encuentre, sin tener la posibilidad de revocar actos previos. En el caso que ambas partes involucradas no asistan a la audiencia, el juez tendrá la potestad de declarar la conclusión del proceso si, en el marco de los treinta (30) días naturales siguientes, ni demandante ni demandada, hubieran requerido fecha para nueva audiencia.

El juez hace la invitación a las partes a fin de puedan conciliar sus diferencias, ya sea de manera parcial o total. Ambas partes pueden decidir la prolongación si es necesario hasta que se dé por finalizada, las veces que sea conveniente, en periodo no mayor a un (01) mes. En caso de que las partes involucradas arriben a un acuerdo total o parcial de su controversia, el juez, en el acto deberá aprobar lo conciliado con efecto de cosa juzgada; ordenando de esta forma el cumplimiento de los puntos acordados en el lapso conciliado por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (05) días hábiles siguientes. Asimismo, si algún punto no es controvertido, el juez emitirá resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en el mismo plazo.

Siendo se trate del caso de haber arribado a un acuerdo de manera parcial la controversia o, en su defecto, no haber llegado a un acuerdo en lo absoluto, el juez debe precisar los puntos que son materia de juicio, además de fijar día y hora en que se realizará la audiencia de juzgamiento, la cual se fijará dentro de los treinta (30) días hábiles posteriores, notificando a las partes en ese mismo acto. En caso el juez indique, haya habido o no contestación de demanda, que el asunto debatido es solo de derecho, o en caso de ser de hecho no se tenga la necesidad de la actuación de medio probatorio alguno, invitará a los abogados que han asistido a presentar sus argumentos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60)

minutos, dicta el fallo de su sentencia. Con respecto a la notificación de la sentencia, se lleva a cabo del mismo modo a lo establecido para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

Artículo 3º.- Reglamentación de la Ley

En un plazo que no ascienda a sesenta días, el Poder Ejecutivo reglamentará la presente ley.

Artículo 4º.- Derogatoria

Se derogarán las demás normas que vayan en contra a la presente ley.

Artículo 5º.- Vigencia de la Ley

La presente Ley entra en vigencia a partir del día posterior de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano".

Infórmese al señor Presidente de la República para su promulgación

En Chiclayo, a los cuatro días del mes de Diciembre del año dos mil diecinueve.

Chiclayo, 14 de julio del 2022

EXPOSICION DE MOTIVOS

Que, el 15 de Enero del 2010, se publicó la Ley 29 497, NLPT con el fin de lograr una justicia ágil, eficaz y predecible, en un ámbito de la actividad jurisdiccional que influye en la confianza de los agentes económicos, mediante la implementación de la oralidad, herramienta que junto a la inmediación y concentración, permite reducir de manera considerable el tiempo que dura un proceso judicial laboral.

Que, resulta necesario hacer que la contestación de la demanda estipulado en los artículos 42º y 43º de la Ley mencionada líneas arriba, se realice antes de la audiencia de conciliación, a fin de que este acto conciliatorio no se vuelva solo un acto de mera formalidad, y que el Juez tenga total y absoluto conocimiento de ambas pretensiones, lo cual hará que pueda ejercer de manera eficaz su rol protagónico y fundamenta para el éxito de la conciliación, ya que al estar informado con las pretensiones de ambas partes, podrá presentar formulas conciliadoras al conflicto laboral, en razón de que pueda garantizar que la mencionada audiencia no quede frustrada, como lo podemos corroborar actualmente, sino por el contrario pueda cumplir con su objetivo que es el de lograr la celeridad procesal, es decir concluir el proceso de manera ágil y eficaz.

La propuesta legislativa tiene como principal objetivo modificar los artículos 42º y 43º de la NLPT Ley Nº 29 497, legislativa que busca modificar los artículos con el fin de garantizar el éxito de la Audiencia de Conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral, la actual propuesta es que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la Audiencia de Conciliación, para poder otorgar el pleno conocimiento al juez que va a realizar dicha audiencia, de las pretensiones de ambas partes, a fin de que su participación dentro de la audiencia coadyuve a su eficacia.

En conclusión, debe aprobarse porque la figura de la conciliación no está teniendo el éxito previsto, y por ende no está cumpliéndose el objetivo para lo cual fue incorporada en dicho proceso. Además, resulta importante y necesario poder hacer efectiva la contestación de la demanda con fecha anterior a la consignada para la audiencia de conciliación, con el objetivo que el juez, al momento de llegar a la audiencia de conciliación, haya observado y valorado ambas pretensiones, para así poder tener un amplio conocimiento de la controversia y poder brindar mejores fórmulas conciliadoras que sean beneficiosas de ambas partes.

Asimismo, se debe aprobar la presente ley, debido a la importancia que tiene el hecho que el juez pueda analizar ambas pretensiones, ya que es quien tendrá como objetivo dirigir de forma exitosa y eficaz la audiencia de conciliación, y poner en marcha sus grandes beneficios, sobretodo la disminución de la carga procesal, por medio del principio de celeridad.

ANALISIS COSTO BENEFICIO

La presente iniciativa legislativa no tiene previsto irrogar gasto alguno al Estado por cuanto el contenido modificado en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 27 497 no genera gasto alguno. El beneficio de este proyecto es garantizar la eficacia y el éxito de la Audiencia de Conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral

TIEMPO DE VIGENCIA

En caso se apruebe la iniciativa de ley, entrará en vigencia al día posterior de su aprobación y publicación en el diario oficial "EI PERUANO".

EFFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACION NACIONAL

La presente iniciativa legal propone modificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 27 497 referente a que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la Audiencia de Conciliación.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

1. En lo que respecta a la presente investigación efectuada, se ha cumplido con presentar un proyecto de ley, cuya finalidad es modificar el artículo 42º y 43º de la NLPT Ley N° 29 497, con la finalidad de hacer de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, una audiencia eficaz.
2. En lo concerniente a la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, se infiere que, actualmente se sigue sin optar por acoger medidas idóneas, que garanticen el éxito de la misma; tomando en cuenta que esta audiencia fue creada para evitar la carga procesal; sin embargo, de acuerdo a lo indagado se puede concluir que se ha vuelto en un acto absolutamente dilatorio, comprobando lo mencionado con una gran mayoría de operadores del derecho que concuerdan, en que la audiencia de conciliación no está teniendo éxito. Por lo que puedo señalar que lo estipulado en el artículo 42º y 43º de la NLPT no es lo correcto, y ello se comprueba con las estadísticas que se muestra que un 70% de la población encuestada manifiestan que existe incongruencias en los artículos consignados.
3. Siguiendo en la misma línea, durante el análisis se ha logrado identificar que dentro de los factores que influyen a la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, es el hecho, que el juez no cuenta con la suficiente capacitación para realizar de manera correcta una audiencia de conciliación, asimismo su poco compromiso con ello, así como también el poco conocimiento de las ventajas de la conciliación por parte de los involucrados en un conflicto (demandante y demandado); aunado al tema se podido identificar como factor influyente el hecho de presentar la contestación de la demanda el día de la audiencia.
4. De los resultados de las encuestas realizadas de la presente investigación se pone en evidencia que la modificación de los artículos 42º y 43º de la NLPT Ley N° 29 497 es lo que se requiere, lo cual considero necesario a criterio propio, efectuarse la contestación de la

demanda antes de la fecha de la audiencia de conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral, debido a que con ello se asegura que el Juez pueda intervenir de manera justa y equitativa al tener la perspectiva de ambas partes, y de esta forma podrá presentar mejores posibles soluciones que giren de acuerdo a sus pretensiones.

4.2. Recomendaciones

1. Que tomen en cuenta, que existe una problemática que gira alrededor del tema de la audiencia de conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral en la NLPT Ley N° 29 497 y su ineficacia al no estar cumpliendo su finalidad, que es concluir con celeridad los conflictos laborales, y que se realice la modificatoria de los artículos 42° y 43° de la NLPT Ley N° 29497, relacionados a que la contestación de la demanda se efectúe antes de la audiencia de conciliación, a fin de poder brindar mayor garantía a los justiciables, de que se tendrán procesos más cortos, donde ambas partes sean beneficiados.
2. Asimismo, se debe brindar capacitaciones a los jueces que llevarán a cabo las audiencias de conciliaciones dentro del proceso ordinario laboral, a fin de que su rol protagónico dentro de ella se vea evidenciada en el éxito de las mismas.
3. Además, que no se deba tomar a la audiencia de conciliación como un acto de exclusiva formalidad, sino como un mecanismo que va a coadyuvar con la solución de los conflictos de manera rápida y eficaz, teniendo la seguridad de que no se trata de un acto simple, el cual no tiene la suficiente validez; sino que por el contrario, se trata de un instrumento que aplicándose correctamente tendría muchas ventajas.

REFERENCIAS

REFERENCIA

Agenhoy (2019). *Se dictó la conciliación obligatoria en siete gremios para tratar de reducir el impacto del paro nacional*. <http://agenhoy.com.ar/nacional/se-dicto-la-conciliacion-obligatoria-en-siete-gremios-para-tratar-de-reducir-el-impacto-del-paro-nacional/>

Alarcón, M. (2015) *Tribuna legal: irrenunciabilidad de derechos*, Gestión. <http://gestion.pe/opinion/tribuna-legal-irrenunciabilidad-derechos-2148823>

Álvarez, C. 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*. (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.

Alvarez R. A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima

Andina (2018). *Piura: abordan alcances de nueva Ley Procesal del Trabajo* ensayario del Poder Judicial. <https://andina.pe/agencia/noticia-piura-abordan-alcances-nueva-ley-procesal-del-trabajo-seminario-del-poder-judicial-732884.aspx>

Arellano, M (2018). *“El Principio de Oralidad de la Ley Procesal del Trabajo y su rol en la consecución de una adecuada justicia laboral en el Perú”*. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/15340>

Arévalo V. J. (2016). *Tratado del Derecho Laboral*. Lima: Pacifico Editores

Asencios, S. Y. y Mac, P. M. (2009). *Arbitraje y Constitución*. Lima: Universidad San Martín de Porres.

Ávalos Jara, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley del Trabajo*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.

Ávalos J. O. (2016). *La indemnización por despido arbitrario no cubre el*

íntegro de los daños ocasionados, sino solo las contingencias económicas originarias por el cese. Soluciones Laborales.

Chacón, A. F. y Mattos, P. E. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

Código Civil Peruano Actualizado. 11 de agosto del 2021

CPC. Ley N° 8305. Artículo 422. Promulgada el 30 de agosto de 1936. Perú.

De Oliveira J. L. (2016). Protección de los derechos fundamentales en un contexto global. *Revista internacional Consinter de Direito*. Editorial Juruá. Año II – Número III

Díaz A. N. y Diestra A.T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el Proceso Laboral* (Tesis de Pregrado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.

El Cronista (2018). *Bunge: conciliación obligatoria por los despidos en Ramallo*. Diario El Cronista <https://www.cronista.com/negocios/Bunge-conciliacion-obligatoria-por-los-despidos-en-Ramallo-20180725-0112.html>

Ermida, U. O. (2009), *La Celeridad del Proceso Laboral*. En *Actualidad de Derecho del Trabajo, Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 1era edición, Lima, págs. 235 y 238

Flores S. I y Teràn Q. R. (2018). *Manejo de conflictos laborales para mejorar las relaciones interpersonales en enfermeros de UCI - UCIN del Hospital Regional Docente de Cajamarca – 2018*.

Gamarra V. L. (2011). *El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo. Soluciones Laborales..*

Gamarra V. L. (2012), *Los Fundamentos del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en Actualidad Empresarial N° 257 – Segunda Quincena Julio 2012*. pág. VI-6.

- Gómez, V. F (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial y Doctrinario*. Lima: San Marcos.
- Gonzales V. W. (2021). *La afectación al principio de oralidad por la celebración de audiencias de vista laborales ante la inasistencia del apelante*. Universidad Católica Santo Toribio De Mogrovejo. Chiclayo
- Gonzales T. P. (2018). *El conflicto de las personas en el ámbito laboral, la falta de solución y la ausencia de apoyo en desarrollo humano*. Universidad Iberoamericana Puebla Repositorio Institucional. México.
<https://hdl.handle.net/20.500.11777/4343>
- Hernandez C. J. (2019). *El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal*. Lambayeque
- Hurtado, B. D. (2016). *Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* (Tesis de Pregrado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo.
- Instituto Pacífico (2015). *Capacitan a jueces del Norte del país en técnicas de conciliación*. Portal Web Instituto Pacífico.
<http://actualidadlegal.institutopacifico.com.pe/noticias-importantes-del-dia/procesal-laboral/capacitan-a-jueces-del-norte-del-pais-en-tecnicas-de-conciliacion-noticia-1978.html>
- Karin, N. C. (2019). *El juzgamiento Anticipado como medio para fortalecer la conciliación en el proceso Laboral Oral*
- La Rosa Calle, J. (2000). *Los Principios de la conciliación y la Ley N°26872*.
- Ledesma, N. M. (2000). *El procedimiento conciliatorio: un enfoque teórico normativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Legem (2015). *Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral, Realidad o Sofisma*. Revista Legem.
<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/1304>

- Legis.pe (2018). *¿Qué incidencias trajo consigo la aplicación de la NLPT en el distrito judicial de Áncash desde el 2015?*. <https://legis.pe/incidencias-trajo-aplicacion-nlpt-distrito-judicial-ancash-desde-2015/>
- Legis.pe (2018). *La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?*. <https://legis.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>
- Letras Jurídicas (2019). *La Conciliación en el Nuevo Derecho Laboral Mexicano*. Revista Electrónica Letras Jurídicas. <http://letrasjuridicas.cuci.udg.mx/index.php/letrasjuridicas/article/view/326/319>
- Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal de Trabajo. 15 de enero del 2010. Normas Legales, N° 411213, Diario Oficial El Peruano.
- Lozano E. C. (2020). *La audiencia de conciliación y su incidencia en el principio de celeridad procesal en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el período 2015 al 2018*. Perú.
- 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/1181/1004TOR>
- Matos Z. M. (2015) *Artículo Vicisitudes en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a dos años de su vigencia en Arequipa*
- Moncaleano T. A. (2014). *La conciliación laboral en Colombia*. Colombia
- Moran, S. R. (2011). *Derecho Procesal Civil Práctico*. Pág. 153.
- Obando G. (2016), *Derecho Procesal Laboral*, Editorial TEMIS S.A., Sexta Edición
- Padilla, G. 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
- Paredes, J. (2015). *Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N°*

29497. Lima, Perú: Gráfica Multiservicios la Esperanza S.A.C.
- Pasco C. M. (1997), *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*, Revista Análisis Laboral, Lima, Junio, pág. LIX
- 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.
- Priori Posada, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ara Edit
- Puente, P. (2015). *Los principios en la nueva ley procesal de trabajo N° 29497*.
<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPTPedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>
- 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.
- Rodríguez R. J. (2018), *Manual Práctico del Proceso Laboral – Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*, editora Jurídica Motivensa SRL.
- Rodríguez, C. M. (2018). *La audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral y la posible afectación del Derecho al plazo razonable y la Irenunciabilidad de Derechos* (Tesis de Pregrado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo.
- Robbins. S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Salinas M. D. *El “plazo razonable” del proceso en la jurisprudencia contemporánea*, Lima, Palestra editores, 2012.
- Saldarriaga M. J. M. (2018). *La conciliación en los tiempos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Análisis Laboral, 38-43.

- Sanchez T. F. (2019) *Los principios del proceso laboral peruano, un análisis desde la perspectiva de las políticas públicas, a más de ocho años de entrada en vigencia de la Ley No 29497*. Revista LPT Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo. LEY N° 29497 - NLPT promueve celeridad en la justicia laboral.
- Santeliz C.M. (2016). *Medios alternos de solución de conflictos inmersos en la legislación laboral de Venezuela*. Venezuela.
- Serrano, G. C. (2017). *La conciliación en los Procesos Laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015* (Tesis de pregrado). Universidad de Huánuco. Huánuco.
- Toledo, O. (2016, 6 de diciembre). *Derecho Procesal Laboral en Perú*. <https://es.slideshare.net/PMD12/derecho-procesal-laboral-69876534>
- TV Cosmos (2018). *Entrevista a Juez Supremo Héctor Lama*. Portal Web TV Cosmos. <https://tvcosmos.pe/piden-a-gerencia-de-trabajo-con-lo-pactado-en-la-conciliacion/>
- Valle F. W. (2019). *Conciliación Extrajudicial Peruana*. Lima: Ubilex.
- Vaella, H. V. y Yamunaquè, R. S. (2018). *Revisión de acuerdos conciliatorios con carácter de cosa juzgada en el Proceso Laboral* (Tesis de Pregrado). Universidad de Trujillo, Trujillo.
- Walac (2019) *Realizan primeras audiencias con la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. <https://walac.pe/realizan-primeras-audiencias-con-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo/>
- Zavala, G. O. (2017). *Limitaciones de la conciliación en los Conflictos del trabajo. Comentario a partir de la reforma al sistema de justicia laboral*. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*. <https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/derecho-social/article/view/11503/13393>

ANEXOS



ENCUESTA APLICADA A LOS JUECES, SECRETARIOS Y ASISTENTES ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL, ABOGADOS LITIGANTES LABORALISTAS, Y DOCENTES ESPECIALIZADOS EN MATERIA LABORAL, DEL DISTRITO DE CHICLAYO

LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO

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.- ¿Dentro del proceso laboral se garantiza el derecho de contradicción?					
2.- ¿Es obligatorio la contestación de la demanda en el					

proceso laboral para garantizar el derecho de contradicción?					
3.- ¿si no realizo la contestación de la demanda en el proceso laboral se está garantizando el derecho a la defensa?					
4.- ¿Si presento mi contestación de la demanda fuera del plazo establecido me garantiza el derecho a la defensa?					
5.- ¿Cree usted, que se ha omitido el acto procesal de la calificación de la demanda en el proceso ordinario laboral?					
6.- ¿Cree usted que ha sido necesario incluir como supuesto de rebeldía, el no llevar la contestación de la demanda a la audiencia de conciliación?					
7.- ¿Cree usted que los presupuestos de rebeldía en el Proceso Ordinario Laboral dentro de la NLPT, estaría vulnerando el Derecho de defensa?					
8.- ¿La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral permite la celeridad y resolución del conflicto entre el empleador y el trabajador?					
9.- ¿La audiencia de conciliación laboral en el proceso ordinario laboral es ineficaz?					
10.- ¿La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral conforme al artículo 42 de la NLPT realmente es celere?					
11.- ¿Cree que la audiencia de conciliación está cumpliendo con su objetivo dentro de la NLPT, de disminuir					

la carga procesal?					
12.- ¿Considera que la audiencia de conciliación se ha convertido en una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, al haberlo recogido dentro del Proceso Ordinario Laboral?					
13.- ¿Cree usted, que la audiencia de conciliación se ha convertido en un simple requisito formal, antes de la audiencia de juzgamiento, dentro del Proceso Ordinario Laboral?					
14.- ¿Considera que la incorporación de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario laboral ha tenido éxito?					
15.- ¿Considera usted que la frustración de la conciliación en la mayoría de los casos tramitados, se deba al desconocimiento de las ventajas de la conciliación?					
16.- ¿Considera usted, que el juez debe tener conocimiento de las pretensiones de ambas partes antes de dar fecha de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral?					
17.- ¿Cree usted que los Jueces están cumpliendo su labor de acercar a las partes a conciliar?					
18.- ¿Considera usted necesario que el juez debería conocer herramientas y habilidades que se deben emplear, para que se dé una conciliación eficaz?					
19.- ¿Considera usted que es apropiada la forma en que la NLPT recoge la conciliación?					
20.- ¿considera usted que existen incongruencias en los establecido en los artículos 42º y 43º de la NLPT?					

VALIDACIÓN DE EXPERTOS



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

“Año del Fortalecimiento la Soberanía Nacional”

Chiclayo, 08 de junio del 2022

SUMILLA: Solicito Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis

ABOGADO MANUEL FERNANDO CUBAS MORI

Yo, GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE, identificada con DNI N° 72496307, domiciliada en Calle Mariscal Castilla N° 818 - Reque, con celular N° 925 204 974, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho, solicito a usted me extienda la Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis, titulado “LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO”, es decir, revisar mi Propuesta de Tema de Investigación y emitir un pronunciamiento sobre ello, a fin de indicar si es de su aprobación el tema elegido.

Se anexa la Propuesta establecida en la Tesis: “LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO”

Atentamente,

Gianella Del Rocio Lluncor Chumioque

Dni: N° 72496307

08.06.2022
Manuel Fernando Cubas Mori
ABOGADO
Registro CAL. 1902

"Año del Fortalecimiento la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 09 de junio del 2022

Br. LLUNCOR CHUMIOQUE GIANELLA DEL ROCIO

Reciba cordial saludo:

En respuesta a su solicitud de fecha 08 de junio del 2022, a fin de Validar la Propuesta de Tema de Tesis titulada "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO".

Con base a lo anterior, me permito informarle que la Propuesta presentada en la Tesis tiene mi absoluta aprobación, y a su vez comparto su propuesta, teniendo en cuenta que en caso de aplicarse, tendría mejor aceptación la Audiencia de Conciliación, y por ende se cumpliría con el objetivo para lo cual fue puesta en marcha en este Proceso Ordinario Laboral.

Atentamente.



Manuel Fernando Cubas Mori

ABOGADO
Registro ICAL. 1802

DNI 16725844

Chiclayo, 08 de junio del 2022

SUMILLA: Solicito Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis

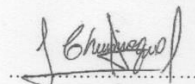
ABOGADO GUSTAVO ROBERTO LLORACH PAREDES

Yo, GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE, identificada con DNI N° 72496307, domiciliada en Calle Mariscal Castilla N° 818 - Reque, con celular N° 925 204 974, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho, solicito a usted me extienda la Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis, titulado "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO", es decir, revisar mi Propuesta de Tema de Investigación y emitir un pronunciamiento sobre ello, a fin de indicar si es de su aprobación el tema elegido.

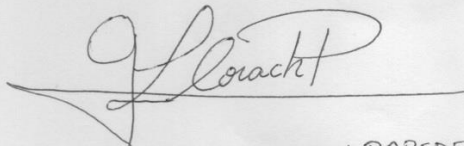
Se anexa la Propuesta establecida en la Tesis: "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO"

Atentamente,



Gianella Del Rocio Lluncor Chumioque

Dni: N° 72496307



GUSTAVO R. LLORACH PAREDES
CAL 46612

RECIBIDO: 08/06/2022

Chiclayo, 09 de junio del 2022

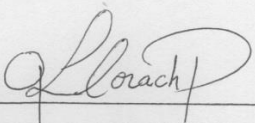
Br. LLUNCOR CHUMIOQUE GIANELLA DEL ROCIO

Reciba cordial saludo:

En respuesta a su solicitud de fecha 08 de junio del 2022, a fin de Validar la Propuesta de Tema de Tesis titulada "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO".

Con base a lo anterior, me permito informarle que la Propuesta presentada en la Tesis tiene mi absoluta aprobación, y a su vez comparto su propuesta, teniendo en cuenta que en caso de aplicarse, tendría mejor aceptación la Audiencia de Conciliación, y por ende se cumpliría con el objetivo para lo cual fue puesta en marcha en este Proceso Ordinario Laboral.

Atentamente.



GUSTAVO R. LLORACH PAREDES
ABOGADO
CAL 46612

Chiclayo, 08 de junio del 2022

SUMILLA: Solicito Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis

ABOGADO GUSTAVO ROBERTO LLORACH PAREDES

Yo, GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE, identificada con DNI N° 72496307, domiciliada en Calle Mariscal Castilla N° 818 - Reque, con celular N° 925 204 974, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho, solicito a usted me extienda la Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis, titulado “LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO”, es decir, revisar mi Propuesta de Tema de Investigación y emitir un pronunciamiento sobre ello, a fin de indicar si es de su aprobación el tema elegido.

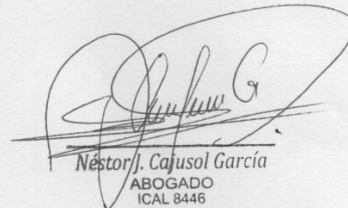
Se anexa la Propuesta establecida en la Tesis: “LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO”

Atentamente,



Gianella Del Rocio Lluncor Chumioque

Dni: N° 72496307



Néstor J. Cajusol García
ABOGADO
ICAL 8446

Recibido: 08/06/2022.

"Año del Fortalecimiento la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 09 de junio del 2022

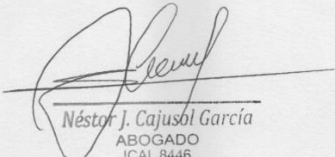
Br. LLUNCOR CHUMIOQUE GIANELLA DEL ROCIO

Reciba cordial saludo:

En respuesta a su solicitud de fecha 08 de junio del 2022, a fin de Validar la Propuesta de Tema de Tesis titulada "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO".

Con base a lo anterior, me permito informarle que la Propuesta presentada en la Tesis tiene mi absoluta aprobación, y a su vez comparto su propuesta, teniendo en cuenta que en caso de aplicarse, tendría mejor aceptación la Audiencia de Conciliación, y por ende se cumpliría con el objetivo para lo cual fue puesta en marcha en este Proceso Ordinario Laboral.

Atentamente.



Néstor J. Cajusol García
ABOGADO
ICAL 8446

Chiclayo, 08 de junio del 2022

SUMILLA: Solicito Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis

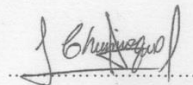
ABOGADO LUIS ALBERTO CHUMIOQUE NUÑEZ

Yo, GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE, identificada con DNI N° 72496307, domiciliada en Calle Mariscal Castilla N° 818 - Reque, con celular N° 925 204 974, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho, solicito a usted me extienda la Validación de la Propuesta establecida en mi Tesis, titulado "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO", es decir, revisar mi Propuesta de Tema de Investigación y emitir un pronunciamiento sobre ello, a fin de indicar si es de su aprobación el tema elegido.

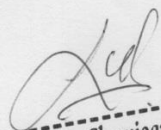
Se anexa la Propuesta establecida en la Tesis: "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO"

Atentamente,



Gianella Del Rocio Lluncor Chumioque

Dni: N° 72496307


Luis Alberto Chumioque Nuñez
ABOGADO
ICAL 5566

08-06-2022

"Año del Fortalecimiento la Soberanía Nacional"

Chiclayo, 09 de junio del 2022

Br. LLUNCOR CHUMIOQUE GIANELLA DEL ROCIO

Reciba cordial saludo:

En respuesta a su solicitud de fecha 08 de junio del 2022, a fin de Validar la Propuesta de Tema de Tesis titulada "LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO".

Con base a lo anterior, me permito informarle que la Propuesta presentada en la Tesis tiene mi absoluta aprobación, y a su vez comparto su propuesta, teniendo en cuenta que en caso de aplicarse, tendría mejor aceptación la Audiencia de Conciliación, y por ende se cumpliría con el objetivo para lo cual fue puesta en marcha en este Proceso Ordinario Laboral.

Atentamente.



Luis Alberto Chumioque Nuñez
ABOGADO
ICAL 5566

DNI: 40738252

AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

“Año del Fortalecimiento la Soberanía Nacional”

SOLICITA: AUTORIZACION PARA APLICACIÓN DE ENCUESTA

**MODULO CORPORATIVO LABORAL - SEDE LUIS GONZALES
CHICLAYO**

Yo, GIANELLA DEL ROCIO LLUNCOR CHUMIOQUE, identificada con DNI N° 72496307, domiciliada en Calle Mariscal Castilla N° 818 - Reque, con celular N°. 925 204 974, ante usted con el debido respeto me presento y expongo:

Que, en calidad de Bachiller de la Carrera Profesional de Derecho, solicito a usted me extienda la autorización correspondiente para realizar las encuestas con en mi Propuesta establecida en mi Tesis, titulado “LA REGULACIÓN DE LA CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA LABORAL PREVIA A LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO”, con el fin de analizarlas en mi Propuesta.

Sin más por el momento, agradezco de antemano.

Atentamente

.....
Gianella Del Rocio Lluncor Chumioque

Dni: N° 72496307

VIDAL AYORA LINARES
Secretario Judicial
Sub Área de Ejecución NLPT
CSJLA - PODER JUDICIAL