



**FACULTAD DE DERECHO**  
**ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO**  
**TESIS**  
**ALTERNATIVAS LEGALES PARA ELEVAR EL**  
**BAJO ÍNDICE CONCILIATORIO JUDICIAL EN LOS**  
**JUZGADOS LABORALES DE CHICLAYO /**  
**PERIODO 2015-2016**  
**PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autor:**

**Salazar Uchofen Frank Anderson**

**Asesor:**

**Abg. Samillán Carrasco José Luis**

**Línea de investigación:**

**Derecho Público**

**Pimentel – Perú**

**2018**

**TÍTULO:**

**ALTERNATIVAS LEGALES PARA ELEVAR EL BAJO  
ÍNDICE CONCILIATORIO JUDICIAL EN LOS JUZGADOS  
LABORALES DE CHICLAYO / PERIODO 2015-2016**

**Presentado por:**

---

**Salazar Uchofen Frank Anderson**

**Autor**

**Aprobado por:**

---

**Dr. Jorge Napoleón Vilchez Castro**

**Presidente**

---

**Abog. José Luis Samillán Carrasco**

**Miembro**

---

**Mg. Fátima del Carmen Pérez Burga**

**Miembro**

## DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación va dedicado, en mención sincera, para aquellas personas quienes estuvieron conmigo en los buenos y malos momentos, momentos aquellos los cuales conforman la vida de la mayoría de personas quienes asumimos el honor de recibir una educación universitaria.

En primer lugar quiero agradecer a mis dos padres, Franco Teodoro Salazar Monsalve y Sarita Uchofen Montero, quienes contra toda adversidad lograron formar a su hijo, mi persona, no solamente con una educación universitaria, sino también con una educación como persona. Muchas gracias, mis adorados viejitos.

Asimismo, quiero agradecer al Dr. Jorge Abel Cabrejos Mejía. Amigo, maestro universitario y maestro de vida, ejemplo de docente y de ser humano; gracias a usted y a aquella charla que mantuvimos en el primer ciclo, logré mantenerme enfocado en esta hermosa carrera. Muchas gracias por todo.

También quiero agradecer al Dr. José Fernández Díaz (Q.E.P.D), por enseñarme a asumir riesgos y deberes en la profesión siempre con una buena aptitud, a pesar de todas las adversidades que la vida nos pueda deparar en el transcurso del camino, incluso hasta el último día de nuestras vidas. Gracias doctor.

Y finalmente quiero agradecer a mis amigos, amigas, y docentes quienes mantuvieron su amistad conmigo hasta estos días. Futuros colegas, nos volveremos a ver, sea en aulas o en los juzgados.

Gracias a todos, sinceramente:

Frank Anderson Salazar Uchofen

## **AGRADECIMIENTO**

Sin duda alguna quiero agradecer en primer lugar al Dr. Stalin Pérez Alarcón, Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral del Distrito Judicial de Chiclayo, por haberme guiado en la hermosa rama del Derecho Laboral y brindarme sus conocimientos y experiencias en la materia, asimismo por apoyado con ideas, material logístico, tiempo, y sobre todo voluntad respecto a mi proyecto de investigación. No ha sido un recorrido fácil, pero sí lo ha sido satisfactorio.

Asimismo quiero agradecer a la Defensoría Pública de Chiclayo – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y sus representantes, por haberme permitido desarrollar mi investigación incluso en los horarios de trabajo. Es difícil estudiar, laborar, y realizar una investigación la cual puede definir la vida de mi persona, pero gracias a su apoyo y entendimiento, se pudo lograr.

Finalmente quiero agradecer al personal bibliotecario de las universidades: Pedro Ruiz Gallo, Santo Toribio de Mogrovejo, San Martín de Porres (filial norte), César Vallejo, y Universidad de Lambayeque; por haberme brindado un apoyo más allá de la simple entrega de libros como alumno externo a sus instalaciones. Sin duda alguna, llevo gratos recuerdos sobre sus labores. Excelente atención.

## **RESUMEN**

El presente trabajo de investigación denominado Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los juzgados laborales de Chiclayo/2015-2016 tuvo como fin determinar cuáles son los principales factores del porqué aún en los juzgados laborales de Chiclayo se presencia un bajo índice conciliatorio desde la publicación de la reforma procesal plasmada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Para lograr tal objetivo, se analizó doctrina concerniente a medios alternativos de resolución de conflictos y doctrina referente a la conciliación judicial dentro del proceso laboral actual, así como también se analizó trabajos previos de otros autores los cuales trataron también esta problemática; a la vez también se analizó expedientes judiciales en materia laboral y data estadística del periodo mencionado anteriormente. El tipo aplicado a la investigación fue un modelo explicativo, asimismo el diseño de la investigación se basó en lo establecido para investigaciones: No experimental, Aplicada, Documental, De campo, y Exploratoria; teniendo como variable independiente a la conciliación en el proceso laboral peruano, y como variable dependiente a las formas especiales de conclusión del proceso. Los resultados empleados fueron a través de la aplicación de instrumentos como son el cuestionario, la entrevista, análisis documental y análisis estadístico; los cuales fundamentan la propuesta legislativa planteada a través del proyecto ley contenida en esta tesis, teniendo como conclusión principal la existencia de elementos tanto externos como internos al proceso laboral los cuales únicamente contribuyen a la elevación del bajo índice conciliatorio en el distrito judicial de Chiclayo.

### **Palabras Clave:**

**Conciliación Judicial, MARCS, Proceso Abreviado Laboral, Proceso Ordinario Laboral, Nueva Ley Procesal del Trabajo**

## **ABSTRAC**

The current research work called Legal alternatives to raise the low judicial conciliatory index in the labor courts of Chiclayo / 2015-2016 was to determine what are the main factors why even in the labor courts of Chiclayo there is a low conciliatory index from the publication of the procedural reform embodied in the New Labor Procedure Law. To achieve this goal, doctrine concerning alternative means of conflict resolution and doctrine regarding judicial conciliation within the current labor process was analyzed, as well as previous works of other authors who also addressed this problem; At the same time, judicial files on labor matters and statistical data for the period mentioned above were also analyzed. The type applied to the research was a explanatory model, and the research design was based on what was established for research: Non-experimental, Applied, Documentary, Field, & Exploratory; having as a variable independent to the conciliation in the Peruvian labor process, and as dependent variable to the special forms of conclusion of the process. The results used were through the application of instruments such as the questionnaire, the interview, documentary analysis and statistical analysis; which base the legislative proposal raised through the project law contained in this thesis, having as main conclusion the existence of both external and internal elements to the labor process which only contribute to the elevation of the low conciliatory index in the judicial district of Chiclayo.

### **Keywords:**

**Judicial Reconciliation, MARCS, Labor Abbreviated Process, Ordinary Labor Process, New Labor Procedure Law**

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	3
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	4
<b>RESUMEN</b> .....	5
<b>ABSTRAC</b> .....	6
<b>ÍNDICE</b> .....	7
<b>CAPÍTULO I</b> .....	13
<b>I. INTRODUCCIÓN</b> .....	14
<b>1.1. Realidad Problemática</b> .....	14
<b>1.2. Trabajos Previos</b> .....	17
<b>1.3. Teorías relacionadas al tema</b> .....	28
<b>1.3.1. Teorías conciliatorias</b> .....	28
1.3.1.1. <i>Teoría mixta, por Adolf Merkel</i> .....	29
1.3.1.2. <i>Teoría Trialista de la conciliación, por Werner Goldschmidt y Miguel Ángel Ciuro Caldani</i> .....	30
1.3.1.3. <i>Teoría del Conflicto entre grupos, por Morton Deutsch</i> .....	31
<b>1.3.2. Principios conciliatorios</b> .....	32
1.3.2.1. <i>Principio de Economía</i> .....	32
1.3.2.2. <i>Principio de Celeridad</i> .....	33
1.3.2.3. <i>Principio de Buena fe</i> .....	33
<b>1.3.3. Conceptos Generales</b> .....	33
1.3.3.1. <i>Primer Sub Capítulo – Evolución normativa e histórica de la conciliación en Perú.</i> 33	
1.3.3.1.1. <i>Etimología y denominación</i> .....	33
1.3.3.1.2. <i>Evolución histórica</i> .....	35
1.3.3.1.3. <i>Evolución a nivel procesal en Perú</i> .....	37
1.3.3.1.4. <i>Evolución a nivel legislativo en Perú</i> .....	40
1.3.3.2. <i>Segundo Sub Capítulo - Conceptos Generales</i> .....	42
1.3.3.2.1. <i>¿Qué son los MARCS?</i> .....	42
1.3.3.2.2. <i>Objetivos de los MARCS</i> .....	43
1.3.3.2.3. <i>Ventajas de las MARCS</i> .....	43
1.3.3.2.4. <i>Formas de resolver o solucionar conflictos</i> .....	45
1.3.3.2.5. <i>Clasificación de los MARCS primarios</i> .....	45
1.3.3.2.6. <i>Los MARCS más conocidos en el sistema legal peruano</i> .....	47

1.3.3.2.7.	Definición de Conciliación.....	49
1.3.3.2.8.	Características de la conciliación .....	50
1.3.3.2.9.	Clases de conciliación .....	51
1.3.3.2.10.	Naturaleza de la conciliación y su audiencia.....	54
1.3.3.2.11.	Funciones y perfil del conciliador judicial .....	54
1.3.3.2.12.	Tácticas y Estrategias de Conciliación .....	56
1.3.3.2.13.	Tácticas conciliatorias .....	57
1.3.3.2.14.	Estrategias destinadas a descomprimir las emociones .....	57
1.3.3.2.15.	Estrategias para la creación o generación de opciones y búsqueda de soluciones. 58	
1.3.3.2.16.	Estrategias para identificar los intereses durante la audiencia de conciliación. ....	61
1.3.3.2.17.	Técnicas comunicacionales aplicadas a la audiencia de conciliación laboral. 62	
1.3.3.2.18.	Las limitaciones que impiden la eficacia de la conciliación judicial .....	64
1.3.3.3.	<i>Tercer sub capítulo – Sobre la conciliación judicial laboral en Perú.....</i>	66
1.3.3.3.1.	La figura de la conciliación Judicial en la Antigua y Nueva Ley Procesal del Trabajo. 66	
1.3.3.3.2.	Desarrollo de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	71
1.3.3.3.3.	Desarrollo de la audiencia de conciliación en el Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.....	73
1.3.3.3.4.	Las materias conciliables en el Derecho Laboral Peruano .....	73
1.3.3.3.5.	El carácter irrenunciable de los derechos del trabajador.....	74
<b>1.4.</b>	<b>Formulación del Problema .....</b>	<b>75</b>
<b>1.5.</b>	<b>Justificación e importancia del estudio.....</b>	<b>75</b>
<b>1.6.</b>	<b>Hipótesis.....</b>	<b>76</b>
<b>1.7.</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>77</b>
1.7.1.	<i>Objetivo General.....</i>	77
1.7.2.	<i>Objetivos específicos.....</i>	77
<b>CAPÍTULO II .....</b>		<b>79</b>
<b>2. MATERIAL Y MÉTODOS.....</b>		<b>80</b>
<b>2.1. Tipo y Diseño de Investigación.....</b>		<b>80</b>
2.1.1.	<i>Tipo de Investigación .....</i>	80
2.1.2.	<i>Diseño de investigación.....</i>	80
<b>2.2. Población y muestra .....</b>		<b>82</b>
2.2.1.	<i>Población .....</i>	82

2.2.2.	<i>Muestra</i> .....	82
2.3.	<b>Variables, Operacionalización</b> .....	83
2.3.1.	<i>Variable Independiente</i> .....	83
2.3.2.	<i>Variable dependiente</i> .....	84
2.4.	<b>Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad</b> .....	85
2.4.1.	<i>Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de Datos</i> .....	85
2.4.2.	<i>Descripción del proceso para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos</i> .....	86
2.5.	<b>Procedimientos de análisis de datos</b> .....	87
2.6.	<b>Aspectos Éticos</b> .....	88
<b>CAPÍTULO III</b> .....		89
3.	<b>RESULTADOS</b> .....	90
3.1.	<b>Tablas y Figuras</b> .....	90
3.1.1.	<i>Análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas</i> .....	90
3.3.3.1.	<i>Perfil laboral en razón al lapso desempeñado como juez(a)</i> .....	90
3.3.3.2.	<i>Perfil obtenido en razón a la consideración personal de la figura de la conciliación</i> .....	91
3.3.3.3.	<i>Perfil obtenido en razón a los conocimientos sobre técnicas conciliatorias el proceso laboral</i> .....	92
3.3.3.4.	<i>Perfil obtenido en razón a capacitaciones sobre conciliación</i> .....	93
3.3.3.5.	<i>Perfil obtenido en razón a la frecuencia de procesos concluidos por conciliación</i> .....	94
3.3.3.6.	<i>Perfil obtenido en razón a una valoración referente al bajo índice conciliatorio laboral.</i>	95
3.3.3.7.	<i>Perfil obtenido en razón al motivo principal de la existencia de un bajo índice conciliatorio</i> .....	96
3.3.3.8.	<i>Perfil obtenido en razón a un conformismo, o no, del actual tratamiento de la conciliación en materia laboral</i> .....	97
3.3.3.9.	<i>Perfil obtenido en razón a la modificación, o no, de las actuales normas concernientes a la conciliación judicial en materia laboral</i> .....	98
3.3.4.	<i>Análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas</i> .....	99
3.3.4.1.	<i>Análisis de las entrevistas practicadas a los Demandados</i> .....	100
3.3.4.1.1.	Data referente a la frecuencia en torno a participación en litigios laborales.	100
3.3.4.1.2.	Data referente a conocimientos en torno a un concepto de conciliación judicial.	101
3.3.4.1.3.	Data referente al asesoramiento sobre conciliación judicial por parte de los abogados.	102

3.3.4.1.4.	Data referente al consideramiento de si la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas .....	103
3.3.4.1.5.	Data referente a la disposición de conciliar judicialmente .....	104
3.3.4.2.	<i>Análisis de las entrevistas practicadas a los demandantes</i> .....	105
3.3.4.2.1.	Data referente a la frecuencia en torno a participación en litigios laborales. 105	
3.3.4.2.2.	Data referente a conocimientos en torno a un concepto de conciliación judicial. 106	
3.3.4.2.3.	Data referente al asesoramiento sobre conciliación judicial por parte de los abogados. 107	
3.3.4.2.4.	Data referente al consideramiento de si la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas.....	108
3.3.4.2.5.	Data referente a la disposición de conciliar judicialmente .....	109
3.3.4.3.	<i>Análisis documental de expedientes judiciales en materia laboral</i> .....	110
3.3.4.3.1.	Expediente N° 1892-2017 (Monje Roque contra Móvil Tours S.A).....	113
3.3.4.3.1.1.	Evolución Cr .....	113
3.3.4.3.1.2.	Identificación de las pretensiones de las partes .....	114
3.3.4.3.1.3.	Análisis de la Audiencia Única .....	116
3.3.4.3.1.4.	Motivación de la sentencia .....	121
3.3.4.4.	<i>Análisis y comparación de la estadística procesal y conciliadora laboral de los distritos judiciales Chiclayo – Trujillo (periodo 2015- 2016)</i> .....	124
3.3.4.4.1.	Análisis y comparación Chiclayo – Trujillo periodo 2015.....	128
3.3.4.4.2.	Análisis y comparación Chiclayo – Trujillo periodo 2016.....	130
3.3.4.4.3.	Análisis y comparación del mayor juzgado conciliador Chiclayo – Trujillo periodo 2015.....	132
3.3.4.4.4.	Análisis y comparación del mayor juzgado conciliador Chiclayo – Trujillo periodo 2016.....	133
<b>3.4.</b>	<b>Discusión de resultados</b> .....	<b>134</b>
3.4.1.	<i>Averiguar el actual tratamiento de la figura de la conciliación en Lambayeque a nivel judicial, a fin de determinar falencias o formas en cómo es que cada juez laboral trata esta figura</i> .....	135
3.4.2.	<i>Averiguar el actual nivel doctrinal de los magistrados y justiciables referente a los medios alternativos de resolución de conflictos</i> .....	136
3.4.3.	<i>Comparar estadísticas procesales laborales de Chiclayo y Trujillo, puesto a que es la ciudad con mayor índice conciliatorio en Perú</i> .....	138
3.4.4.	<i>Averiguar la actual situación nacional referente al porqué del bajo índice conciliatorio en materia laboral, a fin de comparar ello con las realidades fácticas y jurídicas de otros Estados</i> .....	142
3.4.5.	<i>Analizar la legislación actual referente a la figura de la conciliación judicial y otros medios alternativos de resolución de conflictos aplicables al proceso laboral</i> .....	146

3.5.    Aporte científico (Propuesta de Ley).....	148
CAPÍTULO IV.....	160
4.    CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	161
4.1.    Conclusiones .....	161
4.2.    Recomendaciones .....	162
REFERENCIAS .....	164
ANEXOS .....	167
ANEXO N° 1 - ENCUESTA.....	167
ANEXO N° 2 - ENTREVISTA.....	169
ANEXO N° 3 – MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	171
ANEXO N° 4 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2015).....	173
ANEXO N° 5 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2016).....	173
ANEXO N° 6 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2015).....	173
ANEXO N° 7 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2016).....	173
ANEXO N° 8 – LIQUIDACIÓN DE ARANCELES JUDICIALES – SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO .....	173
ANEXO N° 9 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS Y RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO/PERIODO ENERO 2015 – DICIEMBRE 2016) .....	173
ANEXO N° 10 – SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA – DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO SOLICITANDO EXPEDIENTES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL .....	173
ANEXO N° 11 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 1892-2017.....	173
ANEXO N° 12 – FOTOS DE LA SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 1892-2017 .....	173
ANEXO N° 13 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2237-2015.....	173
ANEXO N° 14 – FOTOS DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 2237-2015.....	173
ANEXO N° 15 – FOTOS DEL ACTA DE CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2515-2015 .....	173
ANEXO N° 16 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2515-2015.....	173
ANEXO N° 17 – FOTOS DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA EN	

<b>PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 2515-2015.....</b>	<b>173</b>
<b>ANEXO N° 18 – CD ANEXADO CON LOS REGISTROS AUDIOVISUALES DE LAS AUDIENCIAS DE LOS EXPEDIENTES ANALIZADOS .....</b>	<b>173</b>

# **CAPÍTULO I**

## **INTRODUCCIÓN**

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Realidad Problemática.**

Actualmente existe un consenso ideológico generalizado, incluso en cualquier sociedad o sistema ajeno a la sociedad peruana, respecto a la incapacidad de los sistemas de impartición de justicia; siendo así que en opinión común estos no cumplen con las finalidades para los cuales están destinados, causando en sí una insatisfacción indudable y generalizada respecto al correcto desempeño que éstos sistema judiciales deberían tener. La falta de normas transparentes en pro de una solución judicial eficiente, la lentitud en la resolución de los procesos por la constante saturación de los tribunales, el costo elevado de un litigio, la incapacidad de algunos abogados o jueces para la resolución de un conflicto, y el ineficiente diseño y función de los sistemas procesales, han convertido la justicia en un asunto quasi inaccesible para muchos y sumamente desgastante para todos. Debido a este acontecimiento real en la sociedad, en las diferentes ramas del Derecho con sus respectivos procesos –Y en mención específica al Derecho Laboral, materia de análisis de esta investigación- se ha implementado la figura de la resolución de conflictos por acuerdos conciliatorios -o dicho de otra forma, la figura de la Conciliación-, como figura donde la resolución del conflicto se resuelve de forma hetero compositiva, consistiendo en la utilización de un tercero para ayudar a las partes involucradas en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una solución adoptada de común acuerdo (Gaceta Jurídica, 2016) , pero tal figura cuyo beneficios son enormes para el sistema procesal laboral no viene desarrollándose conforme se esperaba desde su regularización en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Con la implementación de la Ley N° 29497 denominada “Nueva Ley Procesal del Trabajo” el 15 de Enero del 2010, se contempló una nueva forma de desarrollo sistemático judicial de los procesos laborales bajo una nueva concepción del proceso laboral basado en uno de los principios fundamentales actuales como lo viene siendo actualmente el Principio de Oralidad, y bajo el modelo de un despacho judicial corporativo donde los administradores de justicia cuentan con funciones individualizadas; Sustituyendo con esta nuevo cuerpo normativo a la ahora ya Antigua Ley

Procesal del Trabajo N° 26636. Con la implementación de este nuevo cuerpo normativo y según su finalidad principal, que es la solución de conflictos judiciales en un lapso menor en comparación a la antigua Ley, se obtuvo como resultados estadísticos que durante el año 2016, por medio de los órganos jurisdiccionales laborales especializados, se logró reducir la duración de los procesos laborales a 340 días en promedio en comparación a la antigua ley donde los procesos duraban aproximadamente 990 días, por lo que en sí funcionó correctamente la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pero tal cambio en pro del desarrollo de procesos laborales también trajo consigo otros aspectos negativos para el mismo proceso, como lo es que cada año la tasa de demandas judiciales laborales aumenta un 20% según estudios resueltos por el monitoreo a cargo del Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (de ahora en adelante se le denominará por sus siglas “ETII”), donde aparte del aumento porcentual anual en la presentación de demandas, también se señaló que tal elevación porcentual no se daba frente al anterior modelo escrito; conllevando con ello saturaciones o malas gestiones de los mismos para los administradores de justicia y personal administrativo público (Ramírez, 2017).

En solución a este incremento porcentual en demandas, y desde la Antigua Ley Procesal del Trabajo con la “debida” mejora sustancial en pro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha contemplado las figuras de los medios auto compositivos de solución de conflictos como la forma alterna más efectiva para dar solución rápida y óptima al proceso laboral iniciado, pero de alguna u otra forma, los magistrados no aplican tales herramientas efectivamente como tal vez se buscaba contemplar desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo; y esto viene a darse por diferentes factores ajenos y propios del mismo sistema procesal laboral, como lo son: La falta de preparación de los operadores de la administración de justicia, la reserva de las partes para revelar sus verdaderos intereses, el poco tiempo que disponen los jueces para tomar personalmente las audiencias, entre muchas otras más (González, 2011) .

Debido al uso ineficaz de los medios auto compositivos de solución de conflictos contemplados en el artículo N° 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo se obtiene un bajo índice conciliatorio y un elevado índice litigioso. Tal es así que el Juez Superior Titular y Presidente de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque, el Dr. Pérez Ramírez, Marco Antonio (2017) señala que “el Sistema Integrado Judicial del Poder Judicial informó que el porcentaje de procesos judiciales en materia laboral que concluye por conciliación asciende al 7%, es decir ello refleja un índice muy bajo, a lo que se estimaba con la aplicación de este Nuevo Modelo. Y más aún, hay distritos judiciales donde más se concilia (caso Trujillo) y otro caso Lambayeque donde la conciliación es muy bajo” (Ramírez, 2017).

No solo es el caso de Lambayeque donde se observa este bajo índice conciliatorio, si no también tenemos el caso de la Primera Data en Materia de Conciliación obtenida desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de la cual se obtuvo como información proporcionada por la Corte Superior de Justicia de Tacna que de un total de 110 expedientes iniciados con esta nueva forma procesal, se han conciliado en audiencia de conciliación solo doce procesos, donde cuatro de ellos se conciliaron en audiencia de juzgamiento (Campos, 2017).

Es de esta forma que, si bien la implementación de la Nueva Ley Procesal del trabajo ha conllevado a reducir en gran medida el lapso de duración de los procesos laborales desde la interposición de la demanda hasta una posterior sentencia, también ha conllevado a que cómo los plazos de duración del proceso laboral ahora son más cortos, se interpongan más demandas laborales cada año, ampliando de por sí el lapso en el que el magistrado resolverá tales casos. Si bien es deber del magistrado y personal administrativo público laboral el solucionar de forma efectiva tales procesos, es obligación del mismo Estado el velar por que la Nueva Ley Procesal Laboral cumpla su fin, que es el desarrollo rápido de los procesos, pero que debido a esto y tal como señala Campos Torres, Sara (2017) “...considerando la carga procesal que se tiene en materia laboral a nivel nacional, creemos que tanto en primera como en segunda instancia los plazos podría ser superados, esperemos que esto no sea así” (Campos Torres, La Conciliación en la Nueva

Ley Procesal del Trabajo, Información obtenida el 17 de Septiembre del 2017, pág. 8)

Es por ello que es deber del Estado, en razón a que ya ha pasado más de 7 años desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el diseñar reformas que resuelvan los problemas de fondo y/o forma que acontezcan según el pasar del tiempo, pues como toda norma, evoluciona con el avance de la sociedad. Es así que Peña Gonzales, Oscar (2011) señala que “Es tarea del Estado diseñar reformas que resuelvan los problemas de fondo y que fomenten y procuren soluciones al de la justicia; procedimientos que efectivamente permitan atender la demanda de solución pronta y justa de los conflictos ciudadanos, sin que ello signifique que el Estado pierda su papel de garante de los derechos en el funcionamiento del sistema de justicia” (González, 2011, pág. 103), deber el cual el Estado no ha cumplido. En concordancia a esta afirmación según el Juez Superior Titular y Presidente de la Segunda Sala Laboral de Lambayeque el Dr. Pérez Ramírez, Marco Antonio (2017) señaló en una conferencia realizada el 19 de Octubre del 2017 por la Corte Superior de Justicia de Lambayeque que ya han pasado más de 7 años desde la implementación de la Nueva Ley Procesal en Lambayeque y aún hay aspectos que mejorar en razón a tal ley (Ramírez, 2017)

## **1.2. Trabajos Previos.**

Astorga, P. (2012) en su investigación en Santiago de Chile – Chile, y titulada: “Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente”, refiere que desde la implementación de la Reforma Procesal Laboral, investida con nuevos principios procesales que guía artículo por artículo (en comparación y diferencia con la anterior norma procesal), la figura de la conciliación ha tomado una vital importancia como una solución de conflictos de carácter laboral en Chile. Tanto así que en diferenciación a la anterior norma entre los años 1994 a 1998 por promedio ingresaban 37.248 causas (o casos) de los cuales 15% (22.348 causas) llegaban a concluir por conciliación o figuras análogas, ahora en el año 2011 en el mismo juzgado ingresan solo 9.865 causas, manifestándose una obvia reducción de causas ingresadas a la judicatura laboral debido a muchos

aspectos regulados en su nueva norma, como los cuales comprende que antes de iniciar la vía judicial con la existencia de una instancia de mediación previa (guiada por la Inspección de Trabajo) se concilia en una primera instancia, reduciendo así el índice de causas o litigio procesal en sí. A su vez el autor señala que si bien la nueva norma ha contribuido a una disminución prudencial de las causas ingresadas anualmente, en virtud a que todo sistema no es perfecto y puede ser mejorado, señala en el actual tratamiento de la figura de la conciliación en la Reforma Procesal Laboral Chilena se presenta aspectos deficientes y obvios que influye directa o indirectamente en la solución de conflictos por esta vía, variando en un aspecto negativo el comportamiento del juez y las partes procesales frente a un conflicto de naturaleza laboral, siendo que estas deficiencias han sido generados por la misma norma procesal laboral.

Alvares y Mallea (2015) en su investigación en Santiago de Chile – Chile, y titulada “Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral”, refiere que desde la aplicación de la Reforma Procesal Laboral del año 2006 en Chile, respecto a las causas ingresadas durante el año 2013 en los Juzgados de Leras del Trabajo de Santiago, un porcentaje culminado en conciliación alcanzó la cifra de 64,4% (72% si se considera a las figuras del avenimiento y transacción), demostrando así el éxito de los legisladores en la creación e implementación de tal norma procesal (hecho muy distinto en comparación a la norma procesal peruana actual, donde y desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al contrario de lo que se pensaría por comparar con la norma procesal chilena, cada año aumentan el número de demandas ingresadas en los juzgados laborales).

Fidalgo, A. (2015) en su investigación en Bogotá – Colombia, y titulada “La conciliación como método de descongestión para la jurisdicción laboral”, señala que actualmente en Colombia se presenta una congestión jurisdiccional en razón al lento desarrollo de los procesos judiciales laborales, y a su vez un mal desarrollo de los mismos por diferentes factores como la corrupción o incompetencia de los jueces. Debido a esto la conciliación es la figura más efectiva a la hora de acceder a una justicia sin tantas complicaciones, puesto que por las mismas partes se resuelve el asunto controvertido, pero que tal

afirmación es una situación contraria a la realidad jurisdiccional en Colombia. Es por esto y según lo aún reglamentado, que el autor señala que hasta la fecha no se ha brindado herramientas, por parte del legislador, para contribuir trascendentalmente a una des saturación de los despachos judiciales, apareciendo así una necesidad en generarse tales herramientas para afianzar los conceptos netos de una conciliación justa, así como la doctrina afirma de esta figura hetero compositiva.

Ramírez, J. (2015) en su investigación en México, y titulada “Mediación, conciliación y arbitraje como métodos alternativos para la solución de conflictos judiciales en México”, señala que en el Estado Mexicano el legislador determinó que deberá implementarse en las diferentes entidades del país los métodos alternativos de solución de conflictos como solución tipificada a la elevada carga procesal que presenta los órganos jurisdiccionales, siendo así que una de las obligaciones del Estado es la difusión de la existencia de estos medios alternativos en la sociedad y garantizando su aplicación en los juzgados. Por otro lado el autor señala que los abogados, como principales actores del ejercicio jurisdiccional, deberán concientizarse sobre lo relacionado a los medios alternativos a fin de garantizar el correcto beneficio para sus patrocinados (siendo este punto, uno de los más problemáticos comparándolo con la sociedad peruana, donde por la misma naturaleza litigadora de los abogados, estos no orientan a sus clientes sobre el cómo debe solucionarse el problema de una forma más efectiva distinta a la simple litigación, pues debido a que tal orientación va en contra las conveniencias de los abogados, que es el garantizar más honorarios para sí mismos).

Arabella y Chávez (2008) en su investigación en San Salvador – El Salvador, y titulada “Los arreglos conciliatorios y la tutela efectiva de los derechos laborales en el salvador”, mencionan que la conciliación como herramienta para solucionar conflictos judiciales es muy útil si es que se quiere desarrollar un proceso en el menos lapso posible, evitando complicaciones como lo es el largo y tedioso lapso procesal, garantizando en sí el derecho para ambas partes, pero su actual regulación procesal deja mucho que desear debido a que presenta falencias en razón a su aplicación. El

autor señala que los acuerdos conciliatorios realmente no son garantizados por los jueces debido a que si bien las partes derivan a un acuerdo, es el mismo sistema judicial el que no se encarga de velar que tal acuerdo sea respetado y ejecutado, teniendo –de presentarse tal situación en el ámbito peruano- el inicio de un proceso de ejecución, alargando con ello la garantía del derecho en sí. Es por esto que como toda norma procesal no es perfecta, es deber del estado el mejorar la figura conciliatoria durante el antes, ahora, y después de la misma.

Arias, E. (2008) en su investigación en Guatemala, y titulada “Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional”, llega a la conclusión que dentro de la población litigante laboral (no contando a los abogados) la mayoría desconoce sobre los beneficios que traería conciliar en el proceso, siendo así que es el mismo Estado quien contribuye a tal desconocimiento (con o sin intención) al no informar a la sociedad sobre estos medios alternativos de solución de conflicto, manifestándose esta afirmación al momento de la celebración de la audiencia de conciliación donde el Juez solo invita a las partes a conciliar, mas no les informa o guía sobre los beneficios de esta figura. Estos problemas, como los califica el autor de la tesis, se ocasionan debido a que el Juez solo conoce los asuntos relacionados con aspectos laborales, pero difícilmente conoce sobre asuntos relacionados a la conciliación (como técnicas). Aparte el mismo autor reconoce que esta figura no está normativizada correctamente por el Estado Guatemalteco puesto a que instituciones como la Procuraduría General no puede llegar a un acuerdo laboral con la parte demandante como lo establece la Ley Orgánica del Ministerio Público (Decreto 512 del Congreso de la República), ocasionando con esto que la parte demandante en procesos laborales, que usualmente suelen ser personas individuales, desistan o se allanan en el proceso. Es así que el autor señala que debería implementarse acuerdos y coordinaciones entre los encargados de la aplicación de la fase de conciliación, mediante mecanismos legales correspondientes para un proceso laboral, a fin de darle mayor eficacia a la figura conciliatoria.

Viñarás, C. (2017) en su investigación en Madrid – España, y titulada “Mediación, conciliación y sentencias de conformidad”, señala que las figuras como los medios alternativos de solución de conflictos son las más idóneas para resolver asuntos litigiosos en muchas ramas del derecho, como lo es la penal o la laboral, pero que actualmente se desarrollan de manera paupérrima por parte del Estado y los administradores de justicia. Es debido a esto que la administración de justicia, en materia conciliatoria (tomando en consideración los medios alternativos de conflictos en general) necesita una reforma legal en todos los procedimientos judiciales para dotarlos de sencillez, eficacia y rapidez, pero a pesar de esta necesidad, por parte del Estado, no existe una voluntad férrea de cambio en pro de un mejor desarrollo jurisdiccional. La falta de financiación para el mejoramiento de las figuras jurisdiccionales (como la conciliación y otros medios alternativos de conflictos) y otros asuntos jurisdiccionales, conllevan a generar conceptos de desconfianza ante el Estado y la función jurisdiccional, por parte de la sociedad. A la vez la autora señala que de modificarse la normatividad referente a los medios alternativos de solución de conflictos, tales modificatorias no deberán modificar la misma naturaleza de las figuras conciliatorias, a fin de evitar rigideces burocráticas que el actual sistema judicial tiene.

Yana. N. ( 2017) en su investigación en Cusco – Perú, y titulada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014”, sostiene que en el Perú debido a la cultura litigiosa y la falta de entendimiento de los justiciables respecto a tratamientos alternativos al proceso judicial, como lo son la conciliación y otros mecanismos alternativos de solución de conflictos, conlleva al incremento de la carga procesal en los juzgados y al desarrollo ineficaz de las mismas, originando con ello una situación donde a los administrados que buscan que sus pretensiones sean amparados en un corto plazo o un lapso prudencial (como lo señala los principios contemplados por la Nueva Ley Procesal del Trabajo) encuentren solamente trabas burocráticas o un desarrollo indebido de sus procesos. El autor señala que -en similitud a los juzgados analizados por él mismo que son los

juzgados laborales de Cusco - evidencian una necesidad de mejoramiento en base a la aplicación de los medios alternativos de solución de conflicto como la mejor alternativa de solución en comparación a un proceso judicial ordinario, y tal mejoramiento se debe dar en diferentes ámbitos, como lo es la capacitación de los conciliadores judiciales, y mejoramiento de la norma procesal que contemple estas figuras, a fin de que los Jueces dejen de pensar en la conciliación como una simple etapa procesal, y comiencen a pensar en la conciliación y otros medios alternativos de solución de conflictos como una mejor opción para un mejor desarrollo de los procesos judiciales.

Chacón y Mattos (2015) en su investigación en Trujillo – Perú, y titulado “La ineficacia de la Audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497”, señala que el tratamiento de la figura de la conciliación en la Audiencia de conciliación regulada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo por parte de los jueces en los Juzgados Especializados de Trabajo de Trujillo es simplemente como un acto procesal más, hecho del cual de frustrarse la conciliación propiamente en sí, se proseguía a continuar con la audiencia, alargando el proceso por no darle primacía a la figura de la conciliación en virtud de una tutela jurisdiccional efectiva, debilitando con ello la estructura de un proceso rápido tal y como lo señala los principios de la Ley N° 29497; Aparte el autor menciona que en otras legislaciones Iberoamericanas, respecto a la audiencia de conciliación, en pro de un proceso rápido e inspirado por un modelo procesal laboral oral, persiguen objetivos apartes de la conciliación como lo son la depuración del proceso, la promoción de pruebas, o calificación de la conducencia o pertinencia de las pruebas, pero tales objetivos en el proceso laboral no han sido contempladas, dejando exclusivamente a la conciliación como un medio para la pronta solución a un proceso judicial, pero que de la teoría a la realidad no viene dándose así. Debido a esto y por la indebida capacitación conciliatoria de los magistrados, en conjunto con otros factores, es que debe brindarse mejoras respecto al tratamiento de esta figura en pro de un correcto amparo de las pretensiones y derechos correspondientes de las partes procesales.

Egusquiza, A. (2014) en su investigación en Huaraz – Perú, y titulada “La morosidad judicial y el retardo en la solución de conflictos en materia

civil en la Corte Superior de Justicia de Ancash periodo 2010 – 2011”, señala que la actual existencia de una ineficiencia del Poder Judicial respecto al desarrollo de conflictos jurídicos en todos los procesos son atribuibles a muchos factores que no sólo se centran en la gestión de los despachos judiciales o en deficiencias en el ordenamiento legal interno, ocasionando debido a ello una morosidad judicial con la cual se vulnera el derecho fundamental de un correcto acceso a la justicia y tutela de derechos por igual, entre otras más. Tal es el asunto de la morosidad en el sistema judicial, que en el Distrito Judicial de Ancash admiten que la morosidad judicial adquiere un rango característico del sistema procesal peruano en general, debido a la prolongación constante de causas. Es debido a ello que el autor sugiere, mediante la expresión de una “reforma judicial”, que se realice un conjunto de cambios drásticos para superar la situación que actualmente presenta Ancash, y otros distritos judiciales del Perú; teniendo así que en la presente investigación se propone a los medios alternativos de solución del conflicto como herramientas que mejorarán tal problemática acontecida, no solo en los juzgados de Ancash, sino también en Lambayeque de por sí.

Flores, L. (2016) en su investigación en Huancavelica – Perú, y titulada “Carga procesal innecesaria generada con la celebración de la conciliación en procesos judiciales ya instaurados en el distrito judicial de Huancavelica año 2016”, señala que si bien el tratamiento actual de la figura de la conciliación maneja diferentes aspectos procesales laborales (como la celebración de una conciliación en cualquier momento del proceso), el autor aclara que tal tratamiento conciliatorio no es eficiente en razón a una aplicación correcta y reglamentada; siendo necesario una mejor delimitación para una correcta y debida aplicación.

Serrano, C. (2017) en su investigación en Huánuco – Perú, y titulada “La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015”, señala que existen elementos que motivan a la parte demandada a no conciliar, motivos incluso avalados por la propia norma y entidades establecidas bajo el aval del Estado Peruano (observándose con ello la deficiente regulación que afecta a la figura de la conciliación) ; entre estos elementos se tiene que en la existencia de los intereses legales, fijados por el

Banco Central de Reserva del Perú, existen tasas muy reducidas, perjudicando con esto a los trabajadores e instigando a los demandados (empleadores) a nunca conciliar. Es debido a este percance que el Estado debe cambiar y elevar el porcentaje de las tasas relacionadas a estos intereses legales. Aparte el autor señala que es deber del Estado el capacitar, en materia de conciliación neta, a los empleadores de tal figura, esto con la finalidad de que empiecen a aplicar técnicas conciliatorias en pro de elevar el bajo índice conciliatorio.

Monzón, L. (2016) en su investigación en Trujillo – Perú, y titulada “Los derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral consignado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497”, menciona que existe deficiencias al momento de efectuar la figura de la conciliación judicial en el proceso laboral, conllevando a que no se efectúe conciliaciones o que éstas se den de una manera indebida o incorrecta; tal es así que el autor, mediante los documentos que analizó y mediante los resultados de su investigación, obtuvo como conclusiones que los juzgadores al momento de la audiencia única no llegan a emplear el test de disponibilidad de derechos que la norma estipula a fin de garantizar el derecho del trabajador, derivando a simplemente llevar el proceso de conciliación como una etapa más del proceso. Aparte de que señala que no existen capacitaciones o interés de mejorar esta figura, por parte del Estado, en torno a la figura de conciliación judicial para los jueces especializados en materia laboral, siendo deber de esta el cambiar tal situación.

Casma, J. (2009) en su investigación en Lima – Perú, y titulada “La institución de la conciliación y su incidencia en la solución de conflictos que son competencia del Ministerio Público”, refiere que la presencia de la figura de la conciliación en los procesos penales (en aplicación conjunta con el principio de oportunidad) conllevó a que un porcentaje de expedientes en Fiscalías Penales, Mixtas, Civiles y de Familia del Distrito Judicial de Ica apliquen la figura de la conciliación, constituyendo con ello una parte referente a lo factible de este medio alternativo de solución de conflicto; pero, y como en otras ramas, la conciliación en materia penal encuentra

limitaciones, como lo es la poca preparación conciliatoria del Ministerio Público, la no existencia de facultad coercitiva u otros apremios legales que obliguen a las partes a asistir a las audiencias de conciliación, la presencia de la cultura litigadora en materia penal, la no difusión de la conciliación, la falta de una regulación eficaz de la legislación y práctica conciliatoria, entre más; conllevando con esto a que no se den más conciliaciones como podrían darse.

Chavesta, S. (2013) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “La conciliación judicial sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú”, señala que la conciliación judicial encuentra como principales impedimentos las discrepancias teóricas y empirismos normativos existentes en la realidad conciliatoria. Por el no reconocimiento o indebido planteamiento de alguna teoría o doctrina referente a la conciliación judicial, en relación a quienes deben aplicarla o quienes están bajo un proceso con la presencia de la figura de la conciliación; o por la presencia de empirismos normativos que abarca desde la presencia de normas prescritas en la legislación nacional, el no aprovechamiento de legislaciones extranjeras (como la Argentina o Uruguay) que puedan subsanar los vacíos en nuestra norma conciliatoria actual; conlleva a la presencia de un déficit conciliatorio en los procesos que contengan a esta figura.

Sotelo, G. (2008) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “La vulneración de la tutela judicial en el proceso civil por la inasistencia a la audiencia de conciliación extrajudicial”, plantea la posición respecto a que la figura de la conciliación, antes y durante el desarrollo del proceso civil, es la más idónea forma para resolver conflictos judiciales en pro de un verdadero impulso hacia una cultura de paz, pero –y en comparación con el proceso laboral- señala que la inasistencia a la audiencia de conciliación (sea antes de iniciar el proceso visto como requisito de admisibilidad de la demanda, o durante el proceso judicial en sí; y por los motivos dolosos que pueda señalar el demandado) configura como una falta al cumplimiento de un deber para el sistema de administración de justicia, siendo este hecho asunto meritorio de una sanción que debe estipularse por parte del Estado peruano, en pro de no afectarse el derecho a una tutela jurisdiccional efectiva.

Loayza, G. (2011) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “El acceso a la justicia en las zonas rurales a través de la conciliación extrajudicial”, menciona que la figura de la conciliación, en todas las formas o clases en que ésta se presente y por la propia naturaleza jurídica que mantiene a pesar de esta distinción, es la herramienta idónea para resolver conflictos de naturaleza litigiosa, sea en zonas pobladas como ciudades o en zonas rurales donde no haya presencia de un órgano judicial efectivo; pero para el correcto desempeño de esta figura deberá modificarse ciertos aspectos sociales, jurídicos y culturales. Desde el financiamiento por parte del Estado en pro de este medio alternativo de resolución de conflictos (debido a los grandes beneficios que esta figura trae), pasando por la concientización social respecto al uso y beneficios de esta figura, hasta la modificación de las normas que sean necesarias para afianzar la figura de la conciliación y agilizar el desarrollo de los procesos en sí.

Choy, E. (2001) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “Análisis sobre la actuación del contador público como conciliador extrajudicial en controversias financieras por créditos comerciales”, reconoce que en los procesos referentes al cobro de créditos cuando se ejecutan por vía judicial demoran más en comparación a si se efectuaran por vía conciliatoria, reconociendo expresamente que la conciliación es una herramienta bastante útil en este hecho con efectos jurídicos. A la vez la autora señala que cualquier persona de distinta especialidad o profesión, refiriéndose a una conciliación extrajudicial, puede incursionar en el campo de la conciliación siempre que esté capacitado en técnicas de conciliación y haber aprobado el curso de conciliación, hecho muy distinto a los conciliadores en los procesos laborales (que en esta afirmación serían los Jueces) debido a que si bien los jueces conocen todo el proceso laboral y sus normas en sí, en su mayoría nunca han recibido cursos o capacitaciones referentes a cómo efectuar una correcta conciliación mediante técnicas conciliatorias, independientemente de la clase de conciliación a aplicar pues todas estas clases tienen la misma naturaleza jurídica. Con este hecho se afirmarían que la naturaleza conciliatoria misma de la conciliación en los procesos laborales sería mera formalidad, debido a que el juez solo sería eso, un ejecutor jurídico de justicia, más no un

conciliador en sí por nunca haber sido capacitado o tener conceptos que tendría un conciliador capacitado en sí.

Campos y Rodas (2007) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “Aplicación de la conciliación (tanto judicial como intrajudicial a través del principio de oportunidad) en el proceso penal peruano: lineamientos para una propuesta didáctica”, concluye que la aplicación de la conciliación (investida en el principio de oportunidad en lo penal) se vio afectada por empirismos aplicativos, normativos e incumplimiento que se encuentran relacionados causalmente y se explican entre sí. Abarcando desde la indebida o incorrecta aplicación de la figura de la conciliación en base a un entendimiento de sus conceptos básicos (que en su estudio el 37% de la población encuestada –en su totalidad responsables de aplicar la figura de la conciliación- aplica casi siempre los planteamientos teóricos de la conciliación, pese a que el 100% conoce algo sobre la figura de la conciliación); pasando por un indebido uso de la jurisprudencia, doctrina nacional o internacional, o legislación comparada; hasta el haberse incumplido con alguna de las normas procesales peruanas que contienen la figura de la conciliación –abarcando casi todas las ramas del derecho peruano que contienen la figura de la conciliación-. Entre otros factores que conlleva a la poca aplicabilidad de la figura conciliatoria, el autor concluye que se encuentran situaciones como el desistimiento de los aplicadores conciliatorios respecto a la aplicación y mejoramiento de los mismos, debido a que consideran que la baja aplicabilidad conciliatoria se debe solamente por el poco interés de las partes, cuando no es así.

Arriola y Valencia (2013) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “Determinar si la obligatoriedad de la conciliación extrajudicial ha traído como consecuencia la descarga procesal en los juzgados de paz letrado del distrito de Chiclayo durante el año 2012”, concluye que la figura de la conciliación en general, debido a conflictos empíricos implicativos y empirismos normativos junto a otros factores sociales, contribuye en gran medida a su no aplicabilidad. Abarcando desde que la sociedad Lambayecana es litigiosa debido a que los abogados prefieren acudir al Poder Judicial en vez de conciliar, debido a intereses propios (como lo es el cobrar más

honorarios a costa de lo mejor para su cliente), requiere un cambio; hasta la aplicación de la figura conciliatoria y las expectativas esperadas desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo así que no se ha cumplido con tales expectativas debido a factores normativos internos, como también factores propios de la administración de justicia (que viene a ser el alto índice en demandas interpuestas por cada año cursado).

Gonzales, S. (2014) en su investigación en Chiclayo – Perú, y titulada “Análisis de los resultados del proceso de conciliación extrajudicial en el centro San Juan CECONSAJ en los años 2010 - 2012 en el proceso civil”, concluye que los aplicadores de la figura de la conciliación desconocían conceptos básicos referente a esta figura, siendo así que un 66% de los encuestados (639 personas) no contestaron las preguntas respecto al tema de la conciliación, adoleciendo parcialmente de empirismos aplicativos. A la vez el autor también concluyó que, respecto a una ejecución de la figura conciliatoria, la mayoría de los ejecutores de tal figura no se ha guiado por conceptos o legislaciones internacionales, como en México, la ley 220; e incluso algunos desconocían la normatividad referente a la conciliación.

### **1.3. Teorías relacionadas al tema.**

#### ***1.3.1. Teorías conciliatorias.***

Como todo en la ciencia del Derecho y en cualquier ciencia en general, a través de la producción conceptual en base a investigaciones o análisis previos se obtienen afirmaciones o conocimientos netamente especulativos que sirven para fundamentar una posición respecto a un asunto controvertido, tema, o situación con relevancia jurídica con la finalidad de explicar un problema jurídico o brindar alguna solución de él (Ossorio, 2010). Es así que -y en palabras de Gascón (2013) citando paralelamente a Luigi Ferrajoli en su artículo científico denominado “¿Para qué sirve una teoría?”- toda teoría, para una correcta fundamentación, debe cumplir con tres rasgos característicos para obtener los fines que estos crean convenientes; siendo así que al cumplir con el objeto sobre el que versa, con su finalidad u objetivo, y con el método que utiliza para su construcción, se conferiría un sentido correcto a las posiciones planteadas.

Teniendo en consideración las características que posee una teoría para la debida fundamentación de una posición, y considerando a la vez la naturaleza misma de la conciliación judicial vista dentro del Derecho Procesal Laboral (objeto materia de análisis de este presente trabajo), tenemos a las siguientes teorías que fundamentan debidamente el fin a buscar con esta investigación:

*1.3.1.1. Teoría mixta, por Adolf Merkel.*

Esta teoría, cuyo nacimiento y evolución de dio originalmente en Alemania por Adolf Merkel, configura principalmente una posición intermedia el cual concilia los extremos causados por las denominadas “Lucha de Escuelas” con la finalidad de dar respuesta inmediata a las deficientes, contradictorias, e insuficientes teorías absolutas, relativas, o unitarias; intentando así ofrecer una solución generalizada al problema (Castro Moreno, 2008). Aplicada esta teoría al objeto de estudio de esta investigación, se fundamentan posiciones referente a que la figura de la conciliación no debe configurar la imagen de una simple etapa procesal adherida al proceso, cuyo tratamiento debe valerse como tal sin importar un análisis más profundo (como lo configura la Teoría Procesalista) a pesar de estar regulada como tal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo donde el juez deberá resolver de una manera rápida respetando normas sustanciales y procesales (como lo configura la Teoría Jurisdiccional), o ser vista como un acuerdo privado por poseer un carácter negocial tal cual contrato, aunque subsumido a una idea procesal, (como lo configura la Teoría negocial). De hecho un correcto tratamiento y entendimiento en pro de un debido análisis y desarrollo axiológico procesal de la Conciliación, debe conferir que esta clase de conciliación presenta íntegramente todos los elementos señalados por las escuelas que defienden individualmente a las teorías mencionadas anteriormente, pues es la conciliación, en esencia, la figura que constituye un verdadero proceso en sí por tener como finalidad vital la de componer el litigio o diferencia, mediante un acuerdo de voluntades de carácter sustantivo y negocial, culminando con una constancia dentro del proceso laboral.

*1.3.1.2. Teoría Trialista de la conciliación, por Werner Goldschmidt y Miguel Ángel Ciuro Caldani.*

Esta teoría, que inicialmente fue desarrollada por Werner Goldschmidt y modificada por Miguel Ángel Ciuro Caldani en razón a fundamentos filosóficos del derecho por sobre el realismo genético religioso monoteísta de Werner, configura la idea de una integración de tres dimensiones que tienen repercusión con el Derecho, abarcando una dimensión sociológica (compuesta por hechos), una dimensión normalógica (compuesta por la norma sustancial o procesal), y una dimensión Dikelógica (compuesta por la justicia y críticas respecto a esta).

Es en razón a esta teoría que Rincón (2013) señala y recalca que en base a su función como jurista -mencionando no solo a él, sino a muchos más- se ha venido jugando un rol de simples receptores de propuestas teóricas de solución de conflictos, relegando a ser comentaristas o analistas de las normas en sí, consiguiendo con ello un abandono de la tarea de crear una teoría de la conciliación (vinculada a lo señalado por las teorías generales del Derecho) que permita entender la conciliación como una rama del mismo Derecho en sí. A la vez recalca que surge la necesidad de asumir una teoría integrativista que permita entender a la figura de la conciliación desde diferentes dimensiones del conocimiento.

Debido a esta situación es que la Teoría Trialista de la Conciliación surge como una teoría fundamentadora no solo de este presente trabajo, si no de incluso necesidades jurisdiccionales de otras personas.

El Trialismo Jurídico de la Conciliación, en aplicación a este trabajo de investigación, aborda a la conciliación desde relaciones tanto internas como externas, y la integridad de este derecho como objeto de estudio con una finalidad de paz social. El método propio de esta teoría consiste en verificar el despliegue de un objeto analizado desde las categorías anteriormente señalados (considerando lo fáctico, normativo, y valorativo). El juez deberá considerar lo fáctico desde la

misma audiencia de conciliación, lo normativo deberá considerarlo desde las normas que amparan tal acto hasta la creación de las mismas, hasta lo valorativo (o Dikelógico) que opera como la presencia de un elemento crítico de lo mencionado anteriormente.

Actualmente en la Nueva Ley Procesal del Trabajo vista desde una ejecución fáctica, mencionando a esta teoría, los jueces consideran a la Conciliación como una etapa procesal más, tomando en consideración solo la dimensión normativa de esta teoría, dejando de lado las otras dos; este hecho no debe ser así. Los magistrados que operan como conciliadores deberán considerar, y sobre todo priorizar, las tres dimensiones de esta teoría en pro de otorgar a la figura de la conciliación la importancia que realmente tiene, pero que no se le reconoce fácticamente.

#### *1.3.1.3. Teoría del Conflicto entre grupos, por Morton Deutsch.*

Esta teoría propuesta por el psicólogo social e investigador en la resolución de conflictos Morton Deutsch señala que desde una perspectiva psicológica de las personas en vista de un conflicto entre estas se tienen dos grandes ámbitos a tratar: el ámbito social intrapersonal y el ámbito social interpersonal. El conflicto desde un ámbito social intrapersonal es aquel que afecta a las facetas o elementos del normal funcionamiento psicológico del individuo, mientras que desde el ámbito social interpersonal es el que se produce en los procesos de relación e interacción entre individuos.

Aplicando esta teoría, y según Osorio (2002) los conflictos abiertos o públicos versus el implícito, oculto o negado, debe ser materia de análisis para los conciliadores debiendo clasificar, según su criterio que el proceso le ha otorgado al conocer el caso – refiriéndonos al juez-, los problemas manifiestos y ocultos, con un fin de desarrollar opciones y resultados efectivos; a la vez el mismo autor señala que de no identificarse estos elementos, lo único que conllevaría tal acto como resultado es alargar el proceso más de lo necesario.

Partiendo desde esta idea, y en comparación a la realidad judicial laboral en Perú, se fundamentaría la posición respecto a que existen elementos que el Juez no considera al momento de iniciar la audiencia de conciliación, y que tales elementos no serán vistos debidamente si es que el juez no toma real interés en lo fáctico por sobre lo normativo, y el bajo índice conciliatorio lo demuestra.

### **1.3.2. Principios conciliatorios.**

Por principios y un concepto propiamente en sí podemos mencionar, de manera genérica, que son directivas de las cuales se han desarrollado diversas figuras, cuerpos normativos, o instituciones legales a nivel global. Es así que dentro de la figura de la conciliación judicial englobado dentro del derecho procesal laboral, se encuentran principios que fundamentan su razón de ser, plasmados dentro de las normativas correspondientes a su tratamiento; y en virtud a la presente investigación, no solo en la actual regulación encontramos principios tipificados. Es así que tenemos a los siguientes principios que fundamentarán la actual investigación:

#### *1.3.2.1. Principio de Economía*

Por este principio, relacionado al objeto de la presente investigación, se deriva a la afirmación de que el Estado, mediante la ejecución del proceso laboral en sí, siempre deberá velar por la debida maximización referente a los beneficios que busca obtener un proceso, y a la vez también deberá a la par minimizar costos para las partes en conflicto. Es en pro de este principio que al efectuarse adecuadamente las audiencias, y evitando actos innecesarios en el proceso, se alcanzará el fin trazado por parte del Estado a través del Poder Judicial, y esto es, brindar un servicio eficaz.

En aplicación de la presente investigación y su objeto en sí, este principio estaría presente más que todo en las partes tal igual que en el actuar de la administración judicial, puesto a que de acordarse una conciliación, se ahorraría eficientemente el gasto a conllevar por el mantenimiento del proceso –recordemos que la figura de la

conciliación es de carácter auto compositiva o hetero compositiva (dependiendo de la decisión de las partes)-.

#### *1.3.2.2. Principio de Celeridad*

Por este principio se tiene que el proceso en sí deberá realizarse en el menor tiempo necesario, evitando desperdiciar el mismo sin fundamento alguno.

Es así que Gutiérrez (2009) en su tesis denominada “El principio de celeridad procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva”, señala que debido a que en la actualidad jurídica internacional en casi todos los tribunales los juicios se aplazan innecesariamente y los costos muchas veces son exagerados, es que la ciudadanía ha perdido confianza en un efectivo uso del sistema judicial ya que al acudir a los órganos encargados de tal función muchas veces solo encuentran frente a situaciones donde se menoscaba el correcto amparo de sus derechos. Es debido a esto que entra en juego la figura de la conciliación, puesto a que –como se ha venido explicando en este presente trabajo- los beneficios que traen para el proceso laboral en sí son muchos, basando su esencia en el desarrollo célere de los procesos litigiosos.

#### *1.3.2.3. Principio de Buena fe.*

Se entiende por este principio como la real necesidad subjetiva y fáctica que deben presentar las partes para que procedan en el proceso, confiando que a base de su comportamiento ceñido bajo las normas jurídicas acudirán en todo el proceso, incluso en la audiencia de conciliación, de tal manera.

### **1.3.3. Conceptos Generales.**

#### *1.3.3.1. Primer Sub Capítulo – Evolución normativa e histórica de la conciliación en Perú.*

##### 1331.1. Etimología y denominación.

Etimológicamente , en un sentido originario, la palabra propiamente en sí, conciliación, deriva del verbaje latín “*Conciliatio*” y “*Conciliationis*” en referencia a la acción y posterior efecto de conciliar; a su vez, dichos verbos en latín

proviene originariamente de la voz latina “Conciliare” la cual significa literalmente “componer y ajustar los ánimos opuestos entre sí”. Sobre esto Couture (1976) señala que tanto el verbo literal Conciliar como las expresiones en latín derivan de la palabra “*Concilium*” la cual hace referencia los actos celebrados en la antigua Roma donde se utilizaba esta palabra para denominar a la asambleas generales (y específicamente las asambleas de las plebes) donde dichos sujetos cerraban negocios, resolviendo diferendos y otros asuntos donde existía un conflicto de opiniones distintas; es debido a esto que el verbo en latín “conciliare” nativamente significa “asistir al concilio”.

Sobre la etimología originaria, esta ha sido acogida favorablemente en el léxico y hasta legislaciones extranjeras modernas, fundamentando en sí el sentido sobre el acto de conciliar, variando sobre su terminación según la época e incluso el contexto donde se empleaba. En referencia a una etimología inglesa, dentro del idioma inglés la palabra “*conciliate*”, la cual proviene del término “*conciliation*”, hacía y aún hace referencia al acto en la cual las personas llegaban a un acuerdo en razón a los conflictos versados sobre opiniones distintas a sus creencias. De igual forma, en la etimología francesa, dentro del idioma francés hallamos el término “*conciliazione*”, término el cual deriva de la raíz latina, como también hallamos en el idioma portugués la palabra “*conciliação*” y así referente a todas las naciones en el variado lenguaje la cual todos ellos manejan.

Es en este sentido sobre la aceptación del verbo conciliar y su variación significativa y contextual, que Peña (2011) expresa que si bien la misma ha sido aceptada favorablemente por casi todas las naciones, alguna de ellas como Argentina, Costa Rica, Ecuador o Estados Unidos utilizan la figura bajo la denominación “mediación”; asimismo el autor señala que si bien mantienen una esencia primigenia al término “*Conciliatio*” estas figuras son distintas. Asimismo el autor menciona que dichas figuras, a pesar

de mantener la misma esencia, en la práctica las mismas se confunden en su aplicación como en el caso sobre los mediadores argentinos y estado unidenses sobre los cuales hace mención, son de los mismos reconocen que mayoritariamente ellos aportan soluciones concretas cuando el conflicto se encuentre obstruido por voluntad de las partes, pese a las limitaciones que la figura propiamente en sí de la Mediación otorga para los mediadores.

#### 133.12 Evolución histórica.

La conciliación y su empleabilidad en sí no nace desde el imperio romano a pesar de que en esa etapa de la historia humana el término propiamente en sí nació; el origen de la conciliación verdaderamente nace desde el mismo surgimiento de las primeras sociedades humanas donde las primeras comunidades, hostigadas del empleo de la autotutela, la cual era ejercida mediante la realización de actos violentos, los mismos buscaron medios más pacíficos y a la vez efectivos para solucionar las disputas por la diferenciación opinaria. Es así que, en base a esta situación los jefes de cada familia emplearon la persuasión para que las partes en conflicto debatieran sus diferencias mediante el empleo del diálogo.

Posteriormente, y gracias a estos consejos y persuasiones respaldados por el respeto hacia los líderes de cada familia y otros factores, se vieron en la necesidad de respaldar tal acto mediante la firmeza que otorga una ley. Es así que, la primera comunidad formada como son los hebreos apelaron a medios conciliatorios antes de asistir a los juicios, asignando a estos acuerdos una validez igual a lo obtenido mediante juicio; similarmente los griegos, los *Thesmotetas* daban fuerza de ley a las conciliaciones celebradas antes de ir a juicio por los llamados a apersonarse ante ellos. Finalmente en la antigua Roma, a través de la plasmación de tal acto en la Ley de las XII Tablas, se prescribía a los juzgadores para que aprobaran los convenios en las cuales las personas conciliaban previamente.

Posteriormente, con el desarrollo de la sociedad humana y del nacimiento como desarrollo de la rama del Derecho denominado Derecho Canónico, el Papa Honorio III prescribió la necesidad de llegar a un acuerdo conciliatorio por las partes antes de la celebración de todo juicio ya que por sentido mismo en la jurisdicción eclesiástica la misma consistía en no litigar demasiado ante ella, puesto a que primaba la persuasión a las partes para resolver sus conflictos amigablemente a pesar de sus diferencias. Este suceso de conciliar antes de entablar un juicio prosperó en Europa durante los siglos XVIII Y XIX puesto a que en Prusia la figura del juez mediador era escogido de entre los mismos miembros del tribunal que ha de ver el juicio, originando con esto el primer nacimiento de la variación de la conciliación a lo que actualmente se denominaría Conciliación Intra Proceso; de la misma manera reinos como el de los Países Bajos legislaron en sus Códigos de Procedimientos que el tribunal podrá en todos los casos y en cualquier faceta del proceso derivar a las partes a que se apersonen ante ellos para entablar una conciliación.

Es así que en España, y a través de las Ordenanzas de Bilbao confirmadas por el Rey Felipe V en el año 1737, se ordenó que las partes no podrán ser admitidas ni sus demandas ni lo que fueran a pretender si es que no intentaban arreglar el pleito de manera previa, originando con ello a lo que actualmente denominaríamos como Conciliación Extrajudicial.

En todos los sucesos mencionados anteriormente, se elegía como conciliador al mismo juez quien debía calificar y juzgar la controversia, pero también ésta no era la única opción pues ya existía la posibilidad de nombrar a un “juez conciliador independientemente del que debía decidir en un juicio posterior”, motivando con ello la afirmación sobre crear jueces especiales para la realización de una conciliación; es así que, mediante Ley del 24 de agosto del año 1790 la Asamblea Constituyente de Francia prescribió que los alcaldes como autoridades especiales

pueden ejercer el cargo de conciliadores. Esta disposición fue adoptada por el Código de Procedimientos Civiles de Napoleón en el año 1806, la cual observó la figura de la Conciliación como obligatoria.

En Perú el precepto de Conciliación fue recogida e implementada en la Constitución de Cádiz del año 1812, donde posteriormente y en el año de 1829, en el Código de Comercio Español del año 1829 se creó la figura del juez avenidor para conciliar las controversias versadas sobre actos mercantiles de las partes.

#### 133.13. Evolución a nivel procesal en Perú.

La figura de la conciliación tuvo su nacimiento procesal en el Código de Procedimientos Civiles de 1836 donde, previamente por el Código de Procedimientos Civiles de Bolivia y que por mandato del Mariscal Andrés de Santa Cruz (en ese entonces Presidente de Bolivia y luego convertido en Protector de Bolivia y los Estados Sud-Peruano y Nor-Peruano –Confederación Peruano Boliviana-) en su artículo N° 119 estipulaba la no admisión de la demanda civil sin que previamente se acompañe de un Certificado de Juez de Paz en la cual se acredite el haberse intentado el juicio conciliatorio previamente, bajo pena de nulidad, exceptuando casos en los que no son necesarios este requisito. Otra disposición del mismo código, la cual favorecía a esta figura, era que luego de haber transcurrido un año de verificado el juicio de conciliación en donde no hubo avenimiento de las partes y no se hubiera interpuesto alguna demanda, era necesario un nuevo juicio de conciliación para poder interponer la demanda.

Posteriormente en el Código de Enjuiciamientos en Materia Civil de 1852, promulgado en el año de 1851 por el aquél entonces Presidente José Rufino Echenique, reguló la conciliación previa en la primera sección del Libro segundo, como acto que

debía practicarse, a través de una diligencia, antes de los juicios. Tal disposición se encontraba estipulado en su artículo N° 284 donde se prescribía que la conciliación debía preceder a toda demanda correspondiente a un juicio escrito ante el Juez de Paz del domicilio del demandado. Asimismo en el artículo N° 288 del mismo código se estipulaba el deber de los jueces de conciliación donde dichos juzgadores estaban obligados a citar por cédula a la parte demandada en el domicilio de la persona citada, firmando la diligencia el alguacil de la zona como un testigo. En dicha cédula debía consignarse los datos del demandado y la fecha de realización de la diligencia; asimismo el juez debía suscribir la misma cédula ante los testigos y demandante, si lo requerían. También en dicho cuerpo normativo se estipulaba en cuantos días debía transcurrir desde la citación hasta la comparecencia, hasta las la participación de las partes a comparecer con mediadores. Sobre esto, a pesar de ser obligatoria la concurrencia a la audiencia de conciliación, y en base al artículo N° 296 del cuerpo normativo citado, se preveía la posibilidad de una eventual inasistencia de las partes donde el juez expedirá al día siguiente el certificado de no concurrencia; a la vez tal juez no podía ser recusado del juicio principal que surja por la no presentación de las partes. Finalmente en tal cuerpo normativo y a través del artículo N° 301 específicamente el acto de conciliación podía subsanarse en cualquier estado de la causa sin que se anule lo actuado.

Posteriormente y con la promulgación del Código de Procedimientos Civiles de 1912 aprobado por Ley N° 1510 en 1911, se suprimió la conciliación extrajudicial como diligencia preparatoria, justificándose en la experiencia comprobada sobre la ineficacia de la conciliación como etapa anterior a la demanda, estableciéndose la misma como facultativa. Es debido a esto que, posterior a esta promulgación y a través de la Ley N° 4871 del 3 de enero de 1924 se estableció la judicatura de paz de Lima fuera

ejercida por letrados, haciéndose extensiva a los demás distritos y departamentos, dividiendo con ello la justicia de paz en letrada y no letrada, donde en base a la primera era netamente de conocimiento de abogados designados como jueces, y sobre la segunda por personas designadas por la comunidad (para las clases más pobres).

Posteriormente y a diferencia de su antecesor, en el Código Procesal Civil de 1993, esta sí regula la institución de la conciliación pero con el carácter de una audiencia obligatoria que debe realizar el Juez al interior del proceso, perdiendo con ello su carácter pre-procesal, y naciendo con ello formalmente la Conciliación Judicial (Conciliación dentro del proceso). Asimismo se establecía tal audiencia como obligatoria bajo sanción de nulidad del proceso; asimismo se realiza ante el juez del litigio, y en el momento establecido del proceso o en cualquier momento posterior a éste, a pedido del Juez o de las partes. El mismo código también regulaba que las partes pueden conciliar su conflicto de intereses en cualquier estado del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia, instaurándose ante el juez a fin de hacerla válida. También en este cuerpo normativo nació el concepto de “derechos disponibles” donde sí o sí se debía conciliar sobre esto, adecuándose los derechos disponibles según la naturaleza jurídica del derecho en litigio, concluyendo el proceso con un acta con naturaleza de “Cosa Juzgada”. Sobre esta codificación, es importante resaltar el hecho establecido en el artículo 326 del cuerpo normativo citado, en la cual el juez está obligado a proponer una fórmula conciliatoria prudente al caso, y fuera aceptada o no, debía constarse mediante acta, anotando la misma en el Libro de Conciliaciones del Juzgado, constándolo también en el expediente. Asimismo también se estipuló que si la sentencia otorgara menor o igual derecho al que se propuso en la audiencia de conciliación, y esta fuera rechazada, se le impondría una multa

no menor de dos ni mayor de diez URP (Unidad de referencia procesal) a quien haya rechazado la conciliación, salvo que se trate de procesos alimentarios, en la cual el Juez puede reducir la multa en atención al monto demandado y ordenado a cancelar en sentencia.

También en el cuerpo normativo citado anteriormente, se estableció la fijación de la audiencia conciliatoria, la cual se realizaría luego de saneado el proceso y de la fijación de los puntos controvertidos y saneamiento probatorio (sección IV - Postulación del proceso-), señalándose también al ejecutoriedad del acta conciliatoria (en caso de realización de la misma), confirmando su calidad de cosa juzgada tal cual sentencia emitida, asimismo de no realizarse la conciliación, se procederá a los puntos controvertidos y luego la actuación de los medios probatorios (continuación del proceso).

#### 133.14. Evolución a nivel legislativo en Perú.

La evolución de la figura de la conciliación en Perú a nivel legislativo principalmente radicó en dos momentos. Inicialmente con los Proyectos de Ley N° 2565/96-CR y N° 2581-96-CR, como con la publicación de la Ley N° 26872 (Conciliación Extrajudicial).

En primer lugar, la Ley de Conciliación N° 26872 nació a través de los Proyectos de Ley N° 2565/96-CR y N° 2581-96-CR propuestos el primero de ellos por los congresistas Jorge Muñiz Siches, Jorge Avendaño Valdez, y Lourdes Flores Nano; asimismo en base al segundo Proyecto de Ley fue propuesto por el congresista Óscar Medelius Rodríguez.

Sobre el primer Proyecto de Ley, sus aspectos más importantes radicaban en la fundamentación de la conciliación en base al principio de Autonomía de la Voluntad, además de otros principios éticos (equidad, confidencialidad, celeridad, buena fe, veracidad, y economía procesal). Por otro lado la conciliación tenía el carácter obligatorio previo al inicio de un proceso

judicial, y ésta debía realizarse en los Centros de Conciliación creados especialmente para dar desarrollo a tal fin, asimismo dichas conciliaciones debían realizarse sobre derechos disponibles, donde de acordarse la misma debía emitirse un acta con calidad de cosa juzgada y los efectos de la misma por su ejecución. Asimismo otro aspecto importante que contemplaba este Proyecto de Ley era la potestad del conciliador en proponer fórmulas conciliatorias no obligatorias. Sobre este Proyecto de Ley, posteriormente y mediante la publicación mejorada de la norma, se creó los Centros de Conciliación Extrajudicial.

Por otra parte el Proyecto de Ley N° 2581/96-CR señalaba el ámbito de la aplicabilidad de la conciliación en base a las controversias determinadas o determinables donde las partes tuvieran facultad de libre disposición, siendo ésta un procedimiento de carácter obligatorio antes de acudir al Poder Judicial, salvo en caso de procesos cautelares y ejecutivos. Asimismo también mencionaba la potestad de las partes en poder solicitar la conciliación ante el Poder Judicial o ante los Centros de Conciliación, afirmando que el conciliador netamente debía ser un abogado.

Posterior a la emisión de estos Proyectos Ley, los congresistas propusieron un texto sustitutorio, en la cual se definía a la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos, basado en los principios enumerados dentro del primer proyecto de ley citado anteriormente; asimismo, se establecía la posibilidad de elegir conciliar entre un Centro de Conciliación o el Poder Judicial, donde el procedimiento realizado era único pero comprendía la posibilidad de realizarla en varias sesiones con la condición de que el apersonamiento ante la audiencia de conciliación era personal, salvo excepciones previstas por ley (a través de los representantes legales). Asimismo se definió que el conciliador podía o no podía ser abogado, para lo cual los Centros de Conciliación debían contar

con un soporte profesional multidisciplinario. Finalmente en cuanto a la supervisión y aprobación de los Centros, tal obligación recaía en el de Justicia.

Posteriormente y en noviembre del año 1997 entró en vigencia la Ley N° 26872 (Ley de Conciliación) la cual fue reglamentada en enero del año 1998 por el Decreto Supremo N° 001-98-JUS. De conformidad con tal ley, se estipula el desarrollo de la conciliación previo a la presentación de la demanda ante el Poder Judicial, fijándose como un requisito de procedibilidad para todas las demandas que observen materias conciliables. Posteriormente mediante Decreto Supremo N-| 007-2000-JUS de fecha 21 de setiembre del 2000 se implementó el Plan Piloto de Obligatoriedad de la Conciliación Extrajudicial en el distrito judicial de Cono Norte de Lima, siendo obligatorio hacia las partes el acudir a un Centro de Conciliación para obtener una solución total o parcial al conflicto o controversia, antes de acceder a la tutela del Poder Judicial; sobre esto, temporalmente se excluyó temas en derecho familiar y laboral.

Actualmente estas dos formas de conciliación citadas (la Procesal o Judicial, y la Extrajudicial) tienen sus propias vías y sus propios procedimientos.

#### *1.3.3.2. Segundo Sub Capítulo - Conceptos Generales.*

##### *13321. ¿Qué son los MARCS?*

Peña (2011) define de manera sucinta a los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos (o por su siglas “MARCS”) como aquellos procedimientos realizados por ciertas personas capacitadas que tienen como finalidad el resolver conflictos suscitados de diferente índole y naturaleza (respetando cada una de sus diferenciaciones) evitando así el acudir al sistema tradicional judicial (o sistema oficial) para resolver las controversias.

Es así que el autor citado anteriormente refiere también que, en un sistema judicial con una elevada y fuerte presencia de

judicialización como lo son la mayoría de los sistemas judiciales en América Latina –y en especial referencia a esta investigación, al sistema judicial peruano-, los MARCS resaltan como la opción alternativa y no tradicional más idónea para brindar una solución a estos conflictos de carácter judicial que en su mayoría conlleva a la utilización de muchos recursos económicos y otros más que confiere su realización.

Es así que existen diversos mecanismos alternativos de resolución de conflictos que, a pesar de sus diferencias por grado de control que tenga el tercero quien dirige el procedimiento a emplear, conllevan hacia un mismo fin, que es el brindar una solución efectiva y rápida al conflicto.

#### 13322. Objetivos de los MARCS.

A pesar de la existencia de diferentes MARCS con sus diferencias en grado al ejecutor de la misma, existen razones homogéneas que cada MARC persigue, entre estas se encuentran:

- Facilitar el acceso a una “justicia” alternativa a la tradicional forma de solución de conflictos con relevancia judicial
- Aumentar la participación de las personas en los procesos de resolución de conflictos alternativos a la tradicional.
- Proporcionar formas más efectivas de resolución de conflictos con relevancia judicial.
- Aminorar la carga procesal de los tribunales.
- Efectuar una debida administración de recursos económicos en comparación a los elevados costos y demoras que conlleva un proceso judicial.

#### 13323. Ventajas de las MARCS.

Los beneficios de la empleabilidad de los MARCS son muchos para los procesos que ventilan casos con índice judicial y relevancia jurídica, es así que tenemos como principales ventajas según menciona Peña (2011) a las siguientes:

- Son rápidas: El resultado buscado y obtenido mediante el empleo de MARCS, en comparación al sistema tradicional de resolución de conflictos, suelen ser resueltos en un breve lapso.

- Son confidenciales: Los acuerdos conciliatorios al cual las partes manifiesten y acuerden son reservadas, o dicho de otra manera, son cerradas y confidenciales.

- Son informales: Los procedimientos son naturalmente informal debido a que el sistema de justicia no puede intervenir directamente en que acuerdo se llegará a tomar en alguna de las MARCS a emplear.

- Son flexibles: Los procedimientos son flexibles por excelencia, o dicho de otra manera, no está sujeto a un protocolo rígido. Es así que incluso las partes pueden acordar o modificar lo que ellos crean conveniente y el administrador de justicia –en caso se tratase de una conciliación judicial– solo deberá velar porque tales acuerdos estén sujetas a derecho.

- Son económicas: Los MARCS emplean menos recursos económicos que el proceso tradicional mismo. En el empleo de MARCS no hay costos procesales o tasas judiciales.

- Son justas: En referencia a que ambas partes salen ganando, beneficiándose de un acuerdo que tal vez con una paralela decisión judicial fuera vulneradora.

- Son exitosas: Por su empleabilidad en otros sistemas judiciales como Estados Unidos, Argentina, Colombia o Chile, se han logrado elevadas resoluciones alternativas que, de no haberse dado, congestionarían mucho más las cargas

procesales de los magistrados –en mención a la conciliación judicial-.

#### 13324. Formas de resolver o solucionar conflictos.

En la diversa doctrina existente para las MARCS, los sistemas judiciales y la doctrina en sí de manera general y uniforme señala que existe tres formas de solucionar un conflicto en la actualidad, siendo estas las siguientes:

- La autotutela o autodefensa: En palabras de (Peña González, 2011, pág. 96) la autotutela o autodefensa confiere el “triunfo del más fuerte”. Es la forma de resolución de conflictos el cual es prescrito por la ley (salvo casos excepcionales, como en la aplicación de la legítima defensa en el Derecho Penal, y la defensa posesoria inmediata en el ámbito civil).

- La autocomposición: Es la solución del litigio por obra de las partes, con la principal característica que aquí no interviene tercero alguno en la resolución del conflicto. Es aquí donde algunos MARCS como La Conciliación, El Allanamiento, El Desistimiento, y otras formas anticipadas de conclusión de un proceso, intervienen.

- La heterocomposición: Es la forma de resolución de conflictos más común. En esta forma de resolución interviene un tercero denominado Juez mediante un litigio. Es así que por ejemplo, en un sentido extrajudicial encontramos aquí a la figura de El Arbitraje, o judicialmente mediante la decisión del órgano jurisdiccional en su figura del Juez.

#### 13325. Clasificación de los MARCS primarios

Según el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (s/f) los mecanismos alternativos de resolución de conflicto, frente a lo regularmente desarrollado por el Poder Judicial, clasifica a los MARCS en dos grupos según la forma en cómo resolver un conflicto, estas son:

a) Autocompositivos.- Esta clasificación se caracteriza por aquellas MARCS en las cuales las partes son quienes, en base a su voluntad, buscan poner fin a un conflicto de intereses o pretensiones, adoptando y brindando soluciones por sí mismas. En base a esta clasificación, las MARCS comprendidas son:

- Negociación: Es un MARC caracterizado por ser un proceso informal y flexible en el cual las partes intervienen entre sí directamente, intervención en la cual no hay necesidad de intervención de un tercero. Como objetivo principal tiene la búsqueda de un acuerdo consensual entre las partes.

- Mediación.- A diferencia de la Negociación, en este MARC el proceso es facilitado por una tercera persona denominado mediador, el cual bajo criterios desinteresados y ajenos a sí mismo, ayuda a las partes a que éstas se escuchen entre sí y con ello logren manifestar sus verdaderos intereses, habilitando con ello el encuentro conjunto de una solución consensual a su conflicto. Asimismo es menester señalar que en este MARC el mediador no puede o debe proponer fórmulas de solución al conflicto, pues su única finalidad es la de guiar.

b) Heterocompositivos: En esta clasificación, puede intervenir un tercero sobre el cual las partes previamente han delegado, ejerciendo su autonomía privada, la facultad de resolver el conflicto en base a su criterio, respetando los intereses de las partes y salvaguardándolas en sí al emitir una decisión justa. Es así que, el tercero en mención es el encargado de resolver la disputa. Sobre esta clasificación, tenemos:

- Arbitraje.- Es el MARC en la cual la solución al conflicto es netamente deber del tercero involucrado;

tercero el cual, previamente, ha sido delegado para tal deber por las partes. El arbitraje a la vez, puede ser resuelto según derecho, o según conciencia del tercero señalado.

Asimismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos del Perú clasifica a las MARCS en MARCS primarios y secundarios, siendo los primarios los nombrados anteriormente en unión con la Conciliación; mientras que los MARCS secundarios son las interrelaciones de los MARCS primarios, interrelaciones que sirven para resolver ciertos asuntos en las cuales se requiera, a criterio del Juez o conciliador, el resolver el asunto controvertido utilizando las características de dos MARCS primarios. Asimismo dentro de los MARCS secundarios, encontramos MARCS no interrelacionados, pero si derivados de los MARCS primarios, como vienen a ser: el ombudsman (o defensor del pueblo), el evaluador neutral, etc.

13326. Los MARCS más conocidos en el sistema legal peruano.

En la actualidad peruana e internacional, hablando netamente de resolución de conflictos, existe una elevada confianza en los MARCS y el éxito logrado por estos; es así que, entre los MARCS más conocidos en Perú, tenemos:

- Le negociación: Según Flint (1993) la negociación es la forma de resolución de un conflicto basado en el proceso de comunicación dinámico en el cual y en mérito de lo mencionado anteriormente dos o más partes tratan de resolver sus diferencias y sus intereses en forma directa sin intervención de un tercero. Esta resolución deberá darse aprovechando los distintos valores que cada parte le asigna.

- La mediación: Por esta forma de resolución de conflictos un tercero no adversarial interviene en el asunto controvertido, ayudando a las partes a negociar para llegar a un resultado mutuamente aceptable. Para esta intervención el mediador –sujeto ejecutor de esta forma de resolución de conflictos- deberá ser elegido por ambas partes. Además, en esta forma de resolución de conflictos el mediador no actúa como juez, pues no puede imponer una decisión, sino que guía a las partes a identificar las controversias a resolver y como pueden resolverse.

- La conciliación: Según Roque (1998) la conciliación implica la colaboración de un tercero neutral a quien las partes ceden cierto control sobre el asunto controvertido a resolver pero sin delegar en él la solución. En esta figura y en diferenciación con la figura de la mediación, aquí el conciliador solo asiste a las partes mas no propone.

- El arbitraje: Por arbitraje se centra en el método de resolución de conflictos en virtud de la cual las partes acuerdan someter la solución del conflicto acontecido o que pueda acontecer entre ellas respecto a una determinada relación jurídica en la decisión denominada “Laudo Arbitral”. Dicho de otra forma, la solución está sometida a la voluntad de un tercero.

Asimismo, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (s/f) detalla mediante un cuadro comparativo la diferenciación entre la resolución por MARCS y la resolución de un conflicto por la vía judicial.

Característica	Negociación	Mediación	Conciliación	Arbitraje	Poder Judicial
<b>Naturaleza del Procedimiento</b>	Libre, no adversarial, sin presentación de pruebas ni argumentos	Libre, no adversarial, sin presentación de pruebas ni argumentos	Libre, no adversarial, sin presentación de pruebas ni argumentos.	Adversarial, que regula el momento en que se presentan las pruebas y argumentos	Adversarial, regulando las etapas de presentación de pruebas y la exposición de los argumentos.
<b>Terceros</b>	Inexistente	Participa tercero escogido y aceptado por las partes	Participa un tercero neutral e imparcial, que no toma decisiones	Tercero neutral elegido por las partes, que toma decisiones	Impuesto, tercero neutral que toma decisiones
<b>Control del proceso</b>	Por las partes	Por las partes y el tercero	Por las partes y el tercero	Tercero más que las partes	Tercero
<b>Formalidad</b>	Informal y sin mayor estructura	Generalmente informal y sin mayor estructura	Generalmente informal y sin mayor estructura	Procesalmente, menos formal.	Formal y altamente estructurado por normas pre establecidas
<b>Vinculación</b>	Sólo si hay acuerdo	Sólo si hay acuerdo	Sólo si hay acuerdo	Decisión vinculante, generalmente inapelable.	Decisión vinculante, sujeta a apelación
<b>Resultado</b>	Se busca acuerdo mutuamente satisfactorio	Se busca acuerdo mutuamente satisfactorio. El mediador no propone fórmulas de solución.	Se busca acuerdo mutuamente satisfactorio. El Conciliador puede proponer fórmulas de solución.	Se busca decisión fundamentada por ley o criterio. A veces soluciones equitativas (a medias)	Se busca decisión de principios, fundamentada en la normatividad

*1 Cuadro elaborado por el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos - Centro de Estudios en Justicia y Derechos Humanos (Manual Básico de Conciliación Extrajudicial)*

### 13327. Definición de Conciliación

Campos (2013) refiere que la conciliación es la forma autocompositiva por excelencia para resolver problemas entre los habitantes de una sociedad. Por medio de esta figura las partes consiguen una solución de naturaleza consensuada y con efectos legales, empleando la ayuda de un tercero imparcial que impulse tal acto, llegando a un acuerdo en base a los intereses en conflicto.

En el ámbito jurídico, el juez es la autoridad conciliatoria para ayudar a las partes a arribar a un acuerdo mutuo, y deberá realizarlo siempre y cuando no contravenga la ley, las buenas costumbres, y reúna los requisitos que esta figura requiere.

Asimismo Peña (2011) define a la conciliación como un acto jurídico de la cual las partes acuerdan por mutuo propio y voluntariamente, acudir a un tercero debidamente acreditado, siendo éste el Conciliador, con la finalidad que les ayude a

solucionar un conflicto de intereses y de esta forma lograr la paz social en un sentido justo para ambas partes.

#### 13328. Características de la conciliación.

Peña (2011) infiere que la conciliación presenta como características más resaltantes:

- Acto jurídico con efectos regulados por la ley a través del cual las partes recurren a un tercero para la ayuda en resolver el conflicto suscitado.
- Es un MARC ya que las partes pueden optar por otros MARCS o seguir con un Proceso Judicial.
- Requiere la existencia de un tercero, aunque en la Conciliación éste no decide, solo guía.

Asimismo, Yana (2017) señala que las principales características con las cuales la conciliación cuenta son:

- Consensual.- puesto a que los acuerdos adoptados por las partes se rigen bajo y exclusivamente la voluntad de estas.
- Voluntario.- Netamente la conciliación tiene carácter voluntario toda vez que las partes pueden solicitarlo, o no. Asimismo la voluntariedad acarrea en la aceptación o no de conciliar.
- Idóneo.- Respectivamente y en materia laboral, el conciliador debe ser la persona capacitada que cumpla con el fin por la cual es designado, siendo este fin tanto de juez como de conciliador. Dicho conciliador, deberá aplicar todos sus conocimientos conciliatorios en pro de obtener un resultado eficaz para las partes.
- Horizontal.- La conciliación netamente está a cargo del conciliador, quien ejerce y fomenta la relación entre las partes.
- Satisfacción de las partes.- De darse la conciliación, la resolución de la misma debe cumplir con lo esperado por las partes, y ello debe ser plasmado en el acta conciliatoria.

- Privado.- Netamente el acto conciliatorio es privado, toda vez que no es de interés público lo discutido por las partes. Asimismo esta característica garantiza aún más el principio de autonomía de la voluntad, toda vez que la confidencialidad de las partes se salvaguarda si son expresados por las mismas.

- Informal.- Netamente la conciliación es un acto práctico, y como fin principal tiene el evitar aplazar más de lo necesario un conflicto de intereses.

#### 13329. Clases de conciliación.

Bajo el sistema judicial peruano, existen tres formas de conciliación las cuales se aplica actualmente bajo los requisitos y características que cada una confiere, es así que tenemos:

- La Conciliación Administrativa: Según Campos (2017) la conciliación administrativa es el medio de resolución y finalización de conflictos laborales regulado en el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento el Decreto Supremo N° 020-2001-TR, siendo está definida por la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497 como un mecanismo destinado a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores, a fin de buscar una solución autónoma y satisfactoria a los conflictos que surjan con relación laboral. Aquí un funcionario de la administración pública facilita la comunicación entre empleador y trabajador.

El funcionario de la MTPE, al ejecutar este tipo de conciliación, deberá observar que se cumpla con la gratuidad, obligatoriedad para el empleador, con la realización en un solo acto y audiencia, y la consensualidad, que confiere esta clase de conciliación.

La conciliación administrativa abarca temas de Derecho Laboral del régimen laboral de la actividad privada y otros regímenes especiales como lo son: Pago de beneficios

sociales, Indemnizaciones, Remuneraciones insolutas, Reposición, etc.

○ La conciliación Judicial: Para Cabezas (s/f) la conciliación judicial es el tipo de conciliación la cual se lleva dentro del proceso laboral y como una etapa procesal más.

Bajo la normatividad laboral actual, se encuentra regulado en los artículos N° 30 y 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde señalan las formas especiales de conclusión de proceso donde una de ellas es la conciliación, y también señala la audiencia donde se practica la misma.

También, la Nueva Ley Procesal del Trabajo regula y establece dos tipos de supuestos en los que esta clase de conciliación puede extinguir un proceso judicial:

I. La conciliación Judicial Intraproceso.- Para Campos (2017) este supuesto no se refiere al proceso de conciliación como una etapa procesal sino como un acto que puede ocurrir en cualquier momento del proceso laboral, conforme lo regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo, pudiéndose incluso dar en un momento posterior a la etapa procesal de conciliación. Además la misma autora menciona que a efectos que procesa la conciliación, el juez debe verificar que los criterios en la conciliación supere el “test de disponibilidad de derechos” (Siendo este, que: debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debe ser adoptado por el titular del derecho, debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante).

II. La Conciliación Judicial como Etapa del proceso.- En este supuesto se refiere a que la conciliación es una etapa obligatoria del proceso laboral, pero que a diferencia de la Antigua Ley Procesal del Trabajo, esta figura en la Nueva Ley Procesal del Trabajo tiene una audiencia predeterminada; Otra

diferencia es que la convocatoria a la audiencia de conciliación sucede antes de la contestación de la demanda y que se produzca el saneamiento del proceso.

○ La conciliación Extrajudicial: La definición legal en la jurisdicción peruana la encontramos en el artículo N° 5 de la Ley N° 26872 (Ley de Conciliación) modificado por el artículo N° 1 del Decreto Legislativo N° 1070, donde señala que por conciliación extrajudicial se refiere la ley a la solución de un conflicto donde las partes acuden ante un Centro de Conciliación Extrajudicial a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al problema o situación conflictiva suscitada.

En relación al tema de investigación y sobre esta clase de conciliación, en materia laboral, será atendida por: Centros de conciliación gratuitos del Ministerio de Justicia, Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y Centros de conciliación privadas.

A su vez, y según Campos (2017) en el proceso laboral la conciliación extra judicial puede presentarse:

I Intraproseso.- La conciliación extrajudicial puede darse en cualquier momento del proceso laboral. En este caso las partes concurren al juzgado llevando el acuerdo conciliatorio pactado previamente para poner fin al proceso, siendo así que la Nueva Ley Procesal del Trabajo señala que de darse esta situación el juez le dará trámite preferente en el día; a su vez deberá contar con las formalidades señaladas por la Ley N° 26872.

II. Extraproseso.- Netamente se refiere a un momento previo a la interposición de la demanda laboral y con aplicación supletoria del artículo N° 446 del Código Procesal Civil. Según lo relata Campos (2017) inicialmente se promulgó una ley para que la conciliación extrajudicial sea obligatoria en varias

materias incluida la Laboral, sin embargo esta no progresó por diferentes factores, siendo actualmente que este “requisito” es solamente potestativo de las partes (Decreto Legislativo N° 1070).

1332.10. Naturaleza de la conciliación y su audiencia.

Para Chavesta (2013) la conciliación así como su audiencia misma como proceso de comunicación abierto, es un acto en el cual el contacto privado de las personas es importantísimo. Es así que el autor menciona que de presenciarse agentes extraños al proceso en el acto de la conciliación, esta deberá estar sujeta a que las partes así lo quieran. Es así que netamente la naturaleza de la conciliación es privada (refiriéndose al acto en sí, directamente a la formulación de los acuerdos conciliatorios entre las partes), pero con guía de sujetos justiciables que son servidores públicos (hablando netamente de conciliación judicial), siendo así que la audiencia misma es de naturaleza pública.

1332.11. Funciones y perfil del conciliador judicial.

Durante el desarrollo de una audiencia conciliatoria, el conciliador desempeña funciones bajo la aptitud concernida para tal. Es así que según Peña (2011) el conciliador deberá cumplir con ciertas funciones a fin de garantizar el éxito de la conciliación, en pro de las partes. Estas funciones son las siguientes:

- a) Facilitar la discusión.
- b) Abrir canales de negociación.
- c) Lograr la cooperación y confianza entre las partes.
- d) Mejorar la habilidad de las partes para comunicarse.
- e) Asegurarse que las partes expresen sus pensamientos.
- f) Reducir la tensión generada por el conflicto.
- g) Llegar a un acuerdo razonable y justo.

h) Traducir y transmitir información cuando las partes no llegan a comprenderse entre sí.

i) Incrementar la conciencia de las partes respecto a las necesidades del otro (Agente de la realidad)

Asimismo, no toda persona puede ser un conciliador, así como no todo juez desempeñará óptimamente la conciliación puesto a que actitudinalmente y aptitudinalmente todos suelen ser distintos. Es así que el mismo autor menciona cuales deben ser las principales características en razón a un perfil óptimo que sí o sí todo conciliador judicial debería tener, estas son:

a) Deberá ser imparcial y neutral con las partes, demostrando una ausencia de interés alguno por alguna de las partes (económica, asociativa, emocional, o de autoridad).

b) Deberá saber escuchar detalladamente, toda vez que usualmente las partes no suelen expresar sus verdaderos intereses por temor u otro factor. Siendo así que el conciliador judicial deberá decodificar el interés de cada una de las partes a fin de saber guiar correctamente, respetando los derechos que conciernen a cada parte.

c) Debe ser flexible, toda vez que pueda estimular una fluidez en la audiencia conciliatoria, y más que todo entender a las partes.

d) Debe ser empático con las necesidades e intereses de cada una de las partes.

e) Debe ser honesto.

f) Debe ser objetivo, evitando con ello todo tipo de subjetividades que entorpezcan a la conciliación.

g) Perseverante, en el sentido que cuando las partes muestren interés de conciliar pero no lleguen rápidamente a un acuerdo, el conciliador deberá guiar la voluntad de ellas para así conciliar efectivamente.

h) Capacidad de analizar correctamente la intención de cada una de las partes.

i) Debe ser hábil para expresarse correctamente.

j) Debe ser creativo al momento de proponer ideas o guiar la conciliación.

k) Debe ser capaz de adaptarse a la situación, requiriendo con ello una variación en su comportamiento en caso las partes no se respeten entre sí, o hacia terceros presentes.

l) Debe ser paciente.

m) Debe tener una estabilidad emocional óptima, a fin de evitar desbordar emocionales para las partes.

n) Debe ser respetuoso.

o) Debe ser organizado.

p) Debe tener un carácter establecido, toda vez a fin de poner orden en la diligencia conciliatoria.

#### 1332.12 Tácticas y Estrategias de Conciliación.

Una técnica, según el Diccionario de la Lengua Española, es un conjunto de procedimientos y recursos del cual se sirve determinada ciencia o determinado arte, brindando una pericia o habilidad para usar dichos procedimientos y recursos.

Asimismo, para Peña (1999) una técnica de conciliación se basa en el conjunto de procedimientos que han sido generadas por la utilización y análisis de teorías con la práctica. Siendo así, propiamente en sí, definida la técnica como la construcción mental, esquema, o guía de procedimientos que al aplicarlas producen los efectos contemplados en virtud de la realización óptima de una conciliación.

Entonces, y mencionando al autor citado previamente pero en otra diferente publicación, Peña (2011) expone una serie de tácticas y técnicas las cuales el conciliador deberá emplear a fin de poder ayudar eficazmente a las partes, pero a fin de poder comprender mejor este apartado, es menester aclarar la

diferencia entre táctica y estrategias. Como principal diferencia se tiene que una táctica es un método personal que se usa para llegar a un objetivo, aunque no es necesariamente científico; en cambio, la estrategia es una serie de planes y métodos pre establecidos para la consecución de un fin a buscar (u objetivo a buscar), sea este a corto o largo plazo.

#### 1332.13. Tácticas conciliatorias

Es así que, para el autor citado, como Tácticas Conciliatorias tenemos:

a) Tácticas Reflexivas: Esta táctica hace mención a la orientación por parte del conciliador hacia la disputa, creando bases de una fáctica actividad en determinada disputa. Es así que, en otros términos, para esta táctica el conciliador deberá asumir actitudes o aptitudes con las cuales les permita entablar la conciliación. Por ejemplo, el tratar de no hablar tan formalmente, si no coloquialmente para que así las partes logren entenderlo mejor.

b) Tácticas Sustantivas: Esta táctica hace mención a las cuestiones contenidas que son el fondo de la discusión, encontrando con ello la posibilidad de presentar o sugerir algún punto de acuerdo entre las partes.

c) Táctica Contextual: Esta táctica hace mención a la facilitación del proceso de resolución del problema suscitado, con la cual el conciliador podrá crear un clima de confianza entre él y las partes.

#### 1332.14. Estrategias destinadas a descomprimir las emociones-

Son aquellas estrategias destinadas a descomprimir las emociones de las partes, con el único fin de ventilar las emociones intensas porque:

- La persona necesita una liberación fisiológica de los sentimientos reprimidos, y no se podrá conciliar hasta que la persona no encuentre un alivio ante la disputa.

- La persona necesita y debe expresar sus sentimientos a otra como iniciativa, para así demostrar el significado que para esta persona tiene cierta situación o cuestión.

Es sobre esto que el conciliador deberá ser observador, con el fin de dar la salida o entablar una propuesta en determinado momento de la discusión o plática.

Es así que, el conciliador al presenciar un desbalance emocional entre las partes, deberá crear un ambiente emocional positivo, para lo cual el juez deberá permitir o prohibir ciertos comportamientos en la realización de la audiencia conciliatoria, como por ejemplo: impedir las interrupciones verbales, traducir el lenguaje de las partes, aprobar descripciones claras de lo expresado, aceptar la expresión de los sentimientos, mostrar empatía, reformular las amenazas concretas en razón a un cambio de opinión por alguna de las partes, etc.

#### 1332.15. Estrategias para la creación o generación de opciones y búsqueda de soluciones.

Como estrategias para la creación de opciones, tenemos las siguientes:

1. Creación o generación de opciones.- Habiendo ya determinado el conciliador los puntos a tratar, y habiendo establecido un orden de las mismas, se pasa a esta fase que tiene como finalidad la creación de alternativas para la solución del conflicto por las mismas partes. Asimismo el conciliador, previo acuerdo de la definición del problema por las partes, brindará opciones para la resolución del problema.

Como reglas para esta etapa, el autor estipula lo siguiente:

- Las partes deberán expresar toda idea que se les ocurra.

- Toda idea, aunque parezca inusual, se tomará en cuenta.

- La otra parte no podrá eliminar una idea.

- Nadie puede criticar ni explicar la posible no viabilidad de la idea.

2. Búsqueda de soluciones.- Esta etapa tiene como fin el buscar soluciones creativas con la finalidad de encontrar la solución a la disputa. Es así que, en razón a esta búsqueda de soluciones, se presentan una serie de tácticas y estrategias entre las cuales tenemos:

a) Lluvia de ideas (*Brainstorming*): El objetivo principal del empleo de esta táctica es anotar cualquier idea concebible, sin valorar las mismas, donde una vez listadas las mismas donde participaron las partes el conciliador ayudará a clasificarlas en altamente posibles, posibles, improbables e imposibles. Una vez eliminando las opciones improbables e imposibles, las partes y el conciliador deberán meditar las consecuencias, costes y beneficios de cada una de las ideas, a fin de determinar la más óptima en pro de las partes.

b) Soluciones integrativas: Son aquellas soluciones basadas en los intereses. Sobre esto, citando a Moore (1995) este procedimiento implica la búsqueda de soluciones en que se satisfacen las necesidades de todas las partes, pero no a costa de las necesidades presentadas por alguna de ellas.

Entre estas soluciones integrativas, tenemos:

b.1. Expansión del recurso o el agrandar el pastel.- Los conciliadores utilizan varias técnicas para presentar a las partes alternativas del tipo ganar-ganar. Por ejemplo: Cuando el empleador y empleado discuten por sobre un

otorgamiento económico garantizado para la primera parte previamente, y la segunda parte se niega a ello, el conciliador podrá detallarle a una de las partes, en este caso el empleador, la perspectiva de tener un trabajador en huelga y las consecuencias negativas de esta denegatoria, como podría ser: La mala imagen que pueda generarse a la empresa, las consecuencias negativas económicas ocasionadas por esta mala imagen, el prestigio de la empresa, etc.

b.2. Intercalado de recursos.- Una vez presentado la lista de ideas elaborado por las mismas partes, y no hay forma de ampliarlas o discutirlos a través de un brainstorming, alternativamente cada una de ellas puede optar por la que más prefiere, sin orden alguno. Asimismo ninguna de las partes renuncia a su alternativa elegida y preferida, y en cambio se le permite a cada una el aprovechamiento en distintos momentos de la alternativa elegida. Como ejemplo tenemos: El empleado se compromete a asumir el monto económico presentado por el empleador, siempre y cuando el empleador realice el pago al día siguiente de la audiencia de conciliación, debido a las necesidades del demandante en solventar su familia.

b.3. Canje de componentes.- Esta estrategia se basa en el intercambio de componentes las cuales fundamentan su posición en la discusión, a fin de buscar una solución a la misma. Por ejemplo: El empleado

necesita dinero para poder comprar medicina para su familiar enferma, mientras que el empleador cuenta con una farmacia la cual contiene los medicamentos necesitados por el empleado. Es así que, en vez de otorgar un monto pecuniario a favor del empleado, el empleador ofrece mejor entregar las medicinas que necesite el empleado, en forma de satisfacer las necesidades de éste y resolver el problema.

1332.16. Estrategias para identificar los intereses durante la audiencia de conciliación.

Durante el desarrollo de la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario, o la realización de la etapa conciliatoria en la audiencia única del proceso abreviado, Peña (2011) expone ciertas labores la cual el conciliador, en pro de un acuerdo entre las partes, está obligado a cumplir, estas son:

a. Elaborar un listado de los intereses expresados por las partes.

b. Formular preguntas abiertas para conseguir mayor información.

c. Replantear las posiciones de las partes como si fueran intereses personales. Por ejemplo: Los habitantes del departamento “d” deberán desocupar el inmueble por presentar un comportamiento inapropiado para sus vecinos, a lo que el conciliador podría reformular y proponer el cambio de comportamiento de las partes con la finalidad de quedarse en el inmueble.

d. Formular hacia las partes la pregunta “¿Por qué realizan determinada exigencia?”, esto con el fin de comprender cuáles son sus verdaderos intereses.

e. Enfatizar la importancia de los intereses en común para las partes.

f. Motivar a las partes para generar posibles alternativas de solución con la pregunta “¿Cómo gustaría que se resuelva este altercado?”

#### 133217. Técnicas comunicacionales aplicadas a la audiencia de conciliación laboral.

En virtud a la teoría de la comunicación aplicada al proceso laboral, Peña (2011) clasificó el empleo de la verbabilidad del conciliador en cuatro técnicas comunicacionales las cuales son:

1. Escucha activa.- Esta técnica consiste en atender a lo expresado por las partes donde el conciliador pondrá mucho interés, evitando distracciones. Por ende el saber escuchar, y en palabras del autor citado anteriormente, significa el cincuenta por ciento de efectividad de la conciliación a buscar.

Previamente a la empleabilidad de esta técnica, el conciliador deberá adoptar una actitud personal que demuestre comprensión y aceptación, como lo es el utilizar un tono de voz suave, establecer contacto visual con las partes, gestualizar para denotar interés, y mantener una postura que estimule a las partes a continuar.

Asimismo, el modo de emplear esta técnica consiste en que el conciliador recibe un mensaje del emisor, expresando que ha entendido lo dicho, destacando el sentimiento detrás de cada mensaje y determinando intereses subjetivos reales. Es menester aclarar que no es conveniente utilizar esta técnica cuando una de las partes dice o hace algo que el conciliador no puede aceptar.

2. Las preguntas.- Esta técnica consiste en la realización de preguntar que formula el conciliador a las partes con el propósito de obtener la mayor cantidad

posible de información relevante, a fin de poder plantear posibles soluciones. Dichas preguntas deberán ser pertinentes (relacionada solamente con el contexto de la discusión), cortas, claras, y abiertas (de forma que las partes puedan responder libremente). Por ejemplo: El conciliador le pregunta al demandante “¿Cómo ha sucedido las cosas el día de su despido?” pregunta la cual es correcta por ser abierta, mientras tanto en otro sentido si el conciliador le pregunta “¿Es verdad o no que el demandado le ha ocasionado un daño moral el día de su despido por ser injustificado?” dicha pregunta por mantener una naturaleza cerrada y hasta vulneradora en contra el demandado, por asumir previamente una posición hacia una de las partes, no puede ser permitida en esta técnica.

Asimismo, el conciliador deberá evitar la realización de preguntas irrelevantes, largas, y complejas.

3. El parafraseo.- Esta técnica se basa en la repetición y reformulación de todo lo que dijeron o expresaron las partes, verbalmente o gestualmente, a fin de precisarlo y clarificarlo para un mayor entendimiento. Asimismo el autor citado previamente menciona que el parafraseo es el resumen relatado por el conciliador, donde se remarcan los puntos más importantes y donde existe reconocimiento de emociones, con el fin de disminuir o eliminar la carga negativa.

Esta técnica es de las más clásicas de la conciliación, y el conciliador sabrá si el parafraseo resultó eficaz si obtiene respuestas como “así es”, “efectivamente” etc.

Asimismo en el parafraseo debe evitarse emplear términos absolutos, siendo estos los siguientes: “todo”, “nada”, “siempre”, “nunca”.

4. El replanteo o re encuadre.- Esta técnica consiste en replantear la posición o afirmación original de las partes, con intención de modificarlo teniendo en cuenta las necesidades de las partes. Por ejemplo si una de las partes califica a la otra como “fue un inepto por no observar con precaución los peligros de trabajar en construcción civil” el conciliador deberá intervenir modificando tal afirmación negativa, explayando lo siguiente: “Lo que usted quiere decir sobre el demandante es que él no parece atender las indicaciones”. Otro ejemplo sería lo expresado por el demandante contra el demandado “mi jefe es una persona con quien nunca se puede hablar” a lo cual, empleando el replanteo, se convertiría tal expresión por “¿lo que quiere decir usted es que le gustaría tener una conversación amena con su jefe?”

133218. Las limitaciones que impiden la eficacia de la conciliación judicial.

Según Chavesta (2013) actualmente existe, dentro del ámbito peruano, cuatro grandes limitaciones que causan afectación directa a la aplicación de la conciliación en el proceso, siendo estas:

a) La falta de flexibilidad que se da a la posibilidad de adecuar los acuerdos a la naturaleza del derecho en litigio.- Los jueces por temor de actuar de manera extrapetita o ultrapetita, usualmente evitan tener una participación más personal con las pretensiones materia de Litis de las partes. Esta falta de intervención, conlleva a una falta de interés por la misma figura de la conciliación, conllevando así que como único resultado a obtener sea que la conciliación no se lleve como debería o podría haberse llevado inicialmente.

b) La naturaleza pública del bien.- Si bien la naturaleza de la audiencia de conciliación es pública, el acto

en sí es privada. Es así que, solamente las partes pueden permitir que sujetos están permitidos dentro de la audiencia y su participación o no en los acuerdos conciliatorios. Actualmente esto conlleva a otro problema que se presenta por la elevada cultura litigiosa que presenta Chiclayo en relación a un entorno laboral, y esto es el indebido asesoramiento por parte de los abogados y la primacía de los intereses de estos por lo de los clientes.

c) La incongruencia entre la actitud operadora del juez y la necesidad de una actitud conciliadora especializada en el juez conciliador.- Por este problema u obstáculo se afirma que la mayoría de los ejecutores de justicia, que en la debida audiencia convergen en la figura del conciliador, no están preparados conforme a los requerimientos que tendría un conciliador de verdad, por estar preparado como tal.

d) La ausencia de los ingredientes básicos de la conciliación, tiempo y dedicación.- Los jueces debido a su sobre carga laboral, usualmente no cuentan con el tiempo o dedicación necesaria para participar conforme ellos deseen en la audiencia de conciliación.

A su vez, Peña (2011) menciona una causa más, siendo esta:

e) La reserva o desconfianza de las partes para revelar los verdaderos intereses ante quien luego va a decidir quién es el vencedor de la contienda.- Por este problema, el autor refiere que la partes no encuentran una confianza en la figura del mediador, quien en este caso es el juez, por lo tanto esto inferiría una timidez al momento de tratar de proponer una fórmula conciliatoria.

*1.3.3.3. Tercer sub capítulo – Sobre la conciliación judicial laboral en Perú.*

1333.1. La figura de la conciliación Judicial en la Antigua y Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La conciliación desde su implementación en la Constitución de Cádiz, como medio alternativo de solución de conflictos, ha mantenido una similitud entre todas las formas existentes de conciliación y en cómo cada una de ellas se ha venido desarrollando, y esta similitud yace en la tutela de un tercero para la guía de las partes en pro de buscar soluciones y aclarar pensamientos. Inicialmente se determinó a la conciliación como obligatoria, para posteriormente dejarla como facultativa (hablando de la conciliación Extrajudicial o Administrativa), como también de la conciliación desarrollada por el Juez, el cual inicialmente abarcó a los Jueces de Paz, para posteriormente diversificarse según las ramas del derecho que contemplen una audiencia o etapa conciliatoria; en base a esto, en el año de 1998 y mediante la Ley N° 26872 “Ley de conciliación Extrajudicial” y su reglamento el Decreto Supremo N° 001-98-JUS se incorporó la posibilidad de conciliar en materia laboral, siempre que se respete el principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Inicialmente en la anterior Ley Procesal del Trabajo, la Ley N° 26636, figuraba la conciliación, pero de manera escueta. La conciliación y el desistimiento, usando a la par supletoriamente con el Código Civil, aplicaba dichas figuras como modos de extinción del proceso, solamente cuando el caso lo ameritara puesto a que en la Antigua Ley Procesal del Trabajo tales figuras no eran consideradas como formas especiales de conclusión del proceso (como actualmente lo es), si no eran consideradas como “conclusión anticipada del proceso”. Si bien inicialmente se trató como figuras dentro de un mismo cuerpo, se trataban de situaciones distintas. Bajo esta regularización por

la Antigua Ley Procesal del Trabajo, se figuraron dos supuestos sobre cómo es que puede concluir un proceso; antes de concluir el proceso, mediante la conciliación y el desistimiento, como también después de la misma mediante la emisión de una sentencia.

Asimismo, dentro del cuerpo normativo citado anteriormente, éste definía a la conciliación como la institución o mecanismo alternativo para la solución de conflictos en la cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación extrajudicial, a fin que se les asista en la búsqueda consensual de un conflicto; concepto el cual, posteriormente vendría a ser modificado.

Sobre la conciliación judicial en la Antigua Ley Procesal del Trabajo, netamente la encontrábamos en los artículos N° 45 y N° 66. En dicho cuerpo normativo la conciliación como medio de extinción del proceso se encontraba regulada en dos momentos, las cuales fueron:

- Como un acuerdo extintivo del proceso laboral intraprocesalmente, la cual podía ser promovida después de la audiencia única hasta antes de la sentencia. Sobre esto, Campos (2017) señala que esta regulación incurrió en un grave defecto de redacción, toda vez que la norma nunca precisó si se refería a sentencia de primera o segunda instancia, o dicho de otra forma, nunca se expresó hasta que momento exactamente las partes pueden llegar a un acuerdo conciliatorio. Asimismo la autora citada anteriormente denotó otro defecto de la conciliación judicial regulado en la Antigua Ley Procesal del Trabajo, la cual hacía referencia a que ésta no contemplaba la presencia de una audiencia especial para la conciliación intraproceso, sino simplemente se designaba la presencia de la conciliación en una audiencia única sobre la cual se debía proponer o promover la conciliación (etapa conciliatoria).

- Como acto procesal de la Audiencia única, así como lo señalaba el artículo N° 66 en la cual el juez, como conciliador, invitaba a las partes a conciliar. Sobre esto, el juez simplemente invitaba a las partes, más nunca proponía una solución conciliatoria. Simplemente el juez debía velar el respeto del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales si es que se llegaba a conciliar y formalizar el acto mediante acta.

En este sentido, se denota que la primera regulación de la conciliación judicial conforme la Antigua Ley Procesal del Trabajo era como una mera etapa más dentro del proceso ordinario, desfavoreciendo con ello la solución de un conflicto en forma eficaz tal y como –tal vez- se esperaba con ese cuerpo normativo. Dicha expectativa fue asumida y evolucionada mediante la publicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la Ley 29497.

En razón a la publicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la figura de la conciliación la hallamos dentro del artículo N° 30 y N° 43 del cuerpo normativo mencionado, otorgando a dicha figura (y no solo a ella) con la fundamentación de nuevos principios los cuales han sido implementados en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Comparando la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la conciliación, con su norma predecesora, la limitación de la propuesta conciliatoria ya no radica después de la audiencia única hasta antes de la sentencia, puesto a que en la Nueva Ley Procesal del Trabajo el mismo acto conciliatorio puede darse “en cualquier caso” del proceso, estableciendo como límite hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. Como se puede observar, esta variación determinó mayor libertad para las partes y para el juez en sí, puesto a que también como lo especifica el Artículo N° 30, inclusive las

partes pueden llevar un acuerdo conciliatorio ante el juez para ponerle fin al proceso, resolviendo con ello el conflicto. Es así que, sobre esta regulación podemos denotar que hay dos momentos en los cuales las partes pueden concluir el proceso mediante conciliación, una dentro del proceso mediante la conciliación judicial, como también ejecución de acta conciliatoria la cual par partes suscribieron externamente y hasta antes de la notificación de la sentencia en fallo casatorio; pero, sobre este cambio, Alva (s/f) opina que esto no ha generado un cambio favorable, puesto a que en realidad no representa ventaja alguna el que la conciliación pueda darse en cualquier momento hasta antes de la sentencia, tomando en consideración la naturaleza del proceso laboral originario.

No obstante, es menester reconocer que bajo este nuevo proceso laboral, donde prima la celeridad y oralidad, se ha dado un poco más de importancia a los medios autocompositivos de solución de conflictos; siendo así que, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo y en mención a Campos (2017) la conciliación puede extinguir el proceso en dos supuestos, las cuales son:

a) Intraproceso.- No se hace referencia a la conciliación como etapa procesal, si no como un acto que puede suceder en cualquier momento del proceso laboral. Sobre esto, el juez invita a las partes para conciliar sus posiciones, participando activamente tal y como lo señala la Nueva Ley Procesal del Trabajo, a fin de que solucionen sus conflictos, incluso pudiendo este acto darse en un momento posterior a la etapa procesal de conciliación. De darse este supuesto, si el juez observa vicios puede invitar a las partes a conciliar otra vez, sin que esto signifique un prejuizgamiento. Asimismo, para que proceda la conciliación en esta etapa intraproceso, el juez debe verificar (no homologar) que se

haya superado el “Test de disponibilidad de derechos” la cual toma como criterios lo siguiente:

1. *El acuerdo se versa sobre derechos nacidos de una norma dispositiva.*
2. *Debe ser adoptado por el titular del derecho solicitado.*
3. *Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante.*

Asimismo, el juez no necesariamente debe observar toda la pretensión, pues está facultado para convenir acuerdos parciales.

b) La Conciliación Judicial como etapa procesal.- En este caso la figura de la conciliación interviene como una etapa obligatoria del proceso laboral, etapa la cual en comparación a la Antigua Ley Procesal del Trabajo, mantiene diferencias y características particulares. Ahora, la conciliación tiene una audiencia predeterminada a diferencia de la norma predecesora, donde no se regulaba una audiencia especial preestablecida para la misma; asimismo, la convocatoria a esta audiencia sucede antes de la contestación de la demanda y que se sanee el proceso.

También la celebración de la audiencia puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por concluida, pudiendo incluso continuar en días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario pero, de la teoría a la práctica, esta regulación no se da.

De darse la conciliación, el juez en el acto expedirá acta de conciliación con título ejecutivo y carácter de cosa juzgada, la cual ordenara el cumplimiento de la misma en los cinco (5) días hábiles posteriores a la celebración.

13332. Desarrollo de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Sobre el desarrollo de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario, es menester señalar que entre todos los procesos los cuales están guiados y estructurados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el Proceso Ordinario es uno de los dos procesos quienes observan tal diligencia. Sobre esto, y en mención al artículo N° 43 de la ley mencionada anteriormente, la sistematización de la Audiencia de Conciliación en Perú es de esta forma:

1. La audiencia empieza con la acreditación procesal de las partes o apoderados (de haber sido delegados mediante carta poder) y abogados.

Sobre esta primera etapa, se debe mencionar:

- La inasistencia a la diligencia por parte del demandante no afecta el desarrollo de la misma, pues esta continúa.

- La inconcurrencia del demandado, la no delegación de poder a su abogado o representante, así como la no delegación de facultades para conciliar, o la no contestación de la demanda, derivan a que la parte demandada incurra en rebeldía automática. A la vez la demandada puede apersonarse al proceso en cualquier momento, sin la posibilidad de renovar actos previos. (Dicho de otra forma, no podrá conciliar pero si continuar con las diligencias posteriores a ésta audiencia)

2. Posterior a la acreditación, el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones, participando activamente según lo estipula la Nueva Ley Procesal del Trabajo con la finalidad de guiar a las partes a conciliar.

3. De no haber conciliado, sea parcialmente o totalmente mediante acta conciliatoria, el juez precisará las pretensiones materia de Litis.

4. El juez insta al demandado para que en el acto presente el escrito de contestación de demanda y los anexos adscritos a ella.

5. En el acto, se hace entrega de una copia de la contestación al demandante.

6. Se fija día y hora para la audiencia de juzgamiento (audiencia la cual deberá ser programada dentro de los treinta -30- días hábiles siguientes, estando las partes notificadas por audiencia).

7. Paralelamente, si el juez observa que haya o no habido contestación, que la cuestión es de puro derecho, o que siendo de hecho no se observa necesidad de actuar medio probatorio en su debida etapa, él podrá juzgar anticipadamente.

Asimismo, y según menciona Chacón y Mattos (2015) de la celebración de la audiencia conciliatoria, existe hasta cuatro posibilidades que pueden surgir por la misma, estas son:

a) Como primera posibilidad las partes, a pesar de los esfuerzos conciliatorios, mantienen sus posiciones discrepantes, imposibilitando el conciliar.

b) Como segunda posibilidad, las posiciones discrepantes pudieron haberse atenuado gracias a la intervención del juez, de las partes o de los mismos abogados, y en razón a esto la diligencia puede extenderse lo necesario hasta que las partes concluyan con un acta conciliatoria.

c) Como tercera posibilidad, puede que el acto conciliatorio comprometa solo a una parte de todos los extremos demandados; sobre esto, el juzgador puede emitir acta conciliatoria en parte, ejerciendo en un término de cinco

(5) días posteriores a la celebración de la conciliación la ejecución del acta en sí por tener esta calidad de cosa juzgada.

d) Como cuarta posibilidad, la conciliación puede abarcar todos los puntos controvertidos del demandado; sobre esto, el juez terminará el proceso mediante acta conciliatoria total, concluyendo la Litis en pleno derecho.

13333. Desarrollo de la audiencia de conciliación en el Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Como se mencionó en el apartado anterior, dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo solamente dos procesos observan diligencias con carácter conciliatorio, debido a esto en los Procesos Abreviados laborales bajo la normatividad mencionada anteriormente se regula de tal modo que en el Proceso Ordinario según el artículo N° 49 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, con la única diferencia que en este tipo de Proceso la Audiencia de Conciliación y la Audiencia de Juzgamiento se concentran en una sola audiencia, denominada Audiencia única. Asimismo en tal audiencia se hace entrega de la contestación de la demanda, asimismo como la fijación –de no darse conciliación- de audiencia de lectura de sentencia, pero si el asunto es de pleno derecho, no hay medios probatorios a analizar, etc. el Juez puede emitir en el acta sentencia.

13334. Las materias conciliables en el Derecho Laboral Peruano.

Tal y como señala Peña (2011) desde la creación de la Ley de conciliación no se ha señalado expresamente qué materias se pueden conciliar, laboralmente hablando, dejando con ello un vacío de la norma el cual hasta el momento ningún legislador ha observado. Asimismo en razón a este vacío normativo, el autor citado anteriormente realizó una lista de materias las cuales respetan el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador; es así que, tenemos como materias conciliables en lo laboral:

a) Pago de compensación por tiempo de servicios o reintegro (CTS)

b) Pago de remuneraciones.

c) Pago de despido arbitrario.

d) Pago de gratificación.

e) Pago de vacaciones.

f) Pago de horas extras.

g) Incumplimiento de convenio colectivo.

h) Conflictos relativos a jornadas de trabajo (entre los cuales, ésta materia se conforma por: Cambios de turno, indemnización por despido arbitrario, Indemnización por accidente de trabajo, pago de horas extras, pago de utilidades, reposición, cese de hostilidades, entre otras.

13335. El carácter irrenunciable de los derechos del trabajador.

Como se mencionó anteriormente, lo que caracterizó a la Nueva Ley Procesal del Trabajo por sobre su predecesora es la implementación de principios los cuales fundamentan las posiciones afirmadas por esta nueva ley; en razón a esto encontramos a un principio el cual, en totalidad, garantiza que el derecho del empleador, por la discordancia de poder con el empleador, va a ser garantizado de una manera efectiva en beneficio de él (si le corresponde el derecho). Este principio, el principio de irrenunciabilidad y según Peña (2011) son aquellos derechos que percibe todo trabajador, derechos de los cuales están consignados y garantizados por la Constitución y la ley; asimismo, estos son no son derechos de libre disposición, no pudiendo privarse de este derecho voluntariamente. Sobre esto, podemos desprender la idea que de todo acto celebrado y el cual vulnere los derechos de naturaleza irrenunciable del trabajador, será declarado nulo. Por ejemplo, un trabajador no podrá reducir voluntariamente sus ingresos económicos en la audiencia de conciliación por debajo del límite legal establecido en Perú.

Por lo tanto, al conciliar en materia laboral, el juzgador deberá tomar en cuenta el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador. Es sobre esto la importancia de la audiencia de conciliación en materia laboral, donde las partes puedan contar con un abogado a su elección, o un abogado designado previamente.

Asimismo, en base a este principio, la norma en su artículo N° 30 estipula que para que un acuerdo conciliatorio ponga fin al proceso éste debe superar el test de disponibilidad de derechos, sobre la cual prescribe criterios con los cuales el juzgador determinará efectivamente si el acuerdo conciliatorio no afectará a las partes celebrantes.

#### **1.4. Formulación del Problema.**

¿Cuáles son las posibles causas del actual bajo índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo y en qué medida la reforma legal sobre el actual tratamiento de la Conciliación Judicial dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo conllevaría a generar un cambio positivo ante tal situación?

#### **1.5. Justificación e importancia del estudio.**

Se busca en la presente investigación que se incorpore nuevas normas a través de un proyecto de ley, con la finalidad de elevar el bajo índice conciliatorio judicial laboral del cual la actual regulación por la Nueva Ley Procesal del Trabajo y su tratamiento en los artículos N° 30 y 43 del cuerpo citado anteriormente no ha logrado a cabalidad ejecutar. Por lo tanto, resulta conveniente el haber realizado esta investigación; esto, en pro de los siguientes factores a buscar:

En primer lugar, y en base a un análisis doctrinal/teórico de la Conciliación Judicial en materia Laboral, se lograría modificar la actual regulación de las formas especiales de conclusión del proceso ubicado en el artículo N° 30 y N° 43 de la ley N° 29497; entablado bases doctrinales – empleadas a través de su análisis en ésta investigación- para futuras

reformas normativas que otros investigadores y público en general deseen formular.

Asimismo, en un sentido práctico el haber logrado la modificación del actual tratamiento de la Conciliación Judicial Laboral regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo a través del Proyecto Ley propuesto en esta investigación, se lograría que en los Juzgados Laborales de Chiclayo –e incluso a nivel nacional- los jueces apliquen de una manera más efectiva la audiencia de conciliación, elevando con ello el actual bajo índice conciliatorio en Chiclayo.

En tanto desde un sentido social, el mejorar la figura y su tratamiento en sí de la Conciliación Judicial Laboral, conllevaría a marcar un hito en pro de generar una cultura social de paz no conflictiva en su totalidad, puesto a que con la implementación de la reforma normativa planteada por el investigador, todo problema judicial laboral no siempre terminaría aplazándose y llegando a instancias superiores, coadyuvando con ello que los problemas entre las partes no siga desarrollándose.

Finalmente desde un sentido metodológico, este trabajo de investigación establece parte de una base la cual, desde una perspectiva investigativa, coadyuvará a apoyar las futuras investigaciones y propuestas normativas respecto al tema tratado; esto, debido a que si bien una norma no siempre es perfecta, tales normas si son perfectibles con el tiempo mediante el uso de una correcta metodología investigativa.

## **1.6. Hipótesis.**

La presencia de un desconocimiento referente a temas conciliatorios propios y otros medios alternativos de resolución de conflictos, sumado a un desinterés procesal por parte de los aplicadores de justicia, más la excesiva carga procesal, conducta litigiosa, y una indebida regulación y aplicación de la norma referente a conciliación judicial en el proceso laboral, contribuye a una inapropiada desarrollo de la misma figura, conllevando a que se presencie un bajo índice conciliatorio a nivel del distrito de Lambayeque. Por lo tanto resulta importante el ampliar lo actualmente regulado en el artículo N° 30 y N° 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en pro de que

mediante la implementación de una reforma normativa, los procesos laborales tramitados en los juzgados laborales de Chiclayo no siempre terminen mediante sentencia judicial o apelaciones, las cuales simplemente aplazarían el proceso y el conflicto en sí.

## **1.7. Objetivos.**

### **1.7.1. *Objetivo General.***

Elaborar un Proyecto Ley el cual amplifique lo actualmente estipulado sobre la figura de la Conciliación Judicial en los procesos laborales, actualizando con ello los artículos N° 30 y N° 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **1.7.2. *Objetivos específicos.***

- a) Averiguar el actual tratamiento de la figura de la conciliación en Lambayeque a nivel judicial, a fin de determinar falencias o formas en cómo es que cada juez laboral trata a esta figura.
- b) Averiguar el actual nivel doctrinal de los magistrados y justiciables referente a los medios alternativos de resolución de conflictos.
- c) Comparar estadísticas procesales laborales de Lambayeque y Trujillo, puesto a que es la ciudad con mayor índice conciliatorio en Perú.
- d) Averiguar la actual situación nacional referente al porqué del bajo índice conciliatorio en materia laboral, a fin de comparar ello con las realidades fácticas y jurídicas de otros Estados.
- e) Analizar la legislación actual referente a la figura de la conciliación judicial y otros medios alternativos de resolución de conflictos aplicables al proceso laboral peruano.



# **CAPÍTULO**

# **II**

# **MATERIALES Y**

# **MÉTODOS**

## **2. MATERIAL Y MÉTODOS**

### **2.1. Tipo y Diseño de Investigación.**

#### **2.1.1. Tipo de Investigación.**

La presente investigación tiene el tipo:

**2.1.1.1.** Investigación Explicativa: Según Sabino (1992) ésta investigación se caracteriza por ser aquella que tiene relación causal. Esta investigación no persigue describir a profundidad un problema sino que intenta encontrar los posibles orígenes o génesis del mismo. Asimismo el autor también señala que dentro de esta investigación existen dos diseños a aplicar, siendo éstos: Experimentales y No Experimentales.

Siendo así que, según este modelo de investigación y en relación al tema tratado y forma en cómo se desarrolló la misma conforme a los logros a buscar, se explicó el comportamiento de las variables, buscando por qué o cómo de las mismas en relación al problema planteado.

Asimismo Sabino (1992) afirma que la metodología de este tipo de investigación es básicamente cuantitativa.

#### **2.1.2. Diseño de investigación.**

**2.1.2.1.** Investigación No Experimental. Ésta investigación se caracteriza por observar y analizar las variables pero sin manipularlas deliberadamente en la realidad. Asimismo el problema tratado bajo esta clasificación se centra en que esta es observada en su ambiente natural.

En relación a la investigación, lo planteado como objetivo no pudo desarrollarse y experimentarse, puesto a que para hacerlo se necesita el grado de Juez. En calidad del investigador, siendo un estudiante, se tuvo como objetivo el proponer un proyecto ley, pero es imposible – por lo menos actualmente- experimentar con ella en la realidad.

**2.1.2.2.** Investigación aplicada. –o también denominada Investigación Práctica o Empírica- Según (Leyton & Mendoza, 2012)

esta investigación depende de la fundamentación doctrinal con fines de justificar la aplicabilidad de una propuesta de alguna investigación. Es así que esta investigación busca el conocer algún conocimiento para actuarlo al construir o modificar algo. Dicho de otra forma, con esta investigación se busca generar consecuencias prácticas, concretas y factibles.

Es así que en base a este diseño investigativo se planteó como propuesta al tema investigado la incorporación de normas que conlleven a mejorar la figura de la conciliación judicial en los procesos laborales de Chiclayo, que deberán actuarse en pro de elevar el bajo índice conciliatorio actual en los juzgados de Chiclayo.

**2.123.** *Investigación documental.* La presente investigación está sujeta al análisis de diferentes fuentes de carácter documental; siendo así que mediante la comprensión lectora de expedientes, textos bibliográficos (como artículos científicos, libros y tesis) y artículos de revistas, se logró encaminar la investigación en vista de fundamentar la posición planteada en este trabajo investigativo.

**2.124.** *Investigación de campo.* Se puede definir a este tipo de investigación como el proceso en el cual se obtiene nueva data o conocimientos ubicados en la realidad social. Es así que (Leyton & Mendoza, 2012) señala que con este diseño de investigación se puede diagnosticar necesidades y problemas para aplicar los conocimientos planteados por uno en alguna investigación.

Es así que en el presente trabajo, incluso desde el inicio del desarrollo del mismo, se estuvo en una necesidad de aseverar lo planteado como propuesta en esta investigación, plasmándose esta necesidad en la urgencia de entrevistar a magistrados del área laboral sobre la problemática actual de la conciliación judicial en los juzgados laborales de Chiclayo; siendo así que, vista la necesidad, se planteó soluciones que deberán practicarse a fin de resolver tal problemática. A la vez, se presenta este diseño de investigación por las encuestas y entrevistas formales que se desarrollaron en vista de fundamentar la posición que conlleva este trabajo de investigación.

**2.1.2.5. Investigación exploratoria.** Según (Leyton & Mendoza, 2012) este tipo de investigación es considerada como el acercamiento científico primigenio y de primera instancia que realiza el investigador en la solución de un problema. Con este tipo de investigación se promueve el interés de obtener conocimientos y procedimientos adecuados para desarrollar investigaciones destinadas a resolver una situación problemática en concreto.

En así que envista a esta investigación, se tuvo un primer contacto con los procedimientos actuales referentes a la conciliación judicial en los procesos laborales, y debido a ello se llegó a una hipótesis de que el tratamiento de esta etapa y figura procesal se desarrolla de manera deficiente; siendo esto, el objeto de estudio de esta presente investigación.

## **2.2. Población y muestra.**

### **2.2.1. Población.**

La población contemplada para este presente trabajo de investigación abarca a jueces laboristas, partes litigantes (tanto demandantes como demandados), estadística procesal de los juzgados laborales de Chiclayo y Trujillo, y expedientes en materia laboral. Se tomó en consideración a esta población con la finalidad de determinar la actual situación de la figura conciliatoria y su ejecutoriedad efectiva o no en los procesos laborales, como también la finalidad de determinar y analizar las causas que conllevan a que en Lambayeque el índice conciliatorio sea muy bajo.

### **2.2.2. Muestra.**

Se utilizará el muestreo NO PROBABILÍSTICO, debido a que no es posible trabajar con todos. Por tal motivo se realizará un estudio general a nivel local, donde específicamente la muestra está conformada por:

- A nivel Jurisdiccional:

(11) Jueces de las distintas instancias laborales en Chiclayo, siendo estos conformados por: (1) Juez de la Primera Sala Laboral Permanente, (1) Juez de la Segunda Sala Laboral Permanente, (1) Juez de la Tercera Sala Laboral Permanente; (6) Jueces del Módulo Corporativo Laboral ubicado en Luis Gonzáles – Chiclayo, conformados por: (1) Juez del Primer Juzgado de Trabajo, (1) Juez del Segundo Juzgado de Trabajo, (1) Juez del Séptimo Juzgado de Trabajo, (1) Juez del Octavo Juzgado de Trabajo, (1) Juez del Primer Juzgado de Paz Letrado Laboral, (1) Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral; (2) Jueces transitorios (Sala y Juzgado)

- A nivel Litigioso Laboral:

(20) Litigantes Laborales cuyos procesos laborales se desarrollen en el Área Judicial de Chiclayo, conformados por: (10) Demandantes y (10) demandados.

- A nivel documental:

(5) expedientes laborales donde se denote la situación conciliatoria laboral y otros aspectos a considerar en la presente investigación; asimismo estadística procesal laboral del distrito judicial Chiclayo y Trujillo (periodo 2015-2016)

### 2.3. Variables, Operacionalización.

#### 2.3.1. Variable Independiente.

Para el establecimiento de la variable independiente se tuvo en consideración unas sub variables, propios y originarios del tema investigado, a fin de especificar el contexto de la misma.

Variable independiente	Dimensión	Indicadores	Técnicas de Recolección

			<b>de Datos</b>
Conciliación en el proceso laboral peruano	Conciliación judicial	Estadística procesos laborales en los Juzgados Laborales de Chiclayo y Trujillo.	Análisis documental, Encuestas, Entrevistas.
		Nueva Ley Procesal del Trabajo (Art. 30 y 43).	Análisis documental.
	Principio de Celeridad.	Doctrina.	Análisis documental.
	Tutela Jurisdiccional Efectiva	Derecho Comparado.	Análisis documental.

SUB VARIABLES	VARIABLE INDEPENDIENTE
Conciliación	Conciliación judicial en el proceso laboral peruano.
Etapas del proceso laboral	
Procesos laborales	
Bajo índice conciliatorio	
Medios alternativos de resolución de conflictos	

**2.3.2. Variable dependiente.**

Desde la perspectiva enfocada para la variable independiente, que se basa en el ordenamiento jurídico actual, se deslinda las siguientes variables dependientes objeto del cual se analizarán acorde al tema investigado de este trabajo. Estas variables son:

Variable dependiente	Dimensión	Indicadores	Técnicas de Recolección de Datos
Formas especiales de conclusión del proceso	Conciliación, Allanamiento, Reconocimiento, Transacción Judicial, Desestimiento, Abandono.	Artículos, leyes nacionales e internacionales, Constitución Política del Perú, jurisprudencia, teorías, doctrina, y derecho comparado.	Observación, análisis de datos, encuestas y entrevistas.

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

##### **2.4.1. Descripción de las técnicas e instrumentos de recolección de Datos.**

Se empleará para la debida obtención de la data a necesitar en la presente investigación las siguientes técnicas, para así presenciar un enfoque de cuánto y cómo se aplica la figura conciliatoria en los Juzgados Laborales de Chiclayo. Es así que se han empleado las siguientes técnicas:

a) **Análisis documental.-** Mediante el uso e interpretación posterior a un análisis previo de documentos textuales (como libros, códigos jurídicos, revistas, expedientes, etc.), se conllevó a unas afirmaciones que,

respecto a esta presente investigación, sirvió para fundamentar la hipótesis formulada. Es así que, como documentos analizados en esta investigación, se tuvo: fichas textuales provenientes de diversas fuentes como libros (tanto físicos como virtuales); Expedientes laborales de Chiclayo; Estadística laboral proveniente del Poder Judicial de Chiclayo y Trujillo; Tesis locales, nacionales e internacionales; Revistas jurídicas (tanto físicas como virtuales).

b) **Entrevista.**- Mediante el uso de un formato de preguntas pre establecidas y parametradas por el autor de esta presente investigación, se mantuvo una conversación dirigida a presentar información referente a la figura de la conciliación judicial en Chiclayo. Es así que al aplicar tal formulario de preguntas a los litigantes laborales ubicados en los distintos juzgados laborales de Chiclayo, tanto demandantes como demandados, se obtuvo data que sirvió de medición cuantitativa y cualitativa para la presente investigación, así como también sirvió de parámetro que determinó un entendimiento por la figura de la conciliación judicial en el ámbito laboral litigioso de Chiclayo.

c) **Encuesta.**- Mediante el uso de un conjunto de preguntas establecidas por el investigador plasmado en un documento que fue respondido por la muestra determinada, se obtuvo data referente a la situación de la conciliación judicial en los juzgados laborales de Chiclayo. Es así que al emplearse esta técnica a los distintos jueces que aplican la figura de la conciliación judicial bajo el amparo de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se obtuvo información parametrable que sirvió para entender la situación fáctica de la figura conciliatoria en los juzgados laborales de Chiclayo.

#### **2.4.2. Descripción del proceso para asegurar la validez y confiabilidad de los instrumentos.**

Se determinará, organizará, y analizará la información de los instrumentos de recolección de datos aplicados para ver si se fundamenta o no el hecho de modificar el ordenamiento jurídico peruano respecto a la figura analizada en esta investigación, especialmente en la figura de la conciliación judicial y la modificación e incorporación de normas que conlleven a mejorar tal importante figura mencionada anteriormente para el ambiente jurídico peruano.

## 2.5. Procedimientos de análisis de datos.

En la presente investigación se utilizaron los siguientes métodos de análisis de datos que sirvieron para interpretar la data obtenida por los instrumentos de recolección de datos aplicados:

a) **Método Histórico:** Es el método que está vinculado al análisis de la evolución histórica de la figura de la conciliación judicial en el ámbito jurídico del Perú, y sobre todo en su evolución para la rama laboral del Derecho, con fines de interpretar, determinar o comprender la actual figura de la conciliación en los juzgados laborales de Chiclayo plasmadas en las encuestas, entrevistas, y análisis documental de este presente trabajo.

b) **Método Analítico:** Según (Montoya Astonitas, 2017) el Método Analítico es el método por el cual se desmiembra un todo, siendo así que cualquier información que sirva como fuente para la obtención de data se descompone en partes o elementos que servirá para observar las causas o efectos que fundamente alguna nueva propuesta a considerar. Es así que el análisis para la problemática planteada en esta presente investigación se basa en comprender las diferentes fuentes documentales o fuente alterna de información.

c) **Método Exegético:** Es el método que consiste en el estudio de las normas jurídicas referidas al tema abarcado por esta presente investigación, dentro de estos, palabra por palabra, buscando el sentido y significado que le dio el legislador, así como otros factores del mismo y la norma analizada.

## 2.6. Aspectos Éticos.

Para la presente realización de esta investigación, se tuvo en cuenta principalmente los valores referidos a la honestidad, responsabilidad, veracidad, entre otros, desde un inicio hasta el final, de tal manera que el resultado buscado sea verídico, único, y sobre todo de provecho para el ambiente jurídico actual, en especial el ambiente relacionada a la rama del derecho laboral peruano en la figura de la conciliación judicial en los diferentes procesos que conlleven esta figura.

Es así que tenemos como criterios éticos, propias del método de investigación aplicada en esta investigación, los siguientes principios:

a) **Credibilidad.**- Desde el inicio de este proyecto hasta el final, se mantuvo una completa transparencia al momento de ejecutar lo buscado en esta investigación; lo que conllevó a que, desde la obtención de fuentes verídicas de información hasta el contraste de los hechos ocurridos al investigar, son verosímiles en su totalidad bajo apercibimiento de las debidas sanciones que conllevaría el actuar de manera contraria a este principio.

b) **Confiabilidad (o Veracidad).**- Las fuentes de información que son utilizadas en esta presente investigación confieren una veracidad que fundamenta la posición que tomó esta investigación respecto al tema de la conciliación judicial. Desde las creaciones intelectuales, hasta data fáctica analizada (como estadísticas), han sido consideradas respetando a sus creadores.

c) **Transferibilidad.**- Como la temática conlleva realizar un detallado análisis y reflexión de la figura de la conciliación judicial, por ese motivo solo fueron utilizadas fuente de información donde exista madurez y profundidad en su contenido, esto en pro de siempre brindar nuevas perspectivas jurídicas en beneficio del Estado Peruano.

# **CAPÍTULO**

# **III**

# **RESULTADOS**

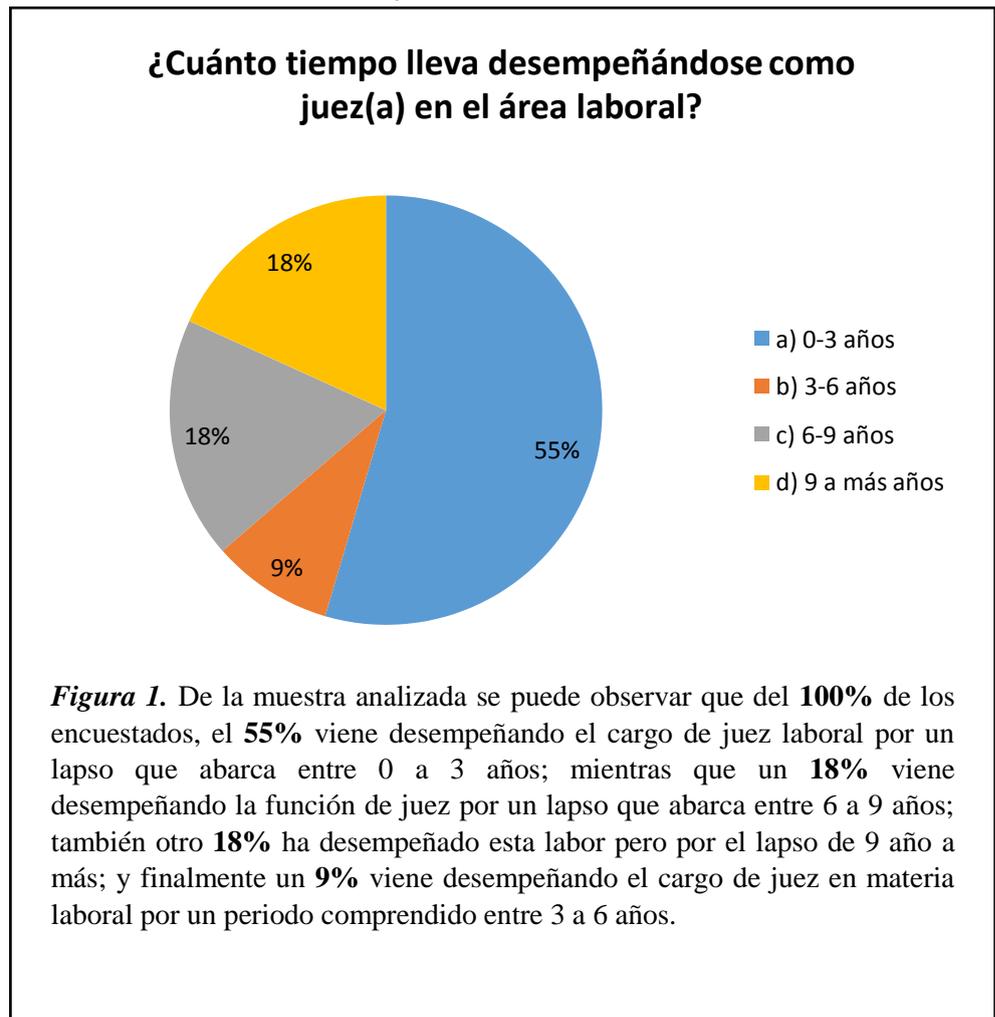
### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Tablas y Figuras.

##### 3.1.1. Análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas.

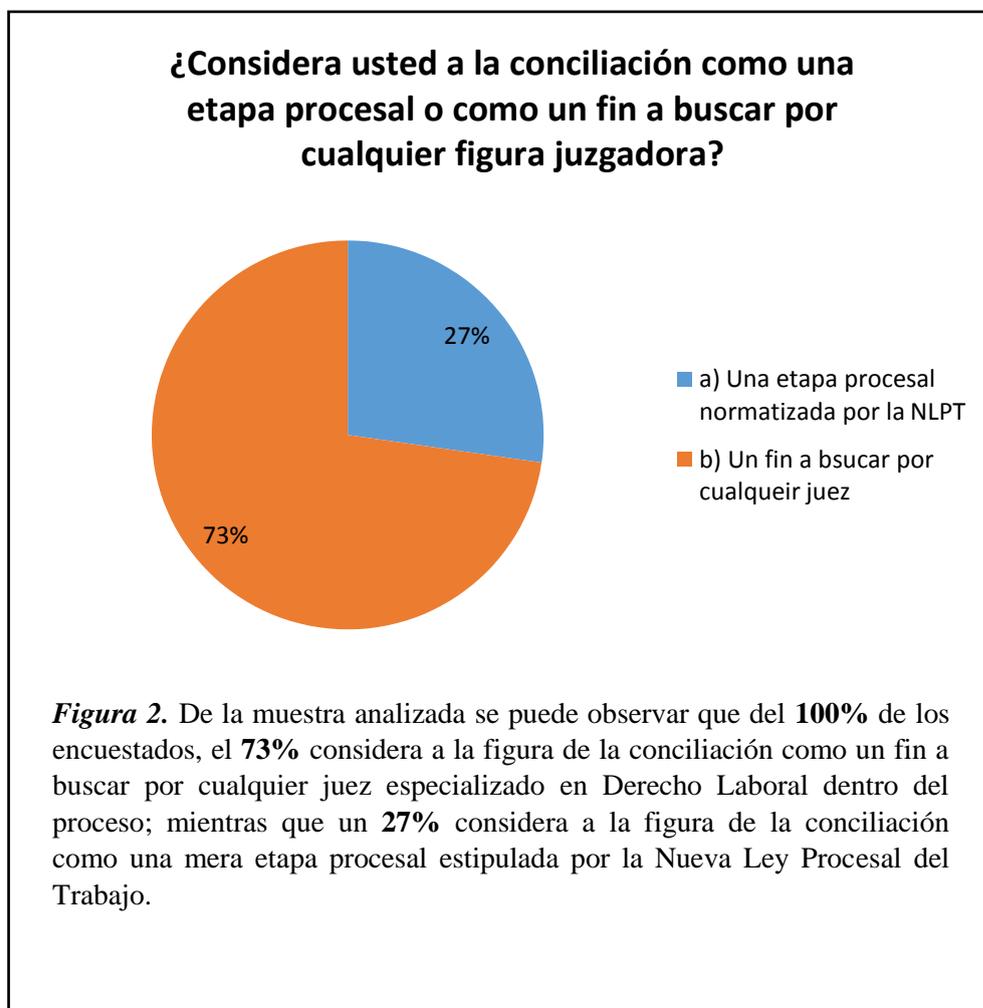
##### 3.3.3.1. Perfil laboral en razón al lapso desempeñado como juez(a).

#### Porcentaje de informantes en razón al tiempo desempeñado como juez(a) en lo Laboral



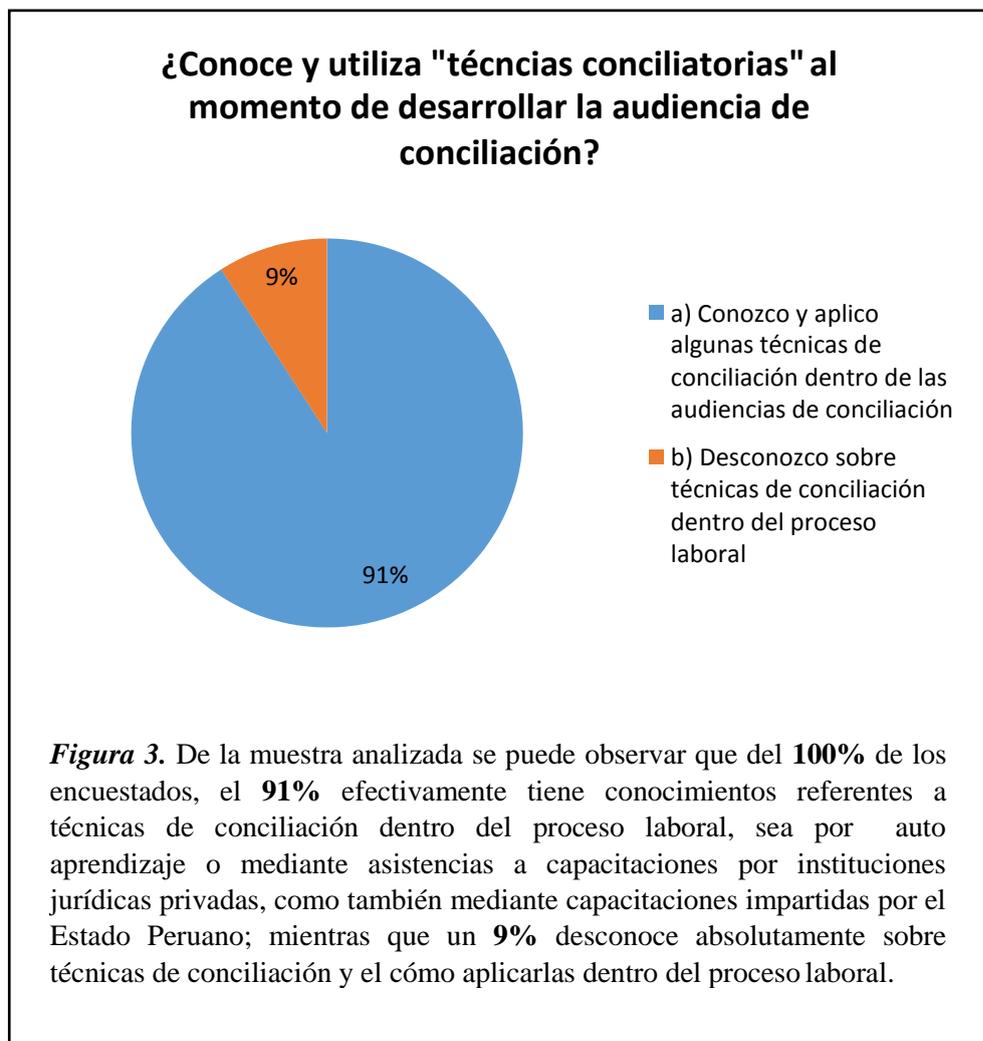
3.3.3.2. Perfil obtenido en razón a la consideración personal de la figura de la conciliación.

**Porcentaje obtenido en aquellos cuestionados referente a la consideración conceptual de la figura de la conciliación**



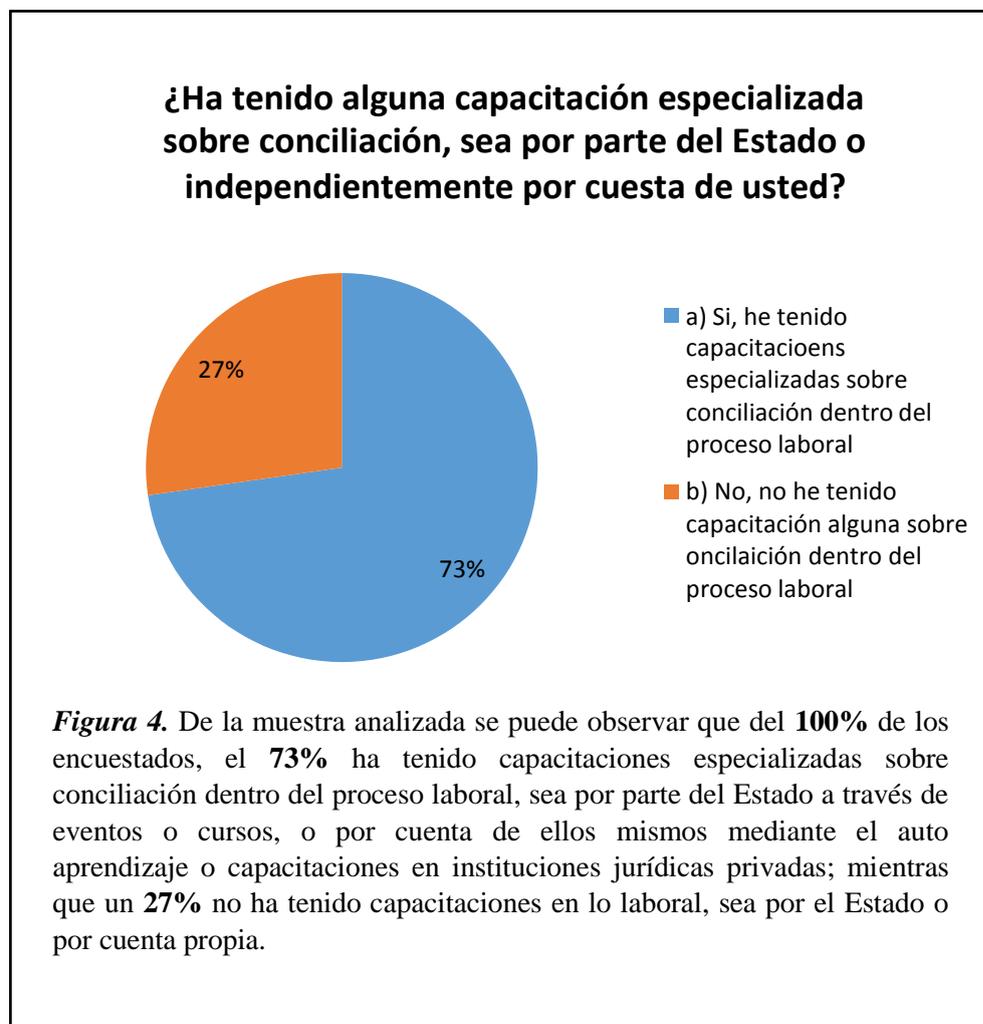
3.3.3.3. *Perfil obtenido en razón a los conocimientos sobre técnicas conciliatorias el proceso laboral.*

**Porcentaje obtenido en aquellos encuestados referente al conocimiento y aplicación de técnicas conciliatorias en el desarrollo de las audiencias de conciliación, y el proceso laboral en sí**



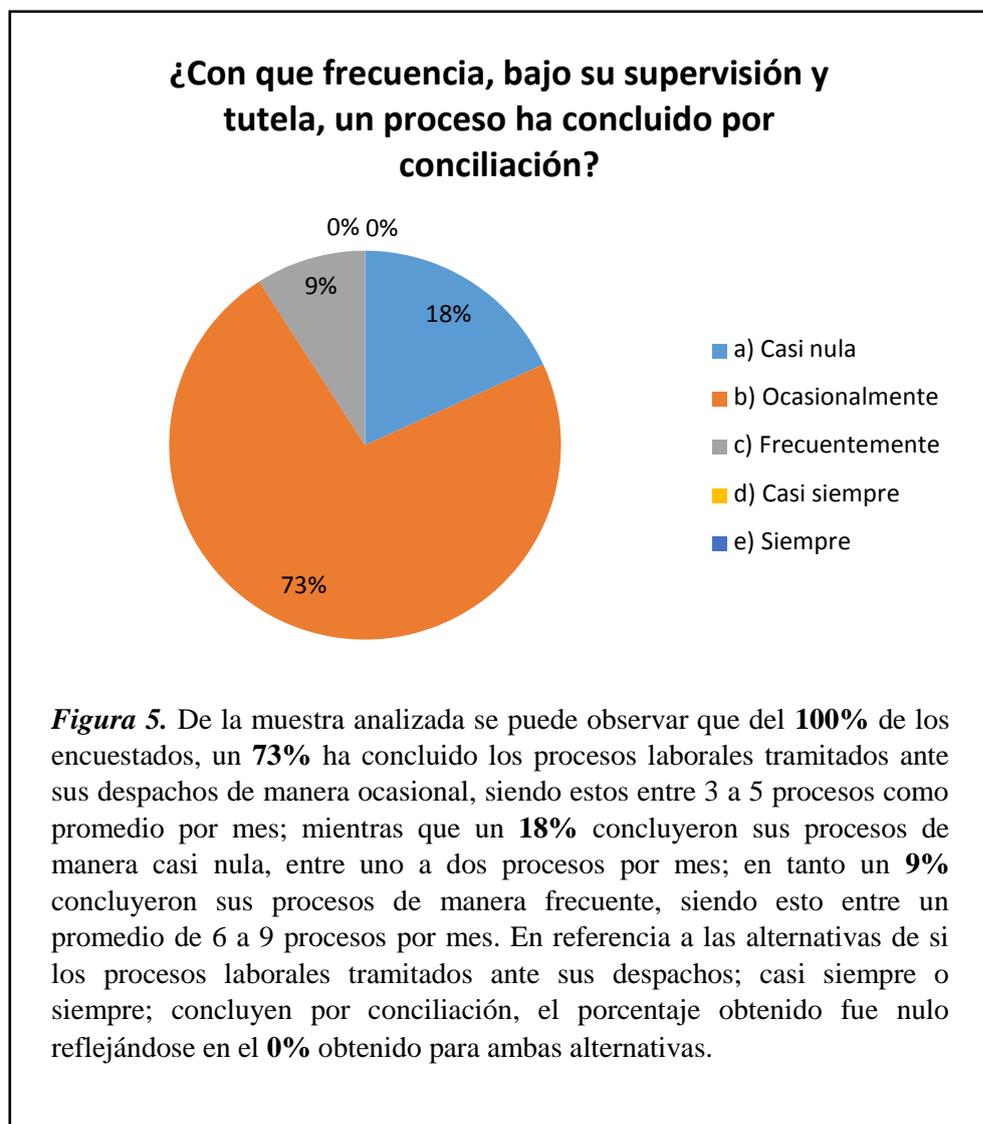
3.3.3.4. *Perfil obtenido en razón a capacitaciones sobre conciliación.*

**Porcentaje obtenido en aquellos encuestados referente a capacitaciones especializadas en conciliación dentro del proceso laboral**



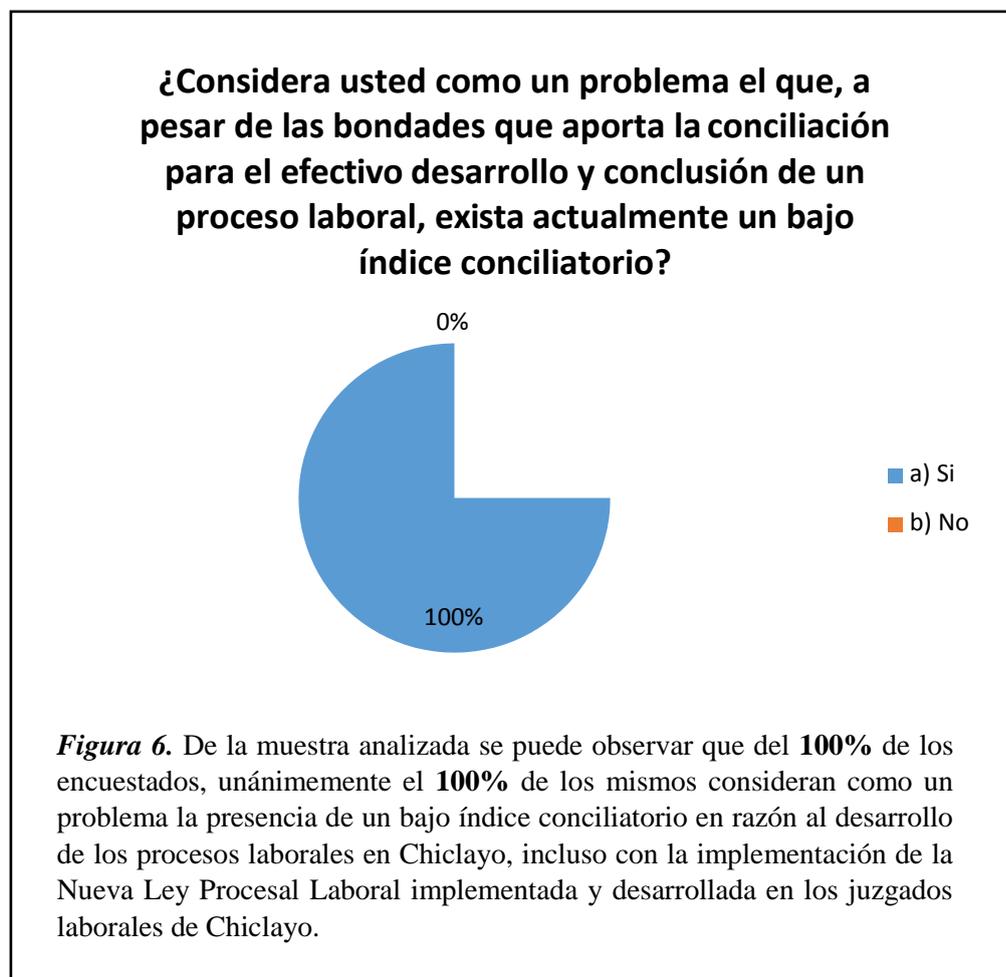
3.3.3.5. Perfil obtenido en razón a la frecuencia de procesos concluidos por conciliación.

**Porcentaje obtenido en aquellos encuestados referente a con qué frecuencia, bajo su supervisión, un proceso ha concluido por conciliación**



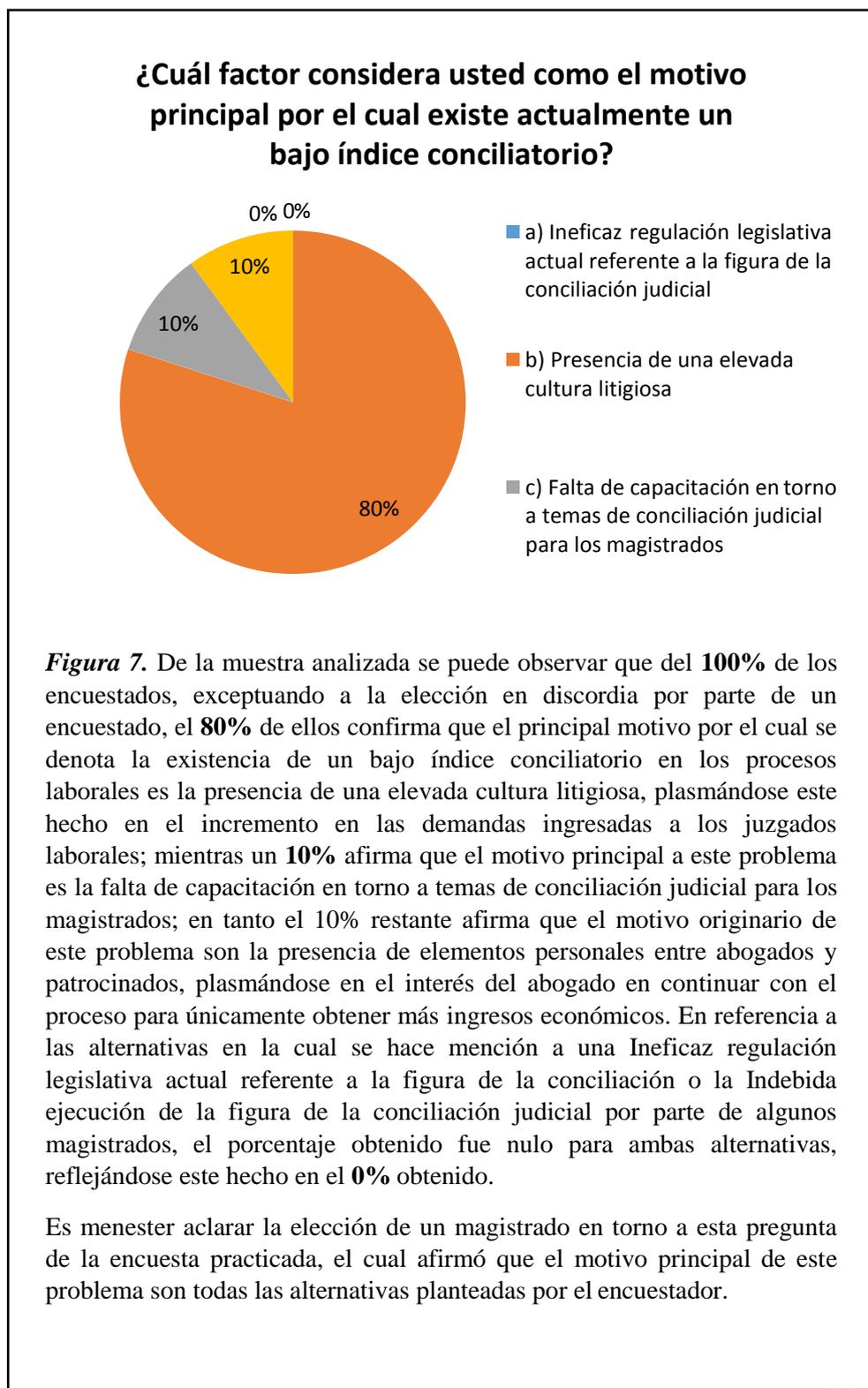
3.3.3.6. *Perfil obtenido en razón a una valoración referente al bajo índice conciliatorio laboral.*

**Porcentaje obtenido en aquellos encuestados referente a la valoración personal, por parte de los jueces laborales, en base al bajo índice conciliatorio en materia laboral**



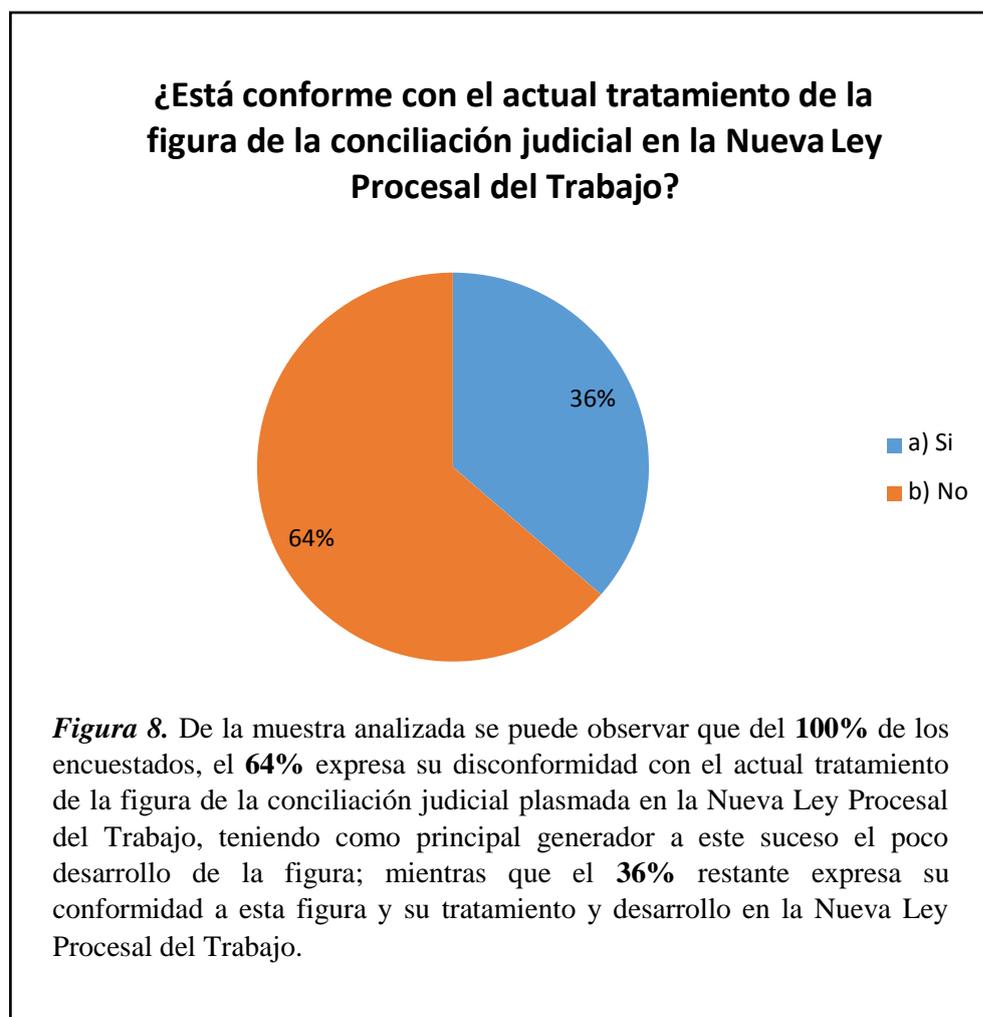
3.3.3.7. Perfil obtenido en razón al motivo principal de la existencia de un bajo índice conciliatorio.

**Porcentaje obtenido en razón a aquellos encuestados quienes consideraron y seleccionaron el motivo principal que ocasiona actualmente un bajo índice conciliatorio**



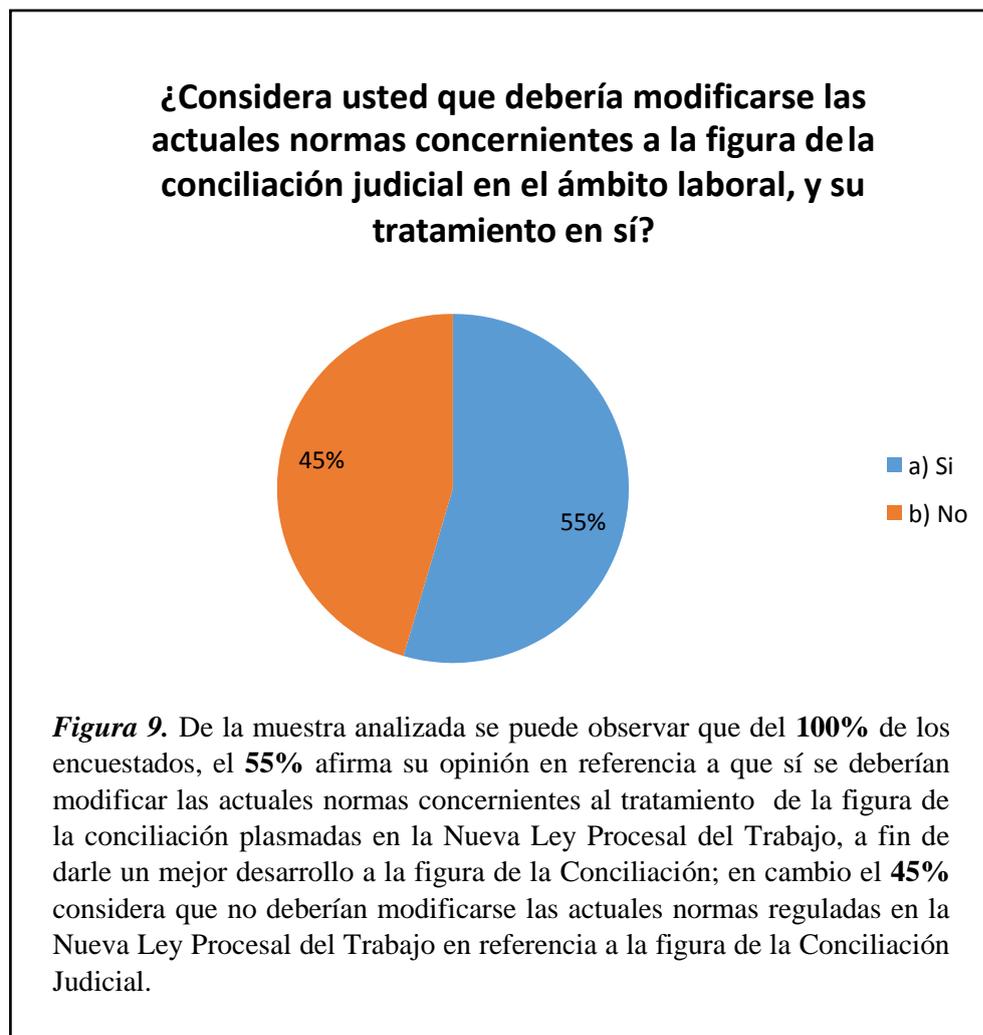
3.3.3.8. *Perfil obtenido en razón a un conformismo, o no, del actual tratamiento de la conciliación en materia laboral.*

**Porcentaje obtenido en razón a aquellos encuestados quienes expresaron su conformismo, o la negativa de esta, referente al actual tratamiento de la figura de la conciliación judicial en la NLPT**



3.3.3.9. *Perfil obtenido en razón a la modificación, o no, de las actuales normas concernientes a la conciliación judicial en materia laboral.*

**Porcentaje obtenido en razón a aquellos encuestados quienes consideraron la modificación, o no, de las actuales normas concernientes a la conciliación judicial en materia laboral, reguladas en la NLPT.**



#### 3.3.4. *Análisis de los resultados de las entrevistas aplicadas.*

En virtud a una correcta búsqueda de información real y relevante para la materia tratada en esta investigación, se consideró necesaria la aplicación de un instrumento de recolección de datos el cual permitiera la interacción entre el investigador y la muestra en sí, debido a la complejidad del problema referente al porqué existe un bajo índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo. Es así que, el instrumento considerado y aplicado en este apartado fue la Entrevista, por brindar información el cual no se encuentra estrictamente calculadas en razón a las respuestas, pero aún es fácilmente parametrables en sí.

De la entrevista a seguir, y según (Corbetta, 2007, págs. 349-353) entre los tipos de entrevista a aplicar, la idónea a esta investigación es la **Entrevista Estructurada**, la cual es definida como la entrevista en la que a todos los entrevistados se plantea exactamente las mismas cuestiones con las mismas formulaciones y orden en sí, siendo tales preguntas las mismas para todos los entrevistados. A la vez este tipo de entrevista tiene como característica que, a pesar de tener las mismas preguntas para todos los entrevistados, estos tienen la libertad de manifestar su respuesta tal cual ellos consideren, estando con esto abierto a infinitas posibilidades como respuestas, pero aun siendo parametrables en sí.

Es así que, con el fin de analizar correctamente las 20 entrevistas aplicadas entre demandantes y demandados ubicados en los juzgados laborales de Chiclayo (sede Juzgado Laboral de Luis Gonzales, Chiclayo-Lambayeque) se consideró necesario parametrar las respuestas dadas en virtud a variables que son fácilmente identificables en cada pregunta y respuesta. Es por ello que, de las 5 preguntas que conforman cada encuesta y las respuestas obtenidas, se identificó y valoró variables cuantitativas y variables cualitativas, manifestándose estas en palabras claves en común por cada respuesta brindada por los entrevistados.

3.3.4.1. *Análisis de las entrevistas practicadas a los Demandados.*

334.1.1. Data referente a la frecuencia en torno a participación en litigios laborales.

Primera Pregunta efectuada: “¿Con que frecuencia participa usted en litigios procesales laborales?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan desde <b>una</b> vez hasta <b>cuatro</b> veces.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas por los demandados, que la participación de estos se diversificó entre litigantes con presencia personal en las audiencias y litigantes quienes otorgaron poderes de representación para estos actos procesales. Encontrándonos así con una muestra en la cual **9** demandados se apersonaron al despacho judicial o sala de audiencias para la realización de la misma (destacando para esta contabilización a un litigante quien usualmente no asiste a las audiencias pero por motivos personales tuvo que apersonarse), como también a **uno** el cual delegó poderes de representación para las audiencias.

Es así que, en razón a los litigantes quienes se apersonaron a las audiencias, quienes son 9 entrevistados, se pudo observar que 6 de ellos participaron en común entre 2 y 3 veces correspondientemente en algún proceso laboral, mientras que en un sentido minoritario 2 de los entrevistados participaron de solo 1 proceso laboral. Excepcionalmente –y como se mencionó anteriormente- uno de los entrevistados se apersonó a la diligencia en la cual él tiene un proceso, y al momento de preguntarle el motivo éste manifestó que usualmente no se presenta a estas diligencias, otorgando simplemente el poder a su abogado, pero en este caso sí se apersonó por un asunto personal con el demandante, pues era un familiar directo.

Del único demandado quien no se apersonó a las diligencias programadas en su proceso, él afirmó que no se presenta a las diligencias citadas pues usualmente delega un poder de

representación para el abogado, quien lo representa en todas las diligencias que lleguen deriven a su negocio.

334.12. Data referente a conocimientos en torno a un concepto de conciliación judicial.

Segunda Pregunta efectuada: “¿Qué entiende usted por conciliación dentro de un proceso laboral?”

Variables observadas: <b>Variables cualitativas</b> en razón a conceptos en común que emplearon los entrevistados, siendo estos: <b>“Concluir”</b> , <b>“Beneficio mutuo”</b> , y <b>“Decisión mutua”</b> .
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas por los demandados, que todos ellos emplearon palabras en común para definir, según sus criterios y conocimientos, sobre qué es la conciliación judicial y su presencia en los procesos laborales.

Es así que, en razón a los litigantes quienes emplearon la palabra “Concluir” para referirse a la conciliación como el medio con el cual se puede terminar el proceso de manera efectiva y sucinta, se determinó que fueron **9 de 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación; observándose así que la mayoría – por no decir en su totalidad- conocen que con la conciliación un proceso puede finiquitar en un lapso corto.

Ahora, en razón a los litigantes quienes emplearon las palabras “Beneficio mutuo” para referirse a la conciliación como el medio con el cual ambas partes pueden satisfacer sus pretensiones casi en su totalidad, se determinó que fueron **2 de 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación; esto, por considerar que al llegar a asumir una obligación judicial (en razón a cancelar sumas pecuniarias), se genera una pérdida a la capital de ellos como empleadores.

Finalmente, en razón a los litigantes quienes emplearon la palabra “Decisión mutua” para referirse a la conciliación como el medio en la cual sí o sí debe ser dialogada y asumida por ambas partes, se determinó que fueron los **10** entrevistados quienes

arribaron a esta afirmación; esto, por considerar que no puede llegar a arribarse a conciliar si es que ninguna de las dos partes acuerdan llegar a plantearla o aceptarla.

334.13. Data referente al asesoramiento sobre conciliación judicial por parte de los abogados.

Tercera Pregunta efectuada: “¿Su abogado o asesor legal le ha informado sobre qué es una conciliación y sobre los beneficios de esta figura para usted?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan un “Sí” o un “No” como respuesta directa.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas por los demandados, que todos los entrevistados afirmaron o negaron el asesoramiento, por parte de sus asesores legales o abogados, sobre la definición y fines de conciliación dentro del proceso laboral.

Es así que, en razón a los litigantes quienes dieron un “Sí” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **8 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación. De esta afirmación generalizada, y en referencia al dialogo mantenido entre entrevistado y entrevistador al momento de arribar a este punto de las entrevistas, algunos demandados señalaron el cómo es que llegaron a saber de la conciliación en procesos laborales; es así de que estos 8 entrevistados, solo 2 explicaron sus respuestas. Ambos señalaron que entre todos los abogados que tuvieron, solo uno les señaló el qué es una conciliación y como es su tratamiento dentro del proceso judicial en materia laboral.

Mientras que en otro sentido, en razón a los litigantes quienes dieron un “No” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **2 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta conclusión. Sobre esta falta de información referente la figura de la conciliación y su tratamiento, uno de los entrevistados manifestó que el sobre sobre conciliación (de forma generalizada)

por conocimientos propios, mientras que el otro entrevistado afirmó que nunca le han explicado sobre esta figura, pues solo delegaba poderes a su asesor legal.

334.14. Data referente al consideramiento de si la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas.

Cuarta Pregunta efectuada: “¿Cree que la figura de la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas en relación a sus procesos laborales?”

Variables observadas: <b>Variables cualitativas</b> en razón a afirmaciones plasmadas en la misma pregunta de la entrevista, siendo estas: <b>“Más beneficios”</b> o <b>“Más pérdidas”</b> .
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas por los demandados, que todos ellos afirmaron sus opiniones respecto a si la aplicación de una conciliación en sus procesos laborales tramitados conllevarían a más beneficios o más pérdidas en sí.

Es así que, en razón a los litigantes quienes afirmaron “Más beneficios” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **6 de 10 entrevistados** quienes arribaron a esta afirmación. Al momento de obtener estas respuestas, se continuó preguntando el por qué a estas afirmaciones, obteniendo como respuestas las siguientes explicaciones: Uno de los entrevistados afirmó que llegó a conciliar en uno de sus dos procesos pues un pariente de él era el demandante, y con él transó en una forma que le convino como empleador; en tanto otro afirmó que de no conciliar, el acumular bastantes procesos laborales a la larga conllevaría a que su empresa obtenga una mala imagen, generándole más pérdidas que ganancias; en tanto otro entrevistado afirmó que una vez le favoreció el conciliar pero no detalló el porqué. Los otros 3 demandados restantes, en común afirmaron que el factor tiempo conllevaría a obtener más beneficios pues se invierte menos recursos en un proceso judicial.

En tanto, en razón a los litigantes quienes afirmaron “Más perdidas” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **2 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta conclusión. Al momento de obtener estas respuestas, se continuó preguntando el por qué a estas afirmaciones, obteniendo como respuestas las siguientes explicaciones: Uno de ellos afirmó que nunca ha conciliado, mientras que el otro entrevistado señala que no le ha convenido conciliar para su empresa.

Es menester aclarar la posición de los **2** últimos entrevistados restantes en este apartado, pues a su consideración semejante manifestaron dudas de si conciliar o no. Es así que se puede observar que uno de ellos no sabría opinar pero que de las veces que ha conciliado aproximadamente perdió un 30% más de dinero del que en sentencia pudo haberse dispuesto; en tanto el otro entrevistado afirmó que dependiendo de la situación se podría o no acatar a la disposición de conciliar, esto debido a que a veces por error administrativo (o dicho de otra forma, errores ajenos a uno como empleador) se afecta al trabajador, y como empresa se debe reconocer lo solicitado por el demandante, como a veces no se debe reconocer esta.

334.15. Data referente a la disposición de conciliar judicialmente.

Quinta Pregunta efectuada: “¿Estaría dispuesto a conciliar judicialmente?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan un “Sí” o un “No” como respuesta directa.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en base a las respuestas obtenidas por los demandados, que la mayoría los entrevistados basaron su respuesta en razón al asesoramiento obtenido, o no, por parte de sus asesores legales o abogados. En tanto también es menester aclarar que algunos entrevistados manifestaron su duda sobre si llegarían a conciliar o no.

Es así que, en razón a los litigantes quienes dieron un “Sí” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **6 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación.

En tanto, en razón a los litigantes quienes dieron un “No” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **2 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta conclusión.

Finalmente, en razón a los dos entrevistados quienes mantuvieron y plasmaron sus dudas sobre si llegarían a conciliar o no, fueron **2 demandados restantes de los 10** entrevistados quienes arribaron a expresar ello. Uno de ellos afirmó que dependiendo de la situación podría conciliar o no, debido a que si realmente cometió falta grave la empresa en sí podría ser sancionada con una disposición más grande que el pagar un monto devengado; mientras que el otro demandado simplemente no supo que decir ante esta pregunta.

#### 3.3.4.2. *Análisis de las entrevistas practicadas a los demandantes.*

33421. Data referente a la frecuencia en torno a participación en litigios laborales.

Primera Pregunta efectuada: “¿Con que frecuencia participa usted en litigios procesales laborales?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan desde <b>una</b> vez hasta <b>dos</b> veces como máximo.
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas de los demandantes, que la participación de estos se basó en una única participación en diligencias de materia laboral, como en dos participaciones como máximo referente a procesos laborales.

Es así que podemos observar una muestra en la cual **4** demandantes afirmaron su única participación -hasta el momento- en un proceso laboral; mientras que **6** demandantes afirmaron que llegaron a participar de dos procesos como máximo en materia laboral, de la cual un demandante expresó que lleva dos procesos en materia laboral y otros dos más en materias ajenas a esta rama del Derecho.

33422. Data referente a conocimientos en torno a un concepto de conciliación judicial.

Segunda Pregunta efectuada: “¿Qué entiende usted por conciliación dentro de un proceso laboral?”

Variables observadas: **Variables cualitativas** en razón a conceptos en común que emplearon los entrevistados, siendo estos: **“Concluir”**, **“Beneficio mutuo”**, y **“Decisión mutua”**.

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas de los demandados, que todos ellos emplearon palabras en común para definir, según sus criterios y conocimientos, sobre qué es la conciliación judicial y su presencia en los procesos laborales.

Es así que, en razón a los litigantes quienes emplearon la palabra “Concluir” para referirse a la conciliación como el medio con el cual se puede terminar el proceso de manera efectiva y sucinta, se determinó que **fueron 6 de 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación; observándose así que más de la mitad conoce que con la conciliación un proceso puede concluir en un lapso corto.

Ahora, en razón a los litigantes quienes emplearon las palabras “Beneficio mutuo” para referirse a la conciliación como el medio con el cual ambas partes pueden satisfacer sus pretensiones casi en su totalidad, se determinó que fueron **2 de 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación.

Finalmente, en razón a los litigantes quienes emplearon la palabra “Decisión mutua” para referirse a la conciliación como el medio en la cual sí o sí debe ser dialogada y asumida por ambas partes, se determinó que fueron los **10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación; esto, por considerar que no puede llegar a arribarse a conciliar si es que ninguna de las dos partes (principalmente el demandado) acuerdan arribar a este medio.

Es menester aclarar que las afirmaciones de cada demandante varían en comparación a otras, pero de entre todas

ellas dos entrevistados expresaron estos tres conceptos en sus respuestas, mientras que los demás abarcaron de entre una a dos conceptos al expresar sus opiniones respecto a esta pregunta.

33423. Data referente al asesoramiento sobre conciliación judicial por parte de los abogados.

Tercera Pregunta efectuada: “¿Su abogado o asesor legal le ha informado sobre qué es una conciliación y sobre los beneficios de esta figura para usted?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan un “Sí” o un “No” como respuesta directa.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas de los demandantes, que todos los entrevistados afirmaron o negaron el asesoramiento, por parte de sus asesores legales o abogados, sobre la definición y fines de conciliación dentro del proceso laboral.

Es así que, en razón a los litigantes quienes dieron un “Sí” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **6 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación. Al momento de obtener estas respuestas, se continuó preguntando el por qué a estas afirmaciones, obteniendo como respuestas las siguientes explicaciones: Uno de los demandantes señaló que su abogado le mencionó más no explicó detalladamente; en tanto otro demandante señaló que su abogado le explicó que es la conciliación pero que le recomendó no arribar a ello. De los demás demandantes que conforman este grupo, todos ellos simplemente afirmaron con un “Sí” como respuesta a esta interrogante, sin explicar nada más.

Mientras que en otro sentido, en razón a los litigantes quienes dieron un “No” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **4 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta conclusión. De esos cuatro entrevistados, todos ellos en común manifestaron que arribaron a esta respuesta debido a que

simplemente sus abogados no les han informado sobre este tema o simplemente no recuerdas haber mantenido una charla en torno a este tema.

33424. Data referente al consideramiento de si la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas.

Cuarta Pregunta efectuada: “¿Cree que la figura de la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas en relación a sus procesos laborales?”

Variables observadas: <b>Variables cualitativas</b> en razón a afirmaciones plasmadas en la misma pregunta de la entrevista, siendo estas: <b>“Más beneficios”</b> o <b>“Más perdidas”</b> .
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en las respuestas obtenidas por los demandantes, que la mayoría afirmaron sus opiniones respecto a si la aplicación de una conciliación en sus procesos laborales tramitados conllevarían a más beneficios o más perdidas en sí; pero es menester aclarar que algunos mantuvieron dudas respecto a si esta herramienta contemplada en la legislación laboral conlleva a obtener o no un beneficio propio.

Es así que, en razón a los litigantes quienes afirmaron “Más beneficios” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **4 de 10 entrevistados** quienes arribaron a esta afirmación. Al momento de obtener estas respuestas, se continuó preguntando el por qué a estas afirmaciones, obteniendo las siguientes explicaciones: Dos de los entrevistados afirmaron que se obtendría más beneficios debido a que el proceso culminaría en ese mismo acto, ahorrando con ello tiempo y dinero; mientras en opinión de otro entrevistado éste aseveró que se obtendría más beneficios, pero esto dependería de cada problema; y finalmente el último entrevistado solo aseveró que a su consideración se obtendría más beneficios en sí, sin detallar explicación alguna.

Mientras tanto, en razón a los litigantes quienes afirmaron “Menos beneficios” como respuesta a esta interrogante, se obtuvo

como única data a **una sola persona entre 10**, expresando simplemente un no como respuesta.

Finalmente, respecto a los entrevistados quienes mantuvieron dudas respecto a esta interrogante y en sí la figura de la conciliación conllevaría a más beneficios o más pérdidas para sus procesos, se determinó que fueron **5 de 10** entrevistados quienes arribaron a esta conclusión. Entre ellos, uno de los entrevistados afirmó que como la conciliación es un tipo de transa o “tira y afloje” depende de las dos partes para poder arribar a un acuerdo, y como en sus dos únicos procesos que ha mantenido la demandada nunca se presentó –solo el abogado mediante carta poder- esto simplemente conllevó a obstruirse su interés de conciliar, dudando de cómo habría sido la conclusión de sus procesos si esta se hubiera apersonado; en otro sentido, otro entrevistado afirmó que de no conciliar, conllevaría a solo una pérdida de tiempo su interés en conciliar pues también dependería de la presencia o no de la demandada (no de su representante); finalmente los tres entrevistados restantes simplemente afirmaron como respuesta el no saber que decir ante esta interrogante, debido a que para dos de ellos por ser su primer proceso no conocen como es que se desarrollará todo el proceso, manteniendo en misterio y dudas cómo concluirá todo. En tanto para el tercero, a pesar de ser su segunda vez en un proceso laboral, mantenía dudas debido a que aseveró no haber sido bien informado sobre la figura de la conciliación.

33425. Data referente a la disposición de conciliar judicialmente.

Quinta Pregunta efectuada: “¿Estaría dispuesto a conciliar judicialmente?”

Variables observadas: <b>Variables cuantitativas</b> en razón a valores que abarcan un “Sí” o un “No” como respuesta directa.
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Como data se pudo observar, en base a las respuestas obtenidas por los demandados, que la mayoría los entrevistados basaron su respuesta en razón al asesoramiento obtenido, o no, por parte de sus asesores legales o abogados. En tanto también es menester aclarar que algunos entrevistados manifestaron su duda sobre si llegarían a conciliar o no.

Es así que, en razón a los litigantes quienes dieron un “Sí” como respuesta a esta interrogante, se determinó que fueron **8 de los 10** entrevistados quienes arribaron a esta afirmación.

En tanto, en razón a los litigantes quienes dieron un “No” como respuesta a esta interrogante, **ningún entrevistado manifestó su voluntad de no conciliar.**

Finalmente, en razón a los dos entrevistados quienes mantuvieron y plasmaron sus dudas sobre si llegarían a conciliar o no, fueron **2 demandantes de los 10** entrevistados quienes arribaron a expresar ello. Uno de ellos afirmó que si es algo que lo beneficie, efectivamente conciliaría; mientras tanto el otro entrevistado simplemente manifestó que no sabría que responder ante esta cuestión pues no fue bien asesorado respecto a la conciliación judicial y su desarrollo en sí.

#### *3.3.4.3. Análisis documental de expedientes judiciales en materia laboral.*

En mérito al presente trabajo de investigación, y a la par con los anteriores instrumentos de recolección de datos, se procedió a analizar 3 expedientes judiciales tramitados en el Juzgado Laboral – Sede Luis Gonzales, Chiclayo – Lambayeque; esto, a fin de demostrar el actual tratamiento de la figura de la Conciliación, plasmado en el cómo es que los jueces dirigen la Audiencia de etapa conciliatoria en las Audiencias únicas. Es así que, los expedientes materia de análisis para este trabajo de investigación fueron: **Expediente N° 1892-2017** (Monje Roque contra MOVIL TOURS S.A), **Expediente N° 2237-2015** (Cahua Trujillo contra Empresa EMARKETING COM S.A.C),

y el Expediente N° **2515-2015** (Morante Santa Cruz contra EDPYME ALTERNATIVA).

De los expedientes analizados, se informa que todos ellos han sido ventilados ante el Segundo Juzgado de Paz letrado Laboral en la sede mencionada anteriormente, tramitándose bajo lo estipulado para el Proceso Abreviado Laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo y normas supletorias a la misma.

El motivo principal por el cual solo se eligió procesos ventilados ante este juzgado, y sobre todo bajo lo estipulado para el Proceso Abreviado, es que se tuvo acceso solamente a expedientes tramitados ante este juzgado, y no a otros juzgados en sí. Además, se eligieron Procesos Abreviados por ser considerados, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo y por los Jueces en materia laboral –como se detallará posteriormente-, como el proceso el cual refleja la naturaleza conciliatoria que persigue la reforma planteada por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en comparación a la anterior norma la cual también trataba esta figura pero de manera menos efectiva.

Asimismo, de los tres expedientes analizados, se consideró necesario un análisis más minucioso del primer expediente nombrado correlativamente antes mencionado, siendo este el Expediente N° 1892-2017, por tener más elementos objetivos a análisis en pro de la investigación. De los otros dos expedientes restantes, se proseguirá a detallar de manera genérica el tratamiento de las pretensiones ventiladas ante el juzgado a través de un análisis de la etapa de Conciliación en la Audiencia única; esto, por simplemente no presentar más elementos complejos a analizar.

Es así que del Expediente N° **2237-2015** (Cahua Trujillo contra Empresa EMARKETING COM S.A.C) en la cual la demandante solicitaba una Indemnización por Despido Arbitrario y el Pago de sus beneficios sociales por haberse desnaturalizado el contrato de trabajo modal al cual estaba suscrita; en la Audiencia Única, luego de la acreditación de las partes ante el proceso y posterior a la invitación del Juez para conciliar, las partes no arribaron a un acuerdo conciliatorio

pese a la intención de la parte demandante de querer conciliar más no de la parte demandada (conforme se puede observar en el minuto 3:11 hasta el minuto 3:19 del Registro Audiovisual de la Audiencia única). De esto, y en comparación a la *Pregunta N° 5 de la Encuesta* aplicada en este trabajo de investigación (Ver apartado 3.2.2.5), se puede confirmar efectivamente que mayoritariamente los demandantes casi siempre están dispuestos a conciliar, pero por diferentes factores propios o ajenos al proceso los demandados no aceptan. Posterior a la no celebración de la audiencia conciliatoria, el proceso prosiguió su desarrollo, culminando mediante sentencia plasmada en la Resolución N° 5 de fecha 5 de Mayo del 2016 en la cual el Juez declara FUNDADA la demanda, ORDENANDO se cancele a favor de la solicitante el monto ascendente a S/.17,994.53 (DIECISIETE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO Y 53/100 SOLES).

Ahora, referente al Expediente N° **2515-2015** (Morante Santa Cruz Luis Mercedes contra EDPYME ALTERNATIVA) en la cual el demandante solicitaba el Pago de sus Beneficios Sociales no pagadas concernientes a CTS, VACACIONES NO GOZADAS Y GRATIFICACIONES por el monto ascendente a S/.18,577.75 (DIECIOCHO MIL QUINIENTOS SETENTA Y SIETE CON 75/100 SOLES); De esto, y conforme a la celebración de la Audiencia Única plasmada en el Acta de Audiencia Única de fecha 8 de Enero de 2016, y el Registro Audiovisual de la misma, se deja constancia que en la diligencia se ha apersonado tanto el demandante como su abogado, y solamente la abogada de la demandada. De esto, al momento en el cual el juez pregunta si tienen una propuesta conciliatoria, la abogada de la demandada simplemente expresa un NO como respuesta, por lo que se da por frustrada la etapa conciliatoria, prosiguiendo con el desarrollo del proceso judicial en sí (conforme se puede observar desde el minuto 0:18 hasta el minuto 0:39 del Registro Audiovisual de la Audiencia única). En base a esto, podemos denotar con lo detallado en los antecedentes que fundamentan esta investigación, que el bajo índice conciliatorio en materia laboral se condice en parte a la

ausencia de las partes directas de los procesos, observando claramente que los

abogados de los demandados mayoritariamente siempre van con una negatoria a conciliar (a pesar de conocer o no los alcances de éxito de

sus pretensiones), conllevando como consecuencia la simple extensión del proceso. Posterior al desarrollo de la Audiencia única, mediante Resolución Número 7 de fecha 22 de marzo del 2017 el Juez a cargo falló en declarar FUNDADA EN PARTE la demanda interpuesta por el demandante, ordenando a la demandada cancelar el monto de S/9,843.33 (NUEVE MIL OCHOCIENTOS CUARENTA Y TRES CON 33/100 SOLES) por los conceptos solicitados en la demanda.

Es así que, luego de haber detallado genéricamente los expedientes acotados anteriormente, a continuación se proseguirá a detallar el expediente que, a consideración del investigador, contiene más elementos a resaltar en pro de la investigación.

33431. Expediente N° 1892-2017 (Monje Roque contra Móvil Tours S.A).

3.3.4.3.1.1.

AÑO	MES	DÍA	RESUMEN DEL ACTO
2017	Abril	05	Interposición de demanda solicitando pago de beneficios sociales., por Paula Analy Monja Roque
	Junio	23	Resolución N° 1: Incompetencia del juzgado en razón a cuantía.
	Julio	05	Remisión del expediente N° 1892-2017 al Juzgado de Paz Letrado Laboral.
		12	Resolución N° 2: Admisión de la demanda, traslado del escrito de demanda a la parte demandada, y citación a la Audiencia única.
	Agosto	31	Contestación de demanda, planteamiento de excepción y ofrecimiento de medios probatorios, por Móvil Tours S.A
	Octubre	18	Celebración de la Audiencia Única.
		25	Resolución N° 3: Sentencia.
2018	Enero	09	La demandante solicita el Consentimiento de la sentencia.
	Marzo	23	Resolución N° 4: Se declara Consentida la Sentencia.
	Abril	10	Resolución N°5: Se corre traslado a las partes para exponer lo que a su derecho convenga.

#### 3.3.4.3.1.2. Identificación de las pretensiones de las partes.

##### ➤ De la demandante:

En virtud a su escrito de demanda, con fecha 05 de Abril del 2017, Paula Analy Monja Roque solicita ante el Primer Juzgado Laboral (Posteriormente ante el Segundo Juzgado de Paz Letrado Laboral) como Pretensión Principal el Pago de sus Beneficios Sociales concernientes a la cancelación de los conceptos referidos a CTS (periodo Noviembre 2015 hasta Octubre 2016), Vacaciones no gozadas (periodo Junio 2013 hasta Octubre 2016), y Gratificaciones (Periodo Julio a Octubre de 2016) contra Movil Tours S.A, por un monto total ascendente a **S/.9,059.03 (NUEVE MIL CINCUENTA Y NUEVE Y 03/100 SOLES)**; y como Pretensión Accesorias el pago por concepto de Intereses Legales, más Costas y Costos del Proceso.

La demandada fundamenta su peticorio en razón a que desde que ingresó a laborar para la empresa demandada (desde el 01 de Junio del 2013) hasta que concluyó sus labores por un despido injustificado (31 de Octubre del 2016), desempeñó cargos como “Servicio a Bordo” y posteriormente como “Tripulante”, percibiendo una remuneración mensual inicial de S/. 750,00 (SETECIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES) para luego percibir S/. 1,250.00 (MIL DOSCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 NUEVOS SOLES) mediante diferentes contratos modales suscritos; contratos los cuales luego se desnaturalizaron por la labor desempeñada de forma permanente y cumpliendo funciones diferentes a la inicial. Es entonces que al finiquitar su labor para la empresa, luego de haber desempeñado funciones de naturaleza permanente, la empresa nunca le canceló los beneficios sociales que por Derecho le correspondía; Incumpliendo con ello las normas laborales establecidas para las empleadoras, afectando su garantizado derecho como trabajadora.

➤ De la demandada:

En razón a su escrito de contestación de demanda, con fecha 31 de Agosto del 2017, Móvil Tours S.A (debidamente representada mediante carta poder de fecha 27 de Octubre de 2016 por los abogados y apoderados: Cesar Enrique Llorente Vílchez, Francisco Carrasco Cabezas, Javier Huamani

Espinoza y Omar Quiroz Meléndez) deduce Excepción de Oscuridad y/o Ambigüedad de conformidad con el Art. N° 446

Inc. 6 del Código Procesal Civil, alegando la confusa redacción de la demanda y su contradicción entre lo manifestado dentro del petitorio de la misma, y sus fundamentos fácticos; esto, debido a que por la forma en cómo se propuso la demanda, les impidió ejercer efectivamente su derecho a la defensa por no poder negar o reconocer los hechos expuestos. Siendo así que la demandada no supo comprender si la demandante solicitaba el pago de beneficios sociales o un pago de una indemnización por un supuesto despido arbitrario.

Así mismo la demandada niega y contradice la demanda en todos sus extremos, solicitando que la misma se declare Infundada por no ser verdadero lo afirmado por la demandante. La demandada afirma que la demandante efectivamente laboró desde la fecha indicada, pero que ella nunca ha sido despedida de forma arbitraria puesto a que simplemente no se le requirió laborar en la empresa en razón al simple vencimiento y no renovación de su contrato; así mismo no resultó ser cierto que el monto adeudado para la demandada asciende a S/.9059.03 soles por concepto de beneficios sociales, puesto a que este derecho ya se le ha liquidado oportunamente en otro momento, reiterando que el monto correcto a cancelar asciende a S/. 3,334.83 (TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 83/100 SOLES). En base a este monto la demandada

también señaló que si ha cumplido con entregarle a la

demandante su carta de liberación de CTS, fundamentándose en un cargo de recepción del documento citado. Siendo así que no corresponde a reconocer derecho alguno a la demandante, toda vez que en su oportunidad ya se le reconoció.

#### 3.3.4.3.1.3. Análisis de la Audiencia Única.

Como data significativa para la materia tratada en esta investigación, se pudo observar y determinar lo siguiente:

En base al conflicto de pretensiones plasmadas en el expediente N° 1982-2017, durante la realización de la Audiencia Única celebrada con fecha 18 de Octubre del año 2017 en el Despacho del Segundo Juzgado de Paz Letrado a cargo del Juez Stalin Pérez Alarcón, plasmada en el Acta de Audiencia Única y en el Registro Audiovisual de misma fecha, se apersonaron a la diligencia tanto Paula Analy Monja Roque con su abogado el Dr. Candelario Carhuatanta Hernández, y el apoderado y abogado de la demandada, el Dr. Cesar Enrique Llorente Vílchez; dejándose constancia que la demandada no se apersonó a la audiencia a través de un representante que no sea el abogado en sí.

Al inicio de la audiencia, luego de la identificación de las partes y la explicación concerniente a las etapas de la Audiencia Única, por parte del Juez a cargo; él mismo relata detalladamente, en virtud a la Nueva Ley Procesal del Trabajo y tal como consta en el minuto 1:55 al minuto 2:38 del registro audiovisual de la Audiencia Única, que el carácter que define a tal diligencia y la participación del Juez de un Juzgado de Paz Letrado, es netamente conciliadora; siendo así que en mérito a ello, las partes siempre deben tener conciencia de que cuando concurren a las audiencias deben venir previamente con una voluntad conciliatoria, puesto a que el juzgador propugna que los procesos concluyan por conciliación, pero de no darse simplemente se desarrollaría la siguiente etapa judicial, siendo esto la valoración de los medios probatorios y el juzgamiento

en sí. De esta afirmación del Juez, podemos denotar que efectivamente lo que caracteriza al desarrollo de un Proceso Abreviado, conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es el desarrollo de los procesos judiciales en materia laboral por un corto periodo de tiempo, en comparación a los otros tipos de procesos contenidos en el cuerpo normativo mencionado anteriormente; siendo así que este desarrollo del proceso abreviado en un corto lapso se traduce y fundamenta en el planteamiento de la conciliación como herramienta que permitirá lograr tal fin. Es entonces, que el Juez como motivador del proceso y ejecutor del mismo, en virtud al Art. N° 50 Inciso 1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, cumplió con lo estipulado para todo Juez que ventila procesos de esta naturaleza, al dirigir correctamente el proceso por informar a las partes sobre lo que se va a desarrollar.

Es entonces que, posterior a la correcta explicación del Juez sobre la naturaleza conciliadora del juzgado, él invita a las partes a conciliar, quedando como constancia la manifestación de querer conciliar por parte de la demandante, pero no del abogado de la demandada. De esto, el mismo abogado de la demandada manifiesta que se ha apersonado a la Audiencia Única sin fórmula conciliatoria por considerar que, luego de su posterior exposición en la etapa de Confrontación de Posiciones y Actuación Probatoria, se le concederá su pretensión por parte del Juez, y esto es la cancelación de un correcto monto a la demandante por la suma de **S/. 3,334.83 (TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 83/100 SOLES)**; en virtud a esta afirmación, y como consta desde el minuto 3:12 hasta el minuto 3:34 del registro audiovisual de la Audiencia Única, el Juez le pregunta si está reconociendo en parte lo formulado por la demandante, respondiendo **AFIRMATIVAMENTE** con un **SI** a lo cuestionado, mencionando que le corresponde el derecho

excepto con una única excepción a su afirmación, y esto es que el monto señalado por la demandante no debe ser la suma requerida, por estar liquidado erróneamente. En base a esto, el Juez interroga al abogado de la demandada sobre el cómo es que liquidaron el monto de S/. 3,334.83 (TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA Y CUATRO CON 83/100 SOLES), señalando el abogado que se basaron en la remuneración promedio que percibió la demandada durante todo el tiempo que laboró, y esto es la suma de S/. 850,00 (OCHOCIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES); El juez luego de escuchar lo afirmado, le pregunta a la demandante el cómo es que calcularon el monto señalado en su petitorio, a lo que obtiene como respuesta que calcularon en base a la última remuneración que percibió la demandante, y esto es la suma de S/. 1,200.00 (MIL DOSCIENTOS Y 00/100 SOLES); posterior a esta pregunta, el juez le pregunta a la demandante si desea conciliar con el monto señalado por el abogado de la demandada, a lo que el abogado de ella responde que no, concluyendo así la etapa conciliatoria. De lo discutido en esta etapa de la Audiencia Única, podemos desprender dos principales causas las cuales motivaron a la no realización de la conciliación; como primer suceso observamos la falta de una propuesta conciliatoria por el abogado de la demandada y la espera de él a la emisión del posible monto fijado en sentencia, a pesar de la intención de conciliar por parte de la demandante al inicio; así como también la posterior renuencia del abogado de la demandante para conciliar por considerar como correcto su liquidación planteada en su escrito de demanda. Sobre la primera causa, si bien no es obligatorio el conciliar en todo proceso tramitado ante los Juzgados de Paz letrado, puesto a que se respeta la voluntad de las partes, es en virtud a este proceso que mínimamente ellas deben acercarse al juzgado con una fórmula conciliatoria que sirvan como objeto para debatir

en audiencia de conciliación, dando así el primer paso a un intento de conciliación y no la finiquidad de la misma etapa por simplemente no apersonarse con nada para conciliar (que usualmente las audiencias tramitadas ante los juzgados de paz finiquitan por esto); asimismo, sobre la afirmación de esperar al monto fijado en sentencia posterior a la exposición de los alegatos por parte del abogado de la demandada, si bien es cierto que está en su derecho a no conciliar por considerar las partes que lo debatido contraviene a sus intereses, es debido a ese interés de esperar al monto fijado en sentencia el principal problema en caso siempre haya estado injustificado tal espera, y esto es al actuar dolosamente con fines de alargar la duración del proceso, sabiendo efectivamente o no que lo alegado en audiencia es falso. Con la sola espera se incurriría en dilación del proceso y una colaboración no diligente ante el Poder Judicial y el Juzgado en sí; de esto y según lo estipula el Art. N° 11 Inciso b) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Art. N° 109 del Código Procesal Civil, merecerá sanción el generar dilaciones que suspendan innecesariamente el proceso, asimismo y tal como lo menciona (Vinatea Recoba & Toyama Miyagusuku, 2010) en razón al Art. N° 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, este actuar y en general toda falta de diligencia por parte de las partes las cuales manifiestan un incumplimiento de las reglas de conducta en las audiencias, facultará al juez a extraer presunciones respecto a la falta de colaboración de cualquiera de ellas, con la finalidad de analizar y resolver un conflicto conforme a lo observado. Ahora, en mención al segundo causal referente a la posterior renuencia del abogado de la demandante para conciliar por considerar como correcto su liquidación planteada en su escrito de demanda, en la misma audiencia única en su etapa conciliatoria el Juez (tal y como consta desde el minuto 6:06 hasta el minuto 6:17 del registro audiovisual de la Audiencia única) le

cuestiona si considera o no correcto el cálculo al cual el abogado de la demandada arribó, siendo esto la suma total de S/.9,059.03 (NUEVE MIL CINCUENTA Y NUEVE Y 03/100 SOLES) , obteniendo como respuesta un sí, señalando como fundamento el haber hecho el cálculo con mención a lo trabajado por el Ministerio del Trabajo; en virtud a esto, el Juez (como consta desde el minuto 6:21 hasta el minuto 6:45 del registro audiovisual de la Audiencia única) le señala que el cálculo está erróneo, por considerar el abogado como monto base el último pago percibido por la demandante, y esto es la suma de S/. 1,200.00 (MIL DOSCIENTOS Y 00/100 SOLES), afirmando que tal consideración del último pago aplica solamente para el cálculo de las Vacaciones no pagadas, más no para el cálculo de CTS y GRATIFICACIONES. Conociendo el abogado de la demandada lo afirmado por el Juez, como se consta en la Acta de Audiencia única, prosiguió con su pretensión principal, y esto es el pago total por un monto de S/.9,059.03 (NUEVE MIL CINCUENTA Y NUEVE Y 03/100 SOLES). De este actuar por parte del abogado de la demandante, él mismo actúa temerariamente en el ejercicio de sus derechos procesales al solicitar un monto que por ley no debe ser calculado en la forma en cómo lo hizo -tal y como lo afirma el Juez-, es en razón a esto que él también incurriría en contra de lo estipulado por el Art. N° 11 Inciso b) de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y el Art. N° 109 del Código Procesal Civil, por alegar hechos que no le corresponden, dilatando con ello el proceso (puesto a que el Juez para encontrar el correcto cálculo de lo que la pretensión contenida en el escrito de demanda debería solicitar, requirió de la opinión contable por los peritos especialistas en la materia, invirtiendo con ello tiempo innecesario), incurriendo asimismo en el Art. N° 29 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, donde el actuar con total falta de diligencia por parte de las partes, manifestando un

incumplimiento de las reglas de conducta en las audiencias, facultará al juez a extraer presunciones las cuales podrían ser usados en contra de él.

Finalmente, es menester mencionar lo expresado por el Juez del Segundo Juzgado de Paz Letrado quien ventiló este proceso. Según el Juez Stalin Pérez Alarcón, en este proceso el demandado sabía que a la otra parte le correspondía el derecho a recibir un pago por los conceptos de CTS, VACACIONES NO PAGADAS Y GRATIFICACIONES, pero que él buscó en sentencia –conforme lo mencionado anteriormente- un monto menor, aceptando que incurría en una dilación del proceso.

#### 3.3.4.3.1.4. Motivación de la sentencia.

Con fecha 25 de Octubre del año 2017, y posterior a la celebración de la Audiencia Única en la cual el Juez Stalin Pérez Alarcón derivó la resolución de la controversia para la fecha antes mencionada, mediante Resolución Número TRES se declaró FUNDADA EN PARTE la pretensión, tanto principal como secundaria, solicitada por la demandante; ORDENÁNDOSE de esta manera a la parte demandada, Movil Tours S.A, el pago en favor de la demandante por la suma ascendente a **S/. 8,270.69 (OCHO MIL DOSCIENTOS SETENTA Y 69/100 SOLES)**, asimismo la cancelación de intereses legales, costos y costas del proceso ascendente a un monto total de **S/. 454.85 (CUATROCIENTOS CINCUENTA Y CUATRO CON 85/1400 SOLES)** según consta en el Informe N° 0075-2018-PSY/PJ emitido por el Área de Pericias del Módulo Corporativo Laboral – Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Al momento de resolver la controversia, el Juez pronunció los siguientes considerandos:

En primer lugar, y conforme se aprecia en el SÉTIMO considerando, no existe controversia alguna en cuanto a la existencia de una relación laboral entre las partes, puesto a que

el nexo laboral que se mantuvo en los periodos solicitados por la demandante no ha sido cuestionada por la demandada; es entonces que no hubo necesidad de indagar respecto a la existencia o no del nexo antes mencionado, afirmando taxativamente la parte demandada que la demandante sí ha laborado para la empresa Movil Tours S.A.

En segundo lugar, y conforme se aprecia desde el OCTAVO hasta el DÉCIMO considerando, el juez –con ayuda pericial del Área de Pericias- realizó el correcto cálculo de los beneficios sociales que le corresponden a la demandante, puesto a que lo solicitado por el abogado de la demandante estaba disconforme según ley. En virtud a esto; respecto al cálculo de la CTS el Juez fundamento su decisión y cálculo según lo establecido en el TUO del Decreto Legislativo 650 y el Decreto Supremo 001-97-TR, conforme también a lo reconocido por la demandada referente a la liquidación que obra en los folios 124 del expediente, siendo así que el periodo liquidado abarcó desde el día 1 de Junio del 2013 hasta el 31 de Octubre del 2016, cumpliendo así un record laboral de 3 años y cinco meses bajo el cargo de “Tripulante” en la cual su remuneración constaba de un pago referente a S/. 1,357.00 (MIL TRESCIENTOS CINCUENTA Y SIETE CON 00/100 SOLES). De esto se desprende que, del Tiempo computable (6 meses), se contabilizó dos montos total a pagar que haciendo sumatoria de la misma conlleva a un total de **S/. 1,387.77 (MIL TRESCIENTOS OCHENTA Y SIETE CON 77/100 SOLES) a pagar por concepto de CTS;** Ahora en mención al concepto de Gratificaciones, según la Ley N° 27773 la cual señala que a trabajadores del Régimen Laboral Privado se le reconoce al pago de dos gratificaciones por año (concernientes a un pago por motivo de Fiestas Patrias y otra por motivo de Navidad), y que el cálculo correspondiente a este concepto abarca la equivalencia a la remuneración que perciba el

trabajador en su totalidad (dicho de otra forma, la Remuneración íntegra la cual abarca Remuneraciones Básicas más otros conceptos que perciba el trabajador, como derecho a movilidad, pago por concepto de escolaridad, etc.). En virtud y como obra en folios 124 reconocido por la demandada, el monto liquidado por el periodo 2016 bajo este concepto conlleva a un total de S/. **889.50 (OCHOCIENTOS OCHENTA Y NUEVE CON 50/100 SOLES)**; Finalmente, referente al pago de Vacaciones no gozadas e indemnizables por el periodo de Junio del 2013 hasta Octubre del 2016, el Juez en mención al Art. N° 25 de la Constitución (la cual estipula que todo trabajador tiene derecho a un descanso anual remunerado) en suma con lo ratificado por el Convenio N° 52 de la Organización Internacional del Trabajo la cual menciona sobre el derecho vacacional por jornadas de trabajo de 8 horas diarias y 48 horas semanales, además de los regulado por el Art. 23 del Decreto Legislativo 713 la cual indica el momento del derecho al goce vacacional la cual se adquiere desde el primer día posterior al año trabajado y contabilizado, más lo mencionado por la Casación Laboral N° 9828-2014-LIMA la cual señala que es deber del empleador el demostrar que el trabajador sí ha gozado de las vacaciones estipuladas, en autos se ha demostrado que la demandante nunca ha gozado de estas vacaciones, laborando es más por un periodo mayor al año requerido para el otorgamiento de este derecho. Es por este motivo que, con excepción del pago de S/.750,00 (SETECIENTOS CINCUENTA Y 00/100 SOLES) por este concepto conforme obra la boleta de pago de la recurrente en folios 107 del expediente, el Juez otorgó el reconocimiento de este beneficio laboral ascendente al monto total de S/. **5,993.42 (CINCO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y TRES CON 42/100 SOLES)**.

En virtud a todo lo acotado anteriormente, y como se mencionó al inicio de este apartado del presente trabajo de investigación, se otorgó en parte lo solicitado por la demandante.

*3.3.4.4. Análisis y comparación de la estadística procesal y conciliadora laboral de los distritos judiciales Chiclayo – Trujillo (periodo 2015- 2016).*

En mérito al presente trabajo de investigación, y a la par con los anteriores instrumentos de recolección de datos y el objetivo a buscar, se procedió a analizar la estadística procesal laboral concerniente a la Carga Procesal (Casos Ingresados) y la Carga Resuelta (Casos resueltos) del periodo 2015 y 2016 de los distritos judiciales de Chiclayo y Trujillo; esto, en mención a lo expresado por Presidente de la Primera Sala Laboral de Chiclayo en una conferencia del Diplomado en Derecho Laboral – CSJL celebrado en 2017, donde manifestó el bajo índice conciliatorio judicial laboral en Chiclayo en comparación al distrito judicial de Trujillo, la cual es la ciudad que más concilia en Perú. (Ramírez, 2017)

Es así que, antes de proseguir con el detallado análisis y comparación de las estadísticas acotadas, es menester informar ciertos aspectos considerados para la realización de la misma; esto, a fin de brindar al lector el contexto sobre el cual el investigador de este presente trabajo se rigió para en análisis estadístico.

En base a lo acotado anteriormente, las consideraciones para el presente análisis estadístico son los siguientes:

- a) Se eligió el periodo comprendido entre enero a diciembre del año 2015 y enero a diciembre del año 2016 por considerarse, en base a opiniones de jueces en materia laboral y el criterio personal del investigador, como un periodo adecuado desde la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en la región Lambayeque – Distrito Judicial de Chiclayo, siendo esta fecha el 2 de noviembre del año 2010. Con este periodo

elegido, la adecuación del viejo procedimiento al nuevo establecido por la Nueva Ley Procesal de Trabajo habrá tenido un lapso aproximado de 5 años para su respectiva evolución y adaptación, siendo esto oportuno para analizar.

b) No se eligió el periodo 2017 en ambos distritos judiciales puesto que al momento del inicio de la presente investigación, tal periodo fiscal no concluía, siendo esto no materia de análisis.

c) Sobre los juzgados analizados en Chiclayo del periodo 2015 y 2016; como la Nueva Ley Procesal del trabajo se iba adaptando, nuevos juzgados iban aperturándose; es así que en base a esta afirmación se incorporó al distrito judicial de Chiclayo un nuevo juzgado más, siendo este el 8° Juzgado de Trabajo. A la par para el distrito judicial de Trujillo en base al mismo periodo analizado, nuevos juzgados se aperturaron, siendo estos: el 8°, 9° y 10° Juzgados de Trabajo; a la vez otros juzgados fueron modificados en razón a su jurisdicción.

d) Sobre los juzgados analizados, tanto del distrito judicial de Chiclayo como del distrito judicial de Trujillo, solamente algunos estaban facultados para conocer y tramitar los casos ingresados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo estos los siguientes:

<b>CHICLAYO PERIODO 2015</b>		<b>CHICLAYO PERIODO 2016</b>	
1° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	1° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
2° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	2° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
3° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	3° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>
4° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	4° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>
5° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	5° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>
6° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	6° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>

7° Juzgado de Trabajo	<b>NO</b>	7° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
1° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>NO</b>	8° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
2° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>SI</b>	1° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>NO</b>
3° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>NO</b>	2° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>SI</b>
1° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>	3° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>SI</b>
2° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>	1° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>
		2° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>
<b>TRUJILLO PERIODO 2015</b>		<b>TRUJILLO PERIODO 2016</b>	
1° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	1° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
2° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	2° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
3° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	3° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
4° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	4° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
5° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	5° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
6° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	6° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
7° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>	7° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
1° Juzgado de Trabajo Tran. (EX N° 5)	<b>SI</b>	8° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
2° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>NO</b>	9° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
3° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>SI</b>	10° Juzgado de Trabajo	<b>SI</b>
4° Juzgado de Trabajo Tran.	<b>SI</b>	1° Juzgado de Trabajo Tran. (SEDE COVICORTI)	<b>SI</b>
1° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>	Juzgado de Trabajo Tran. (EX N° 2)	<b>NO</b>

10° Juzgado de Paz Letrado Laboral.	<b>SI</b>	3° Juzgado de Trabajo Tran. (RA 189)	<b>SI</b>
		1° Juzgado de Paz Letrado L.	<b>SI</b>
		10° Juzgado de Paz Letrado Laboral.	<b>SI</b>

Los juzgados que no presencian un “SI”, aún se rigen por la ALPT; clasificándose (tal y como se puede observar en la data estadística anexada al presente trabajo de investigación) como “Función estándar”. Sobre esto se detalla que solamente se proseguirá a analizar data estadística de los juzgados que manejan la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

e) No se consideró a las Salas Laborales puesto a que si bien se tiene la data referente al distrito judicial de Chiclayo, no se tiene data relevante a las Salas Laborales del Distrito Judicial de Trujillo – Departamento La Libertad. Esto, motivado por factores externos al investigador.

f) Asimismo, no se tomó en consideración al 1° Juzgado de Trabajo de Trujillo periodo 2015 para el respectivo análisis y comparación, pese a trabajar con la Nueva Ley Procesal del Trabajo; esto, debido a la ausencia de la data misma.

g) Solamente se analizará los juzgados laborales (independientemente de su clasificación) cuya presencia se observe tanto para Chiclayo como para Trujillo; esto, debido a que por diversos factores (económicos, sociales, estructurales, etc.) ambos distritos judiciales no cuentan con la misma cantidad de juzgados laborales. Es así que los juzgados con la que cuentan ambos distritos judiciales son para el periodo 2015: 7° Juzgado de Trabajo y 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral; asimismo para el periodo 2016 son las siguientes: 7° Juzgado de Trabajo, 8° Juzgado de Trabajo, y 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral.

h) Se detallará lo analizado como data estadística en materia laboral de ambos distritos judiciales en base a cuadros; esto, con la finalidad de simplificar la data relevante para la investigación. De querer observar absolutamente toda la data de los demás juzgados que también manejan lo regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, como las que no, podrán observarla en los anexos adjuntados al presente trabajo de investigación.

i) Si bien en ambos distritos judiciales se observa la presencia en común de un 2° juzgado de Trabajo Transitorio, solamente en el Distrito Judicial de Chiclayo se maneja con la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Es en razón al Distrito Judicial de Trujillo que dicho juzgado no maneja la Nueva Ley Procesal del Trabajo, siendo esto no materia de análisis.

Es así que, en razón a lo acotado anteriormente como consideraciones previas; se tiene como data lo siguiente:

33441. Análisis y comparación Chiclayo – Trujillo periodo 2015.

<b>DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO : PERIODO 2015</b>										
<b>P R O V I N C I A</b>	<b>Dependencia</b>	<b>Ingreso Tramite 2015</b>	<b>PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2015</b>							<b>TOTAL RESU.</b>
			<b>Sentencia</b>	<b>Auto final</b>	<b>Concilia</b>	<b>Auto Improce</b>	<b>APELACIONES</b>			
							<b>Confirma</b>	<b>Revoca</b>	<b>Anula</b>	
Chiclayo	7° Juzgado de Trabajo	701	182	117	19	43	117	11	39	528
Chiclayo	1° Juzgado de	1432	231	1249	38	13	1	0	1	1533

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: Formulario Estadístico Electrónico

DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO : PERIODO 2015										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2015	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2015							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Trujillo	7° Juzgado de Trabajo	761	51	34	19	0	11	1	2	118
Trujillo	1° Juzgado de Paz Letrado L.	810	271	235	173	0	2	0	0	681

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: CSJ de La Libertad - Oficina de Estadística

#### Porcentaje obtenido en base a los procesos ingresados y conciliados:

Provincia	Dependencia	Casos Ingresados	Casos Conciliados	Porcentaje Redond.
Chiclayo	7° Juzgado de Trabajo	701	19	2.70%
Trujillo	7° Juzgado de Trabajo	761	19	2.50%
Chiclayo	1° J. de Paz Letrado Lab.	1432	38	2.65%
Trujillo	1° J. de Paz Letrado Lab.	810	173	21.40%

#### Análisis del porcentaje obtenido:

En base a la data observada para el 7° Juzgado de Trabajo tanto del Distrito Judicial de Chiclayo como del Distrito Judicial de Trujillo – periodo 2015, se puede observar que ambos presentan la misma cantidad de casos conciliados con la única

diferencia que en caso de Trujillo se ha ingresado más casos; por lo tanto se puede determinar que en este caso **ambos han conciliado a la par.**

En base a la data observada para el 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral tanto del Distrito Judicial de Chiclayo como de Distrito Judicial de Trujillo – Periodo 2015, se puede observar que Trujillo presenta una cantidad mayor de casos conciliados por sobre Chiclayo, plasmándose en un **21.40%** mayor que lo conciliado por Chiclayo, el cual se plasma en una cantidad inferior al porcentaje acotado anteriormente; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Trujillo ha conciliado mucho más que Chiclayo.**

33442. Análisis y comparación Chiclayo – Trujillo periodo 2016.

DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO : PERIODO 2016										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2016	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2016							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Chiclayo	7° Juzgado de Trabajo	436	203	96	7	31	111	7	10	465
Chiclayo	8° Juzgado de Trabajo	685	44	37	9	9	6	0	1	106
Chiclayo	1° J. de Paz Letrado Laboral	1057	207	850	7	21	0	0	0	1085

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: Formulario Estadístico Electrónico

DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO : PERIODO 2016										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2016	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2016							
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			TOTAL RESU.
							Confirma	Revoca	Anula	
Trujillo	7° Juzgado de Trabajo	687	291	94	57	5	54	2	5	508
Trujillo	8° Juzgado de Trabajo	1182	110	35	4	1	8	0	1	159
Trujillo	1° J. de Paz Letrado Laboral	457	302	172	75	0	0	0	0	549

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: CSJ de La Libertad - Oficina de Estadística

### Porcentaje obtenido en base a los procesos ingresados y conciliados:

Provincia	Dependencia	Casos Ingresados	Casos Conciliados	Porcentaje Redond.
Chiclayo	7° Juzgado de Trabajo	436	7	1.70%
Trujillo	7° Juzgado de Trabajo	687	57	8.30%
Chiclayo	8° Juzgado de Trabajo	685	9	1.31%
Trujillo	8° Juzgado de Trabajo	1182	4	0.34%
Chiclayo	1° J. de Paz Letrado Lab.	1057	7	0.70%
Trujillo	1° J. de Paz Letrado Lab.	457	75	16.40%

### Análisis del porcentaje obtenido:

En base a la data observada para el 7° Juzgado de Trabajo tanto del Distrito Judicial de Chiclayo como del Distrito Judicial de Trujillo – periodo 2016, se puede observar que el Distrito Judicial de Trujillo presenta un porcentaje de casos conciliados superior al Distrito Judicial de Chiclayo, el cual se plasma en un

8.30% mayor que lo conciliado por Chiclayo; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Trujillo ha conciliado mucho más que Chiclayo.**

En base a la data observada para el 8° Juzgado de Trabajo tanto del Distrito Judicial de Chiclayo como del Distrito Judicial de Trujillo – periodo 2016, se puede observar que el Distrito Judicial de Chiclayo presenta un porcentaje de casos conciliados mayor al Distrito Judicial de Trujillo, el cual se plasma en un 1.31% mayor que lo conciliado por Trujillo; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Chiclayo ha conciliado mucho más que Trujillo.**

En base a la data observada para el 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral tanto del Distrito Judicial de Chiclayo como de Distrito Judicial de Trujillo – Periodo 2016, se puede observar que Trujillo presenta una cantidad superior de casos conciliados por sobre Chiclayo, plasmándose en un **16.40%** mayor que lo conciliado por Chiclayo, el cual se plasma en una cantidad inferior al porcentaje acotado anteriormente; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Trujillo ha conciliado mucho más que Chiclayo.**

33443. Análisis y comparación del mayor juzgado conciliador Chiclayo – Trujillo periodo 2015.

Asimismo, en mención a cual juzgado de cada distrito judicial y periodo a conciliado más en comparación a los otros

DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO : PERIODO 2015										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2015	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2015							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Chiclayo	1° J. de Paz Letrado Lab.	1432	231	1249	<b>38</b>	13	1	0	1	<b>1533</b>

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: Formulario Estadístico Electrónico

juzgados de sus distritos judiciales y periodos, tenemos:

DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO : PERIODO 2015										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2015	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2015							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Trujillo	1° J. de Paz Letrado Lab.	810	271	235	173	0	2	0	0	681

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: CSJ de La Libertad - Oficina de Estadística

### Análisis de la data obtenida:

En base a la data observada referente al juzgado con mayor índice conciliatorio para el periodo 2015 entre ambos distritos judiciales, tenemos que el 1° Juzgado de Paz Letrado Distrito Judicial de Trujillo – periodo 2015 presenta un valor cuantitativo de 173 conciliaciones efectuadas mayor al del Distrito Judicial de Chiclayo; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Trujillo ha conciliado mucho más que Chiclayo**

33444. Análisis y comparación del mayor juzgado conciliador Chiclayo – Trujillo periodo 2016.

DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO : PERIODO 2016										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2016	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2016							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Chiclayo	2° J. de Paz Letrado Lab.	1034	216	681	28	5	0	0	0	930

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: Formulario Estadístico Electrónico

DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO : PERIODO 2016										
P R O V I N C I A	Dependencia	Ingreso Tramite 2016	PRODUCCIÓN DE EXPEDIENTES TRÁMITE 2016							TOTAL RESU.
			Sentencia	Auto final	Concilia	Auto Improce	APELACIONES			
							Confirma	Revoca	Anula	
Trujillo	10° J. de Paz Letrado Lab.	441	238	266	86	0	12	0	0	602

Elaboración: Frank Anderson Salazar Uchofen - Fuente: Poder Judicial Chiclayo: CSJ de La Libertad - Oficina de Estadística

### **Análisis de la data obtenida:**

En base a la data observada referente al juzgado con mayor índice conciliatorio para el periodo 2016 entre ambos distritos judiciales, tenemos que el 10° Juzgado de Paz Letrado Distrito Judicial de Trujillo – periodo 2016 presenta un valor cuantitativo de 86 conciliaciones efectuadas mayor al del Distrito Judicial de Chiclayo; por lo tanto se puede determinar que en este caso **Trujillo ha conciliado mucho más que Chiclayo.**

### **3.4. Discusión de resultados.**

Empleando una concatenación conceptual, la cual abarca: los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados, la doctrina utilizada, y las tesis de diferente autoría utilizadas como antecedentes, se plantearon posiciones favorables y desfavorables para el presente trabajo de investigación; Asimismo para una mayor comprensión de la data adjuntada para el lector, se detallará el apartado (instrumento de recolección de datos) analizado del presente trabajo.

A continuación se detallará lo mencionado en base a los objetivos trazados para esta investigación.

**3.4.1. *Averiguar el actual tratamiento de la figura de la conciliación en Lambayeque a nivel judicial, a fin de determinar falencias o formas en cómo es que cada juez laboral trata esta figura.***

Con respecto a los resultados expuestos a través de la *Figura N° 1* y *Figura N° 2* (apartados 3.1.1 y 3.1.2 respectivamente, del presente trabajo de investigación):

Los magistrados encuestados respondieron de acuerdo al tiempo desempeñado como juez o jueza en el área laboral; esto, con el fin de observar los años de experiencia en materia laboral que tienen y desarrollaron como magistrados, por ende el manejo del proceso en sí; variando la data desde mínimo 3 años hasta inclusive más de 10 años como magistrado. Asimismo y acotado en base a lo obtenido como data de la Figura N°2, los magistrados expresaron el cómo consideran ellos a la figura de la conciliación; y esto es, como un fin a buscar (éticamente hablando) o como una etapa procesal más.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos que (Chacón Amador & Mattos Panta, 2015) han concluido señalando que el tratamiento de la figura conciliatoria para los juzgados procesales laborales del departamento de Trujillo son como un mero acto procesal más, pues de frustrarse tal etapa, se proseguía a continuar la audiencia. Por su parte, (Choy Zevallos, 2001) sostuvo que en su mayoría los jueces desconocen sobre temas netamente conciliatorios, puesto a que nunca han recibido cursos o capacitaciones referentes a cómo efectuar una correcta conciliación tal cual han recibido los especialistas en conciliación extrajudicial; asimismo con ello confirma que la naturaleza conciliatoria judicial es de mera formalidad, pues el juez es solo un ejecutor jurídico, más no un conciliador formativamente.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a la consideración de la figura de la conciliación como un acto procesal más que una herramienta la cual aporta soluciones alternativamente al tradicional sistema de resolución de conflictos judicial.

En tal medida se ha determinado; según el porcentaje observado del apartado 3.1.2 del presente trabajo, en conjunción con las conclusiones

plasmadas en los antecedentes antes citados; que efectivamente los magistrados encuestados aún consideran a la conciliación como mera etapa del proceso, y si bien no es en su totalidad, ello no infiere que esto sea una data positiva con la cual se mejoraría el actual sistema conciliatorio judicial.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe elementos netos de los juzgadores laborales los cuales impiden una visión hacia un mejor desarrollo de conflictos de intereses en materia laboral; conllevando con esto hacia una agravación del índice conciliatorio judicial laboral en Chiclayo.

#### **3.4.2. *Averiguar el actual nivel doctrinal de los magistrados y justiciables referente a los medios alternativos de resolución de conflictos.***

Con respecto a los resultados expuestos a través de la **Figura N° 3** y **Figura N° 4** (apartados 3.1.3 y 3.1.4 respectivamente, del presente trabajo de investigación):

Los encuestados basaron sus respuestas en base a la experiencia obtenida y doctrina aprendida, por parte de ellos o por voluntad del Estado, referente a temas netamente conciliatorios dentro del proceso judicial laboral.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos que (Monzón Delgado, 2016) concluyó, en base a los documentos que analizó y sus resultados de investigación, que no existe capacitaciones o interés de mejorar la figura de la conciliación judicial por parte del Estado para los jueces. Por su parte, (Campos Delgado & Rodas Carhuatanta, 2007) concluyeron que, en base a su estudio de la población encuestada, un tercio de la totalidad afirman aplicar la figura de la conciliación en base a sus conocimientos, pese a que absolutamente todos expresaron conocer algo sobre la figura de la conciliación; asimismo asevera que los magistrados presentan poco interés en el tema, pues ellos asignan la culpa al poco interés conciliatorio de las partes. Asimismo (Gonzales Diaz, 2014) concluye que, en base a sus encuestas aplicadas, los dos tercios de los encuestados afirmaron desconocer conceptos básicos referente a la figura de la conciliación; encuestados quienes fueron aplicadores de la figura.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a la aún falta de conocimientos especializados en conciliación para los magistrados, y si bien no es en su totalidad conforme lo detalla el apartado N° 3.1.3 y 3.1.4 del presente trabajo de investigación, ello genera sí o sí consecuencias directas para el desarrollo de un conflicto alternativo al judicial debido a la no unificación conceptual del cómo desarrollar la etapa conciliatoria de manera efectiva.

En tal medida se ha determinado; según el porcentaje observado del apartado 3.1.3 y 3.1.4 del presente trabajo, en conjunción con las conclusiones plasmadas en los antecedentes antes citados; que efectivamente algunos de los magistrados encuestados desconocen sobre temas conciliatorios, y esto es dado por la falta de interés personal en capacitarse sobre temas conciliatorios, como también por la falta de interés del Estado en capacitar a sus ejecutores de la ley.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que algunos magistrados, a pesar de desarrollar la conciliación en las etapas conciliatorias del proceso, desconocen sobre temas conciliatorios en sí; y esto es dado gracias a la falta de capacitación personal o por el Estado. Asimismo, esto solamente trae como consecuencia el ineficiente desarrollo de etapa conciliatoria dentro del proceso laboral, devengando con ello la paupérrima tasa conciliatoria que presenta el Perú en general.

Con respecto a los resultados expuestos a través de la **Pregunta N° 2** de la Entrevista aplicada tanto para demandantes como para demandados (apartado N° 3.2.1.2 y N° 3.2.2.2 respectivamente, del presente trabajo de investigación)

Los entrevistados arribaron a las conclusiones expuestas con base a su propio conocimiento, autodidacta o no, referente a la figura de la Conciliación o Medios Alternativos de Resolución de Conflictos.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos que (Chavesta Diaz, 2013) ha concluido que referente a la conciliación judicial se presencia

discrepancias doctrinales y discrepancias empíricas, tanto para los magistrados como para los justiciables (las partes), las cuales únicamente conllevan a la no realización efectiva de la conciliación dentro del proceso judicial.

Como puede apreciarse, el antecedente de investigación citado ha provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente al desconocimiento tanto doctrinal como empírico por parte de los justiciados pertenecientes a una litis judicial de índole laboral. Asimismo, es menester aseverar lo afirmado anteriormente con lo desarrollado en el apartado 3.2.1.1 y 3.2.2.1 del presente trabajo de investigación, puesto a que hay justiciables que han participado de un proceso judicial laboral en más de dos oportunidades, pero que aún desconocen de conceptos generales referente a una conciliación judicial.

En tal medida se ha determinado; según las respuestas obtenidas mayoritariamente del apartado 3.2.1.1 y 3.2.2.1 del presente trabajo de investigación, en conjunción con las conclusiones de los autores citados anteriormente; que efectivamente algunos demandantes y demandados desconocen sobre temas conciliatorios, y esto es dado por la falta de interés personal en conocer sobre temas conciliatorios, como también por obra externa a ellos como lo es del mal asesoramiento por parte de sus abogados (conforme se aprecia en el análisis efectuado en los apartados 3.2.1.3 y 3.2.2.3 del presente trabajo de investigación) y el interés de ellos, entre otros factores más.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe un desconocimiento, no solo desde la perspectiva de un juez, sino también desde la perspectiva de las partes, referente a temas conciliatorios donde, para bien o para mal de ellos, únicamente conlleva a incrementar el bajo índice conciliatorio existente en Chiclayo.

#### **3.4.3. *Comparar estadísticas procesales laborales de Chiclayo y Trujillo, puesto a que es la ciudad con mayor índice conciliatorio en Perú.***

Con respecto a la data estadística analizada (apartado 3.4 del presente trabajo de investigación):

Tal data estadística proviene de la Oficina de Estadística de la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Chiclayo y el Distrito Judicial de Trujillo, las cuales se obtuvieron mediante la respectiva solicitud realizada a tales dependencias con el formato de “Acceso a la información Pública” la cual se encuentra anexada en el presente trabajo de Investigación. Esta data fue otorgada en forma virtual (Distrito Judicial de Chiclayo) como en forma física (Distrito Judicial de Trujillo).

En base a lo acotado anteriormente, tenemos a (Alvares Vera & Mallea Figueroa, 2015) quienes concluyeron que desde la aplicación de la Reforma Procesal Laboral del año 2006 en Chile, respecto a los casos ingresadas durante el año 2013 en los Juzgados de Leras del Trabajo de Santiago, un porcentaje culminado en conciliación alcanzó la cifra de 64,4%; demostrando así el éxito de los legisladores en la creación e implementación de tal norma procesal.

Como puede apreciarse, el antecedente de investigación citado anteriormente ha provisto la posición acotada por el investigador; y esto es, referente a una indebida estipulación de la figura de la Conciliación Judicial en la Nueva Ley Procesal del Trabajo para Perú, debido a que nuestra reforma no ha cumplido con las expectativas esperadas desde la promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en comparación a la reforma aplicada para Chile. Asimismo también una indebida aplicación de la figura de la Conciliación para el Distrito Judicial de Chiclayo en comparación al Distrito Judicial de Trujillo, puesto a que mayoritariamente Trujillo ha logrado conciliar mucho más pese a que ambos distritos manejan lo regulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En tal medida se ha determinado; según la data obtenida en los apartados 3.4.1, 3.4.2, 3.4.3 y 3.4.4 del presente trabajo de investigación, en conjunción con la conclusión del autor citado anteriormente; que efectivamente se observa un déficit conciliatorio judicial laboral dentro del Distrito Judicial de Chiclayo desde la implementación de la reforma laboral plasmada en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto en comparación al Distrito Judicial de Trujillo la cual con la misma ley ha logrado conciliar mucho más; y esto queda demostrado taxativamente en el apartado 3.4.3 y

3.4.4 del presente trabajo de investigación, donde el 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral y el 10° Juzgado de Paz Letrado Laboral conciliaron 173 y 86 casos respectivamente, en comparación a lo conciliado por Chiclayo a través de su 1° Juzgado de Paz Letrado y su 2° Juzgado de Paz Letrado Laboral la cual fija como un monto conciliado 38 y 28 casos respectivamente.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe una indebida aplicación de la figura conciliatoria judicial en el Distrito Judicial de Chiclayo, en comparación a los casos conciliados por el Distrito Judicial de Trujillo; asimismo se confirma que la reforma laboral buscada con la Nueva Ley Procesal del Trabajo no ha cumplido con todas las expectativas generadas desde la implementación de la misma, en comparación a la Reforma Laboral aplicada por Chile del año 2006.

Con respecto a los resultados expuestos a través de la **Figura N° 5** (apartado 3.1.5 del presente trabajo de investigación)

Los encuestados basaron sus respuestas en base a lo conciliado dentro de sus despachos judiciales, señalando un aproximado de cuantos procesos judiciales frecuentemente o infrecuentemente concilian.

Como puede apreciarse del apartado citado en la premisa, y esto es el apartado 3.1.5 del presente trabajo de investigación, referente a la frecuencia con la cual los juzgadores culminan un proceso mediante conciliación judicial, se obtiene mayoritariamente que ocasionalmente se llega a conciliar en los Juzgados Laborales de Chiclayo; luego casi nunca se llega a conciliar según la opinión de otros encuestados.

En tal medida se ha determinado; según las respuestas obtenidas mayoritariamente del apartado 3.1.5 del presente trabajo de investigación; que efectivamente casi poco se suele conciliar dentro del Distrito Judicial de Chiclayo.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que no es muy frecuente el conciliar dentro del Distrito Judicial de Chiclayo, puesto a que según los magistrados ellos resuelven

mayormente la conciliación de manera ocasional (3 a 5 procesos como promedio por mes).

Con respecto a los resultados expuestos en las *Preguntas N° 1 y N° 5* de las entrevistas tanto para demandantes como para demandados (apartados 3.2.1.1 y 3.2.2.1, más los apartados 3.2.1.5 y 3.2.2.5 respectivamente, del presente trabajo de investigación):

Los entrevistados arribaron a las conclusiones expuestas con base a su propia participación en procesos laborales, en conjunción con su voluntario interés de querer conciliar o no dentro de un proceso judicial.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos a (Yana Yanqui, 2017) quien concluye que debido a la falta de entendimiento de los justiciables respecto a tratamientos alternativos al proceso judicial y al indebido desarrollo de la misma figura citada, conlleva al incremento de la carga procesal en los juzgados; asimismo señala también que frecuentemente los justiciados (las partes) encuentran trabas burocráticas o un desarrollo indebido de sus procesos.

Como puede apreciarse, el antecedente de investigación citado ha provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a un desentendimiento por parte del juzgador respecto a los casos tramitados ante sus despachos y el desarrollo sumarísimo del mismo mediante el entendimiento a las partes y la aplicación debida de la figura conciliatoria.

En tal medida se ha determinado; según las respuestas obtenidas mayoritariamente del apartado 3.2.1.1 y 3.2.2.1, más los apartados 3.2.1.5 y 3.2.2.5 respectivamente del presente trabajo de investigación, en conjunción con las conclusiones de la autora citada anteriormente; que efectivamente algunos justiciables no tienen un interés ulterior hacia un debido desarrollo del proceso en sí mediante el desarrollo debido de la etapa conciliatoria, a pesar de que como se observa en los apartados citados anteriormente, las partes (tanto demandantes como demandados) tienen interés en conciliar.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe un desinterés por parte de los justiciables en interesarse en el bienestar ulterior de las partes mediante el desarrollo

efectivo y sumaráisimo del proceso a través de la conciliación, a pesar del interés de las partes en conciliar.

**3.4.4. *Averiguar la actual situación nacional referente al porqué del bajo índice conciliatorio en materia laboral, a fin de compararlo con las realidades fácticas y jurídicas de otros Estados.***

Con respecto a los resultados expuestos a través de la **Figura N° 6** y **Figura N° 7** (apartados 3.1.6 y 3.1.7 respectivamente, del presente trabajo de investigación):

Los encuestados basaron sus respuestas en base a su opinión respecto a los beneficios o no de la conciliación dentro del proceso judicial laboral, como también en base a la experiencia obtenida durante los años laborados como jueces en materia laboral.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos a (Fidalgo Aldana, 2015) quien concluyó que para Colombia usualmente suele presentarse una congestión jurisdiccional en razón al lento desarrollo de los procesos judiciales, como también por otros factores relacionados a los jueces; a su vez, ella señala que hasta la fecha en Colombia no se ha brindado herramientas para contribuir a la no saturación de los despachos judiciales, ignorando con tal hecho a la Conciliación como dicha herramienta. Por su parte (Ramírez Estrada, 2015) concluye que para México el legislador ya determinó que deberá implementarse en las diferentes entidades del país los métodos alternativos de resolución de conflictos como solución tipificada a la elevada carga procesal, siendo obligación del Estado la difusión de esta. Asimismo (Arias Borrayo, 2008) concluye que para Guatemala los procesos de índole laboral no suelen resolverse efectivamente, referente al momento de la celebración de la audiencia de conciliación; el autor a la vez señala que el juez solo avisa a las partes sobre la celebración de la audiencia conciliatoria, más nunca informa sobre los beneficios de esta figura ni el cómo podría desarrollarse; también señala que la norma laboral respecto a la conciliación no está establecido eficientemente. También (Viñarás Giménez, 2017) concluye que para España el tratamiento de las MARCs está siendo tan paupérrima debido al poco interés del Estado en invertir en estas figuras alternativas al tradicional método de resolución de conflictos

por la vía judicial; a la vez también señala que es necesario la modificación de la norma, pero que ésta respete la naturaleza de los MARCs a fin de evitar barreras burocráticas.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a la aún falta de conocimientos especializados en conciliación para los magistrados, y si bien no es en su totalidad conforme lo detalla el apartado N° 3.1.3 y 3.1.4 del presente trabajo de investigación, ello genera sí o sí consecuencias directas para el desarrollo de un conflicto alternativo al judicial; fundamentándola en ese extremo. A la vez (Casma Angulo, 2009) concluyó que para Perú, debido a la poca preparación en temas conciliatorios y la falta coercitiva u otros apremios legales que obliguen a las partes a asistir a las audiencias de conciliación influyen en la poca realización de conciliaciones. En tanto (Sotelo Zegarra, 2008) concluyó que para Perú debería aplicarse una norma sancionatoria la cual aperciba a las partes a asistir a la audiencia de conciliación. Finalmente (Arriola Torres & Valencia Manayay, 2013) concluyen que la expectativa por la implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo referente al aumento del índice conciliatorio no se cumplió por factores relacionados a conflictos teóricos empíricos, elevada cultura litigiosa, y otros factores sociales.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente de elementos propios e impropios al desarrollo de la etapa conciliatoria judicial las cuales generan únicamente el agravamiento del índice conciliatorio, generando a la vez otros efectos negativos para el Estado, como lo es el desarrollo lento de los procesos.

En ese sentido, se ha logrado establecer que hay elementos generadores de este bajo índice conciliatorio, unos considerados en gran medida por algunos autores, como otros considerados de la misma forma. Para el Estado Peruano y sus jueces en materia laboral, la elevada cultura litigiosa es el motivo principal del bajo índice conciliatorio; en tanto para las partes, el desconocimiento de los jueces en materia conciliatoria judicial laboral aporta a la indebida conducción del proceso.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que efectivamente hay elementos propios e impropios del tratamiento de la figura de la conciliación, sea por los jueces como inclusive por las partes, las cuales únicamente acarrearán que la figura de la conciliación no se efectúe como debería ser.

Con respecto a los resultados expuestos en las *Preguntas N° 3 y N° 4* de las entrevistas tanto para demandantes como para demandados (apartados 3.2.1.3 y 3.2.1.4, más los apartados 3.2.2.3 y 3.2.2.4 respectivamente, del presente trabajo de investigación):

Los entrevistados arribaron a las conclusiones expuestas con base a su propia participación en procesos laborales y la experiencia devengada de esta, como también de su propio conocimiento y creencia referente a la conciliación judicial dentro del proceso laboral.

Como puede apreciarse de los apartados 3.2.1.3 y 3.2.1.4, más los apartados 3.2.2.3 y 3.2.2.4 respectivamente, y esto es, referente a la presencia de un asesoramiento o no por parte de los abogados hacia las partes referente a sobre qué es la conciliación y los beneficios de estas para ellos, sumada a la creencia o no por parte de las partes si consideran que la conciliación trae o no beneficios para sus procesos de subsumirse a resolverlo bajo esta figura, se observó que algunos abogados no les han informado a unas partes sobre el porqué de la conciliación dentro del proceso judicial y el beneficio de esta figura; asimismo tanto demandantes como demandados mayoritariamente han afirmado que la figura de la conciliación si traería más beneficios para ellos.

En tal medida se ha determinado; según las respuestas obtenidas mayoritariamente del apartado 3.2.1.3 y 3.2.1.4, más los apartados 3.2.2.3 y 3.2.2.4 respectivamente del presente trabajo de investigación; que efectivamente algunos abogados no informan a las partes en su totalidad sobre todos los actuados en el proceso; esto, debido a diferentes motivos personales que no han sido aclarados en las entrevistas, pero puede inferirse –en base a los antecedentes analizados del presente trabajo de investigación– que esto conllevaría al propio interés económico de los abogados en

prolongar las diligencias. Asimismo también se ha determinado que tanto demandantes como demandados, mayoritariamente, afirman que la figura de la conciliación traería más beneficios para ellos, pero en caso de los demandados estos variarían dependiendo de la situación.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe intereses por parte de los abogados en que el proceso se prolongue más de lo necesario; esto, a fin de obtener más honorarios por la representación de las partes. Asimismo se comprueba que las partes reconocen a la figura de la conciliación como una alternativa cuya ejecución traería más beneficios para ellos.

Con respecto a la data obtenida mediante el análisis documental de expedientes en materia laboral (apartados 3.3 de la presente investigación):

Tal data estadística proviene de expedientes judiciales en materia laboral ya concluidos y archivados, las cuales se obtuvieron mediante la respectiva solicitud realizada a tales dependencias con el formato de “Acceso a la información Pública” la cual se encuentra anexada en el presente trabajo de Investigación. Esta data fue otorgada en forma física mediante el apersonamiento del investigador hacia la dependencia mencionada anteriormente. Asimismo de todos los expedientes analizados, se creyó conveniente analizar a 3 específicamente, puesto a que brindan más data relevante.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos que de los 3 antecedentes; dos de ellos, quienes son los expedientes N° 2237-2015 (Cahua Trujillo contra Empresa Emarketing COM S.A.C) y N° 2515-2015 (Morante Santa Cruz contra EDPYME ALTERNATIVA), tienen como principal factor para la no conciliación el que en el primer caso los demandados nunca aceptan conciliar, y sobre el segundo caso la demandada no asistió a la audiencia. Asimismo sobre el tercer caso, el expediente N° 1892-2017 (Monje Roque contra MOVIL TOURS S.A) se observó como principal factor para la no conciliación el que la otra parte, posterior a la celebración de la audiencia, afirmó que al demandante le correspondía el

derecho pero aun así tuvo que seguir con el proceso, dilatándola de manera innecesaria.

Como puede apreciarse, los apartados citados anteriormente han provisto la posición acotada por el investigador; y esto es, referente a la existencia de elementos en la audiencia de conciliación las cuales, de ser propias o impropias al proceso o las partes, incurren solamente en la no celebración de la conciliación; y, sobre todo, en una afectación directa a un correcto desarrollo de las pretensiones que buscan las partes.

En tal medida se ha determinado; según la data obtenida en base al análisis documental efectuado del apartado acotado anteriormente; que efectivamente hay elementos externos o propios al proceso y las partes que conllevan solamente a mermar una debida ejecución de la audiencia de conciliación.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe elementos externos o propios que afectan directamente a un desarrollo de las pretensiones de una forma más eficiente, como la resolución de las mismas por conciliación.

#### ***3.4.5. Analizar la legislación actual referente a la figura de la conciliación judicial y otros medios alternativos de resolución de conflictos aplicables al proceso laboral.***

Con respecto a los resultados expuestos a través de la **Figura N° 8** (apartado 3.1.8 del presente trabajo de investigación):

Los magistrados encuestados respondieron de acuerdo a su opinión fundamentada en la experiencia obtenida como juez en materia laboral y su conocimiento en doctrina referente a procesos tramitados bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

En base a lo acotado anteriormente, tenemos que (Astorga Pérez, 2012) concluyó señalando que desde la implementación de la reforma procesal laboral en Chile la figura de la conciliación tomó una vital importancia como una solución de conflictos, manifestándose en la reducción de procesos tramitados en comparación a su antigua norma procesal laboral. Por su parte, (Arabella Galán Moto & Chávez Martínez, 2008) sostuvieron que para El Salvador la actual regulación procesal deja

mucho que desear debido a las falencias en razón a su aplicación, señalando en base al tratamiento de la conciliación judicial que los acuerdos acordados no son garantizados por los jueces, dando lugar a procesos de ejecución. Asimismo para (Serrano Gonzales, 2017) señala para Perú que existe motivos avalados por la propia norma y entidades del Estado Peruano quienes contribuyen a la presencia de un bajo índice conciliatorio, entre estos elementos se tiene a la existencia de bajos intereses legales fijados por el Banco Central de Reserva del Perú, donde debido a las tasas muy reducidas, perjudica a los trabajadores, instando únicamente con ello a que los demandados nunca concilien.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a indebida regulación, tanto nacional como internacional, para la figura de la conciliación judicial; claro está, que desde la reforma laboral en Chile, para ellos sí se observó una mejora en base al proceso conciliatorio y, por ende, en la carga procesal laboral.

En tal medida se ha determinado; según el porcentaje observado del apartado 3.1.8 del presente trabajo, en conjunción con las conclusiones plasmadas en los antecedentes antes citados; que efectivamente la normatividad peruana en materia procesal laboral debe mejorar, puesto a que hay elementos los cuales permite la norma inferir al demandado a nunca conciliar.

Por lo tanto, este resultado coadyuva a la verificación de la hipótesis en la medida que existe elementos netos, emitidos conscientemente o inconscientemente por los legisladores de las normas procesales laborales, que motivan al demandado a no conciliar.

Es así que, en base y conforme puede apreciarse en todos los objetivos analizados, conjuntamente con los antecedentes observados e instrumentos aplicados, se puede determinar que existen suficientes elementos para fundamentar la creación de una propuesta de ley que incorpore artículos y modifique el actual tratamiento de la conciliación judicial dentro del Distrito Judicial de Chiclayo.

En base a lo afirmado anteriormente, tenemos a (Egusquiza Vergara, 2014) quien concluye que, en base al problema observado, sugiere una “reforma judicial” en la cual se realice un conjunto de cambios drásticos para superar la situación que actualmente presenta Ancash – Perú, y otros distritos judiciales. Asimismo (Flores Solano, 2016) concluye que es necesario una mejor delimitación para una correcta y debida aplicación de la figura de la conciliación dentro de las etapas que incluyen una etapa conciliatoria, debido a que la actual es ineficiente. En tanto (Loayza Platas, 2011) concluye que es necesario. Para el correcto desempeño de la figura conciliatoria, una serie de modificaciones las cuales incluyan aspectos sociales, jurídicos y culturales; sobre esto, el autor señala que el Estado debe invertir más en esta figura, asimismo debe concientizar a la sociedad, hasta finalmente brindarse la modificación de las actuales normas para así afianzar la figura de la conciliación y agilizar el desarrollo de los procesos en sí.

Como puede apreciarse, los antecedentes de investigación citados han provisto la posición acotada por el investigador, y esto es, referente a la elaboración de una propuesta de ley que incorpore artículos y modifique los actuales en pro de mejorar el actual tratamiento de la figura de la conciliación judicial en el distrito judicial de Chiclayo.

Por lo tanto, este resultado fundamenta el objetivo principal de la presente investigación; siendo necesaria, en base a todo lo analizado anteriormente, la emisión de una propuesta de ley la cual trate el actual problema del bajo índice conciliatorio en el Distrito Judicial de Chiclayo.

### **3.5. Aporte científico (Propuesta de Ley)**

PROYECTO DE LEY  
PROYECTO DE LEY N° \_\_\_\_\_

**LEY QUE MODIFICA EL TRATAMIENTO DE LA CONCILIACIÓN Y OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

El estudiante de la Universidad Señor de Sipán que suscribe el presente, Frank Anderson Salazar Uchofen, ejerciendo el derecho a la iniciativa legislativa que confiere el artículo N° 107 de la Constitución Política del Perú y el artículo N° 2 inciso “b” de la ley N° 26300 “Ley de los derechos de participación y control ciudadanos”, propone el siguiente proyecto de ley:

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:**

Partiendo de la problemática observada y parametrada referente al bajo índice conciliatorio en materia laboral, no solo en el Distrito Judicial de Chiclayo sino también en todo el ámbito nacional jurisdiccional, es que se necesita actualizar la normatividad legal actual, modificando y agregando articulados que complementen lo estipulado bajo “Formas especiales de conclusión del proceso” y normas anexas, en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Siendo así que el actual sistema jurídico referente a la conciliación y otros medios alternativos de resolución de conflictos, contempladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo para los Procesos Abreviados y Procesos Ordinarios, no ha cumplido fehacientemente con la expectativa generada referente a brindar a la población peruana una forma eficaz de resolver alternativamente un proceso judicial en materia laboral, conforme se esperaba obtener por parte de los legisladores por la implementación y regulación de la figura de Formas especiales de conclusión del proceso en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Conforme a la poca implementación de técnicas conciliatorias en el proceso laboral por parte de los magistrados, en unión con el desinterés de la figura conciliatoria y sus efectos, y agregando el alto nivel litigioso en el Distrito Judicial de Chiclayo y a nivel jurisdiccional nacional, se desprende la necesidad de proponer al ente regulador del Estado, el Congreso de la República, la siguiente iniciativa legislativa con el único objetivo de que se modifique el cuerpo normativo referente a la figura de la conciliación judicial y otras formas especiales de conclusión de proceso, concerniente específicamente en el Subcapítulo VII “Formas

especiales de conclusión del proceso” y otras normas conexas de la misma contempladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

### **ANÁLISIS COSTO-BENEFICIO**

En virtud al análisis costo-beneficio de la interposición de un proyecto de ley y su futura aplicación para el Estado Peruano conforme a un enfoque de vista socio-económico, se detalla lo siguiente:

Los beneficiarios con la aplicación del presente Proyecto Ley, a largo plazo, son las partes justiciables y magistrados quienes sean parte activa de la aplicación de la Conciliación Judicial u otra Forma Especial de Conclusión del Proceso. Por una parte los justiciables verán una variedad de formas efectivas alternativas para desarrollar y satisfacer sus pretensiones tramitadas mediante un proceso judicial, como también los magistrados verán un beneficio en la disminución de la carga procesal ingresada a sus despachos, de la cual y conforme al Presidente de la Primera Sala Laboral de Chiclayo en base a análisis estadísticos elaborados por el ETII Laboral de Lambayeque, tal carga procesal se incrementa en un 20% por cada año transcurrido.

Asimismo el presente Proyecto Ley no generará ni demandará gasto alguno por parte del Estado para la ejecución principal del fin a buscar por el presente proyecto, salvo en las capacitaciones que deberá impartir para los magistrados quienes observen y desarrollen procesos conciliatorios en materia laboral. Para el desarrollo de las capacitaciones impartidas por el Estado Peruano a través del Poder Judicial, se encargará al ETII Laboral de cada distrito judicial la labor de efectuarlas con el presupuesto que designe el Ministerio de Economía y Finanzas mediante un plan que se desarrollará y emitirá posteriormente a la aprobación y publicación de este Proyecto Ley.

Con este Proyecto, no habría parte que pierda con la publicación de la misma, puesto a que el fin a buscar con este Proyecto Ley es el de afianzar un cuerpo normativo ya estipulado actualmente desde la publicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Es así que, en pro de un bien común para el desarrollo efectivo de las audiencias conciliatorias en los procesos laborales tramitados bajo lo

estipulado por la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual no infiere un gasto excesivo para Estado, el presente proyecto ley económica y socialmente se observa VIABLE en todo sentido de la misma.

### **EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN NUESTRA LEGISLACIÓN NACIONAL**

Con el presente Proyecto Ley se cambiará el tratamiento a la figura de la conciliación conforme estaba siendo regulada por la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Las normas actuales concernientes a la conciliación y otros Medios Alternativos de Resolución de Conflictos transformaron a tal figura en una mera idea de la etapa conciliatoria como un estadio sumerio entre la etapa de identificación de las partes y la etapa de confrontación de posiciones, restándole la importancia a la figura como solución alternativa a un conflicto de intereses sin recurrir al desarrollo de la vía judicial; esto, en unión con factores tanto internos como externos al proceso laboral, simplemente ha acarreado que en el Distrito Judicial de Chiclayo y otros distritos judiciales del Estado Peruano se presencie un bajo índice conciliatorio, logrando con ello la sobre carga procesal de los magistrados, y el desarrollo no efectivo de los conflictos de intereses divergentes de los mismos.

Es así que, con la implementación de nuevos articulados, se pretende afianzar lo ya reconocido por el Estado Peruano para los procesos laborales, incluyendo normas que abarca desde el debido comportamiento del Juez en una audiencia de Conciliación, hasta amonestaciones a las partes quienes incurran en una falta de diligencia para la misma etapa.

## PARTE RESOLUTIVA

Fórmula Legal:

LEY QUE MODIFICA LA LEY N° 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO Y PROPONE LA MODIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE ARTÍCULOS CONCERNIENTES A LA FIGURA DE LA CONCILIACIÓN Y OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

### **Artículo N° 1.- Modificación de los artículos N° 16, 30, 43, 57 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Modifícase los artículos N° 16, 30, 40, 49, 57 de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

<b>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo</b>	
<b><u>Artículo N° 16.- “Requisitos de la demanda”</u></b>	
<b>ANTES</b>	<b>AHORA</b>
La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: (...) Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP) (...)	La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: (...) Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin la necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP), <b>pero en la debida celebración de las audiencias correspondientes deberán venir acompañado de un abogado, sea de ámbito privado o público.</b> (...)

**Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

**Artículo N° 30.- “Formas especiales de conclusión del proceso”**

**ANTES**

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. (...)

La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso, debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

(...)

Los procesos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.

(...)

**AHORA**

El proceso laboral puede concluir, de forma especial, **por cualquier medio alternativo de resolución de conflicto primario**, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. (...)

**La resolución del conflicto por la elección de un medio alternativo de resolución de conflicto primario** puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo **alternativo al proceso judicial**, sin que su participación implique prejuzgamiento y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día.

Para que un acuerdo **dado mediante algún medio alternativo de resolución de conflicto primario** ponga fin al proceso, debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

(...)

**Los procesos alternativos de resolución de conflictos primarios** también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso **deberán ser homologados para su**

**cumplimiento y ejecución por los jueces de paz letrado laboral, jueces especializados, y jueces de sala laboral.** La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada.  
(...)

**Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo**

**Artículo N° 43.- “Audiencia de conciliación”**

**ANTES**

**AHORA**

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

1. (...). Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar actos previos.

(...)

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas

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

1. (...). Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre **mediante previo pago de una multa no menor de media (1/2) ni mayor de diez (50) Unidades de Referencia Procesal (URP)**, sin posibilidad de renovar actos previos. **Asimismo, si el proceso concluye mediante un medio alternativo de resolución de conflicto, se proseguirá a efectuar la exoneración de la multa según lo regulado por el Art. 30 de esta ley, asimismo exoneración de costas**

<p>veces sea necesario, en un lapso no mayor de (1) mes. (...) (...)</p>	<p><b>procesales. La rebeldía devenga sus efectos tanto para el ámbito privado como el ámbito público.</b> (...) 2. El juez <b>detalla lo concerniente a las figuras contenidas como medios alternativos de resolución de conflicto, invitando a las partes a elegir el más idóneo para resolver sus posiciones, participando activamente en la elección y el desarrollo de la misma</b>, a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. <b>El juez tiene la facultad de emplear técnicas conciliatorias según convenga.</b> <b>La etapa conciliatoria no será registrada en el registro audiovisual de audiencia.</b> Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de (1) mes. (...) (...)</p>
------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p align="center"><b>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo</b> <b><u>Artículo N° 57.- “Títulos ejecutivos”</u></b></p>	
<p align="center">ANTES</p>	<p align="center">AHORA</p>
<p>Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos: (...) b) las actas de conciliación judicial; c) los laudos arbitrales firmes que, haciendo las veces de sentencia, resuelven un conflicto jurídico de naturaleza laboral; d) las resoluciones de la autoridad</p>	<p>Se tramitan en proceso de ejecución los siguientes títulos ejecutivos: <b>h) las actas emitidas por la aplicación de un medio alternativo de resolución de conflicto, sea dentro del proceso como externa a ésta.</b></p>

administrativa de trabajo firme que reconocen obligaciones;  
 e) el documento privado que contenga una transacción extrajudicial;  
 f) el acta de conciliación extrajudicial, privada o administrativa; y  
 (...)

**Artículo N° 2.- Modificación de las Disposiciones Complementarias de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Modifícase la QUINTA, SEXTA, Y SÉTIMA Disposición Complementaria de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

<b>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo</b>	
<b><u>QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA</u></b>	
ANTES	AHORA
(...) El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción de Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el arbitraje.	(...) El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción de Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de resolución de conflictos <b>tanto para la sociedad como para los trabajadores del Estado</b> . Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de las mismas.

<b>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo</b>	
<b><u>SEXTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA</u></b>	
ANTES	AHORA
Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido,	Las controversias jurídicas en materia laboral pueden ser sometidas a arbitraje, siempre y cuando el convenio arbitral se inserte a la conclusión de la relación laboral y, adicionalmente, la remuneración mensual percibida sea, o haya sido

<p>superior a las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP)</p>	<p>superior a <b>la Remuneración Mínima Vital</b>.</p> <p><b>Asimismo, los jueces laborales están facultados, previa voluntad de las partes y respetando el Test de Disponibilidad y principio de irrenunciabilidad de derechos más las normas contenidas en la NLPT y supletoriamente el Código Civil Peruano, a tramitar arbitrajes si es que se solicita en audiencia.</b></p> <p><b>El arbitraje, se haberse realizado externamente al proceso judicial, podrá ser homologado por el juez para su cumplimiento y ejecución, más no ser objeto de un recurso de nulidad por tener la calidad de cosa juzgada.</b></p>
--------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p align="center"><b>Ley 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo</b> <b><u>SÉTIMA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA</u></b></p>	
<p align="center">ANTES</p>	<p align="center">AHORA</p>
<p>En los procesos laborales el Estado puede ser condenado al pago de costos.</p>	<p>En los procesos laborales el Estado, <b>a través de sus representantes y procuradores,</b> puede ser condenado al pago de costos, <b>costas y multas procesales.</b></p>

**Artículo N° 3.- Incorpórese un nuevo artículo la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Incorpórese el artículo **N° 43-A** a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

**Artículo N° 43-A.- “Multas temerarias conciliatorias”**

En caso el demandado no fundamente correctamente la denegatoria a la celebración de un acto regulado como medio alternativo de resolución de conflicto, y si en posterior sentencia ésta procede en contra de él, al demandado se le

aplicará una multa desde un medio (1/2) hasta diez (10) Unidades de Referencia Procesal.

En la etapa conciliatoria, bajo una multa concerniente a lo regulado en el artículo 15 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, las partes deberán apersonarse con una fórmula conciliatoria. Esta fórmula no inferirá la responsabilidad o no de las partes ante el juzgador.

**Artículo N° 4.- Incorpórese una nueva disposición transitoria la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo.**

Incorpórese la NOVENA Disposición Transitoria a la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, en los siguientes términos:

**NOVENA.-** Impleméntese capacitaciones en materia conciliatoria judicial laboral a nivel nacional para los magistrados quienes observen etapas conciliatorias, por un periodo de ejecución de 2 años y a cargo de los ETII's distritales de cada jurisdicción. Ésta capacitación se regula bajo lo estipulado en las Disposiciones Complementarias de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

**DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA FINAL DEL PRESENTE  
PROYECTO DE LEY**

**ÚNICA.-** El Poder Legislativo Ejecutivo dentro de un plazo de sesenta (60) días calendarios, debe adecuar la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley 29497, en razón a lo dispuesto en la presente Ley.

**Chiclayo, 11 de Junio del 2018**



---

**Frank Anderson Salazar Uchofen  
DNI: 70275927  
Estudiante XI CICLO-DERECHO  
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN**

# **CAPÍTULO**

# **IV**

## **CONCLUSIONES Y**

## **RECOMENDACIONES**

## 4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 4.1. Conclusiones.

En virtud a todo lo acotado anteriormente en este presente trabajo de investigación, habiendo analizado desde la doctrina referente a la Conciliación Judicial hasta la propia estadística fáctica de los juzgados laborales del Distrito Judicial de Chiclayo y Trujillo, se ha podido determinar cómo conclusiones lo siguiente:

a) Los magistrados en materia laboral aún consideran a la figura de la conciliación como una etapa más dentro del proceso laboral, infiriendo que de no realizarse se continuará con el proceso, restándole importancia.

b) Actualmente existe un desconocimiento por parte de algunos magistrados y justiciables referente a temas conciliatorios, coadyuvando a que al momento de la celebración de la etapa conciliatoria los magistrados no sepan cómo dirigir a las partes para arribar a una conciliación efectiva.

c) A pesar de que ambos distritos judiciales desarrollan casos laborales bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo, son los juzgados laborales de Trujillo quienes casi en su totalidad y desde el 2015 (periodo de análisis del presente trabajo) han implementado en mayor escala la reforma de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Asimismo se observa que el Distrito Judicial de Trujillo ha llegado a conciliar más casos que el Distrito Judicial de Chiclayo, afirmándose tal observación en base a lo resuelto por el 1° Juzgado de Paz Letrado Laboral del periodo 2015, el cual llegó a conciliar 173 casos en comparación a los 38 casos conciliados por Chiclayo.

d) Se observan elementos tanto internos como externos al tratamiento de la conciliación judicial las cuales únicamente coadyuvan al incremento del bajo índice conciliatorio en materia laboral. Desde el interés personal de los abogados en no instruir debidamente a sus patrocinados, el desconocimiento de las partes, hasta el desinterés mismo de los magistrados en capacitarse en temas genéricos

conciliatorios; coadyuvarían a que cada año aumente la carga procesal en los juzgados laborales de Chiclayo.

e) La expectativa legislativa de generar un cambio dentro del aspecto conciliatorio judicial laboral por la implementación de la Nueva Ley Procesal en Chiclayo –en comparación a la antigua ley laboral- no ha sido cumplida, puesto a que actualmente aún se observa un bajo índice conciliatorio en los juzgados de este distrito; asimismo se observa que en otros distritos de Lambayeque e inclusive a nivel nacional se presencia la necesidad de una mejora al actual tratamiento de la figura conciliatoria judicial y el proceso laboral en sí.

#### **4.2. Recomendaciones.**

a) Recomiendo a los jueces de los Juzgados de Paz Letrado Laboral y Especializados en Laboral ubicados en la sede Luis Gonzales – Chiclayo, pasando por el Juzgado Transitorio Laboral en la sede de la Antigua Corte – Chiclayo, hasta las Salas Laborales ubicadas en la Corte Superior de Justicia de Lambayeque – Chiclayo, a capacitarse voluntariamente a través de cursos especializados (o semejantes) o también de forma autodidacta sobre temas genéricos conciliatorios aplicables a procesos laborales; esto, en pro de que el juez sepa cómo actuar y dirigir a las partes al momento de celebrar la audiencia o etapa conciliatoria. Asimismo, también recomiendo a los jueces de los juzgados mencionados anteriormente a instruir a las partes sobre lo que se va a realizar en la etapa de conciliación, evitando con ello el simple acto de frustrarse la etapa conciliatoria por la falta de comunicación, prolongando con ello el proceso laboral en sí.

b) Recomiendo a los abogados laborales afiliados al Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque quienes litigan ante los juzgados laborales de cualquier instancia en Chiclayo a velar por la ética profesional por sobre otros intereses que ellos tengan referente a la defensa de las partes ante un proceso laboral, puesto a que su principal función como abogados es velar por lo mejor para sus patrocinados. Por lo tanto deberán instruir a las partes sobre qué es lo que se va a tratar en cada diligencia, aparte de la estrategia que tomarán para un correcto desarrollo efectivo de su pretensión.

c) Recomiendo a las personas quienes tienen un proceso o vayan a iniciar uno ante los juzgados laborales de cualquier instancia en Chiclayo a instruirse personalísimamente y voluntariamente sobre conceptos laborales procesales básicos; esto, a fin de tener una fuente sobre cómo aproximadamente su pretensión a buscar podría desarrollarse de la mejor forma. Esta instrucción, sumado a la posible guía del abogado o asesor judicial, conllevaría a generar una mejor certeza sobre cómo actuar dentro del proceso en pro de un mejor desarrollo procesal en sí.

## REFERENCIAS

- Alva Canales, A. (s/f). *Formas especiales de conclusión del proceso laboral en la nueva ley procesal de trabajo: conciliación, transacción y arbitraje*. Recuperado el 08 de 06 de 2018, de [derechopedia.pe: http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/194-formas-especiales-deconclusi%C3%B3n-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-detrabajo-conciliaci%C3%B3n,transacci%C3%B3n-y-arbitraje](http://derechopedia.pe/mas/derecho-laboral/194-formas-especiales-deconclusi%C3%B3n-del-proceso-laboral-en-la-nueva-ley-procesal-detrabajo-conciliaci%C3%B3n,transacci%C3%B3n-y-arbitraje)
- Alvares Vera, I. A., & Mallea Figueroa, F. M. (2015). *Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*.
- Arabella Galán Moto, L., & Chávez Martínez, E. L. (2008). *Los arreglos conciliatorios y la tutela efectiva de los derechos laborales en el salvador*.
- Arias Borrayo, E. A. (2008). *Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional*.
- Arriola Torres, L. S., & Valencia Manayay, M. R. (2013). *Determinar si la obligatoriedad de la conciliación extrajudicial ha traído como consecuencia la descarga procesal en los juzgados de paz letrado del distrito de chichlayo durante el año 2012*.
- Astorga Pérez, P. A. (2012). *Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente*.
- Cabezas Límaco, Y. R. ((s/f)). *La Conciliación Laboral y la Implementación de la Conciliación Extrajudicial en CEPICEL*. Lima. Recuperado el 24 de Noviembre de 2017
- Caivano, R. J. (1998). *Negociación, conciliación y arbitraje: Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Lima: APENAC.
- Campos Delgado, J., & Rodas Carhuatanta, R. (2007). *Aplicación de la conciliación (tanto judicial como intrajudicial a través del principio de oportunidad) en el proceso penal peruano; lineamientos para una propuesta didáctica*.
- Campos Torres, S. ((s/f)). *La conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derechos & Sociedad*, 2013.
- Campos Torres, S. (Información obtenida el 17 de Septiembre del 2017). *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho y Sociedad* 37, 8.
- Casma Angulo, J. C. (2009). *La institución de la conciliación y su incidencia en la solución de conflictos que son competencia del Ministerio Público*.
- Castro Moreno, A. (2008). *Teorías unificadoras, eclécticas o mixtas. El porqué y el para qué de las penas. Análisis crítico sobre los fines de la pena*, 113-123.
- Chacón Amador, F. F., & Mattos Panta, E. C. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N° 29497*.
- Chavesta Díaz, S. V. (2013). *La conciliación judicial sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú*.

- Choy Zevallos, E. E. (2001). *Análisis sobre la Actuación del Contador Público como conciliador extrajudicial en controversias financieras por créditos comerciales.*
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social.* Madrid, España: McGraw-Hill.
- Couture, E. (1976). *Vocabulario Jurídico.* Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.
- Egusquiza Vergara, A. G. (2014). *La morosidad judicial y el retardo en la solución de conflictos en materia civil en la Corte Superior de Justicia de Ancash periodo 2010 - 2011.*
- Fidalgo Aldana, A. (2015). *La conciliación como método de descongestión para la jurisdicción laboral.*
- Flint Blanck, P. (1993). *Negociación empresarial.* Lima: Ediciones Justo Valenzuela.
- Flores Solano, L. L. (2016). *Carga procesal innecesaria generada con la celebración de la conciliación en procesos judiciales ya instaurados en el distrito judicial de Huancavelica año 2016.*
- Gaceta Jurídica. (2016). La conciliación como herramienta de solución de conflictos: ¿el conocimiento del contenido de la contestación de demanda por el demandante, evita celebrar una conciliación exitosa? *Soluciones Laborales*, 106, 99.
- Gascón Abellán, M. (2013). *¿Para qué sirve la teoría?* España: Universidad de Castilla-La Mancha.
- Gonzales Diaz, S. J. (2014). *Análisis de los resultados del proceso de conciliación extrajudicial en el centro San Juan CECONSAJ en los años 2010 - 2012 en el proceso civil.*
- González, O. P. (2011). *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral.* Lima: APECC.
- Gutiérrez, J. (2009). *El principio de celeridad procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho a una tutela judicial efectiva.* Caracas: Universidad Católica Andres Bello.
- Humanos, M. d. (s/f). *Manual básico de conciliación extrajudicial.* Lima: Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial - ENCE.
- Leyton, A., & Mendoza, D. (2012). *Clases de investigación científica.*
- Loayza Platas, J. R. (2011). *El acceso a la justicia en las zonas rurales a través de la figura de la conciliación extrajudicial.*
- Lossio Andrade, M. d. (21 de Mayo de 2018). La incorporación de otros MARCs dentro del proceso laboral. (F. A. Salazar Uchofen, Entrevistador)
- Magistratura, A. d. (2014). *Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo.* Lima: Academia de la Magistratura.
- Montoya Astonitas, K. L. (2017). *Indignidad sucesoria en menores infractores con incapacidad relativa que vulneren lo establecido en el artículo 667, inc. 1 y 2 del C.C. Peruano.* Chiclayo: Universidad Señor de Sipán.
- Monzón Delgado, L. E. (2016). *Los derechos irrenunciables laborales del trabajador y la omisión de la contestación de la demanda al inicio de la etapa de conciliación dentro del proceso ordinario laboral consignado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497.*

- Moore, C. (1995). *El proceso de mediación: métodos prácticos para la resolución de conflictos*. Buenos Aires: Granica.
- Osorio Villegas, A. M. (2002). *Mecanismos alternativos de solución de conflictos por excelencia*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Heliasta.
- Peña Gonzales, O. (1999). *Manual de conciliación extrajudicial*. Lima.
- Peña Gonzáles, O. (2011). *Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral*. Lima: APECC.
- Pinero, M. (s.f.). *Evolución histórica y normativa de la conciliación en el Perú*. Lima.
- Ramírez Estrada, J. F. (2015). *Mediación, conciliación y arbitraje como métodos alternativos para la solución de conflictos jurídicos en México*.
- Ramírez, M. A. (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.
- Rincón, A. (Diciembre de 2013). Sobre una teoría trialista de la conciliación. *Mecanismos alternativos de solución de conflictos*, 15, 102.
- Roque J., C. (1998). *Negociación, conciliación y arbitraje: Mecanismos alternativos para la resolución de conflictos*. Lima: APENAC.
- Sabino, C. (1992). *El proceso de investigación*.
- Sampieri Hernández, R., Collado Fernández, C., & Lucio Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México D.F: McGraw-Hill Interamericana.
- Serrano Gonzales, C. R. (2017). *La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015*.
- Sotelo Zegarra, G. L. (2008). *La vulneración de la tutela judicial, en el proceso civil, por la inasistencia a la audiencia de conciliación extrajudicial*.
- Vinatea Recoba, L., & Toyama Miyagusuku, J. (2010). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Viñarás Giménez, C. (2017). *Mediación, conciliación, y senencias de conformidad*.
- Yana Yanqui, N. (2017). *Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del Cusco del año 2014*.
- Zelada Mendoza, N. A. (2015). *Formas especiales de conclusión de un proceso*. Chiclayo: USS VIRTUAL.

## **ANEXOS:**

### **ANEXO N° 1 - ENCUESTA**

#### **ALTERNATIVAS LEGALES PARA ELEVAR EL BAJO ÍNICE CONCILIATORIO JUDICIAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE CHICLAYO / PERIODO 2015-2016**

##### **Presentación del encuestador:**

Señor Juez(a), ante Usted caballerosamente me presento y digo.-

Soy alumno del X ciclo de la Facultad de Derecho de la Universidad Señor de Sipán; y realizaré una breve encuesta el cual tiene como propósito la identificación de la actual aplicación fáctica de la figura de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral Peruano, como otros aspectos del tema especificado anteriormente. Esto, a fin de brindar conocimientos al ámbito jurídico en pro de mejorar esta figura que trae nobles aportes al mundo jurídico actual.

- 1. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñándose como juez(a) en el área laboral?**
  - A. 0-3 años.
  - B. 3-6 años.
  - C. 6-9 años.
  - D. 9 a más años.
  
- 2. ¿Considera usted a la conciliación como una etapa procesal o como un fin a buscar por cualquier figura juzgadora?**
  - A. Una etapa procesal normatizada por la NLPT.
  - B. Un fin a buscar por cualquier juez.
  
- 3. ¿Conoce y utiliza “técnicas conciliatorias” al momento de desarrollar la audiencia de conciliación?**
  - A. Conozco y aplico algunas técnicas de conciliación dentro de las audiencias de conciliación.
  - B. Desconozco sobre técnicas de conciliación dentro del proceso laboral.
  
- 4. ¿Ha tenido alguna capacitación especializada sobre conciliación, sea por parte del Estado o independientemente por cuenta de usted?**

- A. Sí, he tenido capacitaciones especializadas sobre conciliación dentro del proceso laboral.
- B. No, no he tenido capacitación alguna sobre conciliación dentro del proceso laboral.
- 5. ¿Con que frecuencia, bajo su supervisión y tutela, un proceso ha concluido por conciliación?**
- A. Casi nula.
- B. Ocasionalmente.
- C. Frecuentemente.
- D. Casi siempre.
- E. Siempre.
- 6. ¿Considera usted como un problema el que, a pesar de las bondades que aporta la conciliación para el efectivo desarrollo y conclusión de un proceso laboral, exista actualmente un bajo índice conciliatorio?**
- A. SÍ.
- B. NO.
- 7. ¿Cuál factor considera usted como el motivo principal por el cual existe actualmente un bajo índice conciliatorio?**
- A. Ineficaz regulación legislativa actual referente a la figura de la conciliación judicial.
- B. Presencia de una elevada cultura litigiosa.
- C. Falta de capacitación en torno a temas de conciliación judicial para los magistrado.
- D. Elementos personales entre abogado y patrocinado.
- E. Indebida ejecución de la figura de la conciliación judicial por parte de algunos magistrados.
- 8. ¿Está conforme con el actual tratamiento de la figura de la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo?**
- A. SÍ
- B. NO
- 9. ¿Considera usted que debería modificarse las actuales normas concernientes a la figura de la conciliación judicial en el ámbito laboral, y su tratamiento en sí?**
- A. SÍ.
- B. NO

**ANEXO N° 2 - ENTREVISTA**

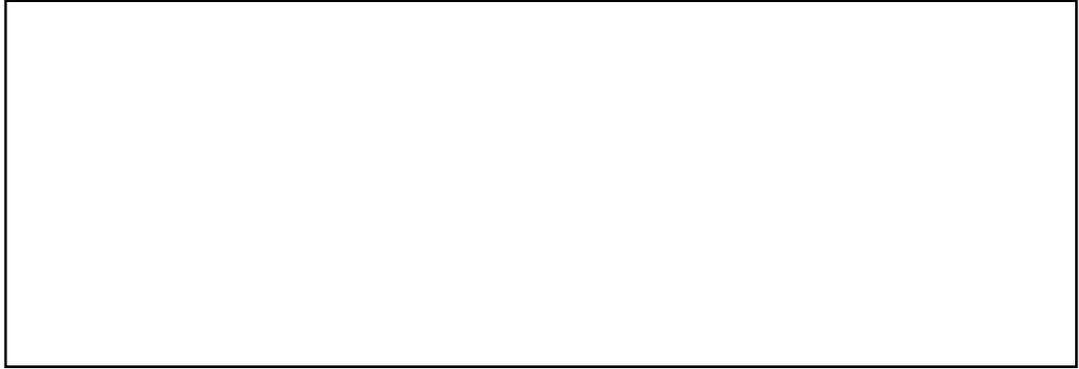
**ALTERNATIVAS LEGALES PARA ELEVAR EL BAJO ÍNICE  
CONCILIATORIO JUDICIAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE  
CHICLAYO / PERIODO 2015-2016**

- 1. ¿Con que frecuencia participa usted en litigios procesales laborales?**

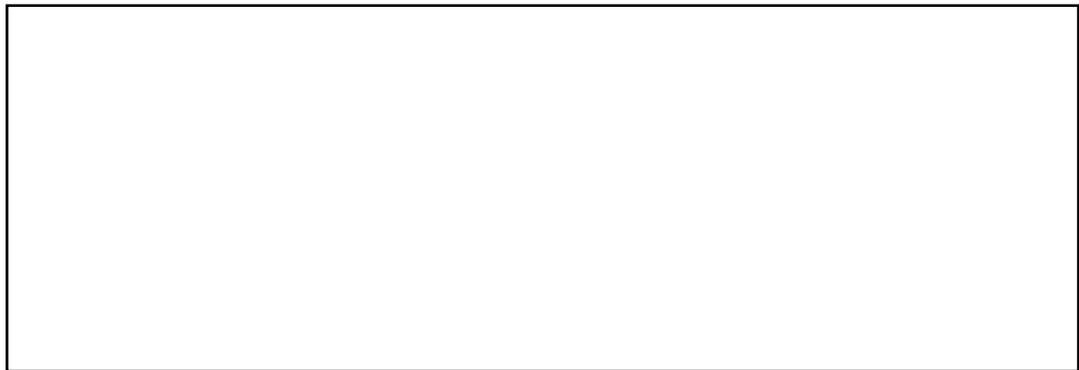
- 2. ¿Qué entiende usted por conciliación dentro de un proceso laboral?**

- 3. ¿Su abogado o asesor legal le ha informado sobre qué es una conciliación y sobre los beneficios de esta figura para usted?**

- 4. ¿Cree que la figura de la conciliación conlleva a más beneficios o más pérdidas en relación a sus procesos laborales?**



- 5. ¿Estaría dispuesto a conciliar?**



### ANEXO N° 3 – MATRIZ DE CONSISTENCIA

<b>PROBLEMA GENERAL</b>	<b>OBJETIVO GENERAL</b>	<b>HIPÓTESIS GENERAL</b>	<b>VARIABLES</b>	<b>METODOLOGÍA</b>
<p>¿Cuáles son las posibles causas del actual bajo índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo y en qué medida la reforma legal sobre el actual tratamiento de la Conciliación Judicial dentro de la Nueva Ley Procesal del Trabajo conllevaría a generar un cambio positivo ante tal situación?</p>	<p>Elaborar un Proyecto Ley el cual amplifique lo actualmente estipulado sobre la figura de la Conciliación Judicial en los procesos laborales, actualizando con ello los artículos N° 30 y N° 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.</p> <p><b><u>Objetivos Específicos:</u></b></p> <p>a) Averiguar el actual tratamiento de la figura de la conciliación en Lambayeque a nivel judicial, a fin de determinar falencias o formas en cómo es que cada juez laboral trata a esta figura.</p> <p>b) Averiguar el actual nivel doctrinal de los magistrados y justiciables referente a los medios alternativos de resolución de conflictos.</p> <p>c) Comparar estadísticas procesales laborales de Lambayeque y Trujillo, puesto a que es la ciudad con mayor índice conciliatorio en Perú.</p>	<p>La presencia de un desconocimiento referente a temas conciliatorios propios y otros medios alternativos de resolución de conflictos, sumado a un desinterés procesal por parte de los aplicadores de justicia, más la excesiva carga procesal, conducta litigiosa, y una indebida regulación y aplicación de la norma referente a conciliación judicial en el proceso laboral, contribuye a una inapropiada desarrollo de la misma figura, conllevando a que se presencie un bajo índice conciliatorio a nivel del distrito de Lambayeque. Por lo tanto resulta importante el ampliar lo actualmente regulado en el artículo N° 30 y N° 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en pro de que mediante la implementación de una reforma normativa, los procesos laborales tramitados en los juzgados laborales de Chiclayo no siempre terminen mediante</p>	<p><b><u>Variable Independiente:</u></b> Conciliación en el proceso laboral peruano.</p> <p><b><u>Variable Dependiente:</u></b> Formas especiales de conclusión del proceso.</p>	<p><b><u>Tipo de Investigación:</u></b> Explicativa</p> <p><b><u>Diseño de Investigación:</u></b> No Experimental. Aplicada. Documental. De campo. Exploratoria.</p> <p><b><u>Población Y muestra:</u></b> Población: jueces laboralistas, partes litigantes (tanto demandantes como demandados), estadística procesal de los juzgados laborales de Chiclayo y Trujillo, y expedientes en materia laboral. Muestra: No probabilística.- 11 jueces laborales, 3 expedientes laborales, data estadística procesal de Chiclayo y Trujillo, 10 demandados y 10 demandantes laborales.</p> <p><b><u>Instrumentos de recolección de datos:</u></b> Cuestionario, entrevista,</p>

	<p>d) Averiguar la actual situación nacional referente al porqué del bajo índice conciliatorio en materia laboral, a fin de compararlo con las realidades fácticas y jurídicas de otros Estados.</p> <p>e) Analizar la legislación actual referente a la figura de la conciliación judicial y otros medios alternativos de resolución de conflictos aplicables al proceso laboral peruano.</p>	<p>sentencia judicial o apelaciones, las cuales simplemente aplazarían el proceso y el conflicto en sí.</p>		<p>análisis documental, análisis estadístico.</p>
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------------

**ANEXO N° 4 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2015)**

**ANEXO N° 5 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2016)**

**ANEXO N° 6 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2015)**

**ANEXO N° 7 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE/PERIODO ENERO-DICIEMBRE 2016)**

**ANEXO N° 8 – LIQUIDACIÓN DE ARANCELES JUDICIALES – SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO**

**ANEXO N° 9 – DATA ESTADÍSTICA (EXPEDIENTES INGRESADOS Y RESUELTOS DEL DISTRITO JUDICIAL DE TRUJILLO/PERIODO ENERO 2015 – DICIEMBRE 2016)**

**ANEXO N° 10 – SOLICITUD DE ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA – DISTRITO JUDICIAL DE CHICLAYO SOLICITANDO EXPEDIENTES JUDICIALES EN MATERIA LABORAL**

**ANEXO N° 11 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 1892-2017**

**ANEXO N° 12 – FOTOS DE LA SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 1892-2017**

**ANEXO N° 13 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2237-2015**

**ANEXO N° 14 – FOTOS DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 2237-2015**

**ANEXO N° 15 – FOTOS DEL ACTA DE CONTINUACIÓN DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2515-2015**

**ANEXO N° 16 – FOTOS DEL ACTA DE AUDIENCIA ÚNICA – EXPEDIENTE N° 2515-2015**

**ANEXO N° 17 – FOTOS DE LA PARTE RESOLUTIVA DE LA SENTENCIA EN PRIMERA INSTANCIA – EXPEDIENTE N° 2515-2015**

**ANEXO N° 18 – CD ANEXADO CON LOS REGISTROS AUDIOVISUALES DE LAS AUDIENCIAS DE LOS EXPEDIENTES ANALIZADOS.**

