



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

LA FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE
CONCILIACIÓN DEL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE
LIMA NORTE, AÑO 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Giancarlo Bruno Tello Salazar

ASESORES:

Temático. Mg. Elmer Alberto Camacho Vallejos

Metodológico. Mg. Elías Gilberto Chávez Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Procesal Laboral

LIMA-PERÚ

2018

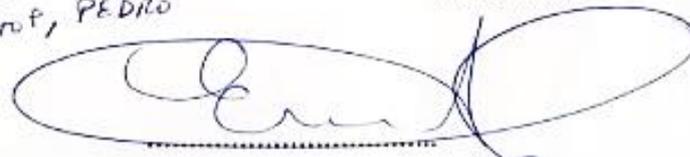
El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
Giancarlo Pavao Tello Salazar
 cuyo título es: *La falta de acuerdo entre las partes en la Ausencia*
de Constitución del Segundo Juicio Especializado de Trabajo de
Lima Norte, año 2017

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
 estudiante, otorgándole el calificativo de: *A.S.* (número) ...*D.W.N.C.E.*.....
 (letras).

Lugar y fecha: *Lima 13 de Julio de 2018*


 PRESIDENTE
 SANTI STEBAN HONTOP, PEDRO


 TIT. YSAAC AZCOZ FLORES
 SECRETARIO


 VOCAL
 EDMUNDO VALLEJOS, ETNA



Baboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
--------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria:

Para Emma y Karolina, mis pilares, sin ellas no hubiese podido
terminar este trabajo de investigación

A mis padres y mi tía, quienes me apoyaron durante toda
mi vida universitaria

Y a ti, que estás leyendo esto
Si yo pude terminar, tú también podrás...

Agradecimientos:

“A mis amigos,
sin los cuales me hubiera podido graduar
dos años antes”

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

En mi condición de estudiante de la Universidad César Vallejo, de la Facultad de Derecho yo, TELLO SALAZAR, GIANCARLO BRUNO con DNI N.º 46699634 con la finalidad de cumplir con los requisitos señalados en el Reglamento de Grados y Títulos de la mencionada casa de estudios, declaro bajo juramento que toda la documentación que se adjunta es auténtica y original.

Además, bajo juramento declaro también que todos los datos, información, etc. ingresados en el presente trabajo de investigación son de mi autoría, como resultado de mi trabajo personal.

Es por eso, que, de encontrarse regularidades en el presente trabajo de investigación, asumiré cualquier responsabilidad que corresponda, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas que rige la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de abril del 2018



GIANCARLO BRUNO TELLO SALAZAR

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017” la misma que someto a su consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado

Giancarlo Bruno Tello Salazar

INDICE

CARÁTULA	i	
Título		
Autor		
Asesor		
Línea de Investigación		
PÁGINAS PRELIMINARES		
Página del Jurado	ii	
Dedicatoria	iii	
Agradecimiento	iv	
Declaratoria de autenticidad	v	
Presentación	vi	
Índice	v	
RESUMEN	vii	
ABSTRACT	viii	
I. INTRODUCCIÓN		
1.1 Aproximación Temática	2	
1.2 Marco Teórico	7	
1.3 Formulación del problema	26	
1.4 Justificación del estudio	27	
1.5 Supuestos u objetivos de trabajo	28	
II. MÉTODO		
2.1 Diseño de investigación	45	
2.2 Métodos de muestreo	46	
2.3 Rigor científico	48	
2.4 Análisis cualitativos de los datos	51	
2.5 Aspectos éticos	53	
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS		55
IV. DISCUSIÓN		76
V. CONCLUSIONES		84
VI. RECOMENDACIONES		86
REFERENCIAS		
Referencias temáticas	88	
Referencias metodológicas	92	
ANEXOS		

ÍNDICE DE CUADROS

N.º1	Diferencias entre formas de solución de conflictos	12
N.º2	Conciliación laboral	18
N.º3	Diferencias entre la conciliación y transacción judicial	21
N.º4	Diferencias entre los MARCS y Procesos Judiciales	25
N.º5	Fases de la conciliación	27
N.º6	Caracterización de sujetos	47
N.º7	Validación de la Guía de Entrevista	49
N.º8	Validación de la Guía de documental	49
N.º9	Categorización	52

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como finalidad buscar los factores que influyen en la falta de acuerdo total o parcial entre las partes en la audiencia de conciliación judicial en el segundo juzgado especializado de trabajo de Lima Norte. Esta investigación fue realizada entre el periodo de Setiembre 2017 y Julio del 2018, utilizando un enfoque cualitativo no experimental de tipo aplicativo y orientado a la explicación. Para ello, se entrevistaron a cinco especialistas de la materia, confirmado así que es necesario que los jueces especializados laborales se capaciten sobre técnicas de conciliación, además urge una modificatoria en el principio de irrenunciabilidad de derechos, que deberá ser más flexible con aquellos trabajadores con vínculo laboral extinto.

Palabras clave: Conciliación laboral, audiencia de conciliación, falta de acuerdo, irrenunciabilidad de derechos, vínculo laboral

ABSTRACT

The purpose of this research is to look for the factors that influence the lack of total or partial agreement between the parties in the judicial conciliation hearing in the second specialized labor court in Lima Norte. This research was carried out between the period of September 2017 and July 2018, using a non-experimental qualitative approach of application type and oriented to the explanation. For this, five specialists of the subject were interviewed. This is confirmed by the need for specialized labor judges to be trained in conciliation techniques, and an amendment to the principle of non-relinquishment of rights is urgently needed, which should be more flexible with workers with an extinct work relationship.

Key words: Labor conciliation, conciliation hearing, lack of agreement, non-waiver of rights, labor link

I.-INTRODUCCIÓN

1.1 Aproximación temática

Para Bernal (2006) radica en exponer, mostrar o presentar las características del tema o situación que se va a investigar, es decir, detallar o especificar el estado actual de la problemática a investigar. (p. 84)

Por lo tanto, la aproximación temática, es entonces, contar y delimitar la realidad actual en la que se encuentra un determinado tema, hecho o situación, que requiere de estudio.

En el Perú existe un aproximado de 21 millones de personas mayores de edad, es decir, personas con capacidad absoluta de todos sus derechos civiles, entre los cuales está el derecho al trabajo. Trabajo que, debido a la gran cantidad de sobrepoblación, resultan difíciles de conseguir, más aún si se trata de un trabajo que reconozca todos los beneficios establecidos por ley.

Y es debido a la falta de puestos de trabajo formales, donde los empleadores se aprovechan del trabajador, vulnerando los derechos laborales establecidos en la Ley N° 728, otros más pícaros, desvirtúan relaciones laborales bajo contratos modales, administrativos de servicios (en el sector público) y/o locación de servicios. Generando de esta manera, que el trabajador busque acceder a la justicia para resarcir el derecho que le fue privado.

Lamentablemente en nuestro país, acceder a la justicia no es gratis, los altos honorarios del abogado, junto al pago de tasas y notificaciones, sumado al tiempo perdido que pasa entre visitar al abogado y asistir al juzgado donde se encuentre el caso, se produce un dolor de cabeza que muchas veces llega a prolongarse durante años. Anteriormente, un proceso laboral demoraba entre cinco a siete años para por fin obtener justicia y se pague al empleador lo que le correspondía por ley. Ahora, gracias a la Ley 29497 “Nueva Ley Procesal del Trabajo” (en adelante NLPT) reduce, en teoría, los procesos a tan solo un par de meses, pero que en la práctica se dan entre dos a tres años.

Con la llegada del NLPT, se le faculta al Juez con nuevas herramientas para poder ejercer su función en un periodo de tiempo más reducido, para que, de esta manera, el trabajador que pide acceso a la justicia resulte más satisfecho. Pero ¿qué sucede si estas herramientas no logran realmente su cometido? O si dichas herramientas si son las adecuadas, pero son los

juzgados, junto a los abogados y especialistas legales quienes no están realmente capacitados o acostumbrados a éstas.

Uno de los grandes problemas que afronta nuestro sistema judicial es la insuficiente capacitación por parte de los especialistas legales, como también los abogados, que muchas veces están acostumbrados al litigio en papel, a presentar interminables escritos que solo dilatan los procesos, generando así una enorme carga procesal para nuestros jueces.

Particularmente, el problema del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo del Poder Judicial Lima Norte en el año 2017 es la poca o nula resolución de conflictos en la etapa de conciliación, generando así una demora en la etapa de juzgamiento, trayendo consigo demoras a la hora de impartir justicia entre las partes.

Esta situación afecta al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo como Entidad Pública. Los motivos de este problema se desconocen, razón por la cual se plantea este problema de investigación.

Trabajos previos

Para Ramírez (2014 p. 91) los trabajos previos son investigaciones anteriores que servirán para ayudar a juzgar, aclarar y descifrar el porqué de la investigación sobre el tema planteado.

Por otro lado, Gurmendi (2016, p. 29) manifiesta que para realizar trabajos previos en una tesis se deberá estudiar lo investigado anteriormente por terceros referente a una problemática similar a la investigada.

Cabe resaltar que Tamayo (2004, p. 146) afirma que cualquier estudio anterior a la investigación a realizar sirve como base para plantear el problema, evitando que el investigador vuelva a cometer errores o llegar a los mismos resultados que el investigador anterior.

Es decir, entendemos por trabajos previos a todas aquellas investigaciones que anteceden a la nuestra, de manera que podamos entender y comprender el problema a investigar.

Según Yana (2017). En su tesis 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*" para optar el grado académico de Bachiller en la Universidad Andina Del Cusco, planteó

como objetivo general determinar en qué medida la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influye en la congestión procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue descriptivo, explicativo, transversal y obedece a un enfoque cuantitativo de diseño no experimental. Aplicó la técnica de estadística y el tamaño de la población son casos del primer juzgado de trabajo, ingresados en los meses de enero a setiembre del año 2014. Llegó a la siguiente conclusión:

La Nueva Ley Procesal Laboral N.º29497, permite un trato más directo entre las partes y el juez, quienes se regirán por los principios de celeridad, oralidad, etcétera. Intentando con esto que se reduzca la sobrecarga procesal, así como los gastos de tiempo y dinero originado por los largos conflictos. (p. 100).

Con respecto a la eficacia de la conciliación planteada por el autor, hace referencia a la carga que recae sobre el Juez, quien tomará el rol principal, basándose en los principios de celeridad, oralidad, y otros; para que, de esta manera, reducir la carga procesal si se opta por conciliar. Pero para tal efecto, el juez deberá ser sometido a constantes capacitaciones.

Por otra parte, Gamarra (2017), en su tesis titulada *“Implementación de la Conciliación extrajudicial en la resolución de conflictos laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL”*, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”, planteó como objetivo general fue determinar el grado de factibilidad de la implementación de la conciliación laboral extrajudicial influye en la resolución de conflictos laborales en aras de garantizar la irrenunciabilidad de los derechos individuales laborales. La metodología empleada; fue de tipo no experimental, inductivo-deductivo con un enfoque cualitativo; teniendo como técnica el análisis documental cuyo instrumento fueron las fichas literales y de resumen. La población se realizó en el Centro Piloto de Conciliación Laboral entre el 2006-2008, llegó a la siguiente conclusión:

Para que sea obligatoria las conciliaciones extrajudiciales es necesaria una reforma integral en la sociedad, para cambiar la cultura de litigio por una cultura de paz será necesario un impulso en la población y abogados demostrando las ventajas que dicha conciliación ofrezca. (p. 165).

Este investigador plantea que es necesaria una reforma integral si se quiere implementar una cultura de paz en el territorio peruano, ya que en la práctica está muy arraigada la cultura de litigio en la sociedad, tanto abogados como la sociedad.

Asimismo, Monzón (2016), en su tesis 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, consignada en la nueva Ley procesal del trabajo 29497*”, para optar el grado académico de Bachiller en la Universidad Nacional de Trujillo, planteó como objetivo general verificar si en las Audiencias de Conciliación en el Primer Juzgado Especializado Laboral Transitorio, de los años 2014-2015, y del Séptimo Juzgado Especializado de Trabajo Permanente del año 2014, del Distrito Judicial de La libertad, se han venido vulnerando derechos irrenunciables. La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue hermenéutica, analítica e inductiva con un enfoque cualitativo; teniendo como técnica el análisis documental y el fichaje. La muestra fueron las Actas de Conciliación del Primer Juzgado Especializado Laboral entre los años 2014-2015, llegó a la siguiente conclusión:

Bajo la nueva ley procesal del trabajo, para realizar una conciliación, solo es necesario establecer si las partes tienen la capacidad para conciliar, ya que, en la práctica, el juez no determina si estos están en condiciones o no para hacerlo (p. 154).

Éste investigador concluye que la mayoría de los jueces están mecanizados con respecto a la conciliación, sin determinar si están en condiciones para ello, por lo que el juez simplemente agota la vía correspondiente ya que la mayoría de las veces, ninguna de las partes decide resolver su conflicto en la audiencia de conciliación.

Por otro lado, Chacón y Mattos (2015), en su tesis titulada “*La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497*”, para optar el grado académico de Bachiller en la Universidad Nacional de Trujillo, cuyo objetivo general fue demostrar que la Audiencia de Conciliación en los Procesos Ordinarios tramitados ante los Juzgados Laborales de la Provincia de Trujillo no ha sido eficaz en los años 2013 a 2014, La metodología empleada; en cuanto al tipo de investigación fue hermenéutica, analítica e inductiva con un enfoque cualitativo; teniendo como técnica el análisis documental y el fichaje. La muestra fueron las Actas de Conciliación de los Juzgados de Paz Letrado y los Juzgados Especializados de Trabajo, por lo cual llegaron a las siguientes conclusiones:

La audiencia de Conciliación en los procesos ordinarios de los juzgados especializados de trabajo de Trujillo se ha convertido en una cuestión de simple trámite, que, una vez interrumpida la conciliación se limitaba solo a fijar las pretensiones materia de juicio (p. 291).

La conclusión de estos dos autores de Trujillo se asemeja a los juzgados especializados de Lima Norte, quienes, en lugar de fomentar la cultura de paz incentivando la conciliación, solo se limitan a realizar la conciliación como si se tratara de una vía previa la cual deben agotar por formalidad.

Mientras que, Ramos (2015), en su tesis titulada “*Factores que influyen en la conciliación prejudicial para la solución de conflictos laborales*”, para optar el título profesional de Abogado en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, cuyo objetivo general es Determinar qué factores influyen en el mecanismo de la conciliación prejudicial para solución de conflictos laborales haciéndola ineficaz en el distrito judicial de Huaura en el 2015. La metodología empleada; fue de tipo básica, transversal, de nivel descriptivo y empleando un enfoque cualitativo. La muestra fue constituida por jueces y fiscales especialistas en Derecho Laboral del distrito judicial de Huaura. Llegó a la siguiente conclusión:

La excesiva carga procesal por parte de los juzgados letrados y especializados produce que dicha etapa de conciliación se prolongue, sin darle prioridad a esto, con el tiempo, las partes ya no buscan conciliar, dando origen a problemas mayores, por lo que llevar a cabo la audiencia de conciliación resulta poco factible (p. 107).

Este investigador plantea que, si la programación de la audiencia de conciliación se da en una fecha muy lejana al inicio de la demanda, lo que originaría es que el deseo de resolver el conflicto por medio de una conciliación se frustre, ya que al no haber respuesta por la otra parte ni por la entidad judicial, la parte demandante empezará a sentir la presión de no acceder a una justicia eficaz, al pensar que su demanda no es atendida oportunamente.

Antecedentes internacionales

Como primer antecedente internacional para esta investigación se encuentra a Álvarez (2015) en su tesis titulada “*Análisis de la Conciliación en el procedimiento de tutela laboral*” para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile concluyó que: Las conciliaciones efectuadas por jueces especialistas en materia laboral resultan más efectivas puesto que se basan en decisiones más justas, con esto no hay riesgo contra la tutela efectiva de derechos fundamentales.

Para Álvarez su investigación arroja que, si bien Chile cuenta con la misma figura que en Perú, donde el juez está facultado para ejercer conciliación, en la práctica el número de conciliaciones efectuadas por ellos es mayor.

Como segundo antecedente internacional para esta investigación se encuentra a Astorga (2012) en su tesis titulada “*Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente*” para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile concluyó que:

Con respecto a la conciliación en materia laboral, se debería hacer lo mismo que con lo que se viene haciendo en la conciliación en materia familiar, es decir, escuchar activamente a las partes y proponer fórmulas alternas de solución de conflictos y que éstas tengan carácter de cosa juzgada ya que en la actualidad dicha labor no es muy bien realizada por el juez (141)

Este investigador llegó a la conclusión que, si bien Chile tiene una reforma laboral de buen nivel, en la práctica aún hay detalles por pulir, específicamente si se habla de conciliaciones laborales, al igual que en Perú, los jueces aún no están capacitados sobre técnicas de conciliación o negociación.

Como tercer antecedente internacional, García (2011) en su tesis denominada “*Conciliación obligatoria en los procedimientos laborales*”, para obtener el grado de Licenciado en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México, afirma que:

Los juzgados laborales precisan urgente una modificación dentro de su estructura, para ello, deberán hacer a la figura de la conciliación más flexible, más técnica y, por lo tanto, especializada. Para lograr esto es necesario que el personal esté calificado y capacitado constantemente. Requiriendo al menos, un especialista conciliador por junta especial, pudiendo este último ser un secretario o especialista legal. (p. 120).

Para García, quien realizó su investigación en México, precisa que es necesaria una reforma en el sistema judicial, priorizando la conciliación como eje central de proceso, haciendo que de esta manera los procesos puedan ser mucho más dinámicos, facilitando la labor del Juez a la hora de poner fin al conflicto.

Como cuarto antecedente de la investigación está Borrayo (2008) en su tesis denominada “*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*” para

optar el grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala afirma que:

Si bien los jueces de primera instancia conocen y resuelven básicamente la mayoría de los asuntos de materia laboral existentes en Guatemala, no son capaces de resolver conflictos relacionados a la conciliación entre el Estado de Guatemala y las personas individuales o jurídicas. (p. 99).

Para este investigador, la mayoría de los jueces son capaces de resolver controversias en la vía judicial en materia de derecho laboral, pero no están capacitados para resolver conflictos en las Audiencias de Conciliación, dicha problemática guarda similitud con lo acontecido en el territorio peruano.

Según Quiroga (2003) en su tesis denominada *La conciliación en el Derecho Laboral*, para optar por el grado académico de licenciado en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México. Afirma que:

Urge que los tribunales de trabajo precisen la conciliación laboral en el sistema judicial, requiriendo además capacitación permanente y oportuna a quien ejerza su función, para que, a la hora de desempeñar la función conciliatoria sea más dinámica y logre su objetivo. (p. 78).

Según este investigador puede observar que México no cuenta con un sistema judicial óptimo, ya que la audiencia de conciliación dentro de su sistema judicial no es la más eficaz, por lo que, ambos autores plantean se tome más importancia a dicha etapa. Haciendo contraste con nuestra legislación, se puede observar que México está en las mismas condiciones careciendo de un sistema judicial óptimo.

1.2 Marco Teórico

Para Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 60), las teorías relacionadas al tema son conceptos o proposiciones manifestados por autores especialistas en su materia, con la finalidad de ayudar al investigador a explicar como ocurre un determinado fenómeno.

Para Valderrama (2013, p. 251) en los estudios cualitativos es necesario un estudio de la literatura del caso, ya que esto ayudaría al investigador a buscar conceptos no pensados para así no cometer los errores de los otros investigadores.

En otras palabras, el marco teórico comprende un compendio de doctrinas, jurisprudencias y legislación nacional o comparada que servirán de apoyo al investigador con la finalidad de

recolectar información relacionada a la problemática de investigación. Cabe resaltar que las fuentes recolectadas para el presente marco teórico fueron fuentes de primera mano, de tal manera que se descartó fuentes traducidas o aquellas que no cumplan con los parámetros establecidos por el método científico y el enfoque cualitativo.

FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES

Para Ormachea, Esta figura se encuentra cuando, después de la conciliación, las partes por ningún motivo han acordado resolver el conflicto, frustrando de esta manera que continúe la conciliación. (1999, p. 97)

Conflicto

Para SILVA (2008 p. 29) el conflicto es algo inherente al ser humano, que estuvo, está y estará presente en toda sociedad, que no necesariamente tiene porque ser algo negativo, al contrario, impulsa las transformaciones sociales.

Por otro lado, Peña establece el conflicto como una especie de conductas, objetivos o posiciones no compatibles entre sí, y que estas puedan o no producir una especie de agresividad entre los individuos y/o grupos. (1999, p. 24).

Según FRANCISKOVIC y TORRES el conflicto existió con la humanidad cuando éste empezó a coexistir con otros de su misma especie, de sus escasos recursos ya sea personal, profesional o familiar. Por lo que, el conflicto surge por el choque de dos o más intereses opuestos entre sí, que, de manera egoísta, las partes conflictivas intentarán resolver a su favor (2016, p. 2).

Una excelente manera de resolver un conflicto entre las partes es la conciliación, donde el conciliador, quien no es más que un tercero interviniente neutral, que, por decisión de ambas partes, ayuda a resolver dicho conflicto.

El Conciliador entonces, responderá a ambas partes de manera imparcial, orientándolos en toda la etapa de conciliación, siendo un receptor entre las partes, quien buscará la manera de hacer que las partes expresen sus molestias e intereses y, de esta manera, tratar de buscar la solución que más se adapte al conflicto.

Fuentes del Conflicto

Según Ormachea (2000, p. 17) los conflictos surgen de diversas controversias originadas por incompatibilidad entre las partes. Para esto, el conciliador deberá conocer las fuentes de los conflictos, con el fin que brindar estrategias para resolverlos, entre las cuales existen:

a) Las fuentes que se originan en los hechos, producto del desacuerdo entre las partes originadas por una percepción distinta cada uno, como por ejemplo una riña de vecinos por problemas de propiedad.

b) Las fuentes que se originan por recursos escasos, que son producto de la adjudicación de bienes o recursos escasos, pudiendo ser tanto bienes tangibles como las propiedades, dinero, etcétera; como también bienes intangibles como el poder, patria potestad, entre otros.

c) Las fuentes que se originan por las necesidades humanas son producto de desacuerdos que derivan del incumplimiento de obligaciones entre las partes o un tercero impidiendo que estos puedan desarrollarse plenamente. Es decir, aquellas necesidades que representen una necesidad a satisfacer.

d) Las fuentes que se originan por los valores son producto del desacuerdo de las partes teniendo como factor clave la decisión, es decir, que el origen del conflicto proviene del criterio o principios que tiene una de las partes y que la otra se niega a reconocer.

e) Las fuentes que se originan por relaciones, producto del desacuerdo referente al estilo de vida y su interacción frente a la otra parte o a terceros, en este conflicto entran las emociones, percepciones y tipo de comunicación que mantienen las partes.

f) Las fuentes que se originan por la estructura, producto del desacuerdo proveniente de una jerarquización o estructura que produzca desigualdad, carencia de equidad entre las partes

Causas que dan origen a los conflictos laborales

Según Torres (2002) los conflictos laborales se originan por diversos factores, de los cuales los principales son: la falta de respeto y credibilidad que se tienen las partes; la carencia de sensibilidad del empleador frente a los problemas del trabajador; la falta de conocimiento o el interés por conocer las leyes, deberes y obligaciones del empleador y trabajador.

Formas de solución de conflictos

Según Montes de Oca (s/f, p. 113) los conflictos pueden aparecer en cualquier área, penal, laboral, civil, familiar, entre otras, y para su solución existen diversos mecanismos, pero los más importantes son: autotutela, heterocomposición y autocomposición

Autotutela

Para Montes de Oca (2002, p. 114) la autotutela es definida como la propia defensa, es decir, cuando una persona ejerce por si misma valer o defender un bien jurídico, pero solo de manera provisional y limitada. Por ejemplo, la legítima defensa en materia penal.

Por otro lado, Vado (s/f, p. 373) sostiene que una de las características de la autotutela es la imposición de un determinado interés sobre otro. Esta forma de resolver conflictos es un tanto egoísta ya que se establece una supremacía de un interés propio al ajeno.

Heterocomposición

Vado (s/f, p. 375) manifiesta que, en esta figura, la solución proviene de un tercero ajeno al problema que resolverá de forma vinculante. En esta forma se encuentra al arbitraje y al proceso judicial, donde son tanto el árbitro como el juez quienes pondrán fin al conflicto.

Asimismo, Da Silva (2014, p. 18) afirma que esta figura se constituye cuando el ordenamiento jurídico impone a un sujeto o una organización ajena, a los sujetos del conflicto, a resolver el problema

Mientras que Montes de Oca (s/f, p. 114) la solución del conflicto recae sobre un tercero imparcial, quien tendrá la autoridad suficiente para establecer su decisión. Dicha decisión deberá ser respetada por ambas partes del conflicto.

Autocomposición

Para Montes de Oca (s/f, p. 115) la autocomposición es dar por resuelto el conflicto por parte de quienes lo conforman. En este medio de solución puede intervenir un tercero, pero éste no podrá imponer sus ideas de solución ni formulará ninguna.

Da Silva (2014, p. 17) afirma que en la autocomposición son las partes del conflicto quienes decidirán por cuenta propia si aceptan o no poner fin a su conflicto. Para dicho conflicto

podrá o no intervenir un tercero, pero si lo hace este último solo podrá aportar ideas que serán escuchadas por las partes.

Asimismo, Vado, (s/f, p. 373) sostiene que la autocomposición es la renuncia de los intereses parciales beneficiando intereses ajenos con la finalidad de que ambas partes eviten ir a litigio y resuelvan el conflicto con beneficios mutuos.

A manera de recapitular sobre las diferentes maneras de resolver un conflicto, a continuación, se presenta un cuadro comparativo.

CUADRO N.º1: *Diferencias entre formas de solución de conflictos*

Autotutela	Autocomposición	Heterocomposición
Resuelto por la decisión unilateral de una de las partes.	Resuelto mediante el acuerdo de las partes, ya sea con intervención de un tercero o por ellas mismas.	Resuelto por la decisión de un tercero imparcial que es vinculativa.
"Ley del Talión"	Desistimiento, Allanamiento, Perdón del ofendido o Transacción	
Art. 17 CPEUM	Negociación, Conciliación o Mediación	Arbitraje o Proceso judicial

Fuente: Elaboración propia

Autonomía Privada

Según Espinoza, la manifestación de la voluntad no es más que la materialización de un deseo interno, un acto propio que produce efectos jurídicos y que, mientras estos sean queridos por el agente, se establece una declaración de voluntades. (2012, p. 51)

Así nuestra Constitución Política señala que toda persona tiene libertad, ya sea para expresarse, transitar por todo el territorio peruano, libertad de reunión, etcétera. También tienen la libertad para someterse a sus propias leyes entre sí, incluso establecer el contenido de las mismas, ya que está considerada dentro de sus derechos fundamentales, encontrando un claro ejemplo en el contrato.

Para Torres (2012, p. 148) Dicha libertad no es ilimitada, pues cada ordenamiento jurídico establece, aunque de manera indirecta, los parámetros dentro de los cuales se puede ejercer dicha autonomía. Se podría deducir entonces, que cada persona es libre de ejercer su autonomía privada siempre y cuando no afecte al orden público, ni aquellas que infrinjan las normas imperativas; o actos que atenten contra preceptos, igualmente, imperativos, que salvaguardan los principios políticos, sociales, económicos y éticos fundamentales de un ordenamiento jurídico en un determinado momento histórico. Con esto se busca proteger el ordenamiento interno, a través de la consideración de sus normas positivas y sus valores políticos, jurídicos, económicos y morales, que están en la base misma de su organización jurídica y económica.

La libertad de poder elegir libremente que hacer y qué no hacer, libertad que es otorgada por el Estado, con ella se puede regular cualquier tipo de hechos jurídicos. Siendo este uno de los principios más importantes del acto jurídico y, por ende, da la capacidad para conciliar.

Asimismo, Espinoza (2012, p. 60) divide la autonomía privada de la libertad en dos: la primera, la libertad de contratar que vendría a ser la facultad que se tiene para elegir con quién contratar y cuando contratar; la segunda, la libertad contractual que vendría a ser la facultad que se tiene para establecer los extremos del contrato, sus lineamientos y cláusulas. Todo esto bajo los principios de libre albedrío y de fuerza vinculante (el contrato celebrado es ley entre las partes).

Al referirse a la autonomía privada de la libertad se deberá también hacer mención a la declaración y manifestación de voluntad puesto que estas dos son las formas de materialización de la autonomía privada de la libertad.

Esto quiere decir, que, la manifestación de voluntad se da de manera deseada internamente, por la cual expresa lo que uno quiere, pudiendo esta caer en un error si involuntariamente se demuestre lo contrario. Mientras que la declaración de voluntad es en sí dejar en constancia la voluntad de producir un efecto jurídico.

Mediante la autonomía de la voluntad los conciliantes expresan su deseo a realizar la conciliación, usando su libertad contractual, pactan entre ellos, una suerte de contrato entre partes, que deberán cumplir a cabalidad, donde pactarán la solución del conflicto, ya sea a totalidad o parcialmente.

Del principio de irrenunciabilidad de derechos

Para Boza (2011, p.175) este principio no es más que un mecanismo de defensa para el trabajador ya que, por su condición como tal, se encuentra en desventaja frente al empleador, y éste último podría dejarlo sin derechos que están reconocidos en el ordenamiento jurídico.

Por otro lado, Toyama (2001, p. 166) manifiesta que dicho principio surte al trabajador la imposibilidad de renunciar a un determinado derecho que está establecido en una norma imperativa, inclusive si así lo pretende.

En otras palabras, lo dicho por estos autores manifiesta que cualquier acto ajeno o no a la voluntad del trabajador que sea referente a la disponibilidad de un derecho laboral es una transgresión al principio de irrenunciabilidad de derechos.

Cabe resaltar que Ugarte (2010, p. 5) manifiesta que dicha irrenunciabilidad se da de manera tácita, ya que éste deriva del propio contenido de la norma imperativa, por lo que todas las normas laborales, al ser derechos constitucionales, están protegidas por el principio en mención.

Si bien, el acceder a la conciliación para resolver conflictos se obtendrá una solución mucho más rápida y económica, se tendrán que sacrificar ciertas pretensiones para obtener un interés mutuo entre ambas partes. Por lo que, al acceder a una conciliación de manera extrajudicial, el trabajador tendrá que renunciar a derechos otorgados por el ordenamiento jurídico, por lo que se estaría vulnerando normas constitucionales.

Supuestos de aplicación del Principio de Irrenunciabilidad de derechos

En Modalidades formativas: El practicante no posee un vínculo laboral con la empresa cuando el primero se encuentre en formación profesional o preprofesional, sin embargo, el vínculo estará establecido cuando la desnaturalización se dé por los siguientes supuestos (Ugarte, 2010, p.6): 1) Inexistencia de un convenio de modalidad formativa; 2) Falta de capacitación profesional establecida en el convenio o bien desarrollo de actividades ajenas a éste; 3) Continua la relación laboral pese a la culminación del contrato o si este fue prorrogado excediendo el plazo máximo establecido por ley; 4) fraude o simulación del empleador para beneficiarse de las modalidades formativas; 5) Exceso en porcentajes permitidos para contratar en esta modalidad.

En Locación de Servicios: Cuando el trabajador contratado bajo esta modalidad presenta los elementos esenciales como estar bajo subordinación; obtener una remuneración y; prestar servicio personal, se estaría desnaturalizando dicho contrato.

Reducción en la remuneración: Para que la reducción del trabajador sea válida este deberá disminuir sus horas laboradas, dicha medida podrá ser a petición del trabajador o del empleador cuando se presenten dificultades económicas en la empresa. Mientras que, si el empleador decide reducir las remuneraciones sin alterar las horas laboradas a un monto inferior a la Remuneración Mínima Vital (en adelante RMV) se estaría vulnerando el principio de irrenunciabilidad de derechos. En casos donde la remuneración decremente respetando la RMV deberá ser bilateral, es decir, aceptada por el trabajador y este no haya sido coaccionado o inducido a error por parte del empleador. (Ley N° 9463, 1941)

Casación Laboral N°10712-2014 LIMA

El Tribunal Constitucional en la Casación N° 10712-2014 estableció tres criterios sobre el principio de irrenunciabilidad de derechos; el primero, trata sobre cualquier derecho que se origine o reconozca mediante una ley o cualquier norma jurídica sin importar la jerarquía es de carácter irrenunciable, es decir, cualquier pacto contrario a ésta resultaría nulo; segundo, aquellos derechos que fueron reconocidos por convenios colectivos o por laudos arbitrales serán irrenunciables de manera individual, es decir, se podrá renunciar a dichos derechos solo si hay un acuerdo colectivo, entre el sindicato y el empleador y; tercero, los derechos que sean otorgados de manera unilateral por el empleador y aquellos que fueron derivados del contrato individual serán renunciables siempre y cuando el trabajador acepte.

Sobre las remuneraciones irrenunciables y disponibles

Según Toyama (2001 p. 89) aquellas leyes que reconocen derechos laborales no necesitan mayor pronunciamiento, mientras que, aquellas que fueron otorgadas por normas convencionales, como convenios o pactos sindicales, son discordantes en los doctrinarios. Para tal fin, es necesario ubicar los diferentes tipos de derechos laborales establecidos por la norma.

Derechos establecidos en Tratados Internacionales

Todos aquellos derechos laborales establecidos mediante tratados internacionales son irrenunciables ya que son pertenecientes a derechos fundamentales positivizados en la

Constitución, por consiguiente, no hay ningún dispositivo legal que faculte la irrenunciabilidad de dichos derechos, excepto si peyorativamente una sentencia del Tribunal Constitucional ejecuta la improcedencia de un determinado derecho.

Derechos adquiridos por beneficios de origen legal

Si bien la Constitución señala que todos los derechos laborales son irrenunciables, no quiere decir que todos los derechos reconocidos por rango infraconstitucional, es decir de menor jerarquía sean irrenunciables. La rama del Derecho laboral manifiesta que el derecho es disponible, por lo cual, dicho principio no debería operar.

En ese sentido se entenderá a la compensación por tiempo de servicios, la asignación familiar, la remuneración mínima vital, etcétera, es decir, un conjunto de normas de derecho necesario relativo; mientras que, si el monto de dichas remuneraciones es mayor del mínimo establecido por ley, serán de carácter disponible.

La Sala Transitoria de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema en la resolución N.º.476-2005 precisa dos criterios que se deben cumplir “a) la existencia de una relación de trabajo; b) la existencia de una norma constitucional o legal que en forma taxativa establezca determinados derechos y beneficios sociales que tengan como fuente dicha relación”, siendo excluida aquellas normas que provengan de convenios colectivos.

Es decir, mientras la norma manifieste taxativamente un derecho, éste será de carácter irrenunciable, caso contrario se estaría haciendo mención de un derecho disponible.

Sobre los convenios colectivos

Según el Decreto Supremo N.º010-2003-TR los convenios constituyen fuente de derechos, por lo tanto, poseen naturaleza especial según la ley. Asimismo, Ojeda y Ermida (1993, p. 168) sostienen que los convenios imperan solo mientras el contrato individual se mantenga vigente, y una vez el convenio colectivo pierda vigencia, dejará de incidir en los contratos individuales.

Por otro lado, Ferro (p. 113) manifiesta que la irrenunciabilidad de derechos se da por normativa legal o por convenios colectivos y solo operable en cuanto sean de naturaleza indisponible para el trabajador. Además, los convenios colectivos no podrán renunciar a

derechos normativamente establecidos por leyes vigentes, pero si podrá disponer de derechos materia de convenios colectivos previamente establecidos.

Principio de irrenunciabilidad en el derecho procesal laboral

Para Toyama (2001, p. 159) la obligación de velar por dicho principio recae sobre el juez, quien deberá resguardar los derechos del trabajador previstos en la Constitución o en la ley, impidiendo que las manifestaciones de la voluntad producidas por transacciones o conciliaciones dentro del proceso laboral vulneren los derechos del trabajador antes mencionados.

CONCILIACIÓN

Si se consulta el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española ésta define a la conciliación como un acuerdo entre las partes para evitar un conflicto o desistir de uno ya iniciado.

Desde un punto de vista legal, la ley de Conciliación extrajudicial (Ley 26872) describe a la conciliación como “un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”. Por otro lado, la NLPT establece que “(...) 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”.

A manera de ilustrar la figura de la Conciliación Laboral en el Perú, a continuación, se muestra un cuadro explicativo sobre las diferentes modalidades de conciliación laboral en el Perú,

CUADRO N.º2: Conciliación laboral

LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL PERU		
JUDICIAL	<p>LIMA Y PROVINCIAS:</p> <p>JUZGADOS LABORALES/ MIXTOS/ JUZGADOS DE PAZ .</p> <p>Arts. 45, 66, 75 inc. 2 Ley Procesal del Trabajo y Art. 323 del Código Procesal Civil.</p>	
PRE-JUDICIAL	ADMINISTRATIVO	<p>INDIVIDUAL</p> <p>LIMA : SUB DIRECCION DE DEFENSA LEGAL GRATUITA Y ASESORIA AL TRABAJADOR</p> <p>PROVINCIAS: DIRECCIONES REGIONALES.</p> <p>Decreto Legislativo Nro. 910, Arts. 76 inc. 2 y Ley 26636 (Código Procesal Laboral), Art. 103 2do párrafo.</p>
		<p>COLECTIVO (NEGOCIACION COLECTIVA)</p> <p>LIMA: SUB DIRECCION DE NEGOCIACIONES COLECTIVAS</p> <p>PROVINCIAS: DIRECCIONES REGIONALES.</p> <p>D. Supremo 010-2003-TR , Art. 58 y D. Supremo 011-1992-TR , Art.41.</p>
	PRIVADO	<p>INDIVIDUAL</p> <p>PERSONAS NATURALES , JURIDICAS Y/O ENTIDADES .</p> <p>LIMA: MTPE -CENCOAMITP (suspendido por terremoto).</p> <p>Ley 26636 Código Procesal Laboral, Art. 103</p>
		<p>COLECTIVO (EXTRAPROCESO)</p> <p>LIMA :DIRECCION NACIONAL DE TRABAJO</p> <p>PROVINCIAS: DIRECCIONES REGIONALES.</p> <p>Constitución Política art. 28 numeral 2.</p> <p>TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo Art. 70</p> <p>Lineamiento de Acción 001-2006-MTPE/211.1</p>
	EXTRAJUDICIAL	<p>INDIVIDUAL</p> <p>CENTRO PILOTO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL LABORAL -CEPICEL</p> <p>Ley 26872 Art. 18 y su Reglamento.</p> <p>Infracción por RM 245-2001-JUS modificada por la RM 314-2002-JUS.</p>
		<p>COLECTIVO</p> <p>EN PROYECTO (No excluida por la Ley 26872)</p>

Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo

Asimismo, Ormachea (1999, p. 58) afirma que la conciliación consiste en la toma de decisiones por parte de las partes con la intervención de un tercero que actuará de manera imparcial, denominado Conciliador, pudiendo ser uno o más. Este conciliador está capacitado para asistir tanto a personas como a organizaciones y/o comunidades en conflicto, ayudando a: Que ambas partes resuelvan por si mismas el conflicto; mantener una

comunicación abierta, mutua y entendible; mantener una relación tranquila entre las partes; minimiza y hasta evita que las partes asistan al sistema judicial; Propone soluciones para que las partes decidan si las aceptan o no; y mantiene una cultura de paz entre ambas partes.

Para Cornejo (2008, p. 220) una conciliación judicial se da en la audiencia de conciliación dentro de un proceso judicial ya iniciado, y al igual que la conciliación extrajudicial, ambas pueden conciliar y acordar un mutuo acuerdo sin importar en qué estado se encuentre el proceso, siempre y cuando dicho proceso esté sin sentencia o esta aun no haya sido debidamente notificada. Tiene como objetivo hacer que el conflicto entre ambas partes llegue a su fin, la diferencia con la conciliación extrajudicial es que es el Juez quien interviene como conciliador, proponiendo bases de arreglo y convalidando lo acordado por las partes.

Antecedentes de la conciliación en el Perú

Antes de su regulación en la legislación peruana, la conciliación ya era practicada por alcaldes de cada pueblo, quienes eran visitados por los pobladores para resolver conflictos de la comunidad. Dicha labor de los alcaldes era considerada como una conciliación primigenia, ya que se trataba más de una heterocomposición, como una especie de juicio conciliatorio en donde primaba la lógica del hombre.

La Constitución de 1823 mencionaba por primera vez la figura de la conciliación como pre-requisito para acceder judicialmente a la vía civil, art. 120. Posteriormente, la Constitución de 1826 señalaba la creación de jueces de paz en cada pueblo para atender conciliaciones y establecimiento pre-requisito para las vías civil y penal según el art. 112.

Con el pasar del tiempo, las Constituciones de 1920 hasta 1993 no establecieron a la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos como si lo hacían sus predecesoras dejando de ser pre-requisito de admisibilidad para acceder a la vía judicial.

Por otro lado, en el código de procedimientos Civiles de 1912 derogó el sistema de conciliación prejudicial dejando a facultad la constitución para jueces civiles y/o laborales.

No fue hasta 1992 con el Código Procesal Civil en donde se introdujo, de nuevo, la figura de conciliación obligatoria como pre-requisito para accesibilidad judicial a la vía civil, específicamente dentro de los procesos abreviados, sumarísimo y de conocimiento.

Nuevamente se estableció la conciliación prejudicial obligatoria como requisito de procedibilidad conforme la Ley de Conciliación Extrajudicial N.º26872.

Es importante resaltar que la figura de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos ya ha existido antiguamente en el territorio peruano, y que, a pesar de haber sido reconocida en distintas Constituciones a lo largo de los años no se ha podido implementar correctamente, al carecer la sociedad de una cultura de paz para resolver conflictos por dicha vía.

Conciliación en la legislación comparada

Colombia

En el caso de Colombia, la conciliación toma fuerza en el año de 1991 pero es recién, a mediados del 2001 donde se vuelve de carácter necesario para acceder al órgano jurisdiccional.

Además, mientras en Perú cualquiera puede ser conciliador siempre y cuando apruebe el curso de capacitación requerido por el Ministerio de Justicia, en Colombia se necesita ser abogado, y además habilitado caso contrario no podrá ejercer la función conciliatoria. (Lavado, 2012)

En cuanto a la conciliación en materia laboral, la Corte Constitucional Colombiana estableció que no es un requisito de procedibilidad, por lo que, al igual que en Perú, los ciudadanos podrán elegir libremente si resuelven su conflicto por esta vía o simplemente acudir directamente a la vía judicial. Por otro lado, la legislación colombiana posibilita todo tipo de conciliación en materias que estén relacionadas a transacción y/o desistimiento.

Argentina

En Argentina se prioriza los centros de mediación, los cuales cumplen las mismas funciones que un centro de conciliación en Perú, cabe resaltar que Argentina toma carácter obligatorio la mediación como requisito de procedibilidad para los juicios.

Como una especie de promoción e incentivo a los mediadores, el Ministerio de Justicia de Argentina provee un sistema de recompensas, bonificaciones y/o gratificaciones para los mediadores más sobresalientes. (Lavado, 2012)

Ecuador y Costa Rica

Al igual que en Argentina, señalan que la mediación y la conciliación son sinónimos. Además, dicha mediación es meramente facultativa, ofreciéndoles la posibilidad a las partes de asistir si así lo desean. Caso similar sucede en Costa Rica, donde la conciliación también es facultativa y no es requisito que el conciliador sea un abogado titulado. (Torres, s.f., p. 341)

Diferencia entre conciliación y transacción

Gil (2011, p. 23) señala una distinción entre conciliación y transacción argumentando que la primera obedece a una formalización de un acta suscrita entre las partes y el conciliador, mientras que, para la segunda, solo hace falta el acuerdo entre las partes, es decir, es puramente consensual. Además, en la conciliación se pueden involucrar derechos de terceros que no estén presentes en el proceso conciliatorio (por ejemplo, los hijos menores de edad) mientras que en una transacción resultaría imposible. Finalmente se podría decir que la conciliación y la transacción responden a una relación de género-especie respectivamente.

Si bien, ambas palabras se pueden emplear como sinónimos, la legislación peruana hace distinciones entre ambos, aunque la finalidad de ambos es la misma, dar por terminado un conflicto.

Por un lado, una transacción es una especie de pacto por el cual ambas partes suscriben un acuerdo, que, a diferencia de la conciliación, no es necesaria la intervención de un tercero, es más bien un acuerdo entre partes para evitar un largo proceso judicial que muchas veces genera un exceso de tiempo y dinero.

Cuadro N°.3: *Diferencias entre la conciliación y transacción judicial*

Temas	Conciliación Judicial	Transacción Judicial
Concepto	<ol style="list-style-type: none">1. Acto tanto procesal y convencional2. El juez hace de conciliador y facilita el común acuerdo entre las partes.	<ol style="list-style-type: none">1. Pacto o contrato entre las partes de manera consensual2. Sin intervención de terceros

Etapa Procesal	<ol style="list-style-type: none"> 1. En la Audiencia de Conciliación (art. 42 NLPT) 2. Puede darse en cualquier momento antes de la notificación de la sentencia 3. Una forma de conclusión anticipada (art. 30 NLPT) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Forma de conclusión anticipada del proceso (art. 30 NLPT) 2. Puede darse en cualquier momento antes de la notificación de la sentencia 3. El juez verifica la legalidad de los acuerdos
-----------------------	---	--

Fuente: *Elaboración propia*

Principios de la conciliación

El artículo 2° de la Ley de Conciliación N°26872 menciona los principios éticos que ayudarán al conciliador a promover una cultura de paz, asegurándose que el proceso de conciliación se dé de manera adecuada en nuestro país.

EQUIDAD: Establece que todo el proceso conciliatorio tendrá necesariamente que basarse en un sentido de justicia, lo que obliga al conciliador a generar condiciones de igualdad entre las partes

VERACIDAD: Este principio obliga al conciliador a no alterar los hechos, ni intereses o acuerdos que sean materia del proceso de conciliación.

BUENA FE: Este principio obliga a las partes a actuar de manera honesta, leal. Cuando el conciliador tenga dudas o indicios que indiquen que alguna de las partes actuó de mala fe, invocará a las partes a que busquen la ayuda de un especialista en la materia para que los oriente sobre el contenido de los acuerdos a fin de que éstos no salgan perjudicados.

CONFIDENCIALIDAD: El conciliador está en la obligación de guardar secreto sobre los acuerdos y el contenido de la conciliación, sin revelar contenido a terceros ajenos a la conciliación, esta característica es una de las más resaltantes en la conciliación.

IMPARCIALIDAD Y NEUTRALIDAD: El conciliador está obligado a no interferir a favor de alguno de las partes, deberá siempre actuar con imparcialidad, sin favoritismos ni discriminación alguna.

LEGALIDAD: Los acuerdos materia de conciliación deben estar conforme a ley, para tal efecto, el acta de conciliación deberá tener la firma de un abogado que de fe que lo actuado corresponde de acuerdo a ley.

CELERIDAD: Este principio asegura que la conciliación sea un proceso rápido y eficaz entre las partes.

ECONOMIA: Está orientado a la reducción de tiempo y dinero que originaría un proceso judicial.

Características de la Conciliación

Para Ormachea (2000, p. 65) es importante reconocer las características de la conciliación para tener un panorama más amplio de su entendimiento:

Sobre el vínculo consensual

Se dice que la conciliación es consensual cuando las partes acepten libremente lo pactado, de esa forma el resultado del acta de conciliación se vuelve de carácter obligatorio.

Sobre la voluntariedad

La conciliación toma carácter voluntario, es decir, que ninguna de las partes puede ser obligada a firmar el acta de conciliación con acuerdos que no haya aceptado previamente.

Sobre la privacidad

Se dice que la conciliación es de carácter privado, porque solo participarán los intervinientes y el tercero facilitador, es decir, el conciliador. Cuya finalidad es que la conciliación se desarrolle en total comodidad, haciendo que las partes se desenvuelvan sin inconvenientes.

Sobre el tercero interviniente

Se dice que, en la conciliación extrajudicial, el tercero interviniente, denominado conciliador, es elegido libremente por quien necesite de sus servicios, caso contrario en la conciliación judicial, en donde el juez, elegido al azar al momento de presentar la demanda, es quien tomará el papel del conciliador.

Sobre la naturaleza

Se dice que la conciliación es de carácter informal, toda vez que para su constitución y procedimiento no hay un momento definido y dicha audiencia es de fase libre, en cualquier parte de la audiencia de conciliación se pueden presentar pruebas, argumentos, etcétera.

Sobre su Informalidad

La conciliación es práctica, de manera informal, ya que tiene como principio la celeridad, de esta manera, basta con que ambas partes estén de acuerdo para poner fin al conflicto.

Sobre el control del proceso

Si bien son las partes las que toman la decisión final, es el conciliador quien va a dirigir y orientar el proceso de conciliación, fomentando una relación de cooperación entre las partes.

Sobre el resultado

Si bien, las partes buscan al conciliador para que los ayude a resolver el conflicto, éste último solo proveerá de ideas y facilidades a las partes, quienes decidirán si las aceptan o no, de manera que los intereses de las partes sean satisfechos de manera mutua.

Sobre el conocimiento del fenómeno conflictivo

El conciliador será quien guíe la Audiencia de Conciliación, por lo tanto, es indispensable el uso de técnicas de negociación y persuasión además de evitar que las partes, por la naturaleza conflictiva de la pretensión, discutan en dicha audiencia. Para ello, el conciliador deberá mantenerse capacitado constantemente.

Distinción con los demás Mecanismos de Resolución de Conflictos

Con la mediación, Gago plantea que, a diferencia de la conciliación, en la mediación el tercero puede proponer alternativas para resolver el conflicto, mientras que en la conciliación no, otro punto de distinción es que el conciliador toma un papel más importante en nuestra legislación, dejando de lado la mediación, que toma fuerzas en otros países latinoamericanos (2004, p. 2).

En cuanto al arbitraje, Medina (2002, párr. 2) afirma que la diferencia con la conciliación es muy notoria, empezando con la toma de decisiones que mientras en la conciliación son las

partes que toman la decisión final, en el arbitraje es el árbitro quien impone la decisión final, es el árbitro quien toma el papel activo mientras que las partes pasan a tomar un rol pasivo, sometiéndose las partes al laudo arbitral.

CUADRO N.º4: *Diferencias entre los MARCS y Procesos Judiciales*

Factor	Negociación	Mediación	Conciliación	Arbitraje	Proceso Judicial
Formalidad	Informal. Lo definen las partes	Informal. Lo definen las partes	Informal. Lo definen las partes	Cierta formalidad. Puede ser definida por las partes	Rígido y estructurado por leyes y normas
Carácter reservado	Privado	Privado	Privado	Privado	Público
Las personas comprometidas en el proceso	Sólo las Partes	Las partes. Ayuda un tercero	Las partes. Ayuda un tercero que puede sugerir	Tercero que puede ser elegido	Tercero no puede ser escogido
La decisión	Corresponde sólo a las partes	Corresponde sólo a las partes	Corresponde solo a las partes	La toma un tercero llamado arbitro	La toma un tercero: autoridad judicial
Nivel de coerción u obligación de acuerdos	Cuando las partes toman un acuerdo	Cuando las partes toman un acuerdo	Cuando las partes toman un acuerdo	Laudo es de cumplimiento obligatorio	Decisiones son de cumplimiento obligatorio.
Obligación de participación	Voluntario	Voluntario	Voluntario	Voluntario	Obligatorio

Fuente: Proleón (2015)

Diferencias entre el proceso judicial y la conciliación extrajudicial

Según Ormachea, las diferencias entre el proceso judicial y la conciliación extrajudicial son las siguientes:

De acuerdo al nivel de solución

Por vía judicial las soluciones se basarán exclusivamente por las pretensiones materia de la demanda mientras que en la conciliación estas pueden o no estar presentes en la solicitud de conciliación, incluso plantearse en la misma conciliación.

De acuerdo al criterio aplicado

Por vía judicial el juez que dirige el proceso se guiará por la ley para resolver el conflicto, mientras que, en la conciliación, el conciliador es flexible en cuanto a aplicar criterios elegidos por las partes para llegar a un acuerdo.

De acuerdo al clima que se maneja

Las partes en la vía judicial son más conflictivas por encontrarse en litigio, ya que al finalizar una de las partes será la vencedora sobre la otra, mientras que, en la conciliación, no hay litigio por lo que ambas partes podrían resultar ganadoras.

De acuerdo al control de la conciliación

Mientras que en la vía judicial es el juez quien maneja el proceso y las partes pasan a someterse a lo establecido por él, en la conciliación son ambas partes quienes van a manejar la conciliación, y quienes finalmente decidirán resolver o no el conflicto. (2000, p. 68)

Fases de la conciliación

Para Romero (2003, p. 2) afirma que una de las características más importantes de la conciliación es la informalidad, distinguiéndose del proceso judicial por su flexibilidad e informalidad, pero que, a su vez, la conciliación tiene una secuencia lógica, es decir, un método o etapas que, al igual que las técnicas de cada conciliador, varía y difiere entre los conciliadores.

Asimismo, Suarez (1996, p. 59) señala que hay tres modelos predominantes entre los cuales se destaca el Modelo Circular-Narrativo, que está dirigido tanto a las comunicaciones como a la modificación de las relaciones entre las partes; el modelo Transformativo, cuya característica es que está centrado a resolver las relaciones dejando de lado los acuerdos y; el Modelo Tradicional, que está centrado en el acuerdo, con un enfoque más empresarial.

CUADRO N.º5: *Fases de la conciliación*

FASES DE LA CONCILIACIÓN	
FASES	FUNCIÓN DEL CONCILIADOR
1. Apertura	El monólogo debe generar un clima de confianza para las partes
2. Comunicación	Identificar los problemas centrales e intereses de las partes
3. Negociación	Incentivar a buscar soluciones satisfactorias para ambas partes
4. Clausura	Concluir la audiencia con la redacción del acta respectiva y explicar el valor de la misma

Fuente: Elaboración propia

Ventajas de la conciliación

Para Sagastegui (1998, p. 45) la conciliación provee más ventajas al demandante que acceder a la vía judicial, siendo las más resaltantes:

Fácil acceso

Al existir varios Centros de Conciliación en diferentes distritos judiciales, el interesado podrá elegir el que más se adapte a sus necesidades. Una gran ventaja si no se está muy cerca de algún módulo de justicia.

Duración

A diferencia de la vía judicial en donde un proceso puede durar de 2 a 3 años debido a la enorme carga procesal por la gran cantidad de demandas presentadas, y por todos los recursos, nulidades y/o excepciones que se puedan presentar impiden al demandante tener acceso a una justicia oportuna, mientras que en la vía conciliatoria es más breve, los conflictos se solucionan entre una o tres sesiones.

Satisfacción para ambas partes

Mientras que en la vía judicial se rige por el todo o nada, donde una parte resulta vencedora y la otra vencida, en la vía conciliatoria ambas partes resultan ser las ganadoras. Una de las

grandes ventajas de la conciliación es la búsqueda del bien común, para ello será necesario que ambas partes cedan y desistan de algunas pretensiones.

Eficiencia

En una conciliación, el conciliador se limita a actuar eficientemente, escuchando a las partes, ayudándolas a brindar su punto de vista y formular alternativas de solución para que las partes decidan la que mejor les resulte.

Dinamismo

Las Audiencias de Conciliación realizadas en los Centro de Conciliación son flexibles y dinámicas, cada conciliación es diferente por lo que se exige al conciliador estar continuamente capacitado para resolver cualquier tipo de conflicto que sea materia de conciliación.

Modelo Tradicional

Romero (2003, p. 4) manifiesta que este tipo de modelo, de enfoque más empresarial, orientado a los acuerdos posee mayor influencia en el territorio peruano. Este tipo de acuerdo se centra en satisfacer intereses mutuos, intentando disminuir las diferencias entre las partes.

Para Slaikeu (como se citó en Romero, 2003) el proceso de conciliación sigue cinco etapas; la primera va orientada a la preparación de las partes y del lugar en dónde se realizará la conciliación; la segunda etapa establece una relación inicial conjunta, se las partes se presenta, y exponen sus intereses asimismo se preparada la agenda de puntos a tratar; la tercera parte es la reunión privada, es decir, el conciliador conversará con cada parte por separado con el fin de dar opciones de acuerdos en base a sus intereses; la cuarta parte es otra reunión conjunta donde se debatirá las propuestas de solución y se evaluará los acuerdos y finalmente; la quinta parte, donde se redactará el acta de conciliación y cierre de la audiencia. (p. 5)

Procedimiento Conciliatorio en la Ley N.º 26872

Para Romero (2003, p. 8) la ley de conciliación establece las etapas para el procedimiento de conciliación que vendrían a ser tres, las cuales a continuación se detallan:

Etapa de Pre-conciliación

Esta etapa inicia con la presentación de la solicitud a conciliar, para su validez, dicha solicitud deberá tramitarse en uno de los centros de conciliación autorizados por el Ministerio de Justicia, posteriormente el centro de conciliación evaluará si la solicitud de conciliación es materia conciliable, una vez aceptada se designará a un conciliador capacitado en la materia. Una vez preparado todo, el centro de conciliación deberá enviar una invitación formal, teniendo como plazo dentro de los cinco días hábiles siguientes al día siguiente hábil de haber recibido la solicitud de conciliación.

Etapa de Audiencia de Conciliación

Para esta etapa el conciliador llevará acabo una o más reuniones de manera conjunta o privadas con una de las partes por separado. En dichas reuniones abarcarán temas importantes para las partes, como son la presentación de hechos, búsqueda de los intereses y posibles opciones de solución y una vez se establezca una solución decidida por las partes se procederá al cierre de la audiencia de conciliación.

Etapa Post Conciliación

En esta tercera y última etapa simplemente se llevará a cabo la materialización de lo acordado por las partes mediante el acta de conciliación, seguido del registro y archivo correspondiente. Una vez finalizada la formalidad, el conciliador deberá hacer un seguimiento del caso para verificar si se cumple o no con lo pactado, pudiendo promover reuniones con las partes con la finalidad de tomar acciones para resolver el conflicto. Pudiendo incluso realizar una nueva conciliación.

Materias conciliables

Para la ley de Conciliación Extrajudicial N.º26872, son materias conciliables aquellas pretensiones determinadas que versan sobre derechos de libre disposición de las partes, plasmadas en la solicitud y las pretensiones determinables que las partes conciliantes puedan desarrollar en la Audiencia de Conciliación.

Son derechos disponibles aquellos cuya titularidad corresponde únicamente a los particulares, pudiendo disponerlos libremente, porque tienen un contenido estrictamente

patrimonial, económico, es decir, lo que son susceptibles de ser valorados económicamente, quedando afuera aquellos regulados por normas de orden público.

Materias conciliables laborales

Como se ha explicado líneas arriba, los derechos laborales irrenunciables no pueden ser materia de conciliación por lo que, aquellos derechos reconocidos en la Constitución, aquellos que se basan en normas legales o por convenios colectivos no podrán ser dispuestos entre trabajador y empleador por lo que es nulo cualquier acuerdo previo.

Se entenderá como irrenunciable a todos aquellos derechos pertenecientes, en tema de cuantía, a la Compensación por Tiempo de Servicios CTS, gratificaciones de fiestas patrias o navidad, vacaciones y similares, todos ellos son pertenecen a una naturaleza irrenunciable.

Para Tomaya (2000, p. 105) es un poco ambiguo reconocer si un derecho es renunciable o no, pudiendo ser disponible los derechos pertenecientes a: a) contratos individuales de trabajo; b) aquellos derechos nacidos por costumbre; c) derechos inciertos; d) aquellos que recaen sobre una relación laboral; e) aquellos derechos que superan los mínimos establecidos; f) los optativos, y; g) aquellos cuya acción judicial prescribió.

Conciliación Laboral en el Perú

La figura de la conciliación laboral aparece por primera vez en la década de los setenta por parte del Ministerio de Trabajo en forma de conciliación administrativa.

En 1996 se introduce la Conciliación Judicial conforme a la ley N.º26636, estableciendo dicha conciliación como una etapa procesal de carácter obligatorio. Además, en dicha ley se establece que si se llega a un acuerdo en dicha etapa se podrá concluir anticipadamente el proceso.

Con la implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N.º29497 se conservó la figura de la Conciliación mediante las Audiencias de Conciliación en el proceso ordinario y la Audiencia Única que incluye la etapa de conciliación y juzgamiento en los procesos abreviados.

La Ley de Conciliación Extrajudicial y su reglamento, Decreto Supremo N.º001-98-JUS facilitan la posibilidad de conciliación un conflicto en materia laboral siempre y cuando se respete el principio de irrenunciabilidad de derechos.

Posteriormente se incorporó un nuevo reglamento de Conciliación mediante el Decreto Supremo N.º004-2005-JUS creando el Plan Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral, que fue ejecutado a mediados del 2006 autorizando el Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral (CEPICEL) en coordinación con el Ministerio de Justicia y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Cabe resaltar que dicho centro estuvo funcionando en el tercer piso del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo hasta fines del 2006.

Cabe resaltar que no todos los conflictos laborales con trascendencia jurídica pueden ser materia de conciliación, ya que el principio de irrenunciabilidad impide que derechos reconocidos por la ley y convenios colectivos puedan conciliarse, por lo que, para efectos conciliatorios solo están permitidos aquellos relevantes a la cuantía en reparación civil derivada de daños producidos en el ámbito laboral como indemnización por despido arbitrario, intereses compensatorios, y algunos beneficios del trabajador otorgados unilateralmente por el empleador.

Históricamente el Perú tuvo las siguientes modalidades de Conciliación Laboral, clasificándose en:

Conciliación Privada Laboral (Extrajudicial)

Este tipo de conciliación es voluntaria, pudiendo realizarse ante un conciliador individual o alguna entidad y que deberá ser convalidada por la sala laboral por cualquiera de las partes, para que de esta manera pueda adquirir autoridad de cosa juzgada (Antigua Ley Procesal del Trabajo N.º 26636). La homologación por parte de una Sala Laboral tiene por finalidad garantizar el principio de irrenunciabilidad de derechos por parte del trabajador. Es decir, el juez deberá garantizar que los derechos del trabajador no han sido vulnerados directa o indirectamente.

Este tipo de conciliación fue poco usada, fue incorporada con la ley procesal del trabajo del año 1996 pero no hacía referencia a una reglamentación adicional sobre este modelo de conciliación, por lo cual, al no existir una norma que lo regule, no pudo ser aplicada.

Conciliación Administrativa

A diferencia de la conciliación privada, en la conciliación administrativa es un funcionario del Ministerio de Trabajo quien asume el rol de Conciliador, quien facilitará la comunicación

entre las partes. Dicha conciliación es de carácter gratuito, y obligatoria para el empleador cuando esta ha sido iniciada por el trabajador ya que el incumplimiento hace acreedor al empleador de una UIT (Unidad Impositiva Tributaria) como multa. De esta manera el Estado asume un rol defensivo por parte del trabajador con respecto a los derechos de este.

Las características de la conciliación administrativa se basan en; la gratuidad, ya que para acceder a este mecanismo no es necesario emplear pago alguno; es obligatoria para el empleador pero facultativa para el trabajador, de esta manera se garantiza la participación de empleador; es única porque se realiza todo en una sola audiencia; es consensual ya que para que se realice el acta ambas partes deberán llegar a un acuerdo ya sea total o parcial, además; no es necesaria la homologación por la vía judicial.

La conciliación Judicial Laboral en la NLPT

Es el mecanismo mediante las partes ponen fin a sus conflictos laborales con la ayuda del juez, quien toma el papel de conciliador, pudiendo el juez tomar esa figura por lo que se convierte en un facilitador de la comunicación, dejando a las partes la facultad de decidir si quieren concluir el proceso por esa vía. Para ello, al finalizar la audiencia de conciliación se levantará un acta de conciliación, pudiendo ser total, cuando las partes hayan resuelto todos los puntos a tratar del proceso; parcial, cuando las partes solo resolvieron uno de los puntos materia a tratar; o sin acuerdo, cuando las partes no conciliaron de ninguna manera. El conciliador buscará que las partes lleguen a un común acuerdo.

Por otro lado, el Tribunal Constitucional define a la conciliación laboral como: “Una forma interventora de solución pacífica del conflicto laboral –acentuado por el fracaso de la negociación directa entre los representantes de los empleadores y de los trabajadores-, que consiste en que un tercero neutral (El Estado) interpone sus ‘buenos oficios’ induciendo a las partes a zanjar sus diferencias y ayudándolos a encontrar una solución satisfactoria para ambos; vale decir, se propende a que alcancen por si mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto” (2005, p. 36).

Según GAGO (2004, p. 15) la gran problemática de la conciliación judicial recae en los jueces y su capacidad para conciliar, esto en parte es debido a que la Academia de la Magistratura no dicta cursos y/o talleres especializados en técnicas de conciliación.

Cabe resaltar que la NLPT N.º29497 no hace mención expresa del principio de irrenunciabilidad como sí lo hacía su predecesora (at. III del Título Preliminar), en cambio, menciona que es el juez quien debe velar por los derechos discutidos o materia de conciliación y que, para tales efectos, deberán ser disponibles.

Nueva ley procesal del trabajo N.º29497

Formas especiales de conclusión del proceso (art. 30)

Al igual que en la vía civil, un proceso laboral puede terminar, de manera especial, por conciliación, allanamiento, transacción o abandono. Además, si las partes faltan por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas se pondrá fin al proceso.

La conciliación y transacción podrán efectuarse en cualquier etapa en la que se encuentre el proceso, siempre y cuando no se haya notificado la sentencia. Asimismo, si las partes asisten con un acuerdo conciliatorio, el juez le dará trámite preferente, analizando el acuerdo para evitar que se vulneren derechos del demandante según el principio de irrenunciabilidad. Para ello, el acuerdo conciliatorio deberá superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual, la doctrina ha establecido tres criterios:

- 1) Dicho acuerdo tratará sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, para ello, el juez deberá comprobar que no se afecte derechos indisponibles.
- 2) Dicho acuerdo será aceptado por quien es el titular del derecho.
- 3) Es necesario que el abogado del demandante participe en los acuerdos respectivos.

Traslado y citación para la Audiencia de Conciliación (art. 42)

Según el artículo 42 de la NLPT una vez se aprueben con los requisitos de la demanda, el juez deberá pronunciarse con una resolución de auto admisorio manifestando lo siguiente:

- 1) La admisión de la demanda
- 2) El juez citará a ambas partes a la Audiencia de Conciliación, para lo cual, se deberá programar entre los 20 y 30 días después de haber calificado la demanda
- 3) Se emplazará a la parte demandada para que en la misma Audiencia de Conciliación manifieste su contestación mediante escrito con los anexos respectivos.

La audiencia de conciliación judicial laboral (art. 43)

Para Ávalos (2014, p. 198) el trámite para llegar a la audiencia de conciliación es actualmente mucho más rápido que con la anterior ley N°26636, ya que la NLPT tiene por finalidad instaurar un juicio oral, donde la celeridad es uno de los factores más importantes y que, con el solo hecho de verificar la identidad del demandante y del demandado, se da por iniciada la audiencia de conciliación.

Para dar inicio a la audiencia, el juez deberá acreditar a las partes, o representantes si corresponde, y sus abogados. Cuando se configure la situación en donde el abogado del demandado no asista, dicho demandado podrá contestar la demanda y se continuará con la audiencia. Mientras que si el demandado no asiste automáticamente incurrirá en rebeldía, sin declaración expresa. Incurrirá en rebeldía automática cuando asistiendo a la audiencia no contesta la demanda.

Actos Previos a la Audiencia de Conciliación

Ormachea (2000, p. 72) establece que existe cierta preparación previa para una audiencia de conciliación en un proceso judicial, empezando con la lectura del expediente por parte del juez, para tener un panorama amplio del tema a tratar, por lo general no se realizan cambios para la adecuación del local y la ubicación de las partes y sus abogados.

Una vez terminado los preparativos y antes de la fase del monólogo del juez, éste podrá realizar actos de comodidad con las partes, cuyo fin es romper cualquier tensión inicial a la audiencia.

Ormachea (2000, p. 74) Señala que, ciertas actitudes del juez, por ejemplo, acercarse y saludar con un apretón de manos a las partes, o realizar comentarios ocurrentes facilitarían el clima de confianza, ayudando a que las partes se sientan más tranquilas y puedan expresarse sin timidez.

Una vez que el clima de confianza se establezca, las partes pasarán a identificarse con sus respectivos documentos personales, así como los terceros acompañantes y/o apoderados según corresponda. Una vez identificados, el juez pedirá que apaguen cualquier aparato electrónico, con la finalidad de evitar interrupciones en la audiencia.

Monólogo inicial – Introducción

El juez empezará explicando qué es la conciliación y en qué consiste, posteriormente, invocará a las partes y sus abogados a que ayuden y faciliten el logro de acuerdos. También les hace recordar a las partes los beneficios de la conciliación y finalmente explica las reglas de conducta.

Para Ormachea (2000, p. 79) realizar un monólogo más personalizado y con pequeños detalles como un saludo informal, ayudan enormemente a <romper el hielo> en la conciliación, además señala que es recomendable hacer énfasis en los beneficios de la conciliación, como la solución rápida, satisfactoria y mutua para ambas partes.

Discusión de los hechos - Partes

En esta etapa el juez da la oportunidad a las partes para que expongan brevemente su posición e intereses de manera libre y sin presiones, además Ormachea (2000, p. 82) señala que es importante el uso de la escucha activa, así como crear empatía frente a las partes, el juez, además, no podrá olvidar mantener el proceso con seguridad, evitar que las partes se interrumpieran entre sí o interrumpirlas si éstas hablan demasiado.

Búsqueda de soluciones

Ormachea (2000, p. 85) plantea que si las partes no están muy conformes o reacias a dar soluciones el juez deberá implementar estrategias para un común acuerdo entre las partes. Este tipo de estrategias dependerá de las capacidades de cada juez para tratar de convencer a las partes para que acepten alguna de las alternativas de solución planteadas previamente.

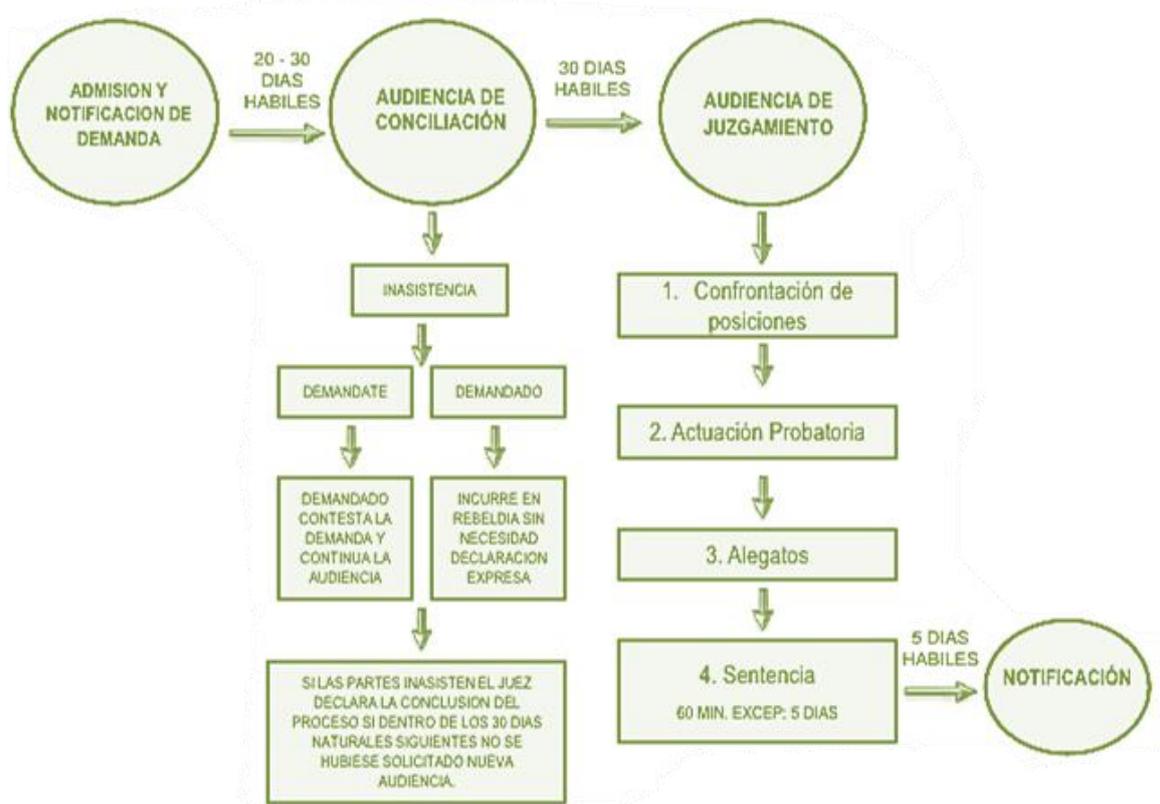
Los factores que determinan el éxito de una conciliación dependerán del ánimo de las partes para solucionar el conflicto y sobre todo de la actuación del juez, quien tendrá que recurrir a las técnicas de conciliación para dirigir a las partes a una solución mutua satisfactoria.

Acuerdo parcial o sin acuerdo

Si la Audiencia de Conciliación termina con un acuerdo parcial del conflicto o este terminó sin que ninguna parte se ponga de acuerdo, el juez precisará las pretensiones restantes y programará dentro de los 30 días siguientes la Audiencia de Juzgamiento.

De manera didáctica se mostrará a continuación un esquema del proceso ordinario laboral para presentar todas las etapas de dicho proceso.

ESQUEMA N.º1: Proceso ordinario



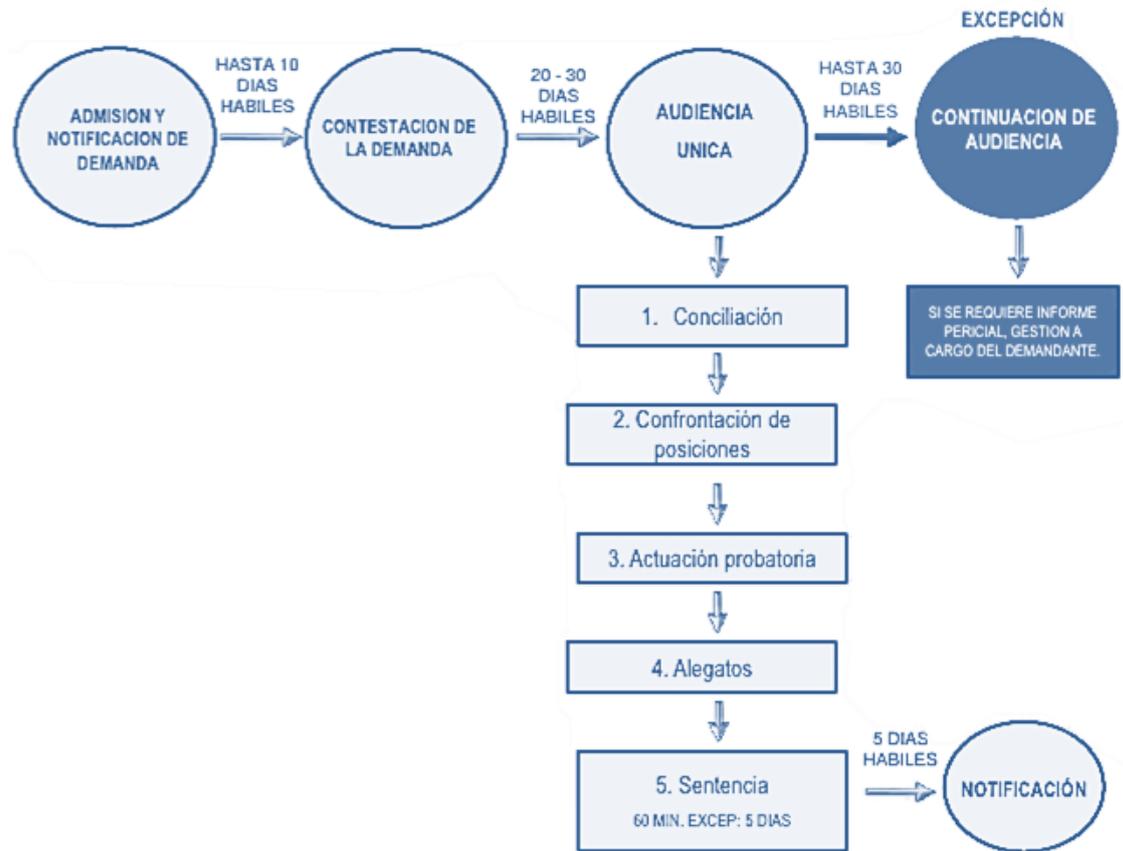
Fuente: NLTP N.º29497

Audiencia única (art. 49)

A diferencia del proceso ordinario que cuenta con dos audiencias, de conciliación y juzgamiento, en el proceso abreviado dichas audiencias forman parte de una sola audiencia única que además conforma las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegados y sentencia seguida una de la otra en ese mismo orden.

Cabe señalar que, dentro de la Audiencia Única, la etapa conciliatoria se realiza de igual forma como si se tratase de la Audiencia de Conciliación en el proceso ordinario, a excepción de la contestación de demanda que se realiza previamente.

ESQUEMA N.º2: *Proceso abreviado*



Fuente: NLPT N.º29497

La problemática de la conciliación laboral

Si bien la conciliación está contemplada tanto en el Código Procesal Civil como en la Nueva Ley Procesal de Trabajo como una etapa obligatoria dentro del proceso, quien después de escuchar las propuestas y manifestaciones de las partes formula una posible solución. Lamentablemente, en la práctica, los resultados no han sido los esperados.

En la conciliación judicial en donde el juez es quien asume la figura del conciliador, ahora, si bien los jueces están capacitados para imponer justicia a través de sentencias abundantes en derecho no quiere decir que estos posean capacidades conciliatorias, por lo que el problema de la conciliación judicial radica en los magistrados y en la poca capacidad de negociación y las técnicas de persuasión que éstos tienen para resolver conflictos conciliatorios.

Es por lo que, en la vía judicial, la mayoría de los demandantes opta por acudir a un Centro de Conciliación Extrajudicial para poder resolver su conflicto ante un tercero capacitado en lugar de intentar conciliar con un juez.

Cabe resaltar que la función del conciliador es contribuir a una posible solución al conflicto, por lo que él se limitará a ser un comunicador entre las partes, escuchándolas y brindando soluciones posibles, por lo tanto, el conciliador no impondrá fórmulas ni medidas coercitivas contra una determinada parte con la finalidad de resolver el conflicto. Por lo que, dependerá exclusivamente de las partes el poder decidir si aceptan o no dichas soluciones.

La cultura de Litigio

Según Roque (s/f, p. 211) los abogados poseen una cultura de litigio innata como respuesta inmediata para cualquier situación, lamentablemente no tienen intención de cambiar y peor aún, no preparan a las futuras generaciones de abogados para pensar de manera diferente. Afirma también que es necesaria una reestructuración en el sistema judicial con respecto a su normativa, funcionalidad y a su vez un cambio en la práctica procesal para que, de manera progresiva, se implementen modelos alternativos de solución de conflictos que alivien la carga procesal.

Asimismo, Victoria (2011, p. 3) menciona que son los abogados quienes a lo largo de los años se han familiarizado con la cultura del litigio y la práctica procesal por lo que no están interesados en medicarlos.

Por otro lado, la falta de mecanismos adecuados para solucionar los conflictos hace que se los interesados piensen muy detenidamente sobre acceder a los órganos de justicia.

En la actualidad existe una cultura de litigio arraigada no solo con los abogados sino también con la sociedad, ya que la tendencia a resolver cualquier conflicto mediante el litigio genera una sobrecarga de procesos el órgano jurisdiccional que deberá ser revertida si deseamos una justicia mejor.

Factores que influyen en la falta de acuerdo de la conciliación

Para Torres (2002) los motivos principales por los cuales una conciliación no llega a un acuerdo obedecen al comportamiento que tienen las partes durante la etapa de conciliación; la falta de voluntad que poseen las partes para intentar llegar a un común acuerdo; la falta de

compromiso y la conocimiento sobre los beneficios de una conciliación laboral; falta de tiempo adecuado para la audiencia de conciliación y; el conciliador no tiene las facultades necesarias para llevar correctamente una Audiencia de Conciliación.

Rol del Abogado

Para García (2004, p. 10) al abogado se le ha encomendado defender los intereses jurídicos de sus patrocinados a cambio de una retribución, además de ello el abogado está calificado para dar asesorías en relación a los temas por los cuales se le consultan.

Anteriormente la función principal del abogado era llevar el proceso y presentar los escritos según el juzgado que corresponda. Ahora, con la nueva con la nueva reforma procesal donde impera la oralidad, el rol del abogado ha evolucionado, dándole más facilidad para resolver conflictos ya sea mediante un proceso ante el órgano jurisdiccional o mediante mecanismos alternativos de resolución de conflictos.

Si bien la característica principal de los medios alternos de resolución de conflictos es brindar una solución del tipo ganar-ganar, donde ambas las partes deben ceder algunos intereses para ganar ciertos beneficios. Esto pone a los abogados en una situación totalmente distinta a su naturaleza, la cual ya no va a ser defender a su patrocinado en un determinado juicio, sino como profesionales facilitadores del diálogo y la comunicación con la contraparte para encontrar una solución pacífica en la cual ambas partes resulten beneficiadas.

1.3 Formulación del Problema

Para Bernal (2010 p. 88) en la investigación, un problema hace referencia a algo que se debe responder, detallar y/o contribuir con una posible solución.

Por otro lado, Hernández, Fernández y Baptista. (2013 p. 41) afirman que plantear el problema de investigación es desglosar y especificar de manera formal la idea de investigación.

Asimismo, Vargas (2006 p. 11) manifiesta que todas aquellas preguntas de investigación direccionan al investigador a resolver la problemática planteada, por lo que es importante delimitar y plantear correctamente la problemática.

Problema General

¿Cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte?

Problema Específico 1

¿Cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes?

Problemas Específicos 2

¿Cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación?

1.4 Justificación del estudio

Para Hernández et al (2014, p. 41) la justificación del estudio orientará al investigador a demostrar las razones del porqué eligió el tema, y cuán importante es su aporte en los diferentes ámbitos de estudio.

Para Bernal (2010, p. 106) toda investigación conlleva a resolver una problemática, para lo cual es necesario que esta esté debidamente justificada.

Es por lo que, Méndez (como se citó en Bernal, 2010, p. 106) afirma existen tres criterios para la justificación de la investigación; teórico, práctico y metodológico, que a continuación se detallan:

Justificación práctica

Bernal afirma que una investigación tiene justificación práctica cuando dicha investigación aporta resultados, o al menos, intenta ayudar a solucionar problemas mediante un plan o estrategia detalladas en ella (2010, p. 103).

La importante de este estudio de investigación es determinar los motivos por el cual la mayoría de las conciliaciones resultan infructuosas, limitando esta etapa a un formalismo que muchas veces es minimizado por los jueces. Es por ello que se plantea esta investigación, la cual tiene como fin determinar las razones por las cuales no hay acuerdo entre las partes en la etapa conciliatoria, ayudando así a disminuir la carga procesal en los juzgados.

Beneficiando tanto a empleadores como trabajadores, quienes podrán acceder a la justicia de una manera más eficaz.

Justificación teórica

Para Bernal (2010, p. 103) existe justificación teórica cuando el resultado de la investigación es general discusión a nivel normativo o académico con respecto al conocimiento existente, confrontando la teoría con los resultados.

Sánchez (2006, p. 109) señala que la justificación teórica está centrada señalar todos los conocimientos que se podrá obtener de la investigación.

En ese sentido, esta investigación persigue, mediante la teoría y los conceptos básicos de conciliación y la autonomía de la voluntad, contrastándolo con el principio de irrenunciabilidad de derechos establecidos en el art 26 de la Constitución, y encontrar explicaciones que impidan el acuerdo entre las partes y que afecten al Segundo Juzgado de Trabajo de Lima Norte.

Justificación metodológica

Según Bernal, cuando la investigación realizada propuso una nueva estrategia para generar conocimientos se hablará de justificación metodológica, siempre y cuando esta sea válida y confiable. (2006, p. 104).

Asimismo, Amador sostiene que la justificación metodológica existe cuando se ha respetado las fases y el proceso de investigación, por lo que los nuevos métodos o estrategias utilizados deberán ser válidos. (2010 párr. 6)

Por otro lado, Sánchez y Reyes (2006, p. 113) sugieren que en una justificación metodológica se debe señalar las razones que sustenten la utilización de instrumentos o modelos de investigación.

Para la elaboración del trabajo de investigación se utilizó las técnicas e instrumentos de investigación pertenecientes al enfoque cualitativo. Además, se ha respetado los estándares metodológicos, como también las normas APA (American Psychological Association), citando y respetando los derechos de autor. No conforme con ello, se utilizó la plataforma “TURNITIN” para detectar y reducir similitudes con otras investigaciones. Todo ello fue supervisado por docentes expertos en metodología de la Escuela de Derecho.

Relevancia

La relevancia sirve para conocer la realidad de la problemática y buscar alternativas de solución por lo que el trabajo de investigación demostrará si realmente el principio de irrenunciabilidad de derechos ayuda en totalidad al trabajador y si es que su rigurosidad es compatible con las conciliaciones laborales en la Audiencia de Conciliación.

Contribución

Las conclusiones brindadas por el presente trabajo de investigación servirán para contribuir a la solución de un problema real como es el poco índice de conciliaciones exitosas en las Audiencias de Conciliación en los juzgados laborales a raíz del principio de irrenunciabilidad de derechos que en la práctica demostró su incompatibilidad. Asimismo, la investigación buscó contribuir en la mejora de problemas referentes a la carga procesal.

1.5 Supuestos u objetivos de trabajo

Objetivo General:

Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte.

Objetivo Específico 1

Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

Objetivo Específico 2

Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

Supuesto Jurídico

Los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte se darían por; La falta de capacitación sobre técnicas de conciliación por parte del juez para guiar y motivar

correctamente una conciliación, y; la falta de mecanismos o herramientas que exijan al empleador a cumplir con la obligación laboral a tiempo por parte del Estado.

Supuestos Jurídicos Específico 1

La relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes se daría porque dicho principio incluso sin vínculo laboral vigente impide a la parte demandante aceptar propuestas conciliatorias que no estén de acuerdo con la normativa vigente o los convenios colectivos, incluso si así el demandado quiera aceptarlo.

Supuestos Jurídicos Específico 2

La influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la Audiencia de Conciliación se da de manera negativa ya que los abogados poseen una cultura de litis impidiendo concluir el conflicto de manera conciliatoria.

II. MÉTODO

Para este trabajo de investigación se utilizó el enfoque cualitativo, ya que busca comprender los fenómenos desde la respectiva de quienes los integran, entendiendo y analizando sus experiencias dentro de su propio entorno (Hernández et al, 2014, p. 358).

2.1 Diseño de investigación

El diseño es la estrategia que sirve para recolectar información necesaria para la investigación. Para lo cual se siguió ciertas pautas metodológicas que sirvieron para estructurar y guiar la investigación y que a continuación se detallan. (Hernández et al, 2014, p. 128).

Tipo de estudio

Una investigación es de nivel interpretativo cuando se emplea de aportes teóricos para validar los resultados, por lo que dicha investigación busca conocer un determinado hecho para contribuir con una posible solución. (Valderrama 2015, p. 37)

El presente trabajo de investigación es de enfoque cualitativo, de nivel interpretativa de tipo aplicada, ya que la finalidad de esta investigación es no es realizar aportes teóricos, sino contribuir a resolver problemas ya existentes.

No experimental

Según Valderrama (2015, p. 67) la característica principal de las investigaciones no experimentales es que son empíricas y sistemáticas, en donde las categorías no se manipulan por parte del investigador.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación no se ha manipulado ninguna categoría por parte del investigador, por lo que este tipo de investigación resulta no experimental.

Teoría Fundamentada

Este diseño de investigación se caracteriza por obtener datos dentro de un medio natural y específico. brindando un claro apoyo sobre el fenómeno a investigar.

Esta teoría se usa cuando los detalles del fenómeno que da origen al problema de investigación son difíciles de detallar, el propósito es conocer y explicar la realidad sin

modificaciones, en la que se desenvuelven los sujetos u objetos de investigación, dando a explicar las razones de dichos comportamientos (Hernández et al, 2014, p. 472).

Es decir, la teoría fundamentada es la recolección de datos mediante una serie de procesos interpretativos para que de esta manera se construya una teoría referente al fenómeno investigado.

Asimismo, Hernández et al. (2014, p. 473) manifiesta que las Teorías Fundamentadas presentan un marco de aplicación local, por lo que la aplicación de la investigación se dará en un área específica. Teniendo como característica principal la aportación de conclusiones innovadoras y reales sobre el fenómeno estudiado.

El presente trabajo de investigación, que tiene a la entrevista como principal instrumento de recolección de datos, se ajusta perfectamente con el diseño de investigación de Teoría Fundamentada, ya que dicha investigación se realizó en el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo, lugar dónde no se alteró las categorías de estudio con la finalidad generar una teoría que contribuya a resolver el problema de investigación.

2.2 Método de muestreo

Hernández et al (2014 p. 387) manifiesta que la opinión de expertos en un determinado tema es fundamental para la investigación a realizar, ya que aporta información precisa y relacionada con los objetivos de investigación.

Escenario de Estudio

El escenario de Estudio se plantea como un grupo o conglomerado de objetos, sucesos y/o personas las cuales coinciden con nuestra investigación, delimitadas dentro de un espacio correspondiente. (Hernández et al, 2014, p. 174).

Para el presente trabajo de investigación, el escenario se traslada al Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, donde se investigará el trasfondo del porqué la falta de acuerdo entre las partes, los motivos que originan dicho desacuerdo y como contribuir a su posible solución.

Caracterización de sujetos

Para Hernández et al (2014 p. 382) la caracterización de sujetos se da exclusivamente en las investigaciones cualitativas ya que la muestra obtenida no corresponde a una de tipo probabilístico, por el contrario, los entrevistados son elegidos con antelación por el investigador por la información que podrían brindar a la investigación.

Asimismo, Valderrama manifiesta que en un enfoque cualitativo la muestra no se registrará mediante fórmulas con respecto a la población, por lo que, a diferencia del enfoque cuantitativo donde se escoge al azar, la selección de la muestra recaerá exclusivamente en la decisión del investigador. (2015, p. 164).

En la presente investigación, la muestra de esta investigación fue compuesta por cinco especialistas de Derecho Laboral del Poder Judicial de Lima Norte para lo cual se aplicó la guía de instrumento: entrevista.

Para el presente caso, el método de muestreo es **NO PROBABILISTICO** seleccionando a cinco profesionales, quienes, por sus conocimientos y dominios de la materia, resultan idóneas para la investigación, las cuales se detallan a continuación.

Cuadro N.º 6: *Caracterización de sujetos*

N.º	ENTREVISTADO	PROFESIÓN	ESPECIALIDAD	CARGO
1	Luis Alvarado Romero	Juez	Derecho Laboral	Juez del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte
2	Julia Juana Castillo Pareda	Abogado	Derecho Laboral	Secretaria Judicial del Módulo Corporativo Laboral
3	Juan Alache Zela	Abogado	Derecho Laboral	Secretario Judicial del Módulo Corporativo Laboral
4	Ruth Janet Salazar Olivera	Abogado	Derecho Laboral y Administrativo	Litigante especializado en conciliaciones
5	Aneth Linares Quispe	Abogado	Derecho Laboral	Especialista legal del Módulo corporativo laboral Corte de Ventanilla

6	Fidel Ernesto Babilón Grados	Abogado	Derecho Laboral	Catedrático Universidad César Vallejo
7	Nora Llactahuamani Espinoza	Abogado	CALN 2264	Abogado litigante
8	Luis E. Ventura Salazar	Abogado	CAL 74974	Abogado litigante
9	Lucio A. Díaz Palacios	Abogado	CAL 15136	Abogado litigante
10	Jorge Burgos Sandoval	Abogado	CALSUR 0837	Abogado litigante

Fuente: Elaboración propia

Plan de análisis o trayectoria metodológica

Para el presente trabajo de investigación se seleccionó el diseño de teoría fundamentada de nivel básica e interpretativa, dicho diseño sirvió como sustento para recolectar información referente al principio de irrenunciabilidad de derechos, derechos laborales y mecanismos alternativos de resolución de conflictos por expertos en la materia.

Es importante resaltar que el plan de análisis que siguió la investigación fue describir y analizar los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a expertos y los análisis documentales que posteriormente fueron contrastados con los antecedentes y el marco teórico de la investigación brindando nuevas teorías que contribuyan a posteriores debates jurídicos.

2.3 Rigor científico

Para Bernal (2010) el rigor científico es determinar la veracidad y confiabilidad de los hallazgos realizados por el investigador por lo que, el presente trabajo de investigación fue sometida a magistrados especializados que dieron conformidad a los instrumentos de recolección de datos.

VALIDEZ

Según Martínez, para la validez de un instrumento es necesario contar con una estructura que ayude a medir los indicadores a utilizar, con la finalidad de contrarrestar la variable a medir con los objetivos para que estos produzcan conclusiones válidas. (s/f p. 26).

Se puede decir entonces, que, al referirse a la validez de un instrumento, lo que se busca es que dicho instrumento pueda elaborar conclusiones válidas, que sean lo más cercano a la verdad.

Por lo tanto, para la medir el grado de impacto de los instrumentos, se empleó la técnica de Validez de contenido, por lo que tres especialistas en metodología de la Universidad César Vallejo firmaron la guía de entrevista, dando fe de su validez.

Cuadro N° 7: *Validación de la Guía de Entrevista*

ASESORES	EXPERTOS	VALORACION %
<i>METODÓLOGO</i>	ELÍAS CHAVEZ RODRIGUEZ	97%
<i>METODÓLOGO</i>	ESAÚ VARGAS	95%
<i>METODÓLOGO</i>	ACETO LUCA	97%
<i>TEMÁTICO</i>	ELMER CAMACHO VALLEJOS	95%
<i>TEMÁTICO</i>	NILDA ROQUE GUTIERREZ	90%
VALORACIÓN		94.8%

Fuente: Elaboración propia

Cuadro N° 8: *Validación de la Guía de documental*

ASESORES	EXPERTOS	VALORACION %
<i>METODÓLOGO</i>	NILDA ROQUE GUTIERREZ	90%
<i>TEMÁTICO</i>	ELMER CAMACHO VALLEJOS	95%
<i>METODÓLOGO</i>	ELEAZAR FLORES MEDINA	95%

METODÓLOGO	AUGUSTO GARCÍA TABOADA	95%
VALORACIÓN		9.75%

Fuente: Elaboración propia

Según Bernal, la recolección de datos propone una fase importante en la investigación ya que mediante el uso de técnicas e instrumentos el investigador estará a un paso de resolver su problemática de investigación. (2006, p. 191).

TÉCNICA

Para Canales la técnica es simplemente un conglomerado de procedimientos y pautas establecidas que permitirán la recogida de información por parte del investigador, cabe resaltar que dichas técnicas tendrán que guardar relación con la metodología empleada, así como los objetivos de la investigación.

Estas técnicas ayudan a generar grandes oportunidades de obtención de datos, en otras palabras, las técnicas de recolección de datos responden al ¿Cómo obtener datos? Por lo cual, las técnicas usadas en esta investigación fueron:

Las entrevistas

Para Behar (2008, p. 55) Las entrevistas comprenden una forma de interacción social, y que tienen como objetivo recoger información por medio de preguntas formuladas por el investigador dirigida a personas específicas, cuyas respuestas servirán de interés a la investigación.

Asimismo, Bernal (2006, p. 194) afirma que las entrevistas tienen como propósito obtener información de manera abierta o espontánea, no limitándose a un simple cuestionario (encuesta), sino más bien a establecer un contacto directo y flexible con los entrevistados.

En ese sentido, se entiende que las entrevistas son un conjunto de preguntas relacionadas a los objetivos de la investigación y serán respondidas por jueces especializados en Derecho Laboral y Profesionales conocedores del tema en cuestión.

Análisis documental

Para Bernal (2006) el análisis de datos se usa para elaborar el marco teórico del tema de trabajo de investigación (p. 194).

De igual forma, Behar (2008, p. 55) señala que esta técnica consiste en material bibliográfico implementado en el marco teórico y sugiere que deberá ser usado paralelamente con otra técnica de recolección de datos.

Según Castillo (2005, p. 2) es la transformación de un documento original a uno secundario bajo una forma distinta con la finalidad de acceder a la información esencial de manera más rápida y fluida y precisa.

INSTRUMENTOS

Por otro lado, los instrumentos son cualquier tipo de recurso que utilizará el investigador para obtener datos, responde a la pregunta ¿Con qué obtener datos?, por lo cual, las utilizadas en esta investigación fueron:

Guía de entrevista

Según Penélope (2005, p. 180) el objetivo principal de la guía de entrevista es como una ayuda memoria para el entrevistador, tanto en el aspecto temático como el conceptual.

Con el fin de poner a disposición de sí mismo y de otros el investigador transcribe los diferentes tipos de intercambio de ideas, preguntas, respuestas e información adicional que adquirió por parte del entrevistado (Borda, Dabenigno, Freidin y Güelman, 2017, p. 24).

Guía para la evaluación de documentos

Castillo (2005, p. 5) afirma que es importante un orden para la evaluación de documentos, ya que el producto secundario da lugar al análisis documental, y que los datos a consignar dentro de este dependerán del tipo de documento a analizar.

2.4 Análisis cualitativo de los datos

Para Bernal (2010, p. 220) Una vez adquirido los datos según las herramientas de recolección utilizadas, deberán ser analizados o debatidos. Es decir, una vez recogida los datos, se deberá contrarrestarlos con el problema de investigación, así como conceptos en la aproximación

temática, con el fin de confirmar los resultados con la realidad la realidad, de no ser así, se deberán debatir y brindar los resultados y recomendaciones del caso.

Para analizar detalladamente el presente trabajo de investigación se dividió la problemática de estudio en categorías y subcategorías cuya conceptualización sirvió de apoyo para analizar los datos de manera inductiva, analizando cada entrevista y análisis documental por separado y luego agrupándolos según cada postura cuyo resultado llevaría al análisis completo del escenario de estudio.

Método hermenéutico

Para Valderrama (2015, p. 90) se entiende como hermenéutica a la metodología de la interpretación, es la observación de la información para su interpretación, intentando descifrar lo recolectado. Una de las técnicas para la hermenéutica es la entrevista y el análisis de datos.

Método inductivo

Valderrama (2015, p. 81) afirma que este método se analizan los casos particulares para posteriormente dar conclusiones generales. Por lo cual, en el presente trabajo de investigación se analizó cada entrevista y análisis documental por separado.

Método sistemático

Para este método, se relacionarán los hechos para dar una teoría que intente responder a la problemática de estudio para posteriormente contrastarlo con el supuesto jurídico general

UNIDADES TEMÁTICAS

Son los temas y todos los subtemas importantes para el presente y trabajo que guardan relación con la falta de acuerdos entre las partes en la Audiencia de Conciliación y el marco teórico.

Cuadro N°9: Categorización

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
<i>Falta de Acuerdo entre las Partes</i>	(Ormachea 1999, p. 97) Esta figura se encuentra cuando, después de la conciliación, las partes por ningún motivo han acordado resolver el conflicto, frustrando de esta manera que continúe la conciliación.	- Factores que influyen en la falta de acuerdo - Toma de decisiones - Cultura de Litigio
<i>Conciliación</i>	(Ley de conciliación, 1997, párr. 5) Mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto.	- Autonomía de la Voluntad Privada - Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales - Conciliación Laboral Judicial

Fuente: Elaboración propia.

2.5. Aspectos éticos

Para Valderrama (2015, p. 97) El investigador tiene que ser consciente y respetar los valores éticos que existen actualmente, así como el derecho de todos los involucrados en la entrevista, actuando con honestidad frente a los resultados, sin alterarnos de algún tipo que favorezca su investigación.

En este sentido, se respetó las reglas APA según el modelo institucional de la universidad César Vallejo. Asimismo, la investigación respetó todos los derechos de autor correspondientes a la propiedad intelectual, respetando el uso de citas, y estructura propia del diseño de investigación de enfoque cualitativo, sin modificaciones a la estructura ni mucho menos la alteración de resultados a favor de investigador por lo que, los resultados son totalmente transparentes.

Finalmente, el presente trabajo de investigación no involucra, menciona ni interfiere con el ámbito político, religioso ni moral. Además los avances y revisiones de dicha investigación fueron presentados en formato digital contribuyendo así a la preservación del medio ambiente.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

Para Bernal (2010, p. 236) una vez recolectada la información solo queda contrarrestarla con los objetivos de manera cuidadosa y sistemática. Esta etapa se denomina los resultados de la investigación.

Por otro lado, Hernández et al (2014, p. 510) afirma que es necesario identificar qué tipo de metodología se utilizará para analizar los datos recolectados, para luego vincularlo con los objetivos.

Es decir, los resultados no son más que recolectar y plasmar la información en el trabajo de investigación, por lo que, en esta etapa de la investigación, se llegaron a los siguientes resultados.

Descripción de resultados técnica: Entrevista

A continuación, se señalan los resultados obtenidos de la técnica entrevista tomando en cuenta el problema general de la investigación.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte.

1.- ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Al respecto el Dr. Alvarado (2018) manifiesta que:

Para lograr una efectiva disminución de la carga procesal, la conciliación debería ser obligatoria de manera extrajudicial, ya que actualmente el mecanismo es facultativo ante el ministerio de trabajado, es decir, no es obligatorio. En los procesos judiciales las partes pueden recurrir si lo desean al Servicio de Conciliación del Ministerio de Trabajo, o como al Poder Judicial,

planteando como parte del proceso una etapa conciliatoria. Para poder hacer más práctica la conciliación extrajudicial, ésta debería ser obligatoria, allí el empleador tendría la obligación de asistir y en todo caso señalar porque no puede pagar, y quizás ya no sea tan obligatorio hacerlo a nivel judicial, porque si ya no hay la predisposición de pagar no lo hará en la audiencia de conciliación judicial, pudiendo de esta manera descongestionar un poco los procesos judiciales activos y en ese tiempo llevar otro tipo de audiencias, teniendo en cuenta que las partes pueden conciliar en cualquier etapa del proceso si así lo quisiesen.

Asimismo, la Dra. Castillo (2018) afirma que

Las materias laborales que tienen mayor demanda conciliable son las pretensiones de pago de beneficios sociales, comprendida por los conceptos: Gratificaciones de Fiestas Patrias, Navidad, legales y trucas, vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones trucas, CTS, bonificación extraordinaria del 9%, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios derivadas del despido y derivados del accidente ocasionado dentro del centro laboral. Por lo que, si el plan piloto que se establece en la Sede Macedo se implementa a nivel nacional, al menos con las materias conciliables más comunes podrían significar a corto plazo, una disminución en carga procesal.

Por otro lado, el Dr. Alache (2018) menciona que:

Es sabido que el porcentaje de conciliaciones es mínimo, donde actualmente se ha vuelto una formalidad la conciliación cuando en realidad es muy poco los casos que se concilian, en todo caso debería estar abierta de manera permanente la posibilidad que las partes en cualquier momento puedan invocar a conciliar antes del proceso. Ya que una conciliación extrajudicial obligatoria facultaría al juez a, por decirlo de algún modo, saltarse la audiencia de conciliación e ir directamente a sentenciar. Por lo que, la programación para audiencias que no sean de conciliación estarían más cerca a la fecha de recepción de demandas, disminuyendo así la carga procesal de manera considerable.

En cambio, la Dra. Salazar (2018) señala que:

Es poco probable la realización de conciliaciones extrajudiciales obligatorias en materias laborales, toda vez que los conciliadores extrajudiciales no están capacitados para tratar y conocer derechos laborales, toda vez que no es requisito ser abogado para ser conciliador, por lo que, en la práctica, los conciliadores no podrán dominar los derechos referentes a la materia laboral. Por lo que, en lugar de resolver problemas originarían otros por vulnerarse derechos laborales.

Asimismo, la Dra. Linares (2018) mantiene una postura diferente a los demás entrevistados, afirmando que:

La obligatoriedad de las conciliaciones extrajudiciales sería un problema para aquellos conciliadores extrajudiciales que no son abogados, ya que al no tener conocimientos sobre derechos irrenunciables obligarían de cierta manera a que el abogado del centro de conciliación estuviese presente en la audiencia, vulnerando así el principio de confidencialidad de la conciliación.

Además, Ventura (2018) expresa que:

Una conciliación extrajudicial obligatoria reduciría notablemente el problema con la carga procesal para los juzgados laborales, ya que en Lima Norte existen muy pocos juzgados para todos los distritos del Cono Norte, de esta manera dicho filtro quitaría facultades al juez para que solo se centre en la audiencia de juzgamiento.

Cabe resaltar que Lactahuamani (2018) afirma que:

Si se establece como prerrequisito la conciliación como en la vía civil, los casos a resolver por parte de los juzgados se darían en menor cantidad, dándoles la posibilidad a los magistrados a cumplir con las fechas y plazos establecidos en la NLPT

Asimismo, Diaz (2018) señala que:

No es viable creer que con exigir la obligatoriedad de la conciliación laboral como requisito para la demanda garantice que la carga procesal se reduzca, si bien ayudaría en parte solo originaría otro problema ya que si no se capacitan a los conciliadores sobre el principio de irrenunciabilidad y el test de disponibilidad de derechos estaríamos frente a varias demandas nuevas.

Para Burgos (2018) “exigir como requisito de admisibilidad la conciliación extrajudicial hará que efectivamente se reduzca la carga procesal, brindándole posibilidad al juez de resolver eficientemente otros asuntos”.

Para Babilón (2018) “es relativo, no es posible asegurar eso ya que la conciliación no siempre se llega a un acuerdo, muchas veces es simple formalismo”.

2- ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la Audiencia de Conciliación?

Con respecto a los motivos que impiden llegar a un acuerdo, el Dr. Alvarado (2018) señala que:

En la NLPT el juez tiene que velar por la irrenunciabilidad de derechos, es decir, no podrá conciliar si al trabajador le corresponde por ej. un monto de cinco mil soles por CTS la demandada no podrá ofrecerle un monto de mil soles para poder conciliar. Puesto que los

derechos laborales antes mencionados, específicamente los que se derivan por producto de trabajo, no podrían ser materias renunciables. El tema de la conciliación con la actual ley que va desde el año 2010, en la práctica no se ha visto realmente lo que se planificó, no hay una cultura de conciliación. Las empresas escuchan las bondades de la conciliación, el hecho que no le conviene a nadie llevar un proceso judicial que finalmente se va a perder si realmente no se le ha pagado al trabajador. Para concluir, no hay una cultura de paz ni incentivos para conciliar. De no existir incentivos, ya sea tributario, o social, en donde la sociedad reconozca que son buenos empleadores, las empresas optarán por alargar los procesos para retener lo más posible el pago al trabajador.

Por otra parte, la Dra. Castillo (2018) indica que:

Por la parte demandante el mal cálculo en la liquidación de los beneficios sociales peticionantes; el demandante considera que el monto calculado por BBSS por parte de su abogado es lo que le corresponde recibir. Mientras que por la parte demandada el motivo de no arribar a un acuerdo consiste en que el demandante solicita pagos que no le corresponde percibir o solicita sumas muy elevadas por pago de BBSS, o considera que al trabajador no le corresponde percibir BBSS por encontrarse en un régimen diferente, como locación de servicios.

Asimismo, el Dr. Alache (2018) manifiesta que:

Por lo general las partes no traen formas conciliadoras para conversar y llegar a un común acuerdo, muchas veces prefieren que se litigue, y que con una sentencia se resuelva si le corresponde o no el derecho al trabajador, incluso en algunas oportunidades cuando el empleador no le ha pagado los BBSS al trabajador y evidentemente la sentencia va a ser estimatoria, muchas veces prefieren continuar con el proceso hasta que se dicte una sentencia. Es notoria la resistencia de los empleadores a conciliar, y cuando estos pretenden conciliar, sus propuestas muchas veces no son razonables para poder dar solución al caso.

Respecto a la falta de acuerdos la Dra. Salazar (2018) manifiesta que “uno de los principales factores que impiden un acuerdo conciliatorio es la falta de una cultura de paz entre las partes y sus abogados. Ninguno de las partes quiere ceder para obtener un beneficio mutuo”.

Asimismo, la Dra. Linares (2018) afirma que:

Hay una gran posibilidad que las partes no lleguen a un acuerdo debido a la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que dicho principio ata de manos al juez ante la posibilidad de un posible acuerdo que ponga en desventaja al demandante aun cuando este así lo quiera.

Para Babilón (2018) “las partes están convencidas de su posición, al menos en esta materia, generalmente no se cuenta con conocimiento adecuado para llegar a un común acuerdo”.

Asimismo, Ventura (2018) afirma que “los motivos que impiden la falta de acuerdo son; la mala asesoría por parte de sus abogados; el juez no está capacitado para guiar una conciliación como sí lo haría un conciliador extrajudicial”.

Para Lactahuamani (2018):

Uno de los factores que ocasionen que ninguna de las partes esté de acuerdo es la predisposición que tienen desde un inicio sobre la pretensión, dichas partes no quieren ceder ya que, por una parte, el demandante busca que se le pague todo más intereses, mientras que el demandado quiere pagar lo menos posible.

Por otro lado, Díaz (2018) señala que “dependerá no solo de las partes sino del juez quien deberá estar capacitado sobre técnicas de conciliación o negociación. Además, otro motivo sería la falta de información referente al tema”.

A su vez, Burgos (2018) manifiesta que:

El gran problema en la conciliación es la poca flexibilidad que tiene el juez con respecto al principio de conciliación ya que no podrá dar más alternativas de solución a las partes que no sean las permitidas por ley.

3- ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales labores?

Para este ítem el Dr. Alvarado (2018) afirma que:

En realidad, siempre ha existido como una etapa desde las diferentes leyes procesales laborales, la del año 80 como la 003-80TR, la 26636 y la NLTP 29479 siempre ha existido la fórmula de conciliación para dar solución rápida a las partes. Pero en realidad no se ha visto que los empleadores tengan interés por terminar rápido los procesos, al contrario, siempre buscan extenderlos, buscan siempre cuestionar derechos del trabajador con la finalidad de alargar el pago a realizar.

Asimismo, la Dra. Castillo (2018) manifiesta que

La figura de la conciliación es muy importante porque permite la solución de conflicto en un tiempo breve, permitiendo la celeridad procesal en los procesos laborales, teniendo en consideración que en Lima Norte existen solo 02 Juzgados Especializados de Trabajo que

tramitan demandas de los distritos de Carabayllo, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia y Puente Piedra. La conciliación es un mecanismo que permite la descongestión a la carga procesal.

Además, el Dr. Alache (2018) afirma que “la conciliación en los procesos judiciales laborales es de suma importancia, principalmente en la reducción de la carga procesal, si la teoría se plasmara en la práctica las conciliaciones serían suficiente para poner fin a algunos procesos”.

Por otra parte, la Dra. Salazar (2018) manifiesta una postura contraria a los demás entrevistados, afirmando que:

La etapa conciliatoria en los procesos judiciales laborales son simples formalidades y que en la práctica el porcentaje de conciliaciones exitosas es mínima por lo que actualmente, su práctica solo genera más carga procesal al programar audiencias de conciliación innecesarias.

Asimismo, la Dra. Linares (2018) manifiesta que,

Si bien la conciliación es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos idóneo, en la práctica esto no sucede haciendo a la conciliación un mecanismo que, en lugar de resolver conflictos, solo genera malestar, al programar audiencias muy alejadas en el tiempo, lo que origina impaciencia entre las partes.

Para Babilón (2018):

La conciliación es un medio de resolución de conflictos que es necesaria en cualquier materia o tipo de proceso, no solo en el ámbito laboral. Ahora, en dicho ámbito laboral la conciliación es más sensible ya que es el subordinado quien está en desventaja frente al empleador.

4- ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte de la Academia de la Magistratura? ¿Por qué?

Según el Dr. Alvarado (2018):

En los procesos laborales, los jueces que aplican la norma mínimamente conocen la realidad del caso que tienen para poder resolver, y si es que las empresas han cumplido o no con sus obligaciones y en esa medida va a poder establecer en cada caso y explicar a las partes la conveniencia o no de conciliar. Sin embargo, en la práctica muchas veces se pierde demasiado tiempo explicando las bondades y los beneficios de la conciliación para no terminar en un proceso largo, pero aun así las empresas simplemente señalan que no tienen un orden o

disposición de conciliar y lamentablemente hay que continuar con el proceso. En esta etapa de aplicación, no hay motivación por parte de los empleadores a hacer uso de la conciliación. Incluso así el juez llegue a plantearlo, el porcentaje de conciliación efectiva es muy bajo, lamentablemente por disposición de las empresas y sus abogados que no indican a sus clientes los incentivos de la conciliación.

Por otro lado, la Dra. Castillo (2018) menciona que “es necesaria la capacitación, ya que el mecanismo de solución de conflictos permite la descongestión de la carga procesal en Lima Norte”

Asimismo, el Dr. Alache (2018) afirma que:

Es necesaria las capacitaciones no solo a jueces sino también a abogados sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos ya que en la práctica las conciliaciones exitosas son realmente bajas. Además, no hay predisposición por parte de la Academia que indique resolver conflictos mediante la conciliación, por lo que este mecanismo es olvidado en la práctica.

Por otra parte, la Dra. Salazar (2018) indica que:

Para lograr una mejor comunicación con las partes dentro de la Audiencia de Conciliación es importante que el juez se capacite de manera continua sobre técnicas de conciliación, de esta manera el juez capacitado podrá brindar posibles soluciones a las partes de una manera adecuada persuadiéndolos a llegar a un común acuerdo.

Asimismo, la Dra. Linares (2018) expresa que “las capacitaciones no solo deberán darse a los jueces, sino también a los abogados de manera obligatoria para que de esta manera adopten una cultura de paz y motiven a sus representados a resolver los conflictos por dicha vía”.

Para Babilón (2018):

Es una buena alternativa ya que en la actualidad los jueces no cumplen con brindar una correcta conciliación a las partes. La ventaja de los procesos laborales es que se pueden grabar y hay infinidad de audiencias donde se pueden ver como los jueces tratan de manera indebida la figura de la conciliación.

Asimismo, Ventura (2018) señala que “efectivamente los jueces deben estar capacitados para realizar una correcta conciliación, dándole las facilidades a las partes para poder poner fin a su conflicto en dicha vía”.

Por otro lado, Lactahuamani (2018) manifiesta que “no solo deberían recibir capacitaciones los magistrados, sino también los abogados para promover una cultura de paz que garantice un buen clima conciliatorio”.

Además, Diaz (2018) afirma que “para que los jueces reciban capacitaciones es necesario establecer turnos y días ya que las capacitaciones se dan en horario laboral, generando así un retraso en los procesos por lo que sería muy poco factible que sucediera”.

Por último, Burgos (2018) expresa que “sería una buena oportunidad de reducir la carga procesal, ya que en dichas capacitaciones se enseñaría a los magistrados técnicas de conciliación y negociación”.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5- ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

Para el Dr. Alvarado (2018):

Es urgente una modificación de carácter constitucional que modifique el principio de irrenunciabilidad de derechos, porque mientras exista la relación laboral se entiende que los derechos son irrenunciables, pero si un trabajador ya no tiene un vínculo laboral eventualmente podría tratar de conciliar a un monto menor al que debería, por lo que dependerá exclusivamente del trabajador elegir si acepta o no según su costo beneficio. Ya que, inclusive hay trabajadores que están dispuestos a aceptar un monto menor pero no se puede conciliar porque el juez impide que se vulnere la irrenunciabilidad de derechos entonces allí hay algo que debería flexibilizarse, no en perjuicio a los trabajadores. Se debería flexibilizar la irrenunciabilidad de derechos de manera que ayude al trabajador a solucionar sus problemas, siempre y cuando ya no exista la relación laboral.

Según la Dra. Castillo (2018):

El principio de irrenunciabilidad de derechos que está escrito en la Constitución da las garantías necesarias para que el juez vele por el trabajador, para que de esta manera dicho trabajador no quede en estado de vulnerabilidad y pueda obtener el pago remunerativo que le corresponde por ley, ni un sol menos.

Por otro lado, el Dr. Alache (2018) manifiesta que:

Es necesario que se vele por el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad de derechos, de esta manera se busca proteger al trabajador, que se encuentra en desventaja frente al empleador, quien muchas veces no decide reconocer la totalidad del pago y ofrece cantidades ridículamente bajas que muchas veces por necesidad económica del trabajador, éste pretende aceptar.

Asimismo, la Dra. Salazar (2018) señala que:

Es importante la existencia de mecanismos que permitan al juez poder flexibilizar dicho principio, ya que en la práctica muchas veces el trabajador quiere aceptar la propuesta del empleador ya sea por necesidades económicas o de otra índole. Señala además que podría hacer distinción del principio en mención cuando el vínculo laboral entre las partes se ha roto, ya que en dicho escenario lo que el trabajador busca es romper toda relación con su antiguo empleador.

Por otro lado, la Dra. Linares (2018) afirma que “dicho principio faculta al juez para proteger al trabajador sobre cualquier transacción o conciliación que se den entre las partes dentro del proceso que lo ponga en desventaja”.

Para Babilón (2018) “no hay una postura, simplemente el juez debe ser estricto acerca del principio de conciliación, limitarse a su aplicación para resguardar los derechos del trabajador”.

6- ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

Según el Dr. Alvarado (2018):

Si se le faculta al juez poder ser más flexible con el principio de irrenunciabilidad de derechos podría aceptar las propuestas que el empleador brinde al trabajador siempre y cuando éste último acepte según le resulte más favorable, ya que con una conciliación exitosa no solo es conveniente para las partes, sino también para el Poder Judicial, ya que actualmente con la carga procesal, establecer 05 días después de la audiencia de juzgamiento para resolver no se ajusta a la realidad, ya que al no haber conciliaciones se saturan los juzgados de casos. No hay esa capacidad para poder resolver los casos a tiempo.

La Dra. Castillo (2018) manifiesta que:

Si se le faculta al juez la posibilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad de derechos el porcentaje de conciliaciones podrían aumentar, pero también aumentarían la cantidad de trabajadores que reciban menos de lo que la ley garantiza, por lo que se deberá establecer

parámetros que garanticen la satisfacción de ambas partes, por otro lado al resolverse el conflicto en la Audiencia de Conciliación significaría que ya no habría en dicho proceso una Audiencia de Juzgamiento y Sentencia, lo que permitiría al juzgado evaluar otros procesos en un tiempo más breve.

Asimismo, el Dr. Alache (2018) señala que:

Con la NLTP, una buena parte de procesos se deberían haber conciliado, pero que en la práctica no ha ocurrido. Mayormente existe bastante carga procesal y por eso los plazos no se cumplen, no porque la ley este mal o que los jueces no pongan de su parte. Ya que, ante la mayor demanda de casos y mediante la poca incidencia de conciliación se genera un cuello de botella, son los señalamientos de mayor cantidad de audiencias y a esto sumando a la falta de juzgados suficientes que puedan atender a la gran cantidad de demandas se genera un atraso, y lamentablemente todo esto es parte a que las partes no llegan a un acuerdo que no necesariamente sea judicial, sino inclusive a nivel de Ministerio de Trabajo.

Por otro lado, la Dra. Salazar (2018) manifiesta que:

El principio en mención deberá respetarse a cabalidad mientras se mantenga el vínculo laboral, pero una vez que ya no exista vínculo alguno entre las partes y que el trabajador quiere llegar a un acuerdo y pasar a otra situación laboral con todos sus problemas saneados, el juez podrá en este caso, facilitar el común acuerdo entre partes, dándole la posibilidad al trabajador si decide o no aceptar las propuestas del empleador.

Asimismo, Linares (2018) indica que se tendría que evaluar cada caso en específico, ya que dependerá de juez establecer en qué casos se flexibilizaría dicho principio.

Para Babilón (2018) “se tendría que ver en cada caso específico. La flexibilidad en algo tan estricto como el principio de irrenunciabilidad de derechos puede dar lugar a una afectación y vulneración a los derechos del trabajador”.

Según Ventura (2018) “una conciliación donde se pueda flexibilizar el principio de irrenunciabilidad o dar la oportunidad al juez de hacerlo aumentaría la tasa de éxito de la conciliación, trayendo consigo la tan anhelada reducción de la carga procesal”.

Asimismo, Lactahuamani (2018) manifiesta que “si el principio de irrenunciabilidad fuese más flexible, la conciliación se convertiría en el mecanismo idóneo para resolver el conflicto”.

Por otro lado, Diaz (2018) señala que:

Por una parte, si aumentase los casos que terminen en la audiencia de conciliación, reduciendo así la carga procesal, pero se tendrá que tomar en cuenta cada caso independiente dándole más responsabilidad al juez para que dichos conflictos se resuelvan de manera más justa.

Por último, Burgos (2018) afirma que, “si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuese más flexible, éste dejaría la puerta abierta a que se vulnere los derechos del trabajador, por lo que en la práctica la mayoría de los empleadores usaría la conciliación para pagar menos”.

7- ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación, en materia laboral exitosa?

Para el Dr. Alvarado (2018):

Un factor determinante para conciliar es la cuantía, cuando lo que se pretende en la demanda son montos diminutos, o cuando algunas empresas ya son recurrentes, es decir, son demandadas muchas veces y ya saben que la Corte falla en contra de ellos en determinados asuntos, por ej. Indemnización de daños por enfermedad profesional, muchas veces ellos prefieren conciliar porque saben que van a perder en casos similares. Es decir, si se ofrece menos de lo que le corresponde por ley, no podría conciliar. Lo que si se podría hacer, es conciliar las indemnizaciones por daños en procesos donde se demuestre que ha sido despedido arbitrariamente, por pagos accesorios como intereses legales, o quizá en general la liquidación de BBSS en cuanto al monto no sea desproporcional e irracional a lo que le correspondería, Por ejemplo, si le corresponde diez mil podría aceptarse considerable una cifra de ocho mil hasta siete mil, pero no una suma irracional de mil o dos mil soles porque se supone que el trabajador tiene que ver que el proceso judicial tiene un trámite en promedio de dos años y medio. Si bien es cierto ese tiempo generaría intereses, pero no demasiado. El trabajador deberá ver un tema practico de costo-beneficio. Si se quiere conciliar por un costo menor, este deberá ver según su conveniencia.

Para la Dra. Castillo (2018), “un factor predominante es la buena disposición de las partes para arribar a un acuerdo que beneficie a ambos, tanto al demandado como al demandante”.

El Dr. Alache (2018) afirma que:

Los factores determinantes para una conciliación laboral solo obedecen a la predisposición de las partes para conciliar. Lamentablemente en la actualidad no hay diferencia si una empresa tiene muchos o ningún juicio. Debería haber incentivos para las empresas que no tengan procesos

laborales o que llegan a acuerdos con sus trabajadores vía solución extrajudicial. Actualmente, salvo algunas empresas que deseen señalar que son buenos empleadores, no hay ninguna obligación legal, que las exhorte a las partes a asistir antes de un proceso judicial a una conciliación extrajudicial que para que expliquen el motivo de su accionar y quizás en los procesos judiciales obviar en todo caso esa etapa y entrar de lleno al esquema que corresponde, que vendría a ser, sentenciar.

Asimismo, la Dra. Salazar (2018) manifiesta que:

Existen diversos factores ya sean externos o internos, como la predisponibilidad y el estado anímico de las partes para conciliar, de esto dependerá de cuán distante fue el tiempo de espera para la audiencia de conciliación, la relación laboral que hubiesen tenido las partes y la facilidad de comunicación del juez para arribar a una conciliación exitosa.

Por otro lado, la Dra. Linares (2018) afirma que “el factor más importante para que una conciliación sea exitosa dependerá de la habilidad del juez que hace a su vez de conciliador, quien deberá brindar a las partes un ambiente amigable y comunicativo”.

Para Babilón (2018) “una conciliación exitosa se da cuando ambas partes están conscientes de cuál es su rol y cuáles son sus posibilidades de ganar o fracasar dentro del proceso, mientras tengan claro eso será mucho más fácil conciliar”.

Además, Ventura (2018) señala que, “uno de los factores claves para resolver el conflicto en la vía conciliatoria sería la postura o intensión que tengan las partes para resolver el conflicto lo más pronto posible”.

Según Lactahuamani (2018):

Una conciliación exitosa dependerá tanto del estado de ánimo que dispongan las partes para resolver el conflicto, dependiendo también si la audiencia de conciliación es programada en un lapso razonable después de haber presentado la demanda, y también de las habilidades del juez para guiar correctamente la conciliación.

Por otro lado, Diaz (2018) expresa que:

Dependerá de cuan habiloso sea el juez para incentivar a las partes a terminar dicho conflicto en esa vía, es decir, dicho juez deberá implementar técnicas que garanticen un correcto orden en la conciliación, que permitan el diálogo fluido entre las partes, incentivándolas a llegar a posibles acuerdos en común.

Por último, Burgos (2018) señala que:

Los factores determinantes para una conciliación exitosa obedecen a las habilidades del juez para guiar correctamente la conciliación, la predisposición de las partes para aceptar las propuestas y el estado en el que se encuentre la relación entre demandante y demandado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera influyen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la etapa de conciliación.

8- ¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?

Según el Dr. Alvarado (2018):

En la práctica que se aprecia que los abogados muchas veces no están bien ubicados en la cuantía correspondiente al trabajador o simplemente están con una negativa a la hora de orientar a sus clientes a conciliar. Teóricamente todos estamos de acuerdo que los procesos deben terminar en forma rápida tanto trabajadores como empleadores, pero en la práctica cuando se van a un juicio parece que eso se olvida y persuaden a las partes a litigar y tratar de llevar el caso hasta que ya no exista otro recurso que interponer.

Por otro lado, la dra. Castillo (2018) señala que:

La participación de los abogados en la audiencia de conciliación no entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo, afirmando que es el abogado quien conoce de derecho y sabe los beneficios económicos que le corresponde a su patrocinado, por lo tanto, su presencia es importante en la audiencia conciliatoria.

Asimismo, el Dr. Alache (2018) manifiesta que:

La participación de los abogados en la audiencia de conciliación es obstructiva, toda vez que muchas veces, son ellos los que persuaden a las partes para no aceptar las ofertas conciliadoras de la contraparte. Dado que la mayoría cree que si el proceso termina en la audiencia de conciliación no justificarán sus altos honorarios.

Por otro lado, la Dra. Salazar (2018) afirma que

Es importante la presencia de los abogados en la Audiencia de Conciliación, ya que tienen como finalidad asistir a su patrocinado ayudándolo a buscar la mejor alternativa de solución que le resulte más favorable. Si bien existen muchos abogados que predisponen sus intereses sobre los de su patrocinado, no todos son iguales.

Asimismo, la Dra. Linares (2018) indica que:

La gran mayoría de abogados sabotean los posibles acuerdos entre las partes, ya sea indirecta o directamente ya que, si un problema se resuelve vía conciliatoria, rápida y eficaz, los honorarios del abogado serían muy bajos y que para impedir que esto suceda, deciden ir hasta la última instancia del proceso. Otro punto importante es la predisposición que tenga el demandante, quien muchas veces prefiere retener el dinero del trabajador lo más que pueda y utilizarlo para generar más utilidades, como una suerte de préstamo monetario sin los altos intereses que se originarían normalmente.

Para Babilón (2018) “si, sobre todo cuando son abogados que no entienden mucho el tema laboral. Con conocimiento de causa, no todos los abogados que litigan materia laboral conocen a cabalidad dicha materia”.

Además, Ventura (2018) afirma que “efectivamente hay varios abogados que ya sea por poco conocimiento de la materia laboral, conciliatoria o por descuido llegan a entorpecer la conciliación”.

Según Llactahuamani (2018) manifiesta que “cualquier abogado que no esté preparado dificultará a su cliente, por lo que es importante capacitarse constantemente sobre materias relacionadas al derecho”.

Por otro lado, Díaz (2018) menciona que “no necesariamente un abogado puede entorpecer una audiencia conciliatoria, por el contrario, ellos deben estar presentes para garantizar los intereses de sus representados”.

Por último, según Burgos (2018) “la participación de abogado en la audiencia de conciliación es un requisito en la NLPT por lo tanto se debe cumplir, además dicha presencia es fundamental para que se respeten las pretensiones de las partes”.

9- ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

El Dr. Alvarado (2018) señala que:

Los abogados no poseen una cultura de paz, puede que teóricamente entiendan las bondades de la conciliación, pero en la práctica no es lo que se aprecia, no hay apoyo al juez y que sean ellos lo que propongan soluciones. Muchas veces los abogados no están actualizados sobre técnicas de conciliación, en donde no solo los abogados sino la sociedad, que tenga que ver con los problemas laborales, trabajadores, empleadores a nivel de sindicatos se resisten a recurrir a la conciliación. Se ha instaurado la cultura de litigio, ya que hay trabajadores que demandan porque no le dieron algún concepto remunerativo en un año y al año siguiente están demandando otros beneficios y así hay personas que tienen cuatro o más procesos activos en una empresa. Entonces también hay esa cultura de litigio no solo en las empresas sino en los trabajadores, muchas veces estos son impulsados por sus abogados intentando agotar todas las vías judiciales posibles y que, al perder, recurren hasta el proceso de amparo para poder reconocer sus derechos.

Con respecto a la pregunta, la Dra. Castillo (2018) considera que “si, ya que hay demandantes que han accedido al Poder Judicial por falta de Acuerdo Conciliatorio, que al no haber arribado las partes a un acuerdo a ciertas materias en una conciliación extrajudicial”.

Por otro lado, el Dr. Alache (2018) manifiesta que:

Los abogados peruanos poseen una cultura de litigio, están muy acostumbrados en la práctica a resolver todo hasta la última instancia, esto se debe a que, haciendo más largo el proceso, puedan hacerle creer a sus clientes que dicho litigio es muy complicado, justificando así el alza en sus honorarios ya pactados.

Asimismo, la Dra. Salazar (2018) afirma que:

En la actualidad hay muchos abogados que son conciliadores a la vez y que la práctica de la conciliación cobra más fuerza a la hora de resolver conflictos, por lo que las nuevas generaciones de abogados cada vez prefieren la celeridad que les brinda una conciliación a una larga batalla procesal, ya que el objetivo es el mismo, resolver el problema del representado.

Por otro lado, la Dra. Linares (2018) indica que

Los abogados poseen una cultura de litigio, ya que ellos no buscan resolver los problemas, sino que, al contrario, generan más para justificar sus honorarios. Esto se debe a que no existe un

control por parte de los Colegios de Abogados ya que no existen capacitaciones obligatorias para todos.

Para Babilón (2018) “en Perú la cultura de paz no existe, el abogado ve el proceso como un medio y no como un fin. Dicho medio servirá para pervivir”.

Además, Ventura (2018) manifiesta que “en lugar de una cultura de paz, los abogados poseen una cultura de litigio, ya que durante toda su vida han sido guiados a resolver los conflictos por dicha vía”.

Por otro lado, Llactahuamani (2018) afirma que “en realidad sucede todo lo contrario y esto se debe a la enseñanza universitaria y complementaria donde todo conflicto se resuelve vía judicial por lo que genera un conflicto interno intentar resolver los problemas de manera conciliatoria”.

Díaz (2018) señala que “si bien hay una gran cantidad de abogados que prefieren resolver conflictos judicialmente en lugar de optar por conciliarlos, hay una nueva generación de abogados que prefiere la conciliación como medio idóneo de resolución de conflictos”.

Asimismo, Burgos (2018) manifiesta que:

Con el paso del tiempo, la conciliación está tomando un papel importante a la hora de resolver conflictos, es por eso que cada vez existen más abogados que se especializan en conciliaciones como resolución de conflictos por lo que en un futuro no muy lejano se podría hablar de una cultura de paz.

10- ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Con respecto a esta pregunta, el Dr. Alvarado (2018) señala que:

Muchas veces los abogados no prefieren conciliar, por el contrario, es el juez quien tiene que llegar a las partes, invocando los beneficios de conciliar, como la no demora, el menor pago de intereses. Sin embargo, no se ve un apoyo a complementar esta información del juez, al contrario, no apoyan ni opinan. Ya que si los abogados apoyaran en los casos habría un poco más de conciliaciones. Porque no todos los procesos son sumas millonarias que no se puedan pagar, hay procesos que inclusive se puede establecer formas de pagos a plazos considerables, dando facilidades de pago, donde en un año y medio ya se ha subsanado el pago total al empleador. Lamentablemente no hay esa virtud por parte de los abogados, que muchas veces prefieren llegar al tope de los procesos para poder recién ver la forma de cómo pagar.

Asimismo, la Dra. Castillo (2018) manifiesta que:

Es mínimo el porcentaje de abogados que buscan un acuerdo, y que una de las razones podría ser el pensar que la contraparte no aceptaría la conciliación y esto hace que no se esfuercen en resolver el conflicto a través de este mecanismo de solución de conflictos llamado Conciliación.

Por otro lado, el Dr. Alache (2018) afirma que:

La mayoría de ellos solo buscan sus propios beneficios, intentando alargar lo más posible el proceso para justificar así el pago de sus honorarios, muchas veces perjudicando a la parte afectada, quien estuvo dispuesta por aceptar un acuerdo temprano para poner fin al proceso, pero que, por recomendación y ambición del abogado, no accedió.

Además, es importante resaltar la respuesta de la Dra. Salazar (2018) quien indica que:

Si bien en la práctica hay muchos abogados que les gusta más el litigio que resolver los problemas usando la vía conciliatoria, hay otro gran número de abogados conciliadores que realmente se esfuerzan por resolver el problema materia de litis de la manera más rápida posible por lo que actualmente es poco probable tener una postura concreta a la pregunta.

Por otro lado, la Dra. Linares (2018) afirma que “los abogados litigantes en su mayoría solo buscan justificar sus honorarios, toda vez que en la práctica entorpecen la solución pacífica de común acuerdo, para ello engatusan a sus representantes con una vaga posibilidad de un pago mucho mayor”.

Para Babilón (2018) “no se ve claro que eso ocurra en materia laboral, por lo general los abogados ven todo en materia de números, por lo que les conviene más que el proceso se alargue para justificar sus honorarios”.

Según Ventura (2018) “los abogados peruanos no prefieren resolver el conflicto mediante un acuerdo conciliatorio ya que para los clientes si un conflicto se resuelve rápido, se vuelve sencillo, fácil, por lo tanto, el pago de honorarios de abogado se reduciría”.

Por otro lado, Lactahuamani (20018) “señala que los abogados no se esfuerzan en la conciliación y quieren litigar en la vía judicial para así generar una mayor remuneración para él y su cliente”.

Cabe señalar que Diaz (2018) expresa que “para que eso sucede es necesario que se capaciten sobre técnicas de conciliación ya que actualmente el desconocimiento del tema solo perjudica al cliente”.

Por último, Burgos (2018) manifiesta que “dependerá del costo-beneficio que tenga el abogado si bien resolver un conflicto pronto le dará más tiempo para ver otros asuntos, esto dependerá de la otra parte si decide aceptar o no el acuerdo”.

Descripción de resultados técnica: Análisis documental

A continuación, se plasman todos los resultados obtenidos por medio del análisis documental, los cuales guardarán relación con la problemática de investigación.

Análisis documental N.º1: Jurisprudencia

Ficha Técnica	
EXP. N.º	008-2005-PI/TC.
ENTIDAD:	Tribunal Constitucional
Tipo	: Sentencia
Recurrente	: Congreso de la República
Fecha de Res.	: 12 agosto 2005
Pronunciamiento	: Pleno del Tribunal Constitucional

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte.

INTERPRETACIÓN:

La sentencia antes citada guarda relación con el objetivo general del presente trabajo de investigación, ya que, trasladando la conciliación laboral administrativa a la vía judicial, es el juez quien asume la figura del conciliador, adquiriendo la responsabilidad de facilitar a las partes a encontrar un acuerdo común en beneficio de ambos. Para tal efecto, deberá también regirse por los principios de la Conciliación, pero que en la práctica no son usados ya que la mayoría de los jueces tratan a esta figura como un simple requisito y trámite para poder con la audiencia de juzgamiento por el bajo porcentaje de conciliaciones exitosas existentes.

Análisis documental N.º2: Jurisprudencia

Ficha Técnica RES. N.º: Casación Laboral No. 10712-2014-Lima. ENTIDAD: CORTE SUPREMA	
Tipo de Proceso	: Casación
Recurrente	: Telefónica del Perú S.A.A.
Fecha de Res.	: 6 Julio 2015
Pronunciamiento	: SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA

OBJETIVO ESPECIFICO 1

Analizar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes

INTERPRETACIÓN:

La casación antes citada guarda estrecha relación con el objetivo específico N.º.1 del presente trabajo de investigación, ya que expresa literalmente los lineamientos del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, pero que solo muestra los tres criterios de irrenunciabilidad, todos ellos haciendo mención de la relación laboral vigente entre el trabajador y el empleador. Si un trabajador ya no tiene un vínculo laboral eventualmente podría tratar de conciliar a un monto menor al que debería, por lo que dependerá exclusivamente del trabajador elegir si acepta o no según su costo beneficio. Ya que, inclusive hay trabajadores que están dispuestos a aceptar un monto menor pero no pueden conciliar porque el juez impide que se vulnere la irrenunciabilidad de derechos entonces allí hay algo que debería flexibilizarse.

Análisis documental N.º3: Jurisprudencia

Ficha Técnica	
EXP. N.º	04539-2012-PA/TC.
ENTIDAD:	Tribunal Constitucional
Tipo	: Sentencia
Recurrente	: Sindicato de Trabajadores Tributarios y Aduaneros
Fecha de Res.	: 20 junio 2017
Pronunciamiento	: Segunda Sala del Tribunal Constitucional

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Analizar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes

INTERPRETACIÓN:

La sentencia antes citada guarda relación con el objetivo específico N.º1 del presente trabajo de investigación, ya que, por principio de irrenunciabilidad de derechos, cualquier derecho que no sea disponible es pactado entre trabajador y empleador para que el primero se desista o reduzca será considerado como nulo y sin efecto legal alguno. Asimismo, la presente resolución manifiesta que aquellos derechos que recaen en normas taxativas o dispositivas no podrán ser materia de disposición en la conciliación o transacción, todo esto con la finalidad de garantizar y resguardar al demandante.

IV. DISCUCIONES

Para Behar (2008, p. 85) la discusión es la parte más difícil en una investigación, ya que es aquí donde el investigador podrá contrastar la información recolectada del marco teórico, antecedentes y las técnicas de recolección de datos.

En esta etapa se analizaron los datos obtenidos de las entrevistas y los análisis documentales, es decir, se debatió la práctica con la teoría obtenida en la doctrina y jurisprudencia del marco teórico, además de analizarlo con las investigaciones anteriores, finalmente se mostró si concordó o no con los supuestos jurídicos.

OBJETIVO GENERAL

Analizar cuáles son los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte.

SUPUESTO JURÍDICO GENERAL

Los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte se darían por; La falta de capacitación sobre técnicas de conciliación por parte del juez para guiar y motivar correctamente una conciliación, y; la falta de mecanismos o herramientas que exijan al empleador a cumplir con la obligación laboral a tiempo por parte del Estado.

Los entrevistados Alvarado, Castillo y Alache (2018) manifiestan que uno de los principales motivos por los cuales las partes no arriban a ningún acuerdo conciliatorio son la predisposición de las partes a no conciliar, ya que en la práctica no cuentan con una cultura de paz, esto se debe a que las personas que llegan al Poder Judicial, llegan con intenciones de alargar sus procesos; por una parte el demandado retiene todo lo posible el dinero al trabajador y; el trabajador, intentará alargar el proceso por recomendación de su abogado para generar más intereses y por ende, cobrar la mayor cantidad de dinero posible.

Además Babilón, Ventura y Llactahuamani (2018) firman también que, en muchos casos, las empresas demandadas no tienen interés en conciliar para así cumplir con su obligación,

ya que en la práctica a dichas empresas les da igual tener procesos activos con sus trabajadores o no tenerlos, es decir, no hay una entidad que ejerza presión para mantener el pago remunerativo puntual de los trabajadores, no existe reconocimiento por parte del Estado, ya sea a nivel tributario o social, ni una sanción que intimide a las empresas a incumplir con el pago a sus trabajadores. Asimismo, en la vía estatal, son muchas las municipalidades demandadas por incumplimiento de pago, desnaturalización de contrato laboral y pago de beneficios sociales, entre otros, que tampoco pretenden conciliar, es decir, ni el mismo Estado a través de los gobiernos locales fomenta la conciliación como una política pacífica para resolver conflictos.

Además, dichos entrevistados poseen una postura a favor de la conciliación extrajudicial laboral para disminuir la carga procesal ya que de ser así, el juez ya no convocaría a las partes para una audiencia de conciliación, donde muchas veces las partes no se ponen de acuerdo, por lo que, la única finalidad de esa audiencia es la recepción de la contestación de la demanda y fijar fecha para la audiencia de juzgamiento, generando así un retraso para otros casos, no solo de ese juzgado, sino también de otros juzgados. Por lo que, al no existir una audiencia de conciliación el juez estaría disponible para solo sentenciar, cabe resaltar que el Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, tiene a su cargo los distritos de Independencia, Comas, Los Olivos, San Martín, Puente Piedra y Carabayllo, por lo que la carga procesal que maneja es considerable.

Por otro lado, los otros entrevistados, Salazar, Linares, Díaz y Burgos (2018) tienen una postura distinta a los anteriores especialistas entrevistados ya que un conciliador extrajudicial, que no necesita ser abogado para ejercer la conciliación, no está facultado ni instruido en derechos laborales y que puede vulnerar sin querer derechos irrenunciables del trabajador. Es por ese principio que la mayoría de las conciliaciones realizadas en las Audiencias de Conciliación no tienen el éxito que la NLPT espera, ya que justamente por no ir en contra de dicho principio el juez se ata de manos y no puede aceptar propuestas de las partes que sean inferiores a las fijadas por ley, incluso así ya no exista un vínculo laboral vigente y la parte demandada así lo desee.

Es importante resaltar que en el Análisis documental realizado sobre la sentencia 008-2005-PI/TC como se puede apreciar en el anexo cuatro del presente trabajo de investigación, guarda relación con el objetivo general de la investigación, ya que, trasladando la conciliación laboral administrativa a la vía judicial, es el juez quien asume la figura del

conciliador, adquiriendo la responsabilidad de facilitar a las partes a encontrar un acuerdo común en beneficio de ambos. Para tal efecto, deberá también regirse por los principios de la Conciliación, pero que en la práctica no son usados ya que la mayoría de los jueces tratan a esta figura como un simple requisito y trámite para poder con la audiencia de juzgamiento por el bajo porcentaje de conciliaciones exitosas existentes.

Asimismo, es importante resaltar que los resultados obtenidos guardan cierta relación con la investigación de García (2010, p. 120) en su tesis denominada "Conciliación obligatoria en los procedimientos laborales" de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México. Planteó como una de sus conclusiones que los juzgados necesitan una modificatoria estructural en cuanto a conciliación, además de ello precisa que es necesario que los jueces se capaciten y se encuentren calificados para realizar conciliaciones.

La conciliación extrajudicial laboral es una salida ideal para reducir los niveles de sobrecarga procesal, ya que se traslada la audiencia de conciliación a un contexto diferente al judicial y deja libre al juez para dedicarse a su función principal, hacer justicia mediante la sentencia, asimismo, al no emplear las salas multiuso del Poder Judicial de la sede Macedo, habilita el uso oportuno a las audiencias de juzgamiento, reduciendo así la demora en procesos judiciales de los demás juzgados. Lamentablemente en el Perú, nunca llegó a existir un reglamento adicional para dicho modelo, por lo que nunca pudo ser aplicada.

Cabe resaltar que, en la práctica, las conciliaciones no logran concretarse, volviéndose un simple trámite para el juez, e iniciar enseguida la etapa de juzgamiento. Una de las medidas para incentivar este mecanismo es capacitar de manera continua a los jueces sobre técnicas de conciliación, de esta manera ellos serán los facilitadores de la comunicación entre las partes, incrementando así el porcentaje de las conciliaciones exitosas.

La carencia de una política o cultura de paz se demuestra en el Estado al no existir una campaña publicitaria sobre los beneficios de la conciliación, ya sea por el ahorro en tiempo y dinero, muchas veces el trabajador no conoce la conciliación administrativa brindada por la SUNAFIL, por lo que, al iniciar el proceso laboral contra el empleador no solo pierde tiempo y dinero, sino que, mientras el proceso se encuentre activo, no verá ni un solo sol que le corresponde percibir durante meses, incluso después de una sentencia favorable que posteriormente tendrá que ejecutar.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO N.º1

La relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes se daría porque dicho principio incluso sin vínculo laboral vigente impide a la parte demandante aceptar propuestas conciliatorias que no estén de acuerdo con la normativa vigente o los convenios colectivos, incluso si así el demandado quiera aceptarlo.

Con respecto al objetivo específico N.º1, los entrevistados Alvarado, Salazar, Babilón, Ventura y Lactahuamani (2018) manifiestan con respecto al principio de irrenunciabilidad de derechos, que es necesaria una modificación, haciéndolo más flexible con aquellos trabajadores que ya no posean vínculo laboral alguno con el empleador demandado. Asimismo, los entrevistados antes mencionados afirman que, para que una conciliación resulte exitosa se deberá tener en cuenta diversos factores, así como las habilidades del juez para llevar a cabo la conciliación.

Por otro lado, Castillo, Alache, Linares, Diaz y Burgos (2018) presentan una postura distinta a los anteriores entrevistados, ellos afirman que dicho principio es necesario para garantizar la obligatoriedad y cumplimiento por parte del empleador al pago de remuneraciones del trabajador. Este principio va a limitar e impedir que se vulneren derechos laborales a dicho trabajador. Además, si dicho principio se flexibiliza, esto incrementaría la cantidad de trabajadores que reciban menos de lo que la ley establece. Pudiendo traer un efecto negativo ya que los empleadores optarían por no pagar y que se les lleve a juicio para ofrecer un pago menor al pactado.

Otro aspecto importante a tener en cuenta es el análisis documental de la casación laboral N.º10712-2014 como se puede apreciar en el anexo tres que guarda estrecha relación con el objetivo específico N.º1 del presente trabajo de investigación, ya que expresa los lineamientos del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, y establece tres criterios de irrenunciabilidad. Todos ellos hacen mención de la relación laboral vigente entre

el trabajador y el empleador. Si un trabajador ya no tiene un vínculo laboral eventualmente podría tratar de conciliar a un monto menor al que debería, por lo que dependerá exclusivamente del trabajador elegir si acepta o no según su costo beneficio. En la práctica hay trabajadores que están dispuestos a aceptar un monto menor pero no pueden conciliar porque el juez impide que se vulnere la irrenunciabilidad de derechos. Esta práctica cotidiana en las conciliaciones afecta negativamente al trabajador, imposibilitándolo de aceptar un acuerdo que pondría fin a su conflicto de manera temprana.

Lo dicho anteriormente se puede complementar con el análisis documental de la sentencia 04539-2012-PA/TC ya que, por principio de irrenunciabilidad de derechos, cualquier pacto entre trabajador y empleador para que el primero se desista o reduzca los derechos reconocidos como indisponibles será considerado como nulo y sin efecto legal alguno. Asimismo, la presente resolución manifiesta que aquellos derechos que recaen en normas taxativas o dispositivas no podrán ser materia de disposición en la conciliación o transacción, todo esto con la finalidad de garantizar y resguardar al demandante.

Cabe resaltar que los resultados obtenidos guardan cierta relación con la investigación de Chacón y Mattos (2015) en su tesis titulada La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497, de la Universidad Nacional de Trujillo. Perú, quien planteó como conclusión que la mayoría de los juzgados Especializados de Trabajo de Trujillo convierten a la conciliación en un simple trámite ya que los jueces no motivan a realizar una correcta conciliación, sino que solo se limitan a fijar pretensiones y seguir con el proceso.

Con respecto al Marco teórico, es importante señalar lo expuesto por el Dr. Espinoza (2012) quien menciona que la autonomía privada de la libertad faculta a las partes para que dispongan libremente alguno de sus derechos, siempre y cuando no vayan en contra del ordenamiento jurídico. También guarda relación directa con los requisitos y materias conciliables como manifiesta Ormachea para poder establecer una conciliación entre las partes en materia civil, familiar y administrativa. La excepción viene en materia laboral, ya que por el principio de irrenunciabilidad de derechos como manifiesta Toyama protege al trabajador de renunciar a un determinado derecho que está establecido en una norma imperativa incluso si así lo pretende.

De todo lo mencionado anteriormente, es importante recalcar que la información recolectada guarda similitud con el supuesto jurídico planteado inicialmente en el presente trabajo de investigación, siendo necesaria una modificación al principio de irrenunciabilidad de derechos para que este sea más flexible con aquellos trabajadores que no tengan un vínculo laboral vigente con el empleador, ya que, en la práctica, hay trabajadores que, ya sean por motivos personales, de salud o familiares, no cuentan con el tiempo suficiente para esperar un tedioso proceso judicial que les permita poder cobrar las remuneraciones dejadas de percibir correspondiente a ley.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

SUPUESTO JURÍDICO ESPECÍFICO N.º2

La influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la Audiencia de Conciliación se da de manera negativa ya que los abogados poseen una cultura de litis impidiendo concluir el conflicto de manera conciliatoria.

Con respecto al objetivo específico N.º2, los entrevistados Alvarado, Alache, Linares, Babilón, Lactahuamani y Ventura (2018) manifiestan que la presencia de los abogados en la Audiencia de Conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo, aludiendo a que dichos abogados recomiendan a sus clientes desistir la conciliación y continuar con el proceso con la promesa de un mejor resultado económico favorable, lamentablemente de esta manera solo perjudican a la parte afectada quien estuvo dispuesta a aceptar un acuerdo y poner fin al conflicto de manera temprana.

Por otro lado, las entrevistadas Salazar, Linares, Burgos y Diaz (2018) discrepan lo anteriormente dicho ya que afirman que la presencia de los abogados en la Audiencia de Conciliación es necesaria para que garantice y vele correctamente por los beneficios económicos que le corresponden pagar o recibir dependiendo de la parte y que si bien algunos hay abogados que se aprovechan del cliente, no todos son así debido a que actualmente existen abogados conciliadores jóvenes, con un nuevo concepto del derecho, quienes prefieren muchas veces resolver el conflicto de una manera más breve y eficaz.

Cabe resaltar que Roque (s/f, p. 211) advierte que son los abogados quienes ya tienen internalizada una cultura de litis como una respuesta innata para cualquier problema y que el problema radica en la no intención de modificarlo y peor aún, no preparar a las generaciones futuras de abogados para pensar de manera diferente. Además de ello, Roque también manifiesta que es necesaria una reestructuración en el sistema judicial con respecto a su normativa, funcionalidad y a su vez un cambio en la práctica procesal para que, de manera progresiva, se implementen modelos alternativos de solución de conflictos que alivien la carga procesal.

Con respecto a la discusión planteada en el objetivo específico N.º2, es importante mencionar que todo lo anteriormente desarrollado corresponde con el supuesto jurídico planteado al inicio de la investigación por lo que reafirma una postura negativa del abogado en la participación de la Audiencia de Conciliación toda vez que entorpece la posibilidad de poder llegar a un común acuerdo entre las partes. Asimismo, entre la información recolectada por los entrevistados, se descubrió que no solo son los abogados quienes poseen una cultura de litigio, sino todo aquel que llega al Poder Judicial con la finalidad de resolver el conflicto, ya que no van precisamente con la intención que su conflicto se solucione rápido, por el contrario, ambas partes quieren litigar hasta el final, ya sea para retener el dinero y no pagarle al trabajador, o para ir hasta el final y cobrarle al empleador una suma mucho más atractiva.

V. CONCLUSIONES

Para Behar (2008, p. 85) las conclusiones son las respuestas finales dadas por el investigador, quien deberá de confirmar o rechazar el supuesto jurídico establecido al inicio de la investigación.

Asimismo, las conclusiones deberán ser plasmadas de manera objetiva como dicta el conocimiento científico, donde el investigador deberá deshacerse de cualquier postura obtenida durante las discusiones del trabajo de investigación y ser lo más neutral posible con las conclusiones.

PRIMERO: El juez es quien dirige la Audiencia de Conciliación, por tanto, para que una conciliación resulte exitosa será él quien facilite el dialogo entre las partes, fomentando un clima sin presiones. Para ello, son necesarias capacitaciones permanentes que garanticen las habilidades óptimas de los jueces en la audiencia de conciliación. Asimismo, sin una correcta aplicación de Políticas Públicas que fomenten la utilización de la conciliación como solución pacífica de conflictos y mecanismos que garanticen el pago oportuno de remuneraciones al trabajador, la sobrecarga procesal por esos temas seguirá presente, por ello, es necesaria la intervención del Estado para garantizar dicho cumplimiento de manera oportuna.

SEGUNDO: Con respecto a la irrenunciabilidad de derechos, es correcto afirmar que dicho principio necesita una modificación que proteja al trabajador cuyo vínculo laboral con el demandado se encuentre disuelto. Actualmente la rigidez de este principio impide que dicho trabajador acepte ofertas conciliatorias inferiores a las correspondientes por ley, obligándolo a continuar con un largo proceso judicial, donde el tiempo perdido es superior al pago recibido al final del proceso.

TERCERO: La participación de los abogados en la Audiencia de Conciliación, según el análisis de datos obtenidos, resulta siendo desfavorable para las partes. Actualmente el abogado posee una cultura de litigio arraigada desde que empieza su formación profesional. Si bien con el pasar de los años la profesión del abogado ha cambiado del papel a la oralidad, es necesario pasar por un nuevo paradigma en donde los conflictos sean resueltos como un modo de pacificación social.

VI. RECOMENDACIONES

Las recomendaciones son aquellas sugerencias planteadas por el investigador una vez concluido con el trabajo de investigación, cuya finalidad será la de contribuir a solucionar la problemática investigada. (Escalona, 2015, párr. 2).

Una vez finalizado con las conclusiones, y según los lineamientos establecidos en la guía de investigación cualitativa brindada por la Casa de Estudios, se llegó a las siguientes recomendaciones:

PRIMERO: Es necesaria la implementación de Políticas Públicas que fomenten la conciliación como solución de conflictos, siendo necesaria la capacitación permanente de jueces en técnicas de conciliación.

SEGUNDO: El principio de irrenunciabilidad de derechos no está protegiendo a cabalidad al trabajador que ya no mantiene vínculo laboral alguno con el demandado. Urge una flexibilización en dicho sentido para garantizar el desenvolvimiento íntegro del trabajador en el ámbito socioeconómico.

TERCERO: Con la finalidad de lograr un desempeño idóneo en la profesión del abogado, se recomienda inculcar una cultura de paz por parte de los Colegios de Abogados a nivel nacional.

VII.- REFERENCIAS

Referencias Temáticas

Físicas:

Ávalos, O. (2014) *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.

Boza, G. (2011) *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Espinoza, J. (2012) *Acto jurídico negocial*, 3ra Ed. Lima: RODHAS

García L. (2004). “*La Formación del Abogado y los Métodos Alternativos de solución de conflictos*”. Revista Fronesis, volumen 7, N° 3, Maracaibo: Venezuela.

Gil, J. (2011) *La conciliación extrajudicial y la amigable composición*. 2da Ed. Bogotá: TEMIS

Leyva, J. (2011). *Autonomía privada y contrato*. Revista Oficial del Poder Judicial

Ormachea, I. (1999) *Manual de Conciliación*, Lima: IPRECON-USAID

Ormachea, I. (2000) *Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal*. Lima: Perfect Laser SRL

Peña, G. (1999). *Manual de Conciliación Extrajudicial*. Lima. Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación (APECE).

Roque J. (s/f). “*Un desafío (y una necesidad) para los abogados: Los medios alternativos de resolución de disputas*”. Argentina: Themis

Sagastegui, P. (1998). “*La conciliación judicial y extrajudicial*”. lima: L. Y. Jurídicas

Suares, M. (1996). *Conducción de disputas, comunicación y técnicas*. Buenos Aires: Paidós.

Torres, A. (2012) *Acto Jurídico*, 4ta ed. Lima: IDEMSA.

Torres, Portocarrero, Maihe, Campos y Anto (s.f.) *Buscando soluciones: la conciliación extrajudicial obligatoria y los problemas de su implementación*. Lima: Grupo de investigación Ius et veritas.

Torres A. (2002). Presidente de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje en el Estado.

Toyama, J. (2001) *El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad*. Lima: Grupo de investigación Ius et veritas.

Toyama, J. (2000) *Conciliación laboral*. Lima: Grupo editorial PUCP.

Tribunal Constitucional (2005) Exp. N.º0008-2005-PI/TC (12-08-2005)

Ugarte, J. (2010). *¿Puede el trabajador renunciar a sus derechos reconocidos por normas legales?* Lima: Actualidad Empresarial

Virtuales:

Álvarez, I. (2015) “*Análisis de la Conciliación en el procedimiento de tutela laboral*” (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile) Recuperada de: <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134735/An%C3%A1lisis-de-la-conciliaci%C3%B3n-en-el-procedimiento-de-tutela-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Astorga, P. (2012) “*Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente*” (Tesis para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile) Recuperada de: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112746/deastorga_p.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Chacón y Mattos (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Trujillo). Recuperada de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1076/T-15-2153.franklin%20chacon%20-%20elio%20mattos.pdf>

- Cornejo, G.** (23 de Julio de 2008). *La visión actual de la conciliación en el Perú*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://blog.pucp.edu.pe/blog/conciliacion/2008/07/23/la-vision-actual-de-la-conciliacion-en-el-peru/>
- Escalona, T.** (2015) *Análisis y ejemplos de recomendaciones del Proyecto de Investigación*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://aprenderlyx.com/analisis-y-ejemplos-de-recomendaciones-del-proyecto-de-investigacion/>
- Fabrizi, M. (s/f).** *Técnicas de investigación: La Observación*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://www.fhumyar.unr.edu.ar/escuelas/3/materiales%20de%20catedras/trabajo%20de%20campo/solefabril.htm>
- Gago, E.** *La Conciliación Laboral en el Perú*. En Revista digital Hechos de la justicia N.º 2, Ed. 2004. Recuperado de: <http://jusdem.org.pe/webhechos/2hj/GagoEduardoCONCILIACIONLABORAL.rtf>
- Gamarra, P.** (2017). *Implementación de la Conciliación extrajudicial en la resolución de conflictos laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL* (Tesis para optar el título profesional de Abogado, Universidad Nacional de Ancash “Santiago Antúnez de Mayolo”) Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1869/T033_72695274_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, A.** (2010). *Conciliación obligatoria en los procedimientos laborales* (Tesis de Licenciatura, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México) Recuperado de: <http://bibliotecavirtual.dgb.umich.mx:8083/jspui/handle/123456789/2033>
- Galvis, A. (s/f).** *Análisis comparativo de la legislación de mediación y conciliación colombo-argentina*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/761/ARTICULO_COLOMBO_ARGENTINA.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Lavado, V.** (1 de marzo de 2012). *La conciliación extrajudicial: breve comparación entre la legislación peruana y la legislación comparada*.

[Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://derechogeneral.blogspot.pe/2012/03/la-conciliacion-extrajudicial-breve.html>

Medina, R. (2 de diciembre de 2007). *Diferencias entre arbitraje y conciliación*. [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://limamarc-revista.blogspot.pe/2007/12/diferencias-entre-arbitraje-y.html>

Montes de Oca, A. (2002) Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos. *LUMEN, Revista de la Facultad de Derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón* (N.º9) recuperado de http://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen_9/11.pdf

Monzón, L (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, consignada en la nueva Ley procesal del trabajo 29497*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Nacional de Trujillo) Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5877/MonzonDelgado_L.pdf

Procedimiento Conciliatorio: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (Setiembre 2014) recuperado de: www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/134_15_procedimiento_conciliatorio_minjus.pdf

Quiroga M. (2002) *La conciliación en el Derecho Laboral* (tesis de grado, Universidad Autónoma de Nuevo León, México) Recuperado de: <http://eprints.uanl.mx/1173/1/1020148235.PDF>

Monzón, L (2015) *Factores que influyen en la conciliación prejudicial para la solución de conflictos laborales*. (Tesis para obtener el título profesional de abogado, Universidad Nacional Sánchez Carrión) Recuperada de: http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/570/TFDCP_132.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero, S. (2003) *Conciliación: Procedimientos y técnicas de conciliación*. Recuperado de: <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/27conciliacionperu.pdf>

Yana (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” (Tesis para optar al título profesional de abogado, Universidad Andina Del Cusco). Recuperada de: http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/659/3/Nely_Tesis_bachiller_2016.pdf

Vado, L (s/f) *Medios Alternativos de Resolución de Conflictos*. recuperado de: <https://www.cejamericas.org/Documentos/DocumentosIDRC/7nuevo.pdf>

Victoria, M. (2011). “*El nuevo perfil de abogado y los medios alternativos de resolución de conflictos: Desafíos para la enseñanza del Derecho*” recuperado de: <http://archivo2016.justicia2020.gob.ar/wp-content/uploads/2016/06/el-nuevo-perfil-de-abogado-y-l.pdf>

Referencias Metodológicas

Físicas:

Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Bogotá: Shalom SRL

Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación (3ra Ed)*. Bogotá: Editorial WorldColor.

Borda, P., Dabenigno, V., Freidin, B., Güelman, M., (2017). *Estrategias para el análisis de datos cualitativos*. Buenos Aires: Carolina De Volder

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6° ed.). México DF: MCGraw-Hill

Penélope, E. (2005) *Más allá del dilema de los métodos*. Bogotá: Grupo Editorial Norma.

Ramírez, A. (2004). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.

Sánchez, H. y Reyes, C. (2006) *Metodología y diseño en la investigación científica*. Lima: Universidad Ricardo Palma

Vargas, R. (2006) *Herramientas para realizar una investigación*. Cochabamba-Bolivia: Universidad Mayor San Simón.

Valderrama, S. (2015). *Pasos para elaborar proyectos de investigación Científica*. (2da ed.) Lima, Editorial San Marcos

Virtuales:

Amador, M. (2 de febrero de 2010). *Justificación y limitaciones en la investigación* [Mensaje en un blog]. Recuperado de: <http://manuelgalan.blogspot.pe/2010/02/justificacion-y-limitaciones-en-la.html>

Castillo, L. (2005). *Análisis documental*. Medellín-Colombia
Recuperado de: <https://www.uv.es/macas/T5.pdf>

Carvajal, L. (2013). *Los Recursos en la Investigación Científica y sus clases*. Recuperado de: <http://www.lizardo-carvajal.com/los-recursos-en-la-investigacion-cientifica-y-sus-clases/>

Gurmendi P. (2016). *Manual para la Estructuración de la tesis Universitaria*. Recuperado de: https://ucontinental.edu.pe/documentos/grados_titulos/2016/manual-de-elaboracion-del-plan-de-tesis.pdf

Martínez, A. (s/f). *Validación: validez y confiabilidad*.
[Mensaje en un blog]. Recuperado de: http://arnaldomartinez.net/enfermeria/validez_y_confiabilidad.pdf

Muñiz, M. (s/f). *Estudio de caso en la investigación cualitativa*.
[Mensaje en un blog]. Recuperado de: http://psico.edu.uy/sites/default/files/cursos/1_estudios-de-caso-en-la-investigacion-cualitativa.pdf

ANEXO N° 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE DESARROLLO DE INVESTIGACION

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: TELLO SALAZAR, GIANCARLO BRUNO

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de Lima Norte, año 2017
PROBLEMA GENERAL	¿Cuáles son los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación?</p>
SUPUESTO GENERAL	Los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte se darían por; La falta de capacitación sobre técnicas de conciliación por parte del juez para guiar y motivar correctamente una conciliación, y; la falta de mecanismos o herramientas que exijan al empleador a cumplir con la obligación laboral a tiempo por parte del Estado.
SUPUESTOS ESPECIFICOS	<p>Supuesto específico 1</p> <p>La relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes se daría porque dicho principio incluso sin vínculo laboral vigente impide a la parte demandante aceptar propuestas conciliatorias que no estén de acuerdo con la normativa vigente o los convenios colectivos, incluso si así el demandado quiera aceptarlo.</p>

	<p>Supuesto específico 2</p> <p>La influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la Audiencia de Conciliación se da de manera negativa ya que los abogados poseen una cultura de litis impidiendo concluir el conflicto de manera conciliatoria.</p>
OBJETIVO GENERAL	Analizar cuáles son los motivos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Diseño teoría fundamentada
TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS	Entrevistas, análisis documental
POBLACIÓN Y MUESTRA	La población fueron todos los magistrados y abogados especialistas en Derecho Laboral de Lima Norte y la muestra estará compuesta por diez especialistas calificados
CATEGORIAS	<p>Categoría 1: Falta de Acuerdo entre las partes</p> <p>Categoría 2: Audiencia de Conciliación</p>
MÉTODOS DE ANÁLISIS DE DATOS	Hermenéutico, inductivo y sistemático

ANEXO N° 2: FICHA DE ENTREVISTA N.º1

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : _____

CARGO/ PROFESIÓN : _____

INSTITUCIÓN : _____

FECHA : _____

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

.....
.....
.....

6. ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. ¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

ANEXO N° 3: FICHA DE ENTREVISTA N° 2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : _____
CARGO/ PROFESIÓN : _____
COLEGIATURA : _____
FECHA : _____

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

.....
.....
.....
.....
.....

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

5. ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. ¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....

7. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

8. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: FLORES MERINO ELEAZAR ARMANDO
 I.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Tello Salazar, Giancarlo Bruno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 6 de Julio del 2018

Firma
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 9.89.179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROWE GUTIERREZ NILDA YOLANDA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DTE - UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Tello Salazar, Giancarlo Bruno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

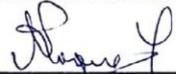
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

 Lima, JUNIO del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 7960596 Tel. 947847372

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMACHO VALLEJOS, ELMER ALBERTO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOLENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ANÁLISIS DOCUMENTAL
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 6 JULIO del 2018

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09034132 Telf.: 980206412

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: García Taborda Augusto
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Tello Salazar, Gonzalo Bruno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 70251227. Telf: 946457283

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CAMACHO VALLEJOS, ELMER ALBERTO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 6 Julio del 2018

[Firma]
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09039132 Telf.: 980206415

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROSUE GUTIERREZ NILDA YOLANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DYE-UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Tello Salazar Giancarlo Bruno

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuania los aspectos metodológicos esenciales											X		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos juridicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

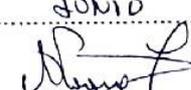
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, JUNIO del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No. 7960596 Tel: 947847372

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: CHOUER RODRIGUEZ, ELIAS
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTAS
 1.4. Autor(A) de Instrumento: FELLO SANCHEZ, ANDRÉS CARLOS B.

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													X
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos													X
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													X

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

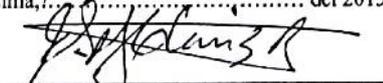
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 15 NOVIEMBRE del 2015


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 43204596 Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ACEYO LUCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV DEZECTO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: TECO SACABAR GIANCARLO BRUNO

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

 Lima, 26 de NOVIEMBRE del 2015

Luca Ateyo
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI N°: 4897695 Telf: 931209720

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres:..... VARGAS HUAMAN, ESAU.....
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... ASESOR DE TESIS - UCV.....
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... GUIA DE ENTREVISTA.....
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... TELLO SALAZAR GIANCARLO BRUNO.....

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
No

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

93%

 Lima, 24 DE NOVIEMBRE del 2015


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 31042328 Telf. 969415453

FICHA DE ENTREVISTA N.º2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Luis E. Ventura Salazar

CARGO/ PROFESIÓN : Abogado litigante

COLEGIATURA : CAL 74974

FECHA : 06 de julio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Una conciliación extrajudicial obligatoria reduciría notablemente el problema con la carga procesal para los juzgados laborales, ya que en Lima Norte existen muy pocos juzgados para todos los distritos del Cono Norte, de esta manera dicho filtro quitaría facultades al juez para que solo se centre en la audiencia de juzgamiento.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Los motivos que impiden la falta de acuerdo son; la mala asesoría por parte de sus abogados; el juez no está capacitado para guiar una conciliación como si lo haría un conciliador extrajudicial.

3. **¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

Efectivamente los jueces deben estar capacitados para realizar una correcta conciliación, dándole las facilidades a las partes para poder poner fin a su conflicto en dicha vía.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Una conciliación donde se pueda flexibilizar el principio de irrenunciabilidad o dar la oportunidad al juez de hacerlo aumentaría la tasa de éxito de la conciliación, trayendo consigo la tan anhelada reducción de la carga procesal.

5. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Uno de los factores claves para resolver el conflicto en la vía conciliatoria sería la postura o intensión que tengan las partes para resolver el conflicto lo más pronto posible.

Objetivo Específico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

Efectivamente hay varios abogados que ya sea por poco conocimiento de la materia laboral, conciliatoria o por descuido llegan a entorpecer la conciliación.

7. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

Si bien hay una gran cantidad de abogados que prefieren resolver conflictos judicialmente en lugar de optar por conciliarlos, hay una nueva generación de abogados que prefiere la conciliación como medio idóneo de resolución de conflictos.

8. **¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?**

Para que eso sucede es necesario que se capaciten sobre técnicas de conciliación ya que actualmente el desconocimiento del tema solo perjudica al cliente.



Luis E. Ventura Salazar
ABOGADO
Reg. CAL. 74974

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N.º1
TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Ruth Janet Salazar Olivera
CARGO/ PROFESIÓN : Litigante especializado en conciliaciones
COLEGIATURA : CAL 63401
FECHA : 26 de Abril, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Es poco probable la realización de conciliaciones extrajudiciales obligatorias en materias laborales, toda vez que los conciliadores extrajudiciales no están capacitados para tratar y conocer derechos laborales, toda vez que no es requisito ser abogado para ser conciliador, por lo que, en la práctica, los conciliadores no podrán dominar los derechos referentes a la materia laboral. Por lo que, en lugar de resolver problemas originarían otros por vulnerarse derechos laborales.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Uno de los principales factores que impiden un acuerdo conciliatorio es la falta de una cultura de paz entre las partes y sus abogados. Ninguno de las partes quiere ceder para obtener un beneficio mutuo.

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

La etapa conciliatoria en los procesos judiciales laborales son simples formalidades y que en la práctica el porcentaje de conciliaciones exitosas es

mínima por lo que actualmente, su práctica solo genera más carga procesal al programar audiencias de conciliación innecesarias.

4. **¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

Para lograr una mejor comunicación con las partes dentro de la Audiencia de Conciliación es importante que el juez se capacite de manera continua sobre técnicas de conciliación, de esta manera el juez capacitado podrá brindar posibles soluciones a las partes de una manera adecuada persuadiéndolos a llegar a un común acuerdo.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. **¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?**

Es importante la existencia de mecanismos que permitan al juez poder flexibilizar dicho principio, ya que en la práctica muchas veces el trabajador quiere aceptar la propuesta del empleador ya sea por necesidades económicas o de otra índole. Señala además que podría hacer distinción del principio en mención cuando el vínculo laboral entre las partes se ha roto, ya que en dicho escenario lo que el trabajador busca es romper toda relación con su antiguo empleador.

6. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

El principio en mención deberá respetarse a cabalidad mientras se mantenga el vínculo laboral, pero una vez que ya no exista vínculo alguno entre las partes y que el trabajador quiere llegar a un acuerdo y pasar a otra situación laboral con todos sus problemas saneados, el juez podrá en este caso, facilitar el común acuerdo entre partes, dándole la posibilidad al trabajador si decide o no aceptar las propuestas del empleador.

7. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Existen diversos factores ya sean externos o internos, como la predisponibilidad y el estado anímico de las partes para conciliar, de esto dependerá de cuán distante fue el tiempo de espera para la audiencia de conciliación, la relación laboral que hubiesen tenido las partes y la facilidad de comunicación del juez para arribar a una conciliación exitosa.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. ¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?

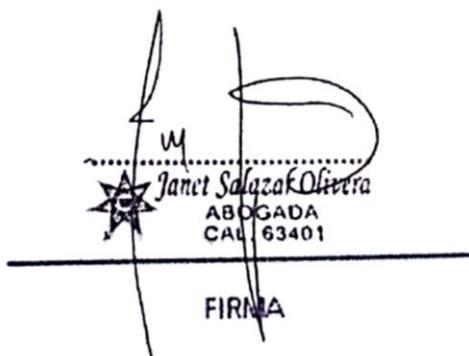
Es importante la presencia de los abogados en la Audiencia de Conciliación, ya que tienen como finalidad asistir a su patrocinado ayudándolo a buscar la mejor alternativa de solución que le resulte más favorable. Si bien existen muchos abogados que predisponen sus intereses sobre los de su patrocinado, no todos son iguales.

9. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

En la actualidad hay muchos abogados que son conciliadores a la vez y que la práctica de la conciliación cobra más fuerza a la hora de resolver conflictos, por lo que las nuevas generaciones de abogados cada vez prefieren la celeridad que les brinda una conciliación a una larga batalla procesal, ya que el objetivo es el mismo, resolver el problema del representado.

10. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Si bien en la práctica hay muchos abogados que les gusta más el litigio que resolver los problemas usando la vía conciliatoria, hay otro gran número de abogados conciliadores que realmente se esfuerzan por resolver el problema materia de litis de la manera más rápida posible por lo que actualmente es poco probable tener una postura concreta a la pregunta.



Janet Salazar Olivera
ABOGADA
CAL 63401

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N.º2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Nora Llactahuamani Espinoza
CARGO/ PROFESIÓN : Abogado litigante
COLEGIATURA : CALN 2264
FECHA : 09 de Junio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Si se establece como prerrequisito la conciliación como en la vía civil, los casos a resolver por parte de los juzgados se darían en menor cantidad, dándoles la posibilidad a los magistrados a cumplir con las fechas y plazos establecidos en la NLPT.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Uno de los factores que ocasionen que ninguna de las partes esté de acuerdo es la **predisposición** que tienen desde un inicio sobre la pretensión, dichas partes no quieren ceder ya que, por una parte, el demandante busca que se le pague todo más intereses, mientras que el demandado quiere pagar lo menos posible.

3. **¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

No solo deberían recibir capacitaciones los magistrados, sino también los abogados para promover una cultura de paz que garantice un buen clima conciliatorio

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Una conciliación donde se pueda flexibilizar el principio de irrenunciabilidad o dar la oportunidad al juez de hacerlo aumentaría la tasa de éxito de la conciliación, trayendo consigo la tan anhelada reducción de la carga procesal.

5. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Una conciliación exitosa dependerá tanto del estado de ánimo que dispongan las partes para resolver el conflicto, dependiendo también si la audiencia de conciliación es programada en un lapso razonable después de haber presentado la demanda, y también de las habilidades del juez para guiar correctamente la conciliación.

Objetivo Específico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

Cualquier abogado que no esté preparado dificultará a su cliente, por lo que es importante capacitarse constantemente sobre materias relacionadas al derecho.

7. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

En lugar de una cultura de paz, los abogados poseen una cultura de litigio, ya que durante toda su vida han sido guiados a resolver los conflictos por dicha vía.

8. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Los abogados peruanos no prefieren resolver el conflicto mediante un acuerdo conciliatorio ya que para los clientes si un conflicto se resuelve rápido, se vuelve sencillo, fácil, por lo tanto, el pago de honorarios de abogado se reduciría




Noni Libertahuamani Espinoza
ABOGADO
Reg. CALN. 2284

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N.º1
TÍTULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Aneth Linares Quispe
CARGO/ PROFESIÓN : Esp. legal del Módulo corporativo laboral Corte de Ventanilla
INSTITUCIÓN : Poder Judicial
FECHA : 05 de junio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

La obligatoriedad de las conciliaciones extrajudiciales sería un problema para aquellos conciliadores extrajudiciales que no son abogados, ya que al no tener conocimientos sobre derechos irrenunciables obligarían de cierta manera a que el abogado del centro de conciliación estuviese presente en la audiencia, vulnerando así el principio de confidencialidad de la conciliación.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Hay una gran posibilidad que las partes no lleguen a un acuerdo debido a la inflexibilidad del principio de irrenunciabilidad de derechos, ya que dicho principio ata de manos al juez ante la posibilidad de un posible acuerdo que ponga en desventaja al demandante aun cuando este así lo quiera.

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

Si bien la conciliación es un mecanismo alternativo de resolución de conflictos idóneo, en la práctica esto no sucede haciendo a la conciliación un mecanismo que, en lugar de resolver conflictos, solo genera malestar, al programar audiencias muy alejadas en el tiempo, lo que origina impaciencia entre las partes.

4. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

Las capacitaciones no solo deberán darse a los jueces, sino también a los abogados de manera obligatoria para que de esta manera adopten una cultura de paz y motiven a sus representados a resolver los conflictos por dicha vía

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

Dicho principio faculta al juez para proteger al trabajador sobre cualquier transacción o conciliación que se den entre las partes dentro del proceso que lo ponga en desventaja.

6. ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

Se tendría que evaluar cada caso en específico, ya que dependerá de juez establecer en qué casos se flexibilizaría dicho principio.

7. ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?

El factor más importante para que una conciliación sea exitosa dependerá de la habilidad del juez que hace a su vez de conciliador, quien deberá brindar a las partes un ambiente amigable y comunicativo.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

La gran mayoría de abogados sabotean los posibles acuerdos entre las partes, ya sea indirecta o directamente ya que, si un problema se resuelve vía conciliatoria, rápida y eficaz, los honorarios del abogado serían muy bajos y que para impedir que esto suceda, deciden ir hasta la última instancia del proceso. Otro punto importante es la predisposición que tenga el demandante, quien muchas veces prefiere retener el dinero del trabajador lo más que pueda y utilizarlo para generar más utilidades, como una suerte de préstamo monetario sin los altos intereses que se originarían normalmente.

9. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

Los abogados poseen una cultura de litigio, ya que ellos no buscan resolver los problemas, sino que, al contrario, generan más para justificar sus honorarios. Esto se debe a que no existe un control por parte de los Colegios de Abogados ya que no existen capacitaciones obligatorias para todos.

10. **¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?**

Los abogados litigantes en su mayoría solo buscan justificar sus honorarios, toda vez que en la práctica entorpecen la solución pacífica de común acuerdo, para ello engatusan a sus representantes con una vaga posibilidad de un pago mucho mayor.



ANETH LINARES QUISPE
CAC 9432

FICHA DE ENTREVISTA N.º1

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Julia Juana Castillo Pareda
CARGO/ PROFESIÓN : Sec. Judicial del Módulo Corporativo Laboral
INSTITUCIÓN : Poder Judicial
FECHA : 01 de Junio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Las materias laborales que tienen mayor demanda conciliable son las pretensiones de pago de beneficios sociales, comprendida por los conceptos: Gratificaciones de Fiestas Patrias, Navidad, legales y trucas, vacaciones, indemnización vacacional y vacaciones trucas, CTS, bonificación extraordinaria del 9%, indemnización por despido arbitrario, indemnización por daños y perjuicios derivadas del despido y derivados del accidente ocasionado dentro del centro laboral. Por lo que, si el plan piloto que se establece en la Sede Macedo se implementa a nivel nacional, al menos con las materias conciliables más comunes podrían significar a corto plazo, una disminución en carga procesal.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Por la parte demandante el mal cálculo en la liquidación de los beneficios sociales peticionantes; el demandante considera que el monto calculado por

BBSS por parte de su abogado es lo que le corresponde recibir. Mientras que por la parte demandada el motivo de no arribar a un acuerdo consiste en que el demandante solicita pagos que no le corresponde percibir o solicita sumas muy elevadas por pago de BBSS, o considera que al trabajador no le corresponde percibir BBSS por encontrarse en un régimen diferente, como locación de servicios.

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

La figura de la conciliación es muy importante porque permite la solución de conflicto en un tiempo breve, permitiendo la celeridad procesal en los procesos laborales, teniendo en consideración que en Lima Norte existen solo 02 Juzgados Especializados de Trabajo que tramitan demandas de los distritos de Carabaylo, San Martín de Porres, Los Olivos, Independencia y Puente Piedra. La conciliación es un mecanismo que permite la descongestión a la carga procesal.

4. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

Es necesaria la capacitación, ya que el mecanismo de solución de conflictos permite la descongestión de la carga procesal en Lima Norte.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

El principio de irrenunciabilidad de derechos que está escrito en la Constitución da las garantías necesarias para que el juez vele por el trabajador, para que de esta manera dicho trabajador no quede en estado de vulnerabilidad y pueda obtener el pago remunerativo que le corresponde por ley, ni un sol menos.

6. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Si se le faculta al juez la posibilidad de flexibilizar el principio de irrenunciabilidad de derechos el porcentaje de conciliaciones podrían aumentar, pero también aumentarían la cantidad de trabajadores que reciban menos de lo que la ley garantiza, por lo que se deberá establecer parámetros que garanticen la satisfacción de ambas partes, por otro lado al resolverse el conflicto en la Audiencia de Conciliación significaría que ya no habría en dicho proceso una Audiencia de Juzgamiento y Sentencia, lo que permitiría al juzgado evaluar otros procesos en un tiempo más breve.

7. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Un factor predominante es la buena disposición de las partes para arribar a un acuerdo que beneficie a ambos, tanto al demandado como al demandante.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

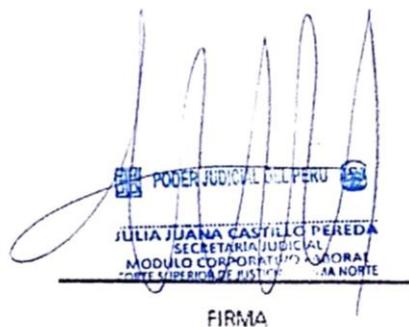
La participación de los abogados en la audiencia de conciliación no entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo, afirmando que es el abogado quien conoce de derecho y sabe los beneficios económicos que le corresponde a su patrocinado, por lo tanto, su presencia es importante en la audiencia conciliatoria.

9. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

Sí, ya que hay demandantes que han accedido al Poder Judicial por falta de Acuerdo Conciliatorio, que al no haber arribado las partes a un acuerdo a ciertas materias en una conciliación extrajudicial.

10. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Es mínimo el porcentaje de abogados que buscan un acuerdo, y que una de las razones podría ser el pensar que la contraparte no aceptaría la conciliación y esto hace que no se esfuercen en resolver el conflicto a través de este mecanismo de solución de conflictos llamado Conciliación.



PODER JUDICIAL DEL PERU

JULIA JUANA CASTILLO PEREDA
SECRETARIA JUDICIAL
MODULO CORPORATIVO LA OROYA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA LA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N° 2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Jorge Burgos Sandoval

CARGO/ PROFESIÓN : Abogado litigante

Colegiatura : CALSUR 0837

FECHA : 05 Julio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

- 1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?**

Exigir como requisito de admisibilidad la conciliación extrajudicial hará que efectivamente se reduzca la carga procesal, brindándole posibilidad al juez de resolver eficientemente otros asuntos.

- 2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?**

El gran problema en la conciliación es la poca flexibilidad que tiene el juez con respecto al principio de conciliación ya que no podrá dar más alternativas de solución a las partes que no sean las permitidas por ley.

- 3. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

Sería una buena oportunidad de reducir la carga procesal, ya que en dichas capacitaciones se enseñaría a los magistrados técnicas de conciliación y negociación.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuese más flexible, éste dejaría la puerta abierta a que se vulneren los derechos del trabajador, por lo que en la práctica la mayoría de los empleadores usaría la conciliación para pagar menos.

5. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Los factores determinantes para una conciliación exitosa obedecen a las habilidades del juez para guiar correctamente la conciliación, la predisposición de las partes para aceptar las propuestas y el estado en el que se encuentre la relación entre demandante y demandado.

Objetivo Específico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

La participación de abogado en la audiencia de conciliación es un requisito en la NLPT por lo tanto se debe cumplir, además dicha presencia es fundamental para que se respeten las pretensiones de las partes.

7. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

Con el paso del tiempo, la conciliación está tomando un papel importante a la hora de resolver conflictos, es por eso que cada vez existen más abogados que se especializan en conciliaciones como resolución de conflictos por lo que en un futuro no muy lejano se podría hablar de una cultura de paz.

8. **¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?**

Dependerá del costo-beneficio que tenga el abogado si bien resolver un conflicto pronto le dará más tiempo para ver otros asuntos, esto dependerá de la otra parte si decide aceptar o no el acuerdo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Jorge Burgos Sandoval', is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Jorge Burgos Sandoval
CALSUR 0837

FICHA DE ENTREVISTA N.º1

TÍTULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Luis Alvarado Romero
CARGO/ PROFESIÓN : Juez del 2do Juzgado de Trabajo - Lima Norte
INSTITUCIÓN : Poder Judicial
FECHA : 22 de Mayo, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Para lograr una efectiva disminución de la carga procesal, la conciliación debería ser obligatoria de manera extrajudicial, ya que actualmente el mecanismo es facultativo ante el ministerio de trabajo, es decir, no es obligatorio. En los procesos judiciales las partes pueden recurrir si lo desean al Servicio de Conciliación del Ministerio de Trabajo, o como al Poder Judicial, planteando como parte del proceso una etapa conciliatoria. Para poder hacer más práctica la conciliación extrajudicial, ésta debería ser obligatoria, allí el empleador tendría la obligación de asistir y en todo caso señalar porque no puede pagar, y quizás ya no sea tan obligatorio hacerlo a nivel judicial, porque si ya no hay la predisposición de pagar no lo hará en la audiencia de conciliación judicial, pudiendo de esta manera descongestionar un poco los procesos judiciales activos y en ese tiempo llevar otro tipo de audiencias, teniendo en cuenta que las partes pueden conciliar en cualquier etapa del proceso si así lo quisiesen.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

En la NLPT el juez tiene que velar por la irrenunciabilidad de derechos, es decir, no podrá conciliar si al trabajador le corresponde por ej. un monto de cinco mil soles por CTS la demandada no podrá ofrecerle un monto de mil soles para poder conciliar. Puesto que los derechos laborales antes mencionados, específicamente los que se derivan por producto de trabajo, no podrían ser materias renunciables. El tema de la conciliación con la actual ley que va desde el año 2010, en la práctica no se ha visto realmente lo que se planificó, no hay una cultura de conciliación. Las empresas escuchan las bondades de la conciliación, el hecho que no le conviene a nadie llevar un proceso judicial que finalmente se va a perder si realmente no se le ha pagado al trabajador. Para concluir, no hay una cultura de paz ni incentivos para conciliar. De no existir incentivos, ya sea tributario, o social, en donde la sociedad reconozca que son buenos empleadores, las empresas optarán por alargar los procesos para retener lo más posible el pago al trabajador.

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

En realidad, siempre ha existido como una etapa desde las diferentes leyes procesales laborales, la del año 80 como la 003-80TR, la 26636 y la NLTP 29479 siempre ha existido la fórmula de conciliación para dar solución rápida a las partes. Pero en realidad no se ha visto que los empleadores tengan interés por terminar rápido los procesos, al contrario, siempre buscan extenderlos, buscan siempre cuestionar derechos del trabajador con la finalidad de alargar el pago a realizar.

4. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

En los procesos laborales, los jueces que aplican la norma mínimamente conocen la realidad del caso que tienen para poder resolver, y si es que las empresas han cumplido o no con sus obligaciones y en esa medida va a poder establecer en cada caso y explicar a las partes la conveniencia o no de conciliar. Sin embargo, en la práctica muchas veces se pierde demasiado tiempo explicando las bondades y los beneficios de la conciliación para no terminar en un proceso largo, pero aun así las empresas simplemente señalan que no tienen un orden o disposición de conciliar y lamentablemente hay que continuar con el proceso. En esta etapa de aplicación, no hay motivación por parte de los empleadores a hacer uso de la conciliación. Incluso así el juez llegue a plantearlo, el porcentaje de conciliación efectiva es muy bajo, lamentablemente

por disposición de las empresas y sus abogados que no indican a sus clientes los incentivos de la conciliación.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

Es urgente una modificación de carácter constitucional que modifique el principio de irrenunciabilidad de derechos, porque mientras exista la relación laboral se entiende que los derechos son irrenunciables, pero si un trabajador ya no tiene un vínculo laboral eventualmente podría tratar de conciliar a un monto menor al que debería, por lo que dependerá exclusivamente del trabajador elegir si acepta o no según su costo beneficio. Ya que, inclusive hay trabajadores que están dispuestos a aceptar un monto menor pero no se puede conciliar porque el juez impide que se vulnere la irrenunciabilidad de derechos entonces allí hay algo que debería flexibilizarse, no en perjuicio a los trabajadores. Se debería flexibilizar la irrenunciabilidad de derechos toda vez ayude al trabajador a solucionar sus problemas. Siempre y cuando ya no exista la relación laboral.

6. ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

Si se le faculta al juez poder ser más flexible con el principio de irrenunciabilidad de derechos podría aceptar las propuestas que el empleador brinde al trabajador siempre y cuando éste último acepte según le resulte más favorable, ya que con una conciliación exitosa no solo es conveniente para las partes, sino también para el Poder Judicial, ya que actualmente con la carga procesal establecer 05 días después de la audiencia de juzgamiento para resolver no se ajusta a la realidad, ya que al no haber conciliaciones se saturan los juzgados de casos. No hay esa capacidad para poder resolver los casos a tiempo.

7. ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?

Un factor determinante para conciliar es la cuantía, cuando lo que se pretende en la demanda son montos diminutos. O cuando algunas empresas ya son recurrentes, es decir, son demandadas muchas veces y ya saben que la Corte falla en contra de ellos en determinados asuntos, por ej. Indemnización de daños por enfermedad profesional, muchas veces ellos prefieren conciliar porque saben que van a perder en casos similares. Es decir, si se ofrece menos que le corresponde por ley, no podría conciliar. Lo que si pudiera hacer es conciliar en las indemnizaciones por daños, en procesos donde se demuestre

que ha sido despedido arbitrariamente, por pagos accesorios como intereses legales, o quizá en general la liquidación de BBSS en cuanto al monto no sea desproporcional e irracional a lo que le correspondería. Por ejemplo, si le corresponde diez mil podría aceptarse considerable una cifra de ocho mil hasta siete mil, pero no una suma irracional de mil o dos mil soles porque se supone que el trabajador tiene que ver que el proceso judicial tiene un trámite en promedio de dos años y medio. Si bien es cierto ese tiempo generaría intereses, pero no demasiado. El trabajador deberá ver un tema práctico de costo-beneficio. Si se quiere conciliar por un costo menor, este deberá ver según su conveniencia.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

En la práctica que se aprecia que los abogados muchas veces no están bien ubicados en la cuantía correspondiente al trabajador o simplemente están con una negativa a la hora de orientar a sus clientes a conciliar. Teóricamente todos estamos de acuerdo que los procesos deben terminar en forma rápida tanto trabajadores como empleadores, pero en la práctica cuando se van a un juicio parece que eso se olvida y persuaden a las partes a litigar y tratar de llevar el caso hasta que ya no exista otro recurso que interponer.

9. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

Los abogados no poseen una cultura de paz, puede que teóricamente entiendan las bondades de la conciliación, pero en la práctica no es lo que se aprecia, no hay apoyo al juez y que sean ellos lo que propongan soluciones. Muchas veces los abogados no están actualizados sobre técnicas de conciliación, en donde no solo los abogados sino la sociedad, que tenga que ver con los problemas laborales, trabajadores, empleadores a nivel de sindicatos se resisten a recurrir a la conciliación. Se ha instaurado la cultura de litigio, ya que hay trabajadores que demandan porque no le dieron algún concepto remunerativo en un año y al año siguiente están demandando otros beneficios y así hay personas que tienen cuatro o más procesos activos en una empresa. Entonces también hay esa cultura de litigio no solo en las empresas sino en los trabajadores, muchas veces estos son impulsados por sus abogados intentando agotar todas las vías judiciales posibles y que, al perder, recurren hasta el proceso de amparo para poder reconocer sus derechos.

10. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Muchas veces los abogados no prefieren conciliar, por el contrario, es el juez quien tiene que llegar a las partes, invocando los beneficios de conciliar, como la no demora, el menos pago de intereses. Sin embargo, no se ve un apoyo a complementar esta información del juez, al contrario, no apoyan ni opinan. Ya que si los abogados apoyaran en los casos habría un poco más de conciliaciones. Porque no todos los procesos son sumas millonarias que no se puedan pagar, hay procesos que inclusive se puede establecer formas de pagos a plazos considerables, dando facilidades de pago, donde en un año y medio ya se ha subsanado el pago total al empleador. Lamentablemente no hay esa virtud por parte de los abogados, que muchas veces prefieren llegar al tope de los procesos para poder recién ver la forma de cómo pagar.

EL PODER JUDICIAL DEL PERU
JESÚS ALBERTO SPERADO R.
SECRETARÍA GENERAL DE LA CORTE
CORTE
FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N.º1

TÍTULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Juan Alache Zela
CARGO/ PROFESIÓN : Sec. Judicial del Módulo Corporativo Laboral
INSTITUCIÓN : Poder Judicial
FECHA : 28 de Mayo, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. ¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?

Es sabido que el porcentaje de conciliaciones es mínimo, donde actualmente se ha vuelto una formalidad la conciliación cuando en realidad es muy poco los casos que se concilian, en todo caso debería estar abierta de manera permanente la posibilidad que las partes en cualquier momento puedan invocar a conciliar antes del proceso. Ya que una conciliación extrajudicial obligatoria facultaría al juez a, por decirlo de algún modo, saltarse la audiencia de conciliación e ir directamente a sentenciar. Por lo que, la programación para audiencias que no sean de conciliación estarían más cerca a la fecha de recepción de demandas, disminuyendo así la carga procesal de manera considerable.

2. ¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?

Por lo general las partes no traen formas conciliadoras para conversar y llegar a un común acuerdo, muchas veces prefieren que se litigue, y que con una sentencia se resuelva si le corresponde o no el derecho al trabajador, incluso en algunas oportunidades cuando el empleador no le ha pagado los BBSS al

trabajador y evidentemente la sentencia va a ser estimatoria, muchas veces prefieren continuar con el proceso hasta que se dicte una sentencia. Es notoria la resistencia de los empleadores a conciliar, y cuando estos pretenden conciliar, sus propuestas muchas veces no son razonables para poder dar solución al caso.

3. ¿Por qué cree usted que es necesaria la conciliación en los procesos judiciales laborales?

La etapa conciliatoria en los procesos judiciales laborales son simples formalidades y que en la práctica el porcentaje de conciliaciones exitosas es mínima por lo que actualmente, su práctica solo genera más carga procesal al programar audiencias de conciliación innecesarias.

4. ¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?

Es necesaria las capacitaciones no solo a jueces sino también a abogados sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos ya que en la práctica las conciliaciones exitosas son realmente bajas. Además, no hay predisposición por parte de la Academia que indique resolver conflictos mediante la conciliación, por lo que este mecanismo es olvidado en la práctica.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

5. ¿Cuál cree que debería ser la postura del juez frente al principio irrenunciabilidad de derechos laborales?

Es necesario que se vele por el cumplimiento del principio de irrenunciabilidad de derechos, de esta manera se busca proteger al trabajador, que se encuentra en desventaja frente al empleador, quien muchas veces no decide reconocer la totalidad del pago y ofrece cantidades ridículamente bajas que muchas veces por necesidad económica del trabajador, éste pretende aceptar.

6. ¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?

Con la NLTP, una buena parte de procesos se deberían haber conciliado, pero que en la práctica no ha ocurrido. Mayormente existe bastante carga procesal y por eso los plazos no se cumplen, no porque la ley este mal o que los jueces no

pongan de su parte. Ya que, ante la mayor demanda de casos y mediante la poca incidencia de conciliación se genera un cuello de botella, son los señalamientos de mayor cantidad de audiencias y a esto sumando a la falta de juzgados suficientes que puedan atender a la gran cantidad de demandas se genera un atraso, y lamentablemente todo esto es parte a que las partes no lleguen a un acuerdo que no necesariamente sea judicial, sino inclusive a nivel de Ministerio de Trabajo.

7. ¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?

Los factores determinantes para una conciliación laboral solo obedecen a la predisposición de las partes para conciliar. Lamentablemente en la actualidad no hay diferencia si una empresa tiene muchos o ningún juicio. Debería haber incentivos para las empresas que no tengan procesos laborales o que lleguen a acuerdos con sus trabajadores vía solución extrajudicial. Actualmente, salvo algunas empresas que deseen señalar que son buenos empleadores, no hay ninguna obligación legal, que las exhorte a las partes a asistir antes de un proceso judicial a una conciliación extrajudicial que para que expliquen el motivo de su accionar y quizás en los procesos judiciales obviar en todo caso esa etapa y entrar de lleno al esquema que corresponde, que vendría a ser, sentenciar.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

8. ¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?

La participación de los abogados en la audiencia de conciliación es obstructiva, toda vez que muchas veces, son ellos los que persuaden a las partes para no aceptar las ofertas conciliadoras de la contraparte. Dado que la mayoría cree que si el proceso termina en la audiencia de conciliación no justificarán sus altos honorarios.

9. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

Los abogados peruanos poseen una cultura de litigio, están muy acostumbrados en la práctica a resolver todo hasta la última instancia, esto se debe a que, haciendo más largo el proceso, puedan hacerle creer a sus clientes que dicho litigio es muy complicado, justificando así el alza en sus honorarios ya pactados.

10. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

La mayoría de ellos solo buscan sus propios beneficios, intentando alargar lo más posible el proceso para justificar así el pago de sus honorarios, muchas veces perjudicando a la parte afectada, quien estuvo dispuesta por aceptar un acuerdo temprano para poner fin al proceso, pero que, por recomendación y ambición del abogado, no accedió.

 **PODER JUDICIAL DEL PERÚ** 

Juan Ramon Alacázar Zela
JUAN RAMON ALACÁZAR ZELA
SECRETARIO JUDICIAL
MODULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N° 2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Fidel Ernesto Babilón Grados
CARGO/ PROFESIÓN : Abogado / Catedrático
INSTITUCIÓN : Universidad César Vallejo
FECHA : 01 Junio 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. **¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?**

Es relativo, no es posible asegurar eso ya que la conciliación no siempre se llega a un acuerdo, muchas veces es simple formalismo.

2. **¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?**

Las partes están convencidas de su posición, al menos en esta materia, generalmente no se cuenta con conocimiento adecuado para llegar a un común acuerdo.

3. **¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

Es una buena alternativa ya que en la actualidad los jueces no cumplen con brindar una correcta conciliación a las partes. La ventaja de los procesos laborales es que se pueden grabar y hay infinidad de audiencias donde se pueden ver como los jueces tratan de manera indebida la figura de la conciliación.

Objetivo Especifico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Se tendría que ver en cada caso específico. La flexibilidad en algo tan estricto como el principio de irrenunciabilidad de derechos puede dar lugar a una afectación y vulneración a los derechos del trabajador.

5. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Una conciliación exitosa se da cuando ambas partes están conscientes de cuál es su rol y cuáles son sus posibilidades de ganar o fracasar dentro del proceso, mientras tengan claro eso será mucho más fácil conciliar

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

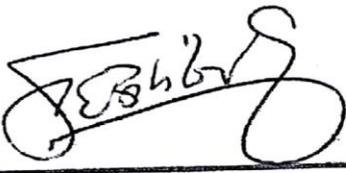
Sí, sobre todo cuando son abogados que no entienden mucho el tema laboral. Con conocimiento de causa, no todos los abogados que litigan materia laboral conocen a cabalidad dicha materia.

7. **¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?**

En Perú la cultura de paz no existe, el abogado ve el proceso como un medio y no como un fin. Dicho medio servirá para pervivir.

8. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

No se ve claro que eso ocurra en materia laboral, por lo general los abogados ven todo en materia de números, por lo que les conviene más que el proceso se alargue para justificar sus honorarios.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'JEBh6vS', written over a horizontal line.

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA N° 2 (ABOGADOS)

TITULO:

Falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017.

ENTREVISTADO : Lucio A. Diaz Palacios
CARGO/ PROFESIÓN : Abogado litigante
COLEGIATURA : CAL 15136
FECHA : 03 de junio, 2018

Objetivo General: Analizar cuáles son los motivos jurídicos que conllevan a la falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación en el 2do Juzgado Especializado de Trabajo - Lima Norte

1. *¿Una conciliación extrajudicial en materia laboral obligatoria resolvería el problema de la carga procesal?*

No es viable creer que con exigir la obligatoriedad de la conciliación laboral como requisito para la demanda garantice que la carga procesal se reduzca, si bien ayudaría en parte solo originaría otro problema ya que si no se capacitan a los conciliadores sobre el principio de irrenunciabilidad y el test de disponibilidad de derechos estaríamos frente a varias demandas nuevas.

2. *¿Cuál cree usted que serían los principales motivos que impiden a las partes llegar a un acuerdo parcial o total en la audiencia de conciliación?*

dependerá no solo de las partes sino del juez quien deberá estar capacitado sobre técnicas de conciliación o negociación. Además, otro motivo sería la falta de información referente al tema.

3. **¿Cree usted que los jueces deberían recibir capacitaciones continuas sobre técnicas de conciliación y resolución de conflictos por parte la Academia Magistratura? ¿Por qué?**

Para que los jueces reciban capacitaciones es necesario establecer turnos y días ya que las capacitaciones se dan en horario laboral, generando así un retraso en los procesos por lo que sería muy poco factible que sucediera.

Objetivo Específico 1: Determinar cuál es la relación entre el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales y la falta de acuerdo entre las partes.

4. **¿Cree que, si el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales fuera más flexible, las audiencias de conciliación serían más efectivas?**

Por una parte, si aumentase los casos que terminen en la audiencia de conciliación, reduciendo así la carga procesal, pero se tendrá que tomar en cuenta cada caso independiente dándole más responsabilidad al juez para que dichos conflictos se resuelvan de manera más justa.

5. **¿Cuál cree usted que son los factores que determinan una conciliación en materia laboral exitosa?**

Dependerá de cuan habiloso sea el juez para incentivar a las partes a terminar dicho conflicto en esa vía, es decir, dicho juez deberá implementar técnicas que garanticen un correcto orden en la conciliación, que permitan el diálogo fluido entre las partes, incentivándolas a llegar a posibles acuerdos en común.

Objetivo Especifico 2 Identificar cuál es la influencia que ejercen los abogados de las partes en la toma de decisiones en la audiencia de conciliación.

6. **¿Cree usted que la participación de los abogados en la audiencia de conciliación entorpece la relación entre las partes para llegar a un común acuerdo? ¿Por qué?**

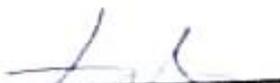
No necesariamente un abogado puede entorpecer una audiencia conciliatoria, por el contrario, ellos deben estar presentes para garantizar los intereses de sus representados

7. ¿Cree usted que los abogados peruanos poseen una cultura de paz para resolver conflictos extrajudiciales? ¿Por qué?

No, ya que en el sistema jurídico que impera en el país los abogados poseen una cultura muy vinculada al litigio, ya que dentro de su etapa de formación profesional son guiados a resolver los conflictos dentro de la esfera judicial

8. ¿Cree usted que los abogados de las partes se esfuerzan por llegar a un acuerdo conciliatorio? ¿Por qué?

Señala que los abogados no se esfuerzan en la conciliación y quieren litigar en la vía judicial para así generar una mayor remuneración para él y su cliente



Lucio A. Díaz Pelacios
ABOGADO
Reg. CAL 15136

FIRMA

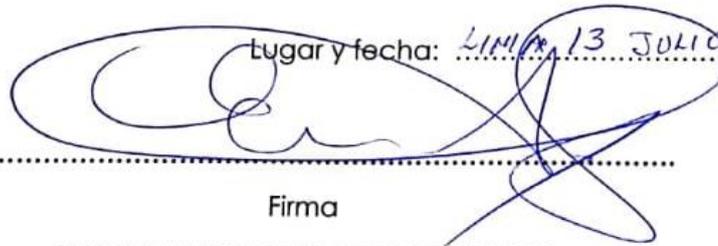
Yo, **ELMER ALBERTO CAMACHO VALLEJOS** docente de la Facultad de Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo Lima Norte, revisor de la tesis titulada:

"La falta de acuerdo entre las partes en la Audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017"

del estudiante **TELLO SALAZAR, GIANCARLO BRUNO** constato que la investigación tiene un índice de similitud de **16 %** verificable en el reporte de originalidad del programa *Turnitin*.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha: LIMA, 13 JULIO 2018.



Firma

ELMER ALBERTO CAMACHO VALLEJOS

DNI: 09039132

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**
FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Falta de acuerdo entre las partes en la Audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo de Lima Norte, año 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR:

Giancarlo Bruno Tello Salazar

ASESORES:

Temático, Mg. Elmer Alberto Camacho Vallajos
Metodológico, Mg. Elías Gilberto Chávez Rodríguez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Procesal Laboral



Resumen de coincidencias

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	5 %
2	dspace.untru.edu.pe	2 %
3	cybertesis.unmism.edu...	1 %
4	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
5	Entregado a Universidad...	1 %
6	tesis.pucp.edu.pe	1 %
7	repositorio.uchile.cl	<1 %
8	www.justiciayderecho...	<1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

FECHA: viernes 13 de Julio del 2018

Yo **TELLO SALAZAR, GIANCARLO BRUNO** identificado con DNI N.º**46699634**, egresado de la Escuela Profesional de DERECHO de la Universidad César Vallejo, autorizo() No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "**La Falta de acuerdo entre las partes en la Audiencia de Conciliación del Segundo Juzgado de Trabajo de Lima Norte, año 2017**"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33



 FIRMA
 DNI: 46699634

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN

GERARDO LUDEÑA GONZALES

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

GIANCARLO BRUNO TELLO SALAZAR

INFORME TITULADO:

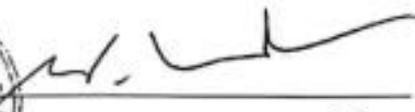
LA FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES EN LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEL SEGUNDO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE LIMA NORTE, AÑO 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO

FECHA DE SUSTENTACIÓN: 13 DE JULIO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: 15




GERARDO LUDEÑA GONZALES
DOCENTE DEL ÁREA DE INVESTIGACIÓN