



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

**LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES FRENTE AL
PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY
PROCESAL DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS
LABORALES DE CHICLAYO**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autoras:

Bach. Chung Chu Blanca Geraldine

(0000-0002-1533-0518)

Bach. Echeandia Fiestas Maryori Paola

(0000-0002- 2170-4424)

Asesora:

Dra. Barturen Mondragón Eliana Maritza

(0000-0002-0458-1637)

Línea de Investigación:

Ciencias Jurídicas

Pimentel – Perú

Año 2020

APROBACIÓN DEL JURADO

Mg. Cabrera Leonardini Daniel Guillermo
PRESIDENTE

Dr. Palacios Bran Roberto Alejandro
SECRETARIO

Mg. Liza Sánchez José Lázaro
VOCAL

DEDICATORIA

Esta investigación se la dedico en primer lugar a Dios, por darme la fuerza y motivación necesaria para poder lograr todo lo que me he propuesto, a mis padres porque con su amor, esfuerzo y apoyo incondicional me supieron guiar en todo el trascurso de mis estudios, a mi hermano por ser mi ejemplo a seguir y haber creído en mí, sin dudar de mis habilidades para poder cumplir mis metas.

Blanca Chung Chu

A mis padres y hermana porque se han convertido en mi mayor motivación para continuar logrando mis metas, demostrándome día a día que se puede ser mejor, porque inculcaron en mi grandes enseñanzas y valores y por nunca dejarme sola en este camino que no fue tan sencillo; y a aquellas personas que no están físicamente conmigo, pero dejaron en mi grandes recuerdos y consejos para lograr esta meta.

Maryori Echeandia Fiestas

AGRADECIMIENTO

En esta presente investigación quiero brindar un especial agradecimiento a los docentes de la USS que, a base de sus enseñanzas, me he formado en valores y ha hecho de mí una buena profesional, asimismo agradezco a toda mi familia, por siempre haberme dado su apoyo incondicional.

Blanca Chung Chu

Cada logro obtenido se lo agradezco a Dios, por ser quien me guía en cada proyecto de mi vida y me da la fortaleza para continuar; a mi familia por su esfuerzo, amor, apoyo y sobre todo por creer y confiar en mí y a los docentes que formaron parte de mi desarrollo como estudiante. Gracias por ser partícipes de este logro.

Maryori Echeandia Fiestas

RESUMEN

La presente investigación aborda dos temas de relevancia jurídica como son la conciliación y el principio de celeridad en los procesos laborales, relacionados al bajo índice que presenta la eficacia de la conciliación, procedente del desconocimiento o actuación de los sujetos procesales; teniendo como objetivo principal determinar si este medio de solución de conflictos resulta ser eficaz de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad de la nueva ley procesal de trabajo, con la intención de identificar cuáles estos factores que influyen en el bajo índice de la conciliación, de tal manera que tengamos una base para poder proponer un plan de mejora para el incremento de la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral.

Para el desarrollo de esta tesis se han empleado fuentes de información bibliográfica virtuales como: libros, revistas, tesis de pregrado y artículos tanto nacionales como internacionales con el objeto de hallar un resultado al problema planteado, mediante las técnicas de observación, análisis documentario y gabinete; utilizando como instrumentos de recolección de datos: las fichas y el cuestionario permitiendo conocer la opinión de los operadores del derecho sobre el tema de estudio.

Finalmente, esta investigación ha permitido llegar a la conclusión que la conciliación como medio de solución de conflictos en los procesos laborales representa un bajo índice de eficacia, por tanto, no se refleja el principio de celeridad que la NLPT señala en sus artículos 42° y 43°.

Palabras clave:

Conciliación, principio de celeridad, ineficacia, proceso laboral.

ABSTRACT

This research addresses two issues of legal relevance such as conciliation and the principle of speed in labor processes, related to the low rate of conciliation effectiveness, arising from the ignorance or performance of the procedural subjects; having as main objective to determine if this means of conflict resolution turns out to be effective according to the application of the principle of speed of the new labor procedural law, with the intention of identifying which these factors influence the low rate of conciliation, in such a way that we have a basis to be able to propose an improvement plan to increase the effectiveness of judicial conciliation in the labor process.

For the development of this thesis, virtual bibliographic information sources have been used, such as: books, magazines, undergraduate theses and both national and international articles in order to find a result to the problem posed, through the techniques of observation, documentary analysis and cabinet; using as data collection instruments: the files and the questionnaire allowing to know the opinion of the legal operators on the subject of study.

Finally, this research has allowed us to reach the conclusion that conciliation as a means of conflict resolution in labor processes represents a low rate of effectiveness, therefore, the principle of speed that the NLPT indicates in its articles 42 and is not reflected. 43°.

Keywords

Conciliation, principle of speed, inefficiency, labor process.

ÍNDICE

APROBACIÓN DEL JURADO.....	ii
DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTO	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA	14
1.1.1. INTERNACIONAL	15
1.1.2. NACIONAL	17
1.1.3. LOCAL.....	19
1.2. TRABAJOS PREVIOS.....	21
1.2.1. INTERNACIONAL	22
1.2.2. NACIONAL	25
1.2.3. LOCAL.....	29
1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA.....	33
1.3.1. LA CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES.....	33
1.3.1.1. DEFINICIONES GENERALES	33
1.3.1.2. TEORÍAS CONCILIATORIAS.....	34
1.3.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN	38
1.3.1.4. PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN	39
1.3.2. EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	42
1.3.2.1. NOCIONES GENERALES	42
1.3.2.2. DEFINICIONES GENERALES	43

1.3.2.3.	DEFINICIONES DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD POR AUTORES ESPECIALISTAS EN EL DERECHO LABORAL.....	44
1.3.3.	MARCO NORMATIVO.....	45
1.3.3.1.	LA CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES.....	45
1.3.3.2.	EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	52
1.3.4.	JURISPRUDENCIA.....	55
1.4.	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	59
1.5.	JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO	59
1.6.	HIPÓTESIS	60
1.7.	OBJETIVOS	61
II.	MATERIAL Y MÉTODO	61
2.1.	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	61
2.1.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	61
2.1.2.	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	62
2.2.	POBLACION Y MUESTRA	63
2.2.1.	POBLACIÓN.....	63
2.2.2.	MUESTRA	63
2.3.	VARIABLES.....	64
2.4.	METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	65
2.4.1.	METODOS CIENTIFICOS	65
2.4.2.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	67
2.4.2.1.	LA OBSERVACIÓN:.....	67
2.4.2.2.	ENCUESTA:	67
2.4.2.3.	EL FICHAJE:	68
2.4.2.4.	TÉCNICA DE GABINETE:	69

2.4.2.5. TÉCNICA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO:.....	69
2.5. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS.....	69
2.6. CRITERIOS ÉTICOS.....	70
2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO.....	71
III. RESULTADOS.....	72
3.1. RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS.....	72
3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	89
3.3. APORTE PRÁCTICO.....	96
3.3.1. FUNDAMENTACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO.....	96
3.3.2. CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO.....	97
IV. CONCLUSIONES.....	102
V. RECOMENDACIONES.....	104
REFERENCIAS:.....	106
ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	114
ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	117
ANEXO 3. CUESTIONARIO.....	118
ANEXO 4: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO.....	121
ANEXO 5: JURISPRUDENCIA.....	129
ANEXO 6: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO.....	132

ÍNDICE DE TABLAS O FIGURAS

Cuadro 1: Demandas admitidas (Período 2018-2020)	49
Cuadro 2: Procesos concluidos por conciliación (Período 2018-2020)	50
Cuadro 3: Registro de participantes	63
Cuadro 4: Tipos de ficha	68
Tabla 1: Condición de los operadores de Derecho encuestados	73
Tabla 2: Cumple la audiencia de conciliación la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.	74
Tabla 3: El Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497.	75
Tabla 4: La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite.	76
Tabla 5: Actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad.	77
Tabla 6: El trabajador se ve afectado económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación.	78
Tabla 7: Existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso.	79
Tabla 8: La eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales.	80

- Tabla 9:** Existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial. 81
- Tabla 10:** Es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial. 82
- Tabla 11:** La errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar. 83
- Tabla 12:** Una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral. 84
- Tabla 13:** Actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial. 85
- Tabla 14:** El desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación. 86
- Tabla 15:** Es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal. 87
- Tabla 16:** Es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral. 88

I. INTRODUCCIÓN

Desde la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en el año 2010, el proceso laboral ha sido instrumento de análisis respecto a la aplicación de la conciliación como medio de solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad, debido a que es un mecanismo que coadyuva a la eficacia y eficiencia del proceso judicial. Por tal razón, la presente investigación formula como problema ¿Qué tan eficaz es la conciliación en los conflictos laborales de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad, evitando así la dilación de las actuaciones procesales y la sobrecarga procesal?, y plantea como hipótesis si la cantidad de conciliaciones realizadas con éxito en los procesos laborales demuestran un alto índice de referencia; entonces se estaría cumpliendo con la aplicación del principio de celeridad.

Para ello, con el fin de verificar lo antes mencionado se estableció como objetivo general: determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos resulta ser eficaz a la aplicación del principio de celeridad de NLPT, y como objetivos específicos: Fundamentar la normativa nacional e internacional de la conciliación como medio de solución de conflictos laborales, Identificar los factores que influyen en la actuación de las partes procesales ante el fracaso de la conciliación, Revisar el índice estadístico en los casos a nivel procesal laboral sobre los cuales la conciliación resulta ser el medio idóneo y Elaborar una propuesta de plan de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral.

Con el fin de desarrollar la investigación, se precisó como variable independiente: la conciliación en los procesos laborales y como variable dependiente: el principio de celeridad en la NLPT, y se efectuó un análisis a los índices estadísticos de la audiencia de conciliación en los juzgados laborales de Chiclayo respecto a su aplicación, eficacia y eficiencia.

Este trabajo se encuentra dividido en V capítulos, el cual aborda aspectos doctrinarios teniendo en cuenta principios y teorías relacionadas a la conciliación y el principio de celeridad; aspectos normativos de acuerdo al análisis e interpretación de la legislación del proceso laboral a nivel nacional e internacional; aspectos

metodológicos referentes a la investigación y finalmente presenta los resultados con los cuales se demuestra la situación actual del problema, que conlleva a la elaboración de una propuesta de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral.

En consecuencia; el presente trabajo pretende mediante una extensiva investigación, analizar de manera detallada la normativa relacionada a la realidad, realizando un aporte que permita a los operadores de justicia, ampliar sus conocimientos y fortalecer sus capacidades de tal manera que permita lograr la eficiencia y eficacia del proceso laboral, contribuyendo de esta manera en la descarga procesal.

1.1. REALIDAD PROBLEMÁTICA

A lo largo del desarrollo del sistema nacional, el legislador ha buscado instaurar los mejores elementos y las mejores medidas para dar protección y garantizar los intereses laborales de las partes procesales, sobre todo porque de acuerdo a la normativa estos procedimientos deben basarse y desarrollarse de acuerdo a principios.

Debido a estos acontecimientos, en cada uno de las materias del derecho, específicamente en el Derecho Laboral, se ha incorporado la conciliación como medio de solución de conflictos, considerándosele como un método de solución de conflictos donde las partes, de manera personal o mediante representación, pretenden poner fin a una controversia orientados por un tercero imparcial. Respecto a la delimitación del concepto, el mecanismo de conciliación es aquel instrumento por el cual las partes recurren a él con el fin de poner fin a sus controversias y para eso requiere la intervención de un tercero quien es el encargado de orientarlas hacia la mejor solución de acuerdo a los intereses que ambas señalan. (Ojeda, 2007, p.109)

La Nueva Ley Procesal del Trabajo – NLPT (N° 29497), publicada el 15 de enero de 2010, deja sin efecto la Ley N° 26636 denominada “Ley Procesal del Trabajo”, publicada el 24 de junio de 1996; constituyéndose desde ese momento un cambio para el proceso laboral. Según Castillo (2018), establece que “la nueva ley fue creada para darle practicidad al proceso de acuerdo a los principios de oralidad y sobre todo el uso de tecnologías con el fin de brindar un mejor servicio del sistema judicial.” (pp. 4-5)

Es así que, la Nueva Ley Procesal de Trabajo busca ejecutar un cambio claramente efectivo para al sistema jurídico nacional, beneficiando a trabajadores y empleadores, a través de un proceso más breve y sobre todo que destaca su eficiencia en relación al análisis de la normativa, la cual señala los distintos principios que deben orientar este proceso y como elemento coadyuvante el uso de las tecnologías.

Desde el inicio de la nueva ley procesal de trabajo, se señala como principal acto procesal a la audiencia de conciliación que sobreviene en razón de la admisión de la demanda la que ha sido calificada según el criterio del juez, por lo tanto, si ésta llega a tener éxito vemos reflejado el principio de celeridad que no es más que buscar los mejores resultados en el menor tiempo posible, para eso el juez cumpliendo el rol de conciliador debe tener como objetivo que ambas partes logren un acuerdo a través de la comunicación en el cual consideren que la decisión fue la más justa.

Así mismo, este medio alternativo de solución nos va a permitir fomentar y lograr la paz social, de acuerdo a la conclusión del proceso teniendo como elementos principales la comunicación y la razonabilidad que va a permitir que los intereses personales de las partes se logren en acuerdo justo, siempre con una actuación de acuerdo a la buena fe y veracidad.

1.1.1. INTERNACIONAL

En Latinoamérica existen muy pocos datos estadísticos sobre el porcentaje de casos conciliados en la instancia judicial, aunque se puede decir que este medio de solución de conflictos demuestra resultados deficientes por la simple razón de que las partes ya habiendo iniciado el trámite vía judicial, al menos una de ellas prefiere esperar que el juicio culmine. Sabiendo que si no hay acuerdo de las dos partes no hay conciliación, se considera que el porcentaje de conciliación está alrededor del 10% en el mejor de los casos. Asimismo, el tiempo que demoran los procesos da como resultado que estos medios de solución de conflictos, con referente a la conciliación no están ejerciendo su finalidad, la cual es disminuir el excesivo litigio que se da en los procesos laborales. (Ciudad, 2017, p. 12)

Hay muchos factores que aquejan la conciliación en América, uno de ellos es la deficiente capacitación de los jueces al momento de realizar la audiencia de conciliación, que trae consigo que esta fase no se le tome la atención debida; y el otro es la vulnerabilidad del principio de irrenunciabilidad, sabiendo que el hecho que los procesos sean extremadamente extensos, tanto trabajadores y jueces

terminando resignándose a decisiones que no son admisibles. (Bolaños, 2012, p. 278)

En América del Sur, hay diversos países que han venido adaptándose a diferentes reformas procesales, con el fin de un mejor desarrollo judicial, de paso disminuyendo la durabilidad de los procesos. Se basa en sistemas, que tratan de implementar concentrar la actividad procesal ya sea en una o la suma dos audiencias. Estos cambios se han implementado en algunos países como son Venezuela, Chile, Uruguay, Colombia, Perú y Ecuador. (Ciudad, 2018)

De esta manera, el objetivo de estos países es poder acoplarse a estas nuevas medidas, logrando con ello la modernización de sus legislaciones procesales en materia laboral, los cambios serían incluir los juicios en las audiencias, subir sus índices con respecto al principio de oralidad, y mayor importancia de la conciliación en el proceso. Del mismo modo precisar una duración de cada uno de los procesos, para que con ello tanto los jueces como litigantes, conozcan cuáles son sus limitaciones, y además imponer sanciones para cualquiera de las partes que tenga intenciones de dilatar del proceso.

En México, en el año 2016, de acuerdo a las estadísticas se registraron un total de 233,036 conflictos laborales entre individuales y colectivos, siendo que el 73,952 de estos casos fueron solucionados por un acuerdo de por medio. Asimismo, en ese presente año se reportó en la jurisdicción federal un total de 163,869 casos, de los cuales se dio inicio un proceso para 8,445, y a partir de estos datos solo 6,944 se pudieron solucionar mediante vía de conciliación. De los asuntos restantes, de los cuales no fueron conciliados, se pudo observar el total de 316,009 de juicios, que se encontraron en pleno desarrollo del procedimiento laboral. (Rebollar, 2018, p.5)

En la jurisdicción laboral de México, se puede prever que la implementación de la conciliación no obtiene resultados óptimos, no es eficaz en materia laboral; y esto es a causa de que la sociedad se ha conformado en que un tercero, en este caso la autoridad, solucione todo el conflicto, y pese a ello, estos procedimientos laborales suelen acarrear inseguridad e incertidumbre, por el tiempo que demoran,

vulnerando la protección social que se da a favor del más desfavorecido asociado a la carga procesal que imposibilita el desarrollo de manera adecuada de la tutela judicial efectiva.

En la jurisdicción laboral de Bogotá, no se puede cuestionar la buena ejecución de la audiencia de conciliación para el descongestionamiento de los despachos judiciales laborales, ya que las estadísticas revelaron que, en los años 2012, 2013 y 2014 se pudo percibir que 18.111 casos de conflictos se dejaron de recibir gracias al éxito de las conciliaciones, y también al apoyo de los Inspectores de Trabajo. De igual manera, en ese mismo transcurso los Jueces Laborales de Bogotá efectuaron una cantidad de 6.970 conciliaciones, que dio como resultado un total de 25.081 procesos exitosos en la jurisdicción laboral. (Fidalgo, 2015, p. 108)

Para ello, es preciso señalar que las cifras que se describe en el párrafo anterior, está a disposición de cualquier persona, lo cual permite demostrar que los datos son verídicos, que la conciliación es eficaz y ha dado buenos resultados; por tanto, este progreso permite satisfacer las necesidades de la sociedad en cuanto a la resolución de conflictos en materia laboral y sobre todo refleja finalmente el cumplimiento del objeto con el cual fue creada.

En Chile, la conciliación en el proceso laboral, conforme al índice estadístico del año 2013 en los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, lograron alcanzar un porcentaje de 64,4. El índice sube a un 72% cuando se trata de algún otro método de resolución de conflictos laborales. A lo que se entiende que la conciliación, en la actualidad, se encuentra estrechamente ligado a los principios de oralidad, celeridad, concentración, inmediatez, bilateralidad de la audiencia e impulso procesal de oficio; y que además es una institución esencial que tiene como fin velar y resguardar la tutela efectiva de los derechos de la ciudadanía. (Alvares y Mallea, 2015, p. 282)

1.1.2. NACIONAL

En el Perú, según las estadísticas las audiencias de conciliación no han tenido un impacto positivo, siendo en la realidad una mera ley formal que no se cumple y más

bien ha generado retraso en los procesos, pues su ejecución requiere de la utilización de diversos recursos humanos y tecnológicos; asimismo, también hay casos en el que se ha obtenido buenos resultados como lo es en Piura, que si bien recientemente fue implementada en el 2018, su desarrollo ha sido óptimo durante estos años.

A su vez, es preciso señalar que en el trabajo de investigación “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú” se precisan los datos estadísticos de La Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Trujillo: en este se señala que desde el año 2016, era necesario la intervención de los jueces de primera instancia para un total de 6,240 procesos, siendo que solo 332 de ellos lograron una conciliación exitosa, 5,140 resueltos mediante sentencia, 710, fueron archivados; y. 58 se declararon improcedentes. Esto permite conocer que la conciliación no logra su eficiencia en los procesos laborales, pues la cifras demuestran que de 5,472 solo 332 fueron beneficiados con este medio de solución. (Fernández, 2019, p. 10)

En la tesis “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”, presentada por Yana, Nelly. Arriba a resultados de ineficacia de la audiencia de conciliación, toda vez que en algunos meses solo se obtuvo éxito en un 1% y en otros el 0%. La causa es la falta de interés por parte de los jueces en la audiencia, por lo que no se logra culminar en primera instancia el proceso y no se cumple la finalidad del principio de celeridad, provocando a su vez carga laboral. (Yana, 2017, p. 98)

En la página del Poder Judicial de fecha 04 de enero del 2019, en la sección de noticias añade la nota siguiente “En Piura realizan exitosas audiencias de conciliación y juzgamiento anticipado en casos laborales”, en los últimos días del 2018, los jueces de la sede Paita de la Corte Superior de Piura, trabajaron de manera intensa y fue óptimo su cumplimiento en los plazos estipulados por la nueva norma, puesta en vigencia recientemente en este distrito judicial, y en aplicación de figuras como la conciliación y terminación anticipada. Los buenos resultados

obtenidos en el referido distrito judicial son a causa de las constantes capacitaciones ejecutadas por el Equipo Técnico de Implementación Institucional de la NLPT que preside el juez supremo Héctor Lama More.

En los Juzgados Laborales del Callao, se visualiza que la conciliación judicial vulnera el principio de celeridad en la NLPT, además se pudo observar que el cumplimiento de la conciliación con respecto a la normativa si se cumple, pero de manera generalizada, sin embargo, con respecto al fin con el que se ha creado, no se logra el objetivo, ya que por acciones de las partes procesales y más aún por la carga procesal, se tiende a dilatar el plazo de citación dando paso a varios escenarios, vulnerándose lo primordial de un proceso, que es el factor de tiempo. (Álvarez, 2017, p. 56)

Lambayeque no es el único caso donde no se refleja una mejora en su resultado con respecto a las audiencias de conciliación, sino que también encontramos información en base al caso de la Corte Superior de Justicia de Tacna, en la cual las cifras muestran un total de 110 expedientes, que ya han dado inicio a sus procesos de acuerdo a la nueva forma procesal, solo 12 procesos conciliados han arribado en la etapa de audiencia de conciliación, y 4 de ellos han sido conciliados en la etapa de audiencia de juzgamiento. (Campos, 2017)

1.1.3. LOCAL

En Lambayeque, las audiencias de conciliación en el proceso laboral ordinario demuestran deficiencia en su desarrollo puesto que su finalidad no está siendo cumplida, alterando su naturaleza convirtiéndose en un acto dilatorio. Por otro lado, los jueces especializados en esta materia estiman a la conciliación como un acto más del proceso, restándole la debida importancia, sumado a ello el desconocimiento de las partes del tema conciliatorio, contribuyendo a que en la audiencia de conciliación exista dificultad para orientar a empleador y trabajador a lograr un acuerdo.

En los últimos tres años, las cifras estadísticas según la Nueva Ley Procesal de Trabajo, demuestran un total de 8453 procesos laborales concluidos en sentencia y

conciliación en los juzgados laborales de Chiclayo, de lo cual solo un 4 % se han realizado con conciliación. (Guevara, 2020, p. 52)

A lo que refiere el autor que el 10% de los encuestados que señalaron que es alto el índice de eficacia de la audiencia de conciliación, se encuentran totalmente equivocados, ya que dos de los problemas más persistentes que perjudica la eficacia de la conciliación, es el incumplimiento de lo establecido en el art. 42° de la NLPT, esto en base a la inasistencia de las partes a la audiencia de conciliación, que trae como consecuencia la dilación del proceso, y por último la falta de interés de las partes para conciliar.

Hernández (2019) señala en su investigación que queda evidenciado la vulneración del principio de celeridad en dos importantes aspectos: uno de ellos la inobservancia del art. 42 inc. b) de la NLPT, en cuanto a la demora en la calificación y programación de la audiencia de conciliación, la cual una vez realizada no cumple con la efectividad requerida, y el otro que, por no cumplir su finalidad, la etapa de juzgamiento se aplaza por un tiempo mayor a lo establecido a la norma, incumpliendo lo previsto en el art. 43 inc. 3 - NLPT. (p. 161)

Según Cabrejo (2019) las estadísticas demuestran que la mayoría de encuestados se encuentra de acuerdo con la nueva propuesta de integración de las vías procesales, las cuales son: la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento; a lo que nos señala el autor que esto contribuiría con el descongestionamiento de la carga procesal. En esa presente investigación el total de encuestados concluyeron que resulta favorable esta propuesta de unificación de etapas procesales y que se debería implementar en la normativa laboral. (p. 71)

En el Primer y Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, se estableció que uno de los motivos de la dilación del proceso judicial es la ineficacia de la audiencia de conciliación, esto debido a que los plazos se prologan de manera excesiva, vulnerándose el derecho al plazo razonable, en este caso del demandante o la persona que solicita tutela jurisdiccional efectiva, justa y pronta. No permitiendo debido a las circunstancias que la audiencia de conciliación sea

exitosa; además cabe decir que en el año 2016 fueron muy poco los casos que se lograron conciliar. (Rodríguez, 2018, p. 64)

Es preciso mencionar, que el Distrito Judicial de Trujillo ha alcanzado un gran número de casos conciliados a diferencia que, en Chiclayo, esto con referencia al 1° J.P.L.L. del periodo 2015, demostrando un gran índice conciliatorio con 173 casos a comparación de los 38 de Chiclayo. Por consiguiente, se contemplan factores internos y externos en el procedimiento que tiene como resultado un gran déficit conciliatorio. (Salazar, 2018, p. 161)

1.2. TRABAJOS PREVIOS

En el sistema judicial se ha establecido a la conciliación como un medio de resolución de conflictos, con el cual se busca lograr un acuerdo acerca de una controversia que se ha generado por las partes mediante la intervención de un tercero denominado como conciliador, quien actúa de manera imparcial.

Los autores Bernier y Latulippe (s.f.), señalan que el beneficio de las partes para resolver una controversia mediante la conciliación, recae sobre cuestiones económicas, políticas o sociales, que presenta como finalidad lograr un acuerdo en el cual no necesariamente debe existir un vencedor. Este mecanismo se viene desarrollando en diferentes países teniendo como objetivo principal encontrar una pronta solución al conflicto, donde las partes se encuentren satisfechas con el resultado obtenido de acuerdo a los intereses iniciales que suscitaron esta controversia.

Algunas legislaciones, han establecido a la conciliación como acto de procesabilidad, siendo así que las partes deben cumplir este requisito con el fin de agotar el trámite conciliatorio e iniciar el proceso en vía judicial; además, que “el acto conciliatorio es un acto jurídico que debe, por tanto, cumplir con los requisitos esenciales del mismo, como son la existencia del consentimiento, la causa lícita y el objeto lícito, el cumplimiento de formalidades y la calificación idónea de la capacidad de obrar”. (Palacios, 2018).

La conciliación como requisito implica que ésta por ser un medio importante para iniciar un proceso judicial, sea utilizada como instrumento de mero trámite, porque en ciertas circunstancias las partes procesales adoptan la idea de mayor eficacia en la vía judicial.

1.2.1. INTERNACIONAL

América latina no es ajena a este mecanismo de solución de conflictos que, junto a otros como la mediación y el arbitraje, tiene por finalidad la resolución de un conflicto de intereses mediante la celeridad y eficacia en los resultados obtenidos.

Así precisa, Acosta, Baquero, Gastón y Gutiérrez (2019), en su tesis denominada Importancia de la conciliación como mecanismo de solución alternativa en el posconflicto en Colombia; la conciliación ha sido tomada como un mecanismo de solución de conflictos, en unos casos alterno u opcional, en otros obligatorio. Sin embargo, en la actualidad es opcional, pero es considerado un instrumento para la descongestión judicial y que posee mayor importancia en la implementación del posconflicto en Colombia para contribuir a una cultura de paz.

En el caso del derecho internacional, en cuanto a conciliación se refiere, al igual que nuestro sistema nacional, este mecanismo se ha convertido en derecho opcional de las partes interesadas de manera que como refieren los autores, de acuerdo a la materia de la controversia se decidirá cuándo deberá la conciliación opcional y cuando obligatoria, y que por lo tanto lo único que busca es el descongestionamiento procesal al enfrentarnos diariamente a una gran mayoría de controversias que requieren la intervención de un tercero para encontrar su solución.

En el país de Argentina, la conciliación se ha constituido como método extrajudicial, es decir pre requisito para la vía judicial, esto resulta ser el más adecuado para dar solución a una controversia laboral, donde trabajador y empleador consideran que es la mejor opción, con el fin de resguardar el orden público e interés social orientados a la preservación de los derechos laborales. (Saad, 2015).

Cuando la legislación señala medios de solución de conflictos o formas de conclusión de procesos judiciales, implica que a través de ellos se obtenga de manera rápida o pronta una solución del conflicto; como materia de estudio de este trabajo, en el ámbito laboral existe un principio que hace referencia a esta situación éste es el denominado principio de celeridad definido por la Real Academia Española como *“principio rector del proceso laboral que hace referencia a la necesidad de que, dadas las cuestiones ventiladas que de ordinario se refieren a aspectos esenciales de la vida y sostenimiento de litigantes (despido, desempleo, pensiones, etc.), todas las actuaciones procesales se lleven a cabo con prontitud y rapidez.*

En relación a ello, Jarama, Vásquez & Durán (2019), en su investigación *el principio de celeridad en el código orgánico general de procesos, consecuencias en la audiencia*, señalan que el objetivo primordial del principio de celeridad es asegurar que las actuaciones en el proceso judicial se ejecuten sin interrupciones, acatando lo establecido por la norma en cuanto a plazos y/o etapas, con el propósito de lograr agilidad en el procedimiento. (p. 321)

Y concluye que las audiencias sirven como herramienta para que el principio de celeridad sea efectivo, existiendo para ello recursos que facilitan los trámites existentes, esto de acuerdo a los mecanismos de solución que existen y que buscan que la administración de justicia sea rápida y oportuna que cuenta con el mismo propósito del proceso judicial regular, pero sin dilaciones y con actuaciones prontas de acuerdo al ejercicio de justicia.

Según Ramírez (2016) en su estudio de investigación concluye que la conciliación al igual que otros medios de resolución de conflictos deben ser difundidos con la finalidad de que la sociedad conozca y hagan uso de ellos; así también, señala que es necesario que los abogados concienticen las bondades que ofrecen para lograr la solución de la controversia de una forma celer, todo ello en aras de ajustarse a las salidas alternativas que la legislación brinda, sobre todo porque tal como demuestran las estadísticas de otros países en los cuales se ha venido

implementando estos medios de solución los resultados han sido favorables y positivos.

Por tanto, desde el punto de vista del autor es necesario que la comunidad en general, abogados y magistrados, conozcan sobre estos medios alternativos y los empleen en la solución de conflictos, con la finalidad de evitar la rigurosidad y demora de un proceso judicial, siendo así los resultados serían más beneficiosos para las partes procesales.

En su investigación realizada Fidalgo (2015) manifiesta que, la conciliación como herramienta de solución de conflictos ayuda no solo a que el legislador pueda resolver de manera diferente a la jurisdicción ordinaria, sino también permite que los ciudadanos eviten los engorrosos trámites que conllevan al gasto de tiempo y dinero; sin embargo, el autor concluye que esta herramienta puede ser no muy útil si los resultados que ofrece no son favorables siendo que uno de los impedimentos más frecuentes al momento de conciliar es la falta de capacidad del conciliador así como el seguimiento de este procedimiento para lograr el éxito en las conciliaciones.

Es decir, la pretensión del autor es manifestar que la eficacia de la conciliación no solo depende de su aplicación sino también del nivel de intervención que pueda lograr el conciliador, porque si bien este medio de solución de conflictos se ha convertido en instrumento de apoyo para la descongestión judicial, puede también tener el trato de requisito de procedibilidad sin brindarle la real importancia, de esta manera, el fin de la celeridad en los procesos no se estaría cumpliendo.

Viñarás (2017) concluye en su investigación que la necesidad de implantar este método de solución de conflictos radica en la importancia de descongestionar el sistema judicial, lo cual se contempla como una manera errada de esta herramienta pues constituye complemento de la justicia cuya utilización se encuentra condicionada bajo la tutela judicial efectiva; por tanto, invita también a la comunidad a sensibilizarse hacia la utilización de estas metodologías de solución de conflictos fomentando la cultura de dialogo y acuerdos siendo para ello importante la capacitación de los operadores jurídicos y la difusión a la mayoría de los ciudadanos.

De acuerdo a lo mencionado por el autor, se concluye que el éxito de la conciliación implica que todos se involucren en esta manera ágil de solución de conflictos, pues se ha brindado las facultades necesarias para guiar a las partes y lograr un acuerdo, esto conllevaría a cumplir con el objetivo de acceso a la justicia de manera célere, obteniendo mismos resultados en un menor tiempo.

Según Alvares y Mallea (2015), en su investigación precisan que la denominación “justicia de los acuerdos” se ha ido desarrollando a lo largo del Derecho Procesal Laboral, incrementando la conciliación más aún en el tema de la tutela efectiva de los derechos fundamentales. Los autores citan a Pla, A. estableciendo que si bien es cierto la etapa de conciliación busca una solución rápida y justa, esta no debe ser lograda a cualquier precio, esta debe ceñirse a lo que la ley establece y debe estar en base a la justicia y razonabilidad. (p. 282)

Conforme a lo señalado anteriormente, se concluye que el alto índice de conciliaciones en el desarrollo de la tutela laboral, no ha logrado obtener un resultado deseado en razón al cumplimiento de principios, objetivos y motivos para los que han sido establecidos, teniendo como solución replantear dicha institución con respecto a su uso.

1.2.2. NACIONAL

En la legislación peruana, la conciliación como medio de resolución de conflictos laborales es regulada mediante la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, formando parte del proceso ordinario posterior a la admisión de la demanda, con la finalidad de arribar de la manera más pronta a un acuerdo sobre los intereses mencionados, esto de acuerdo al principio de celeridad procesal que también es abordado por la ley mencionada.

Mediante la conciliación se busca concluir el proceso de manera anticipada, sin tener que realizar el tedioso procedimiento judicial; en razón a ello, los legisladores consideran necesario optar como primera opción la conciliación, con el fin de celebrar un acuerdo antes de que se inicie el litigio. (Rodríguez, 2018)

Así señala Quispe (2016), la Economía y Celeridad procesal, indica que el deber del magistrado es de cuidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional en la menor cantidad de actos. El derecho procesal laboral se desarrolla entorno a distintos principios, que permiten que la actividad procesal sea realizada de la manera más dinámica posible y en la brevedad posible.

Por ello, de acuerdo a lo que el autor describe se puede decir que los derechos de naturaleza social merecen una tramitación rápida, si bien el legislador no ha establecido plazos cortos en la norma, según su estructura se debe cumplir en el tiempo suficiente y razonable, ejerciendo así las partes su derecho de defensa y el acceso a la justicia.

Así también; Matos (2016) desde el punto de vista del principio de celeridad procesal señala que este se ve afectado por las deficiencias que presenta el Sistema Judicial, generando factores que impiden cumplir con lo escrito en la norma. Cuando se establece la conciliación como medio de solución de conflictos laborales, la finalidad recae sobre la rapidez para la resolución de conflictos, teniendo como fuente principal el principio de celeridad dando importancia a la voluntad de las partes para establecer acuerdos y poner fin a la litis antes de continuar con el proceso judicial, siendo el juez figura importante para orientar el procedimiento. (p.10)

En consecuencia, menciona el autor que tal como señala la norma, la celeridad es uno de los principios importante del proceso judicial y del sistema de justicia en general; sin embargo, este se ve afectado por diversas circunstancias siendo una de ellas la deficiencia en la capacidad para conciliar y del conocimiento de las partes para dar solución a un conflicto mediante un medio alternativo al regular proceso judicial.

El autor Toyama, en su obra *Manual de reclamos y procedimientos laborales* expresa, el juez invita a las partes a conciliar. Pensando en esta etapa, es importante que cada parte lleve una propuesta conciliatoria o (...) una explicación razonable de por qué considera que no es posible conciliar (...). (Toyama, 2015, p.45)

Cuando el juez invita a las partes a una audiencia conciliatoria, en su rol de participación activa estas deben de acuerdo a su posición intentar la solución de las diferencias, de acuerdo a propuestas que pueden ser aceptadas de manera total o parcial, tratando de prevalecer los derechos de ambas y una justicia efectiva.

Yana (2017) menciona que el problema observado en el juzgado de la ciudad de Cuzco, se refiere a la conciliación como el medio que busca la agilidad del proceso, el ahorro de recursos económicos y finalizar tempranamente el conflicto, propósito que no se lleva a cabo, porque el índice de casos conciliados es menor a los procesos presentados. Según lo citado, es importante destacar que de acuerdo al estudio realizado la conciliación no es una característica de los procesos laborales de dicho juzgado, por lo tanto, la finalidad para la cual se estableció en la normativa no se está cumpliendo, sino más bien genera cierto retraso en el desarrollo del proceso pues constituye una etapa de la que no se puede prescindir.

En consecuencia, el autor argumenta que la falta de técnicas conciliatorias en la actuación de los magistrados, es la causa para una conciliación deficiente, repercutiendo en la excesiva carga procesal de los juzgados; y propone como alternativa de solución la capacitación de jueces y abogados, y la difusión de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos.

Campos (s.f.), en su artículo *la conciliación en la nueva ley procesal de trabajo*; describe que, en los juzgados laborales de la ciudad de Tacna, más del diez por ciento (10%) de empleadores, no optan por elegir a la conciliación como un medio de solución del conflicto laboral.

Estos estudios demuestran que la ineficacia de la conciliación como medio de solución de conflictos no solo se presenta en ciertos lugares de nuestro país sino de acuerdo a datos estadísticos la resolución de controversias a través de este medio es mínima, y por lo tanto corresponde investigar qué es lo que sucede al no existir interés en las partes para conciliar.

A manera de conclusión menciona, que es necesaria la ejecución de capacitaciones y cursos que orienten a jueces y abogados a promover que las partes pongan fin al conflicto a través de acuerdos utilizando técnicas conciliatorias (Campos, s.f., p. 13), entonces esto implica que es el juez quien también cuenta con cierta responsabilidad ante el desarrollo y éxito de las conciliaciones motivando a las partes llegar a un acuerdo sobre los intereses que pronuncian.

En la provincia del Callao, Álvarez (2017) dice que las audiencias de conciliación contravienen el principio de celeridad procesal en cuanto las acciones legales como voluntad de las partes procesales o carga procesal de los juzgados, dilatan el proceso, esto se presencia en la mayoría de los casos. En cuanto a esto se puede señalar, que la dilación de los procesos judiciales muchas veces recae sobre la carga procesal de los juzgados, que es un problema que se encuentra permanente, por otro lado, es importante señalar que la voluntad de las partes para conciliar es muy importante de allí el nacimiento de un acuerdo conciliatorio, así como la orientación rol importante del juez, quienes deben mostrar un gran interés para resolver la controversia de la manera más pronta posible.

La conciliación puede ocurrir en cualquier momento del proceso, es decir el juez durante el desarrollo del proceso puede exhortar a las partes a conciliar, este acto solo podrá suceder antes de la notificación de la sentencia de cosa juzgada, o también existe aquella situación en el que trabajador y empleador se presenten ante el juez con un acuerdo conciliatorio el cual debe ser tramitado de manera inmediata, esto de acuerdo a lo establecido en la ley, desde ese punto de vista lo que busca la normativa es brindar a las partes procesales los medios necesarios para poner fin al conflicto laboral de la manera más rápida y que se obtengan resultados que satisfagan a las partes.

A manera de conclusión el autor detalla, que la vulneración del principio de celeridad sea por elementos internos o externos, conlleva a dilaciones innecesarias, siendo las más perjudicados las partes procesales, quienes tiene la posibilidad de conciliar pero que en la mayoría de casos debido a la falta de orientación respecto al recurso de conciliación como medio para solución del conflicto no desean conciliar, o aun

siendo una materia no conciliable se cita a audiencia de conciliación teniendo la facultad el juez de prescindir de la audiencia de conciliación dirigiendo directamente a la audiencia de juzgamiento; por eso señala que no solo se está afectando el principio de celeridad sino también el principio de economía procesal, de concentración, porque finalmente es el juez quien de acuerdo a su criterio debe cumplir con la normativa.

Campos (s.f.) nos dice; que el propósito de la conciliación es el principio de economía procesal, esto a razón de que se presenta anterior a la contestación, logrando dar solución a un conflicto evitando gastos innecesarios por el Estado.

Esto permite asegurar que la Nueva Ley Procesal de Trabajo se encuentra de acuerdo con los medios autocompositivos y los heterocompositivos, utilizando este último como medio extremo cuando no se logró éxito en el primero. La situación que describe esto es que tal como establece la ley, el conflicto puede ser solucionado antes de la contestación de demanda y citación a audiencia de juzgamiento, obteniendo un resultado conciliatorio de manera parcial o total, de ese modo se les está brindando la oportunidad a las partes de realizar propuestas para la obtención de resultado favorables para ambas.

1.2.3. LOCAL

En esta localidad, los procesos laborales regulados mediante la Nueva Ley Procesal de Trabajo, evidencian una gran deficiencia respecto a la conciliación como medio de solución de conflictos laborales, y por lo tanto cierto rechazo al principio de celeridad que constituye base del proceso judicial, además es necesario identificar si la eficacia de este medio alternativo de solución tiene dependencia de las partes procesales para proponer acuerdos de solución o si por el contrario depende de la promoción del juez para intentar la solución de una manera más pronta.

Guevara (2020) concluye en su tesis de investigación que la carga procesal en los Órganos Jurisdiccionales bajo la NLPT durante los años 2018, 2019 y 2020, presenta un ingreso total de 20033 demandas laborales admitidas, señala también que en los procesos concluidos por conciliación y sentencia solo el 4% del total de

ellos se resolvió mediante conciliación, representando esta cantidad porcentual un total de 8453 casos.

La investigación en mención resulta como antecedente debido a que el autor nos indica que la conciliación en el proceso laboral de acuerdo a la Ley N° 29497 – NLPT, no ha obtenido resultados favorables durante los últimos tres años y por lo tanto viene siendo ineficaz en cuanto a su aplicación para la solución de conflictos laborales y por supuesto frente al principio de celeridad que la norma señala.

Según Hernández (2019), concluye en su investigación que la eficacia de la conciliación no ha logrado resultados favorables en el proceso ordinario laboral; puesto que lo único que se observa es que la fase de conciliación está separando de manera muy notoria lo que es la etapa de conciliación con la de juzgamiento; a lo que el autor prevé que se debería unificar las vías procesales, optando por un proceso con audiencia única, que logrará garantizar un proceso adecuado, es decir más concentrado y célere.

Reafirma, el autor Cabrejo (2019), en la conclusión de su estudio, que la integración de la audiencia de conciliación y de juzgamiento resulta viable, ya que el desarrollo de estas dos audiencias beneficiaría en su totalidad el cumplimiento del principio de celeridad y de economía procesal que establece la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Que si bien, la ejecución de la audiencia de conciliación resulta ineficaz, en base a que no cumple con su función conciliatoria, logrando así la dilatación del proceso. La audiencia de juzgamiento según un análisis estadístico, sí cumple con su finalidad procesal, y además este no se vería perjudicado con la unificación de la audiencia conciliatoria.

En su investigación Salazar (2018) menciona, que la conciliación como figura procesal es considerada por los magistrados como una etapa procesal más, que debe ser cumplida dentro del proceso laboral para darle continuidad este; además, señalan que algunos justiciables y magistrados desconocen sobre temas conciliatorios lo cual puede ver reflejado en la etapa conciliatoria cuando no sepan orientar a las partes procesales para arribar a una conciliación efectiva.

Como bien se ha señalado anteriormente el autor ha llegado a la conclusión, que la conciliación como etapa del proceso laboral es un tema al que no se le brinda la importancia que merece, esto ha coadyuvado al incremento del bajo índice conciliatorio en materia laboral lo que por supuesto no representa la celeridad que la norma señala en el proceso laboral.

Rodríguez (2018), llega a la conclusión que la conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral en el “Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo” en el año 2016, según las estadísticas, se muestra en la conciliación resultados no efectivos, pues en dicho año solo se logró conciliar siete procesos judiciales. Una de las características de la nueva ley procesal de trabajo es la celeridad, en razón a ellos los medios de solución que establece, siendo la conciliación un mecanismo cuya efectividad en los juzgados de Chiclayo no tiene gran relevancia; tal como lo señala la investigación citada, que a través de estadísticas demuestra que en un porcentaje mínimo se logra una conciliación en este tipo de conflictos.

Como alternativa a este problema la mencionada tesis señala que es necesario adecuar la norma al hecho en el que el juez prescinda de la conciliación cuando se trate de derechos indisponibles, con el fin de evitar prorrogar el proceso; esto en razón al incumplimiento del principio de celeridad que por el contrario solo entorpece el proceso, generando carga procesal debido a las actuaciones procesales que obligatoriamente deben desarrollarse.

Los procesos que se desarrollan en los juzgados laborales de Chiclayo, muestran un porcentaje mínimo de acuerdos conciliatorios, es pertinente señalar que las audiencias conciliatorias son fijadas tan solo una vez por semana y que en opinión de la mayoría de personas que cuentan con un proceso laboral, es cuestión de un trámite para la continuación del proceso, es decir la conciliación no está cumpliendo con el objetivo para el cual fue incorporada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo y mucho menos de acuerdo al principio de celeridad procesal que busca resultados de manera inmediata utilizando los mínimos recursos posibles.

Según Padilla (2018) dice que la información recogida del Sistema de Información Judicial, durante los años 2015, 2016 y 2017, la conciliación como medio de solución de conflictos en cuanto a su aplicación ha sido mínima, por tanto, se ha visto reflejado la poca eficacia de este mecanismo. Esto señala que desde que el proceso laboral se encuentra regulado por la NLPT, la eficacia de la conciliación no ha representado mucha trascendencia, pues de acuerdo a la investigación mencionada durante los tres años consecutivos los conflictos laborales vienen siendo solucionados mediante el proceso regular.

La causa principal para la deficiencia en la conciliación es la labor del juez quien cuenta con la responsabilidad de guiar la audiencia y a las partes a arribar a una solución, pues debido a la situación en que se lleva a cabo no le es permitido el análisis del contenido, esto demuestra que los resultados no dependen de lo establecido en la norma, sino de cuestiones subjetivas direccionadas durante el procedimiento. (Padilla, 2018, p. 126.)

Como bien se ha venido mencionando, la conciliación como mecanismo de solución se presenta con el fin de acudir a la vía jurisdiccional a la resolución de conflictos; sin embargo, en los procesos laborales este cumple una función importante pues busca la efectividad de la justicia de la manera pronta pero que sea efectiva y logre la satisfacción en ambas partes, es por ello que la ley brinda la oportunidad de conciliar en cualquier hasta antes de la sentencia de cosa juzgada y no solo en un momento inicial; de allí parte la cuestión, porque no demuestra la conciliación la eficacia correspondiente si se brinda toda la garantía judicial para llevarla a cabo y esta sea exitosa.

Olivera (2017), nos dice que de acuerdo a su investigación realizada, determina que el objetivo de la Nueva Ley Procesal de Trabajo no se cumple pues no solo se trata de modificaciones a la norma anterior sino que va mucho más allá de eso lo cual implica el compromiso de magistrados y órganos jurisdiccionales para que de manera eficiente se aplique lo ordenado en la ley, siendo necesario capacitación a todos los jueces e involucrados, pues en cuanto a la audiencia de conciliación nos

menciona que no se le puso énfasis como herramienta de solución de conflicto como medio eficaz y célere.

De acuerdo a ello, podemos mencionar que el éxito de la audiencia de conciliación laboral, se determina por diversos factores los cuales en razón del autor implica la aplicación correcta de la norma para que así de esta manera puedan obtenerse resultados favorables, eficientes y céleres tal como lo establece la NLPT.

1.3. TEORÍAS RELACIONADAS AL TEMA

1.3.1. LA CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES

1.3.1.1. DEFINICIONES GENERALES

El término conciliación deriva etimológicamente del latín “conciliatio”, que proviene, a su vez, del verbo “conciliare” que significa concertar, componer o poner de acuerdo a dos o más partes que se debaten en una controversia de intereses.

Según Pina (1994) nos señala que la conciliación puede definirse según el diccionario jurídico como aquel acuerdo celebrado por las partes, a razón de una controversia que versa sobre intereses laborales, con el fin de acudir a la vía judicial o culminar de manera célere un proceso iniciado (evitando el tedioso procedimiento y sus trámites correspondientes).”

El autor Couture (s.f) nos precisa que la conciliación es un "acuerdo o advertencia de parte que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual" (p. 159)

Según Zegarra (1990) define a la conciliación como aquel medio por el cual las partes llegan a un acuerdo, el cual es justo para ambos y se considera como definitivo pues pone fin a las controversias que se suscitaron por una relación laboral, además mediante el las partes deciden si crear o modificar un derecho de acuerdo a su situación laboral. (p.189)

Según Hinostroza (2005) citando a Enrique Falcón estima por el medio de la conciliación las partes que confrontan sus intereses logran un acuerdo mediante un acto amigable, exponiendo sus propuestas ante un magistrado quien será el encargado para encontrar y brindar una opción razonable para la solución de esta controversia de acuerdo a las pretensiones aducidas.

A criterio de Junco señala a la conciliación como un instrumento que permite o pone fin a una controversia en el que las partes participan en un momento inicial anterior a un proceso judicial; por ello es que acuden para realizar este acto de tal manera que solo negociaran de acuerdo a lo permitido por ley; que con el apoyo del conciliador en este caso se le otorga dicha facultad al juez o un funcionario autorizado quien debe tener conocimiento de los hechos materia de litis ofrecerá los mejores acuerdo para lograr un mejor acuerdo de los derechos que se exponen. (Junco, 1994)

Lino Palacio, respecto a este acto establece que cuando se hace referencia a la conciliación como medio para poner fin a un proceso, solo se da como principio general de tal manera que depende de la intervención del juez, pero requiere de la participación de las partes procesales para lograr un acuerdo que de forma permanente recaerá sobre sus intereses. (Palacio, 1979)

Asimismo, el Tribunal Constitucional en el EXP. N° 0008-2005-AI de fecha 12 de agosto de 2005, señala que la conciliación constituye elemento fundamental para resolución de conflictos laborales, sobre todo porque mediante una negociación a la cual las partes tanto trabajador como empleador están dispuestas a lograr un acuerdo, buscando la satisfacción de sus intereses laborales para lo cual es necesario de la intervención de un tercero neutral. (fj. 36)

1.3.1.2. TEORÍAS CONCILIATORIAS

De manera general la ciencia, pero especialmente en base al derecho, las afirmaciones o conocimientos que se desea saber se requiere de investigaciones o análisis previos, que ayudará a argumentar un punto de vista de un tema que

presenta relevancia jurídica, esto con el fin de poder buscar la solución de este problema jurídico (Ossorio, 2010). Para ello citando a Gascón (2013) que paralelamente cita a Luigi Ferrajoli, en su artículo científico, nos menciona que es importante que cualquier teoría, para que cumpla con su fin que es una buena fundamentación, debe presenciar de tres rasgos característicos para poder lograr el objetivo que sea conveniente, y así conceder una dirección adecuada a las situaciones presentadas.

Teniendo en cuenta las cualidades de una teoría para su debida argumentación de una posición, y así mismo conjuntamente con la naturaleza jurídica de la conciliación judicial en el proceso laboral, el cual es objeto de análisis de la presente investigación, establecemos las presentes teorías para una debida investigación:

- *Teoría mixta – Adolf Merkel*

Esta teoría se inició en Alemania por Adolf Merkel, se interpuso como una posición intermedia para poder conciliar ambos extremos y se originó como una solución de compromiso ante la mencionada “Lucha de Escuelas”, asimismo para dar contestación a las deficiencias presentadas por otras teorías las cuales son las absolutas, relativas o unitarias, ofreciendo una solución general del problema que se presenta. (Castro, 2008).

Aplicando esta teoría en esta presente investigación, se plantea que la conciliación no se debe tener la apreciación de una simple etapa procesal como parte del proceso, debe tener gran importancia y de igual manera un análisis más profundo (establecido en la Teoría procesalista) incluso estando prevista en la Nueva Ley Procesal de Trabajo donde el juez será el encargado que de manera eficiente se respeten las normas procesales y sustanciales (establecido en la Teoría Jurisdiccional), o también puede que se compare a un acuerdo privado por tener carácter negocial, como un contrato, aunque referido a un idea procesal (establecido en la Teoría Negocial).

Esto con respecto a un correcto análisis y desarrollo axiológico de la Conciliación, de igual forma se debe cerciorar que todas las clases de conciliación presenten las características o elementos señalados por las escuelas, que buscan cumplir con el fin de defender individualmente a todas la teorías mencionadas precedentemente, pues la conciliación es en sí, parte esencial del proceso por tener como objetivo resolver la controversia o litigio, mediante el acuerdo de ambas partes siendo esto de carácter negocial y sustantivo, terminando así con una constancia en el proceso laboral.

- *Teoría Trialista de la conciliación – Werner Goldschmidt y Miguel Ángel Ciuro Caldani*

Fue desarrollada por Werner Goldschmidt y posteriormente la modificó Miguel Ángel Ciuro Caldani, basándose en “fundamentos filosóficos del derecho por sobre el realismo genético religioso monoteísta de Werner”, establece tres dimensiones de manera integral que trascienden en el Derecho; la primera conformada por hechos – denominada sociológica, la segunda conformada por la normativa procesal-denominada norma lógica, y por último aquella conformada por la justicia y críticas en proporción a esta -denominada dikelógica.

En relación a esto el autor Rincón (2013) nos precisa que tanto el como otros autores, señalan que el rol que se ha venido presenciado es en forma de receptora de las propuestas teóricas con relación a la solución de conflictos, siendo solo analistas de las normas, que como consecuencia de ello se ha visualizado un abandono para originar una teoría de conciliación que permita comprender la conciliación como rama del Derecho.

El autor mencionado también precisa que se debería asumir una teoría integrativista para poder comprender la conciliación en diferentes dimensiones del conocimiento. Es ahí que surge la Teoría Trialista de la Conciliación como una teoría fundamentadora, que abarca necesidades jurisdiccionales de la sociedad. Esta teoría del Trialismo Jurídico en base a la Conciliación, en nuestro presente trabajo de investigación, se abordará a relaciones internas y externas, asimismo de la

integridad de este derecho con el objetivo de lograr la paz social. En esta teoría se tratará de analizar diversas categorías señaladas anteriormente, con respecto a lo fáctico, normativo, y valorativo. El juez debe tomar en cuenta los aspectos antes señalados para la buena ejecución de la conciliación, con respecto a lo fáctico se debe considerar desde el inicio de la conciliación (audiencia), la normativa que la regula y la valoración de ésta que se constituye como elemento crítico.

Hoy en día la Nueva Ley Procesal de Trabajo se genera en base a elementos fácticos, esta teoría permite que los magistrados visualicen como una etapa del procedimiento a la conciliación, fundamentándose solo en el criterio normativo de la teoría mencionada, omitiendo las otras dimensiones, lo cual debería no realizarse de esta manera. Los jueces que tienen como función ser conciliadores, deben priorizar las tres dimensiones (fácticas, normativa y valorativa), para poder lograr que la conciliación tenga la importancia debida.

- Teoría del Conflicto entre grupos – Morton Deutsch

El psicólogo social e investigador Morton Deutsch, propuso esta teoría según un enfoque psicológico con relación a las personas frente al conflicto precisando que hay dos grandes ámbitos sociales a tratar, siendo estos el intrapersonal y el interpersonal. El primero referido a la afectación del funcionamiento psicológico de la persona, y el segundo con respecto al proceso que permite la interacción que existe entre los individuos.

Según Osorio (2002), aplicando esta teoría, hace que los conflictos públicos y los que son implícitos, deban ser analizados de acuerdo a criterios otorgados por el caso presentado, y nos referimos a los jueces que son los que se les otorga conocer los problemas manifestados, con el objetivo de poder encontrar una solución y resultados efectivos, asimismo nos señala que si no se identifica estas características, traería consigo la dilatación del proceso; iniciando de esta idea y comparando con la realidad judicial laboral en el Perú, se considera que el Juez no prevé estas características al iniciar la audiencia de conciliación; y esto seguirá así si es que el juez no observa debidamente los intereses en lo fáctico y prevalece lo

normativo, brindando como resultado y que aún lo podemos observar, el bajo índice y deficiencia de la conciliación.

1.3.1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN

- **Consensual:** Así como lo menciona el art. Tercero de la ley 26872 - ley de conciliación, en la cual prevé que “La Conciliación es una institución consensual, en tal sentido los acuerdos que adopten las partes obedecen única y exclusivamente a la voluntad de estas”.
- **Voluntario:** la norma nos establece que las partes cuentan con la total libertad para decidir si desean lograr un acuerdo mediante la conciliación, por lo tanto, constituye un acto voluntario, el cual se encuentra regulado en nuestra legislación en el código Procesal Civil y además cuenta con su propia ley (N° 26872) especificando cuales son las materias posibles de conciliación.
- **Idóneo:** Conforme a nuestra ley, se le otorga la facultad de conciliador a aquella persona que se encuentra capacitada y de acuerdo a lo previsto por la norma se encuentra autorizada por el Ministerio de Justicia, para que a través de un Centro Conciliatorio ejerza dicha facultad, así se establece en el artículo 30 del reglamento de la ley de conciliación.
- **Horizontal:** con la orientación del conciliador se busca lograr que las partes mediante la comunicación logren un acuerdo de satisfacción común.
- **Satisfacción de las partes:** Siendo las partes quienes desean conciliar una controversia que surge por una confrontación de intereses, el acuerdo se debe lograr en beneficio de ambas, quienes deben señalar que la decisión fue la más justa.
- **Privado:** Se constituye así, toda vez que esta se suscita entre las partes que exclusivamente van a participar del conflicto, esto relacionado a la confidencialidad de las partes, que cuentan con el deber de no divulgar

información presentada en el acto, como se señala en el artículo segundo de la ley de conciliación N.º 26872, en la cual indica que propicia una cultura de paz y además debe primarse los principios éticos.

- **Informal:** Esta característica sobre el hecho de la practicidad, pues es justo lo que se busca, pero siempre respetando lo establecido en la normativa en cuanto al procedimiento de este mecanismo.

1.3.1.4. PRINCIPIOS DE LA CONCILIACIÓN

Según La Rosa (1999) menciona que los principios son partes fundamentales de la conciliación, asimismo los define como aspectos que dan soporte, estructura, orientación a la institución jurídica. Estos principios son:

- **Equidad:** El Reglamento despliega concisamente este principio, cuando indica que la equidad «debe centrarse en el valor de justicia en cada uno de los casos que son materia de la conciliación». Según el autor, Ormachea, I. (1998) señala que el fin de la conciliación es llegar a un acuerdo que sea razonable, objetivo y perdurable por las partes. (p. 28)

De acuerdo a ello se podría decir que se basa en que las decisiones o acuerdos abordados cumplan con la noción de justicia, no por parte del conciliador sino por las partes. Con lo cual hablaríamos acerca de un acuerdo satisfactorio, es decir, cuándo ambas partes están de acuerdo con la decisión. Asimismo, es esencial el nivel de agrado que las partes tienen con relación al proceso de la audiencia de conciliación.

- **Neutralidad:** la mención que se hace en el Reglamento a este principio está conexo al tema de la integridad, precisando que brindan protección y equidad, donde la participación del conciliador será neutra con las partes, es decir no tendrá ningún vínculo entre el conciliador y las partes, porque si bien sabemos su propósito es la protección de las disputas que puedan acarrear en el proceso, sí fuese el caso el conciliador deberá retirarse del manejo de la conciliación.

- **La imparcialidad:** Entendida como aquella por la cual el conciliador presenta falta de comportamiento en cuanto a hechos, conductas o palabras o que induce a creer que esté ocurriendo un cierto privilegio para con una de las partes. Según Ormachea (1998) define que el conciliador debe mantener un estado mental libre de prejuicios o favoritismos con las partes. Asimismo, señala que la imparcialidad indica que el conciliador no desempeñará un papel contrario a sus principios durante el procedimiento conciliatorio.
- **La confidencialidad:** Representa uno de los principios más primordiales de la conciliación, que a diferencia del proceso judicial que cuenta con carácter público, en el caso de la conciliación, los actos que se realicen deben ser de estricta privacidad, con la sola participación de la parte.

La privacidad confabula con el hecho de que las partes pueden desenvolverse de manera abierta, en el momento de intercambiar opiniones o informaciones. Siendo un requisito ineludible para que las partes se comuniquen con total libertad. La autora Singer (1996) nos menciona que cualquiera de las partes puede solicitar amparo ante cualquier abuso que se suscite en el procedimiento conciliatorio, con el fin de estar debidamente informado en relación a la postura demostrada por el oponente y las intenciones que presenta este para establecer acuerdos.

De igual manera el autor Caivano (1998) prevé que “Si no existe en las partes relación de confianza, se generara debilidad en la comunicación para con el conciliador, consecuentemente se dificulta la orientación y conducción en el proceso”.

- **Principio de simetría de poder o empoderamiento:** No está plasmado en la Ley de Conciliación, siendo necesario en realidades como la de este país donde las discrepancias de toda índole son comunes entre los ciudadanos. Puede que se entienda en que el conciliador ayude, de poder o autoridad a la parte más débil en el procedimiento conciliatorio, con el fin de equilibrar las fuerzas de los participantes, y con ello facilitar no se imponga ningún acuerdo insatisfactorio.

- **Principio de la buena fe:** Se enfoca en el sentido del actuar de las partes desde el inicio de la conciliación, para lo cual deben mostrar un comportamiento adecuado orientados a cumplir con el objetivo de la misma, por tanto, en el reglamento se refiere al principio como aquel que requiere que las partes en un actuar honesto y en relaciona la veracidad cumplan con lograr un acuerdo en el que participan no solo ambas partes sino los abogados y el juez.
- **Principio de economía:** Explicado en el reglamento como elemento para poder eliminar el tiempo que ocuparían las partes en un proceso judicial, ahorrando los costos que trae consigo el proceso. Dicha situación, donde por sus propias características, lo que se busca, es la satisfacción de las partes, por medio de un acuerdo justo, duradero y ameno, lo cual para ello no es precisamente ahorrar tiempo, costo o esfuerzo, ya que, en algunos casos por la propia naturaleza de la materia del conflicto, lo requieren.
- **Principio de celeridad:** Con cierta similitud con el principio de economía, el legislador debe aplicar el principio para lograr que el procedimiento logre la solución en el tiempo más pronto de acuerdo y respetando lo establecido en la norma, pero realizando las actuaciones pertinentes. Pero si nos referimos en el ámbito laboral este principio es primordial ya que aparece vinculado a la obligación de respetar minuciosamente los plazos establecidos en la norma, así como también evitar la dilatación del proceso y con ello poder disminuir la carga procesal.
- **Veracidad y legalidad:** Principios necesarios que permiten que la conciliación se realice de manera adecuada respetando cada etapa, en cuanto a veracidad nos referimos esta constituye garantía para las partes y el conciliador, basándose en si en que los participantes se ciñan a una información cierta, en el caso de la legalidad se refiere a que el acuerdo ya sea total o parcial que lleguen las partes, tendrá que ser con pleno respeto por el ordenamiento jurídico.

1.3.2. EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

1.3.2.1. NOCIONES GENERALES

- Con relación a los principios del derecho laboral

Según Recoba y Tomaya (2010) nos define que los principios del derecho laboral se presentan como postulados orientados a brindar el sentido de las normas laborales; por tanto, supone aquella regulación de la relación entre trabajador y empleador de acuerdo a razonamientos especiales que solo se presentan en esta rama del Derecho.

Señala Plá (1990) que, según la doctrina los principios del derecho laboral buscan promover y guiar la aprobación de nuevas normas o la interpretación de aquellas que ya existen, con el fin de aplicarlos a los casos que la ley no ha previsto, por tanto, esto corresponde a soluciones inspiradas por estas líneas directrices.

La Dra. Dora Núñez, citando a Américo Plá, en el año 2004 mencionaba que, de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo, los principios del Derecho Laboral se precisaban en la estructura normativa como juicios de valor, donde lo que primaba eran los valores básicos y la ética – jurídica de toda la comunidad laboral, de modo que estas sirven de guía para la solución de problemas, vacíos o imperfecciones de la normativa laboral.

- Con relación al principio de celeridad

Al hablar del principio de celeridad es menester dar una definición, para saber cómo algunos autores entienden el término de “celeridad”; según González (2014), precisa que: “El término celeridad (lat. Celeritas,-átis) significa prontitud, rapidez, velocidad” (p. 422). Es decir, que la “celeridad” se define como tiempo esto desde un punto de vista semántico, por ello, cabe cuestionarse ¿a qué hace referencia el principio de celeridad?, es así que menciona el autor que, *“La celeridad como principio procesal informa que el proceso debe tender a su reducción, abreviamento*

de costo, es decir, la celeridad está dirigida a limpiar los procedimientos a través de la abreviación de los plazos (...) '' (p. 422).

Con respecto a lo que menciona el autor, nos refiere al principio de celeridad desde el punto de vista procesal, precisando que la finalidad del término celeridad, busca el desarrollo de la intervención de la conciliación, y con ello lograr identificar si existiera algún tipo de vulneración que perjudique el desarrollo del proceso, en este caso en materia laboral.

Asimismo, el autor Carrión (2000), en su obra Tratado de Derecho Procesal Civil, cita y relaciona la celeridad con "el tiempo", donde el principio se desarrolla de acuerdo a plazos durante el proceso, precisando que, *'Este principio postula, entre otros, la correcta observancia de los plazos en el proceso, recusando la dilación maliciosa o irracional del mismo (...) '' (p. 52).* También prevé, que no sólo se refiere al principio como tiempo, sino que este abarca un concepto más amplio en cuanto a evitar dilaciones irracionales y/o maliciosas, por tanto, y en opiniones de otros autores refieren que este principio significa responsabilidad de los juzgadores; cabe recalcar que en este proyecto de investigación lo que se busca es demostrar si se está vulnerando o no el referido principio, dentro de los procesos laborales con referente a la audiencia de conciliación, por ello es conveniente hablar acerca de este principio relacionado con el tiempo que acarrea en el proceso.

1.3.2.2. DEFINICIONES GENERALES

Según Puente (2015) se entiende al Principio de celeridad como aquel con la obligación de ceñirse y respetar los plazos que rige la norma, tratando de ser breves y concluyentes con el fin de que en la brevedad posible se resuelva el proceso. Asimismo, el autor nos precisa, que para lograr que se realice diligentemente la actividad procesal, el juez debe optar por tomar las medidas necesarias para cumplir con la finalidad del principio de celeridad, que es conseguir una pronta y eficaz solución a los conflictos de intereses de las partes.

El autor Vescovi (1984), en su obra Teoría General del Proceso, hace referencia a los principios de economía procesal, celeridad del proceso, abreviación y garantías precisa que es una realidad que se ve actualmente en relación a la lentitud de los procesos, ya que no se hace buen uso del principio de celeridad, aun habiéndose incorporado la nueva ley procesal de trabajo. En su Dictamen de la Comisión de Trabajo- Periodo Legislativo 2009-2010, se indicaba que la NLPT, cumpliría en la celeridad de los trámites en el proceso, lo cual hasta el momento no se logrado cumplir. (p. 67)

El Procesalista Monroy (2006), en su libro llamado Teoría General del Proceso, refiere que si bien el principio de celeridad se basa en normas imperativas y sancionadas con respecto a la demora que pueda ocurrir en el proceso, pero que sucedería si la conducta tanto de las partes, así como del juez, no son los responsables de que el proceso no actué de manera eficiente, sino al contrario es la estructura de la norma , la cual deja mucho que desear, y además como se puede observar, no hay un mejoramiento con respecto a la celeridad en el proceso.(p. 206 - 207).

Carrión (2000), cuando hace referencia a la celeridad como principio, precisa que: Este principio precisa la importancia de los plazos, para evitar la intención maliciosa y además evitar que genere la dilatación en el proceso (p. 52).

El aporte del autor Palacio (2003), en su libro Derecho Procesal Civil, quien dice que lo que se busca es que el proceso no se dilate aún más, y como consecuencia de ello evitar la onerosidad de los trámites requeridos (p. 72).

1.3.2.3. DEFINICIONES DEL PRINCIPIO DE CELERIDAD POR AUTORES ESPECIALISTAS EN EL DERECHO LABORAL

Este principio ya está incorporado desde la antigua ley procesal de trabajo N° 26636, así como también en la NLPT N° 29497, con la finalidad de que los procesos avancen de manera eficiente, y además de ello la pronta solución del conflicto.

Autores Vinaeta y Toyama (2010), en su libro Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo precisa que hay dos elementos esenciales que se debe cumplir, el primero es prevalecer la agilidad de los plazos y el segundo evitar la onerosidad en los trámites. (p. 30).

Para Carrillo (2013), precisa que: "(...) Atendiendo que, si el derecho existe, no debe demorarse el trámite de restitución, los plazos procesales son cortos y adecuados a la satisfacción de los derechos que tutela la Constitución Política del Estado en su artículo 139 inc. 3" (p. 85) en este punto podríamos decir, que el objetivo principal es la rápida restitución del derecho del bien jurídico tutelado; de esta manera, no se debe dilatar en el trámite del proceso. Por consiguiente, el autor precisa que dichos plazos deben ser cortos y adecuados como consecuencia del cumplimiento de la restitución de los derechos peticionados.

Romero (2011), en su libro denominado El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina y Jurisprudencia, al referirse a este principio, se basa en el valor de justicia para con el principio de celeridad, es claro el objetivo que trata de mostrar el autor, pongámonos en el caso de que la parte más afectada, que es el demandante, en su mayoría de veces es el trabajador, el cual al querer una pronta solución al conflicto que se ha suscitado y tratando de resguardar sus derechos, no solo se tarda en el momento del trámite, sino que esto afecta tanto el sustento propio como el de su familia. (p. 48)

1.3.3. MARCO NORMATIVO

1.3.3.1. LA CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS LABORALES

- A nivel internacional

En Colombia: Ley 446 de 1998

Ley sobre Descongestión, Acceso y Eficiencia en la justicia,; dependiendo el sistema nacional de conciliación del Ministerio de Justicia y del Derecho, que a su vez cuenta con una Dirección de Métodos Alternativos de solución de conflictos; el

objeto de esta norma es establecer los requisitos que deben cumplir los centros de conciliación para el ejercicio de este mecanismo de solución por el cual las partes buscan la resolución de los conflictos gestionadas por sí mismas dando fin a una controversia.

En materia laboral, de acuerdo a lo señalado por la Corte Constitucional la conciliación constituye un acto voluntario, no considerándose como requisito de procedibilidad ante cualquier proceso, a diferencia de otras materias (civiles y administrativas) en la que se dispone su obligatoriedad; lo que ha sido materia de muchas cuestiones por parte de los juzgadores pues consideran que el requisito de procedibilidad convierte a la conciliación en un trámite jurídico, con el cual se cumple para agotar la vía generando retraso en los procesos.

Al igual que en nuestra normativa el acta de conciliación tiene efecto de cosa juzgado, gozando de mérito de ejecutivo en caso de incumplimiento, respecto al procedimiento para su realización es similar, por tanto, es el conciliador quien hace concurrir a las partes a la audiencia y los motiva para que presenten sus propuestas de solución, y en caso de no lograrse acuerdo alguno deberá dejarlo en constancia por escrito.

En Argentina: Ley 24.635 (1996)

Mediante esta ley se introduce la conciliación laboral de manera obligatoria en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a cargo de conciliadores abogados; en cuanto al procedimiento de conciliación la parte a través de su abogado formaliza su reclamo ante el servicio de Conciliación Laboral obligatoria para luego señalar conciliador y fijar fecha y hora de audiencia dentro de los diez días siguientes a la designación. Durante la audiencia de conciliación, el conciliador encargado de la dirección de este procedimiento hace firmar a las partes un convenio de confidencialidad respecto a las propuestas que surgen en el hecho, habiendo llegado a un acuerdo conciliatorio este constara en acta firmada por todos los participantes.

Los efectos que tiene este acuerdo conciliatorio recaen sobre la homologación, por tanto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitirá resolución homologando el acuerdo y notificará al Ministerio de Justicia con fines estadísticos, además, en caso el Ministerio de Trabajo muestre desacuerdo con las actuaciones conciliatorias puede devolver el acuerdo al conciliador para lograr uno nuevo en el plazo de 10 días.

En Chile: Ley 20.087 (2006)

Se incorpora en este país la mediación como medio de solución de conflictos, es así que en materia laboral se promulga esta ley para la tutela de derechos fundamentales, contemplando una etapa prejudicial y obligatoria a cargo de la Dirección de Trabajo en el marco de una relación laboral por motivos de haberse transgredido los derechos de manera arbitraria; este procedimiento se presenta de manera administrativa ante la inspección de trabajo y otra en etapa judicial ante los tribunales de justicia; por tanto, lo que se busca es la reparación del daño o perjuicio provocado al trabajador de parte del empleador. (Mera, s.f.)

- A nivel nacional

Ley de conciliación 26872 y su reglamento D.S. 001-98-JUS

Declara a la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos; basándose en los principios de buena fe, veracidad, confidencialidad, legalidad, celeridad y economía; tiene carácter obligatorio para pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes. El reglamento de la ley norma la naturaleza, finalidad, requisitos y procedimiento aplicable a la conciliación, así como, señala quienes pueden ser conciliadores y que cualidades deben reunir.

Nueva Ley Procesal de Trabajo

Artículo N° 30.- FORMAS ESPECIALES DE CONCLUSION DEL PROCESO

En la nueva ley procesal se señala a la conciliación como medio para concluir de forma especial el proceso laboral, ocurriendo dentro del proceso, en cualquier estado en que se encuentre, hasta antes de la sentencia en calidad de cosa juzgada.

Es el juez quien tiene la facultad para invitar a las partes en cualquier momento a conciliar, de igual manera en el caso que las partes concurren con acuerdo para poner fin al proceso es el quien deberá dar trámite preferente en el día.

Estos acuerdos conciliatorios deben versar sobre derechos disponibles de acuerdo a ciertos criterios como: derechos nacidos de una norma positiva, adoptado por el titular del derecho y la participación del abogado del demandante.

El juez tiene la autoridad para verificar que la conciliación no afecte derechos indisponibles, por tanto, tratándose de derechos irrenunciables no permiten el actuar en ninguna dirección por resguardar intereses generales; por ejemplo, los derechos constitucionales que constituyen normas de derecho necesario entre ellos: la remuneración mínima legal, asignación familiar del 10% de la remuneración mínima legal. (Campos, s.f.)

Es importante señalar también que los acuerdos adoptados por las partes, no necesariamente puede versar sobre la totalidad de la pretensión sino también puede convenirse sobre la parcialidad de los mismos.

Artículo N° 42.- TRASLADO Y CITACIÓN

La Ley señala que el Juez debe emitir una resolución luego de verificados los requisitos de demanda, en ella dispondrá: admisión de la demanda, citación a la audiencia de conciliación, indicando a las partes la fecha y hora fijada de acuerdo al plazo correspondiente que según lo establece la norma deberá ser entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la calificación de la demanda y el

emplazamiento al demandado para asistir a la audiencia con su escrito de contestación de demanda y anexos.

Cuadro 1: Demandas admitidas (Período 2018-2020)

**DEMANDAS ADMITIDAS EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES
NLPT DE CHICLAYO - CSJLA**

PERIODO	2018	2019	2020	Total
Cantidad	8622	8512	2932	20066
	48%	43%	9%	100%

Fuente: SIJ - FEE

Artículo N° 43.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La ley N° 29497, establece la conciliación como parte del proceso laboral estableciendo su desarrollo del siguiente modo:

Esta debe iniciar con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados, luego es el juez quien invita a las partes a conciliar y muestra una participación activa para la solución de controversias y finalmente en el caso de no haberse logrado un acuerdo o este haya sido parcial se fijará día y fecha para audiencia de juzgamiento.

La conciliación según la nueva ley procesal de trabajo implica otra forma para resolución de conflictos laborales, otorgando prioridad a la rapidez en la tutela, de acuerdo a la celeridad como principio base del proceso; además, demuestra que existen diferentes medios de solución de controversias, por ello promueve a las partes para poner fin a un proceso judicial de manera anticipada. (Campos, s.f.)

La conciliación es un medio predeterminado para poner fin a las controversias en el momento más pronto, de acuerdo a la antigua ley ésta no señalaba un momento especial para su realización como si es el caso de la nueva ley que la regula como audiencia preestablecida. Puede presentarse también en una etapa posterior a la

etapa de conciliación, en este caso las partes se presentan para dar solución a su conflicto y con la participación del juez, que es quien tiene conocimiento de lo suscitado en el proceso pueden proceder a la conclusión de la controversia por medio de la conciliación.

Cuadro 2: Procesos concluidos por conciliación (Período 2018-2020)

**PROCESOS CONCLUIDOS POR CONCILIACION EN LOS ÓRGANOS
JURISDICCIONALES**

NLPT DE CHICLAYO - CSJLA

PERIODO	2018	2019	2020	Total
Cantidad	153	108	49	310
	5%	3%	3%	100%

Fuente: SIJ - FEE

Código Procesal Civil

Artículo N° 323.- OPORTUNIDAD DE CONCILIACIÓN

La conciliación puede ser llevada a cabo en cualquier estado del proceso; es decir, si bien la cuenta como una etapa del proceso realizada mediante una audiencia en ese sentido se convierte en un trámite obligatorio, pero la norma también considera que cualquier momento es oportuno pudiendo ser en el trascurso de una diligencia o audiencia en el que las partes o el juez la promuevan.

Artículo N° 324.- FORMALIDAD DE LA CONCILIACIÓN

De oficio o a solicitud de las partes y bajo la dirección del juez quien de acuerdo a los principios de celeridad y economía procesal llevara a cabo una audiencia de conciliación judicial en cualquier momento del proceso respetando el límite establecido por ley; encontrándose capacitado como conciliador, conociendo las actuaciones que se vienen desarrollando, pues es el quien admitió la demanda,

debe de acuerdo a sus condiciones distinguir los intereses de las posiciones de las partes para promover la conciliación la cual debe ser justa razonable y eficiente.

Por tanto, esta audiencia constituye el momento idóneo para que las partes de acuerdo a sus intereses y establezcan soluciones mediante el dialogo, en el cual el juez cumpliendo su rol colabora en guiarlos hacia la solución de acuerdo a las propuestas, que pueden ser aceptadas o no por las partes.

Artículo N° 325.- REQUISITO DE FONDO DE LA CONCILIACIÓN

No es posible conciliar sobre derechos indisponibles y dado el caso que la conciliación es medio en el cual las partes procesales pueden crear, regular, extinguir y modificar relaciones jurídicas con ello terminado el proceso, ésta no es efectiva cuando recae sobre derechos irrenunciables establecidos por normativa. El acuerdo se debe adecuar al derecho en litigio, es por ello que la conciliación debe contener la relación jurídica sustancial del proceso, por la cual se busca alanzar una solución pacífica y equitativa que ponga fin al conflicto.

Artículo N° 326.- AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

En nuestro sistema legal la conciliación judicial se regula en el código procesal civil en los artículos 323 al 329, siendo el juez el encargado de dirigir el procedimiento y quien da inicio a la audiencia, por lo tanto, sobre el recae la responsabilidad de guiar la conciliación como tercero imparcial; de acuerdo a ello es el sistema legal quien presume que cuenta con la capacidad para asegurar esta gestión. Según ello el juez es quien debe proponer formula conciliatoria en la audiencia lo cual no indica que se formule como una sentencia conciliatoria, dentro de ello se encuentran también los argumentos de las partes, que como parte de la conciliación intentan persuadir al juez frente a su pretensión, otra situación ocurre cuando al explicar las partes sus posiciones, estas son motivadas por el juez para proponer una solución definitiva.

Habiendo sido aceptado el acuerdo conciliatorio, el juez establece que sea anotada en un libro de conciliaciones que cada juzgado lleva y deberá dejar copia certificada en el expediente principal; por el contrario, cuando los acuerdos han sido

rechazados el juez deberá extender acta señalando tal hecho; así mismo, puede imponérsele una multa a la parte que decidió rechazar la conciliación del juez, siempre y cuando la sentencia otorgo el mismo o menor derecho que el que se propuesto en la conciliación, esto como una medida coercitiva a fin de promover la solución rápida de los controversias suscitadas.

Artículo N° 415.- ACUERDO SOBRE REEMBOLSO DE LAS COSTAS Y COSTOS EN LA TRANSACCION Y CONCILIACION

Cuando existe acuerdo conciliatorio por las partes teniendo este los mismos efectos que una sentencia las partes deben convenir sobre el reembolso de las costas y costos cuando el proceso ha concluido de acuerdo al mismo procedimiento laboral que se ha venido desarrollando.

1.3.3.2. EL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

- A nivel internacional

Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José, suscrita en Costa Rica el año 1969

Se expresa referente a las garantías judiciales señalando en el art. 8 el derecho de toda persona a ser oída con las debidas garantías y de acuerdo a un plazo razonable por el juez o tribunal quien debe mostrar una actitud imparcial, frente a cualquier situación acusatoria penal formulada contra ella o para la determinación de derechos y obligaciones de carácter civil, laboral o de cualquier otro carácter.

Costa Rica: Ley 2 (1943)

En este código de trabajo se establece mediante su art. 424° cuando un Juez de Trabajo es declarado competente, debe el Superior tratar en la brevedad posible de devolver el expediente para que el anterior continúe las actuaciones del proceso, de acuerdo a ello es posible entender que los procesos que se están desarrollando

deben estar bajo actuaciones rápidas que permitan el fin de la controversia de la manera más pronta. Si bien el principio de celeridad no se establece de manera explícita, lo hace en forma referencial indicando que los tribunales deben actuar de forma rápida, acelerando el curso del expediente.

Chile: Ley 20087 (2006)

Mediante su artículo 425° señala que todos los procedimientos laborales deben ser orales, públicos y concentrados de acuerdo a principios que rigen estos procedimientos como lo son el de inmediación, impulso, celeridad, buena fe; y en el artículo 428° referente a los actos procesales, estos deben realizarse con la celeridad, priorizando que las actuaciones sean concentradas en una cantidad menor. Por tal razón, si establecemos similitudes con nuestra legislación, podemos rescatar que este procedimiento se desarrolla en base a principios y tratando de que el proceso como consecuencia de controversias entre las partes sea resuelto en un momento razonable de acuerdo a los intereses de las partes.

España: Real Decreto 2/1995

En el contenido de su normativa señala los principios que rigen el proceso laboral ordinario, en el art. 74° menciona el principio de inmediación, oralidad, concentración y celeridad; con la finalidad de orientar la interpretación normativa y las actuaciones procesales reguladas en la ley.

Honduras: Decreto 189 (1959)

Es el juez quien, de acuerdo a sus facultades para dirigir el proceso, debe garantizar que este concluya en el menor tiempo posible, sin ocasionar perjuicio de la defensa de las partes; por tanto, el proceso laboral se encuentra fundamentado también en principios de celeridad y economía procesal sobre todo en la rapidez de actuaciones, tramites y diligencias.

Venezuela: Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999)

En Venezuela, se contempla el principio de celeridad en la constitución, por tanto, se debe primar en cualquier procedimiento procesal en cuanto a simplificación, unidad y eficacia en los trámites, también, en su Ley Orgánica Procesal de Trabajo se precisa que es el juez quien debe orientar su actuación sobre principios de celeridad siendo breve en la justicia laboral.

- **A nivel nacional**

Ley 29497 – Nueva ley Procesal de Trabajo

Art. 1.- Principios del proceso laboral El proceso laboral se inspira, entre otros, en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

Si bien la nueva ley procesal de trabajo describe específicamente el principio de celeridad, en el contenido de la norma se menciona en algunos de sus artículos aspectos relacionados a este principio como en los siguientes textos:

*“los medios probatorios deben ser ofrecidos por las partes únicamente en la demanda y en la contestación”, esto con la finalidad de dar rapidez en las actuaciones procesales evitando aquellas que son innecesarias y que debieron cumplirse en el momento adecuado según lo establecido por la norma; así también en el art. 47° menciona que *concluidos los alegatos, el juez dentro de los sesenta minutos siguientes debe hacer conocer a las partes el fallo de su sentencia y señalar día y hora para que dentro de los cinco días siguientes la sentencia sea notificada.**

Decreto Supremo 017-93-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial

Artículo 6.- Todo proceso judicial, cualquiera sea su denominación o especialidad, debe ser sustanciado bajo los principios procesales de legalidad, inmediación, concentración, celeridad, preclusión, igualdad de las partes, oralidad y economía procesal, dentro de los límites de la normatividad que le sea aplicable.

De acuerdo al texto anterior, la celeridad dentro del proceso laboral se considera una necesidad, entendiéndose como elemento indispensable en cualquier proceso que debe promoverse por todos los órganos judiciales a fin de evitar dilataciones y demoras en el proceso y que al final generan molestia en el trabajador que solo busca la defensa de sus intereses laborales. (Valladares, 2016)

Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial

Artículo 34.- Deberes Son deberes de los Jueces: [...] 6. Observar con diligencia los plazos legales para la expedición de resoluciones y sentencias, así como vigilar el cumplimiento de la debida celeridad procesal. En caso de 4 incurrir en retardo respecto a los plazos legales, deben informar a la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) las razones que lo motivaron, bajo responsabilidad disciplinaria.

La aplicación del Principio de Celeridad implica que, en los procesos en materia laboral, la resolución de conflictos entre trabajador y empleador sea de manera eficaz y eficiente garantizando el respeto de los derechos laborales, es por ello que se refiere a simplificación de trámites brevedad de plazos y sobre todo la actuación del juez sea razonable conforme a lo establecido en la norma y las pretensiones de las partes impidiendo la dilatación del proceso.

1.3.4. JURISPRUDENCIA

- **CASACIÓN LABORAL N° 1254-2014 LA LIBERTAD, de fecha 15 de setiembre de 2014**

La Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia declaró fundado el recurso de Casación interpuesto por el Procurador Público Adjunto del Poder Judicial e fecha 10 de diciembre del dos mil trece, sobre sentencia de vista de fecha veinte de noviembre del dos mil trece que confirma la sentencia apelada que declaró fundada la demanda, en el proceso sobre nivelación y reintegro de remuneraciones seguidos por don Pablo Antonio Cardozo Cortijo contra el Poder Judicial.

Se trata del recurso de casación que presenta el demandado, invocando causales de índole procesal de acuerdo a la afectación del derecho al debido proceso que la norma establece, con el fin de determinar si la sentencia resuelta por la Sala Superior cumple con el respeto a tal derecho o si por el contrario corresponde declarar nulo tal fallo; se precisa que contraviene tal derecho al no haberse efectuado la Audiencia de conciliación, correspondiente como una etapa del Proceso Laboral.

De acuerdo a lo acontecido en el proceso, señala la Sala que tal como se observa del audio y video que corre a fojas del presente caso, la señora Juez decide como acto voluntario no propiciar la conciliación entre las partes por corresponder una demanda de puro derecho, fijando de forma inmediata las pretensiones materia de juicio, teniendo por contestada la demanda y procediendo al juzgamiento anticipado del proceso, difiriendo del fallo para darlo conjuntamente con la sentencia.

Siendo así, se declara la demanda fundada sobre nivelación y reintegro de remuneraciones devengada y otros, debiendo la demandada cumplir con tal obligación, por tal razón, la demandada interpone recurso de apelación deduciendo nulidad de todo lo actuado hasta la etapa de audiencia, señalando que la juzgadora no promovió la conciliación por considerar que correspondía a cuestiones de puro derecho, además habiendo ordenado juzgamiento anticipado difirió del fallo, solicitando pruebas de oficio posteriormente. Es la Sala Superior la confirma la demanda que había sido declarada fundada, en el extremo que si bien la Nueva Ley Procesal de Trabajo, presenta un esquema que propicia la conciliación de forma previa mediante una audiencia, no se pudo apreciar acto alguno donde la parte demandada promueve la misma, siendo que esto no genera un vicio de nulidad, pues la conciliación puede presentarse en cualquier etapa del proceso hasta antes de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Sobre lo acontecido, el Tribunal Supremo señala que si bien no se ha expresado la infracción normativa del art. 43° de la Ley N° 29497 esta se puede deducir de acuerdo a los fundamentos que se han presentado y de presentarse se estaría contraviniendo el derecho del debido proceso, es por tal motivo, que manifiesta que

el proceso laboral sufrió un reestructuramiento, estableciéndose nuevas reglas y principios, que conllevan al cumplimiento de objetivos en mérito de otros principios como lo son el de celeridad eficacia y descarga procesal; por ello, la audiencia de conciliación contribuye junto al principio de oralidad y a la notificación electrónica a cumplir con la descarga procesal.

Además, se destaca la importancia del rol del juez como principal sujeto para impulsar la conciliación de manera activa, pues es él quien en cualquier momento puede invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, para ello, la norma ha dedicado una audiencia independiente para el desarrollo de este medio de solución de conflictos y ha establecido las formalidades en el art. 43 de la NLPT.

De acuerdo a ello, es que la Sala Suprema declara nulo todo lo actuado hasta la etapa de audiencia de conciliación, la cual se ordena debe ser renovada por la Juez teniendo en cuenta los lineamientos presentados en la Casación, en consideración a que la juzgadora incurrió en error al decidir no propiciar la conciliación entre las partes, señalando que se trataba de cuestiones de puro derecho, lo cual según la Ley N° 29497 no ha estipulado tal hecho, sino más bien esta supone según el nuevo esquema, propiciar la conciliación, brindando la oportunidad a las partes involucradas en el proceso.

Según el tratamiento que se ha presentado en este recurso de Casación, se muestra a la Audiencia de Conciliación, no solo como una etapa del proceso laboral de mera formalidad, sino como un acto que consta de mucha importancia, por constituir principal reforma de la estructura del proceso laboral, que permite y orienta al cumplimiento de brindar justicia laboral de calidad, presentando celeridad y eficacia en sus actuaciones; además, se señala la importancia de la facultad delegada al juez para realizar el papel de conciliador entre las partes procesales, el cual no debe ser ignorado ni desmerituado por este, debe por lo tanto propiciar la conciliación para que por medio de este acto procesal se dé cumplimiento al modelo del nuevo proceso de trabajo.

- **EXP. 24888-2015 LIMA, 10° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima**

Se tramita el recurso de Casación ante la Octava Sala Laboral Transitoria de Lima, en el proceso laboral seguido por Jessica Paola Salvador Vera contra JNR Consultores Sociedad Anónima, Consorcio Costa Verde – Callao, Consorcio Supervisor Las Balsas Y Consorcio Supervisor Matarani, sobre reposición por despido incausado y reconocimiento del vínculo laboral a plazo indeterminado, así como el pago de bonificaciones y gratificaciones correspondientes.

De acuerdo a las actuaciones del proceso laboral, inicialmente se lleva a cabo la Audiencia de Conciliación, validando la concurrencia de la demandante, pero declarándose la rebeldía de la demandada por presentarse la abogada sin las facultades necesarias para conciliar, por lo que genera imposibilidad para conciliar, acto seguido habiéndose presentado la contestación de la demanda, con fecha posterior se lleva a cabo la audiencia de juzgamiento; considerándose la rebeldía de la demandante de acuerdo a lo estipulado en el art. 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que expresa que se incurre en rebeldía automática, si aun asistiendo a la audiencia de conciliación el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar.

Por otro lado respecto al fondo, materia de controversia el Décimo Juzgado Laboral decide declarar fundada en parte la demanda, de acuerdo a que tal como presenta la demandante existió un contrato por locación de servicios, este fue desnaturalizado cumpliendo una relación laboral con los demandados, en razón a un contrato de trabajo sujeto al régimen laboral de actividad privada, por tanto, ordenó a que se cumpliera con el pago de Compensación de tiempos y servicios e intereses, la reposición al puesto que venía desempeñando antes del despido, por constituir un despido incausado y el pago de indemnización por daños y perjuicios de acuerdo al lucro cesante y daño moral.

Es así, como bien se puede observar del desarrollo de este proceso, obteniendo una decisión favorable para la actora, es en segunda instancia y ante la Octava Sala Laboral de Lima, que las partes procesales deciden conciliar, siendo aprobado el acuerdo conciliatorio y por tanto se declara el archivo definitivo del proceso.

Esto representa, tal como se ha establecido en la nueva estructura del proceso laboral, que la conciliación puede presentarse en cualquier momento del proceso hasta antes de declararse la sentencia en calidad de cosa juzgada, presentándose en este caso en segunda instancia, además, demuestra la voluntad de las partes para lograr un acuerdo conciliatorio al existir un pronunciamiento judicial mediante una sentencia la cual resultaba ser favorable para la demandante, que posteriormente decidió conciliar la controversia, esto con la finalidad de lograr celeridad en el proceso, porque aun habiéndose presentado apelación, contribuye también a la descarga procesal al evitar llegar a instancias superiores.

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Qué tan eficaz es la conciliación en los conflictos laborales de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad, evitando así la dilación de las actuaciones procesales y la sobrecarga procesal?

1.5. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA DEL ESTUDIO

Con esta investigación se requiere disipar el problema, que se vierte en la deficiencia del proceso a través de diferentes factores existentes, uno de ellos es la Audiencia de conciliación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.

Por ello resulta conveniente la presente investigación, dividida en los siguientes ámbitos:

- **Justificación teórica**

El fin de la revisión de bibliografías, nos podrá llevar a la recopilación de una información teórica, viable y legítima, ya que va a pretender la discusión de la aplicación correcta de la audiencia de conciliación según la nueva ley procesal de trabajo en los Juzgados Laborales de Chiclayo, así mismo prevalecer el principio de celeridad a favor de las partes procesales y del sistema judicial; adquiriendo a su vez un gran avance en los procesos laborales.

- **Justificación metodológica**

Del mismo modo, este trabajo de investigación contiene una justificación metodológica ya que, se justificará mediante recolección y análisis de datos, de tal manera que contribuirá con investigaciones posteriores, así como también con el tiempo se logrará el uso de una correcta metodología investigativa.

- **Justificación legal**

De igual manera, pretende constituirse en un aporte legal que comprende las disposiciones normativas ya existentes en cuanto al manejo a la correcta aplicación y ejecución, para una eficiente audiencia de conciliación, conjuntamente con una buena aplicación del principio de celeridad; esto aplicaría no solo en los Juzgados Laborales de Chiclayo, sino incluso en los Juzgados a nivel nacional.

- **Justificación institucional**

Por consiguiente, se realizará un aporte institucional, ya que se pretenderá verificar si la audiencia de conciliación laboral se está aplicando de manera correcta por parte de los Juzgados Laborales de Chiclayo.

- **Justificación social**

Para finalizar, la presente investigación podrá justificarse socialmente, ya que podrá servir como guía para otras investigaciones que se realicen, y así poder difundir las deficiencias de la audiencia de conciliación que se presentan en los Juzgados laborales de Chiclayo, para así, incentivar a la población del uso de este mecanismo de solución, contribuyendo con ello para que los conflictos entre las partes no sigan desarrollándose.

1.6. HIPÓTESIS

Si la cantidad de conciliaciones realizadas con éxito en los procesos laborales demuestran un alto índice de referencia, entonces se estaría cumpliendo con la aplicación del principio de celeridad.

1.7. OBJETIVOS

Objetivo general:

- Determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos resulta ser eficaz de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad de la nueva ley procesal de trabajo.

Objetivos específicos:

- Fundamentar la normativa nacional e internacional de la conciliación como medio de solución de conflictos laborales
- Identificar los factores que influyen en la actuación de las partes procesales ante el fracaso de la conciliación.
- Revisar el índice estadístico en los casos a nivel procesal laboral sobre los cuales la conciliación resulta ser el medio idóneo.
- Elaborar una propuesta de plan de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. TIPO DE ESTUDIO

La presente investigación es de tipo “**No experimental Descriptivo**” por cuanto la investigación no realiza o implica la manipulación de las variables de estudio, es un estudio no experimental, ya que se pretende obtener resultados de la aplicación de los cuestionarios a la muestra, respecto a opiniones o puntos de vista de jueces, secretarios judiciales, abogados litigantes y distintos operadores del derecho, para

finalmente corroborar la hipótesis de la investigación. Asimismo, también es no experimental porque se llevará a cabo el análisis doctrinario, legal y jurisprudencial en la investigación.

Según Hernández (2018), la investigación tiene un diseño no experimental, ya que se basa en la observación de los fenómenos sin alterar su contexto original, para que posteriormente se puedan analizar. En esta investigación resulta imposible variar o modificar las variables o escoger al azar a los sujetos o a las condiciones. (p. 174)

La presente investigación presenta un tipo mixta, en el nivel propositivo, en cuanto el trabajo aborda aspectos cualitativos y cuantitativos, siendo que también se tendrá en cuenta resultados estadísticos, según la encuesta aplicada en base a la muestra, y se realizará un análisis de la jurisprudencia nacional e internacional.

Para Hernández (2018) en su libro “Metodología de la investigación”, respecto a la investigación mixta señala que representa un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación que implica la recolección y análisis de datos utilizando datos cuantitativos y cualitativos, así como su discusión e integración, que permitan realizar inferencias sobre la información recaudada. (p.534)

Es una investigación propositiva, porque plantearemos un plan estratégico para mejorar la deficiencia de la conciliación judicial como medio de solución de conflictos, luego de haber identificado los factores que influyen en las actuaciones procesales de las partes ante la negativa de una conciliación.

Para Hernández (2018) en su libro “Metodología de la investigación”, respecto a la investigación propositiva señala que esta hace referencia al correcto funcionamiento y el cómo debe ser de las cosas para lograr los fines propuestos.

2.1.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

La investigación cuenta con un diseño “**Descriptivo**”, por cuanto se pretende describir las características y la relación de las variables de estudio, con el fin de resolver un problema y generando un conocimiento científico. Este tipo de investigación según Hernández (2018) permite indagar la incidencia de las

modalidades, categorías o niveles de las variables en una población. (p. 178). Relacionado al tema de estudio se tiene como objetivo describir si el número de audiencias de conciliación que se realizan satisfactoriamente se desarrolla de acuerdo al principio de celeridad que señala la NLPT.

2.2. POBLACION Y MUESTRA

2.2.1. POBLACIÓN

La población de la presente investigación, está constituida por los operadores del derecho, llámense jueces, secretarios judiciales y abogados litigantes en materia laboral de la región Lambayeque.

Para Hernández (2018), la población corresponde al conjunto de casos con determinadas características; siendo necesario para su estudio la delimitación esto con el objeto de generalizar los resultados. (p. 198)

2.2.2. MUESTRA

La muestra de la presente investigación, está constituida por cincuenta informantes, a quienes se les aplicara un cuestionario de quince preguntas en Escala Likert de tres ítems mediante el entorno virtual, debido al estado de emergencia que nos encontramos como consecuencia de la pandemia por ello es que la muestra es solo representativa.

Cuadro 3: Registro de participantes

	MUESTRA		TOTAL
Jueces	Secretarios Judiciales	Abogados	
5	10	35	50

Fuente: Elaboración propia

Para poder determinar la muestra se utilizó los siguientes criterios:

Criterios de inclusión

- Jueces de los Juzgados Laborales de Chiclayo
- Secretarios Judiciales de los Juzgados Laborales de Chiclayo
- Abogados especializados en materia laboral

Criterios de exclusión

- Jueces de los Juzgados laborales que no realizan labores jurisdiccionales de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- Secretarios Judiciales de otros Juzgados Laborales.
- Abogados litigantes en materia laboral especializados en procesos con el sector público.

Es un muestreo no probabilístico intencional porque interviene el investigador en la selección de la muestra de estudio. En este tipo de muestras, el procedimiento no tiene como base fórmulas de probabilidad, por el contrario, este dependerá de las decisiones que tome el investigador o grupo de investigadores; es decir, los elementos dependen de los propósitos y características que el investigador ha señalado para su investigación. (Hernández, 2018, p. 200).

2.3. VARIABLES

Según Hernández (2018), nos define que una variable es una propiedad que presenta una variación que es susceptible de observarse u medirse. No solo es aplicable a las personas sino también a hechos, fenómenos, otros seres vivos y objetos, respecto a la valoración requerida en la investigación. (p.125)

Es decir, las variables se identificarán desde el preciso momento que se va a delimitar el problema; de igual manera son características, cualidades o propiedades que se van a tomar en cuenta para la recolección de los datos, que posteriormente serán analizados.

La presente investigación cuenta con dos variables, una variable independiente y una variable dependiente.

- La variable independiente es: "La conciliación en los Procesos Laborales".

- La variable dependiente es “El principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo”.

Definición conceptual:

- La conciliación en los Procesos Laborales:
Según Hinostroza (2005) citando a Enrique Falcón estima por el medio de la conciliación las partes que confrontan sus intereses logran un acuerdo mediante un acto amigable, exponiendo sus propuestas ante un magistrado quien será el encargado para encontrar y brindar una opción razonable para la solución de esta controversia de acuerdo a las pretensiones aducidas.
- El principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo:
Autores Vinaeta y Toyama (2010) precisa este principio tiene como fin la agilidad y sencillez del proceso laboral debiendo reflejarse en los plazos y tramitación. (p. 30)

2.4. METODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

2.4.1. METODOS CIENTIFICOS

2.4.1.1. Métodos Teóricos

- a. Método Histórico – lógico:** Este método señala que para recabar información es necesario revisar los antecedentes de la investigación, esencialmente pueden ser artículos o tesis que han sido publicados en revistas especializadas.
- b. Método deductivo – inductivo:** Se utiliza para el estudio y análisis del derecho comparado y nacional en cuanto a los artículos jurídicos investigados.
- c. Método analítico- sintético:** Se utiliza para identificar, diferenciar, examinar y procesar la información o datos recopilados, en cuanto a

normativa o información legal didáctica, orientado a identificar los puntos relevantes, la importancia y el razonamiento de la conciliación en el proceso laboral. También se usó en las encuestas desarrolladas por especialistas en materia laboral, para producir los resultados, conclusiones, recomendaciones y resumen de la investigación actual.

d. Hipotético – deductivo: La investigación asume la hipótesis y sus dos variables.

e. Método empírico-analítico: El método empírico-analítico empleado se fundamenta en la lógica empírica del propio investigador de la tesis, en la cual ha realizado la observación de la realidad problemática desde donde partió la investigación, definiendo a través de la empíria los fenómenos observables en relación al problema de investigación.

f. Métodos Jurídicos

- **Histórico-jurídico**, relacionado a la evolución de la información doctrinaria y legislativa.
- **Jurídico-comparativo**, esto es extraer información de otras legislaciones donde el tema de investigación ya está siendo aplicado.
- **Jurídico-descriptivo**, consiste en el análisis del problema, en relación a las aristas de la investigación; esto permite la conceptualización y operacionalización de las variables.
- **Jurídico-propositivo**, con el fin de proponer en la investigación que algo se elabore y aplique.

g. Método doctrinario

Permite que la información doctrinal sea seleccionada en base a las distintas corrientes o posiciones del tema investigado por autores internacionales y nacionales, con relevancia en la investigación.

h. Método hermenéutico

Este método permitió la interpretación de las normas de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que está implícitamente determinado por una serie de parámetros de investigación.

i. Método exegético

El estudio se realizó de manera restrictiva para los bienes normativos mencionados anteriormente.

2.4.2. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

2.4.2.1. LA OBSERVACIÓN:

Hernández (2018) establece que la observación es esencial en toda investigación científica, consiste solamente en encontrar el fenómeno que se necesita comprender y comenzar a describirlo, será necesario utilizar los sentidos, esto es descifrar las conductas de acuerdo a las habilidades, ser minucioso con cada detalle y de ser necesario ser flexible si se requiere cambiar el centro de atención. (p. 449)

Es una técnica muy importante ya que ayuda en la investigación, permite que el investigador este en contacto con su realidad. Esta técnica permitió conocer directamente la eficiencia de las audiencias de conciliación en los procesos laborales de los Juzgados de Chiclayo

2.4.2.2. ENCUESTA:

Según el autor Hernández (2018) prevé que este instrumento es uno de los más frecuentes en las investigaciones porque ayuda a la recolección de datos, para ello el investigador plantea preguntas relacionadas con las variables a medir, guardando relación entre el planteamiento del problema y la hipótesis (p. 250).

Esta técnica sirve al investigador, para que pueda recolectar la mayor información necesaria de los operadores del derecho, llámese jueces,

secretarios judiciales y abogados, para posteriormente tabularlas en cuadros o tablas estadísticas y contrastar con esta información la hipótesis de la investigación.

Esta técnica va utilizar como instrumento el cuestionario, este va a constar de quince preguntas con tres ítems de Escala Likert, se realizará mediante el entorno virtual, debido al estado de emergencia que nos encontramos como consecuencia de la pandemia por ello es que la muestra es solo representativa.

2.4.2.3. EL FICHAJE:

El fichaje es una técnica complementaria para con las demás técnicas que se utilizan en la investigación científica, lo que se va a realizar en primer lugar es registrar todos los datos que recopilas y lo vas a plasmar en el instrumento denominado fichas, en las cuales estarán estructuradas y elaboradas con las partes más importantes de la información que se obtuvo en la presente investigación.

En la presente investigación, esta técnica va a permitir recolectar información directa, fidedigna, originales de los materiales de estudio, llámese de doctrina, ley y jurisprudencia. Asimismo, en esta técnica del fichaje, se utilizará como instrumentos, a las fichas textuales, fichas de resumen, fichas bibliográficas y fichas de comentario.

Cuadro 4: Tipos de ficha

FICHAS TEXTUALES	Esta ficha textual sirve para registrar una copia textual o literal, en este caso de los distintos doctrinarios, respecto al tema en estudio.
-------------------------	---

FICHAS DE RESUMEN	Esta ficha permite resúmenes a modo de análisis de las jurisprudencias sobre el tema en investigación.
FICHAS DE COMENTARIO	Esta ficha se centrará en expresar la opinión personal o el análisis de la jurisprudencia nacional e internacional.
FICHAS BIBLIOGRÁFICAS	Esta ficha bibliográfica le ha permitido al investigador, consultar fuentes distintas nacionales e internacionales, para poder elaborar respectivas citas textuales.

Fuente: Elaboración propia

2.4.2.4. TÉCNICA DE GABINETE:

Es una técnica de estudio privado, que se encarga en el procedimiento de procesar los datos y análisis de investigaciones ciertas. Asimismo, la elaboración de instrumentos: fichas de trabajo, tales como fichas bibliográficas, textuales, entre otros.

2.4.2.5. TÉCNICA DE ANÁLISIS DOCUMENTARIO:

Gracias a esta técnica se ha llevado a cabo el análisis de la doctrina, de la ley, de la jurisprudencia de una casación y un expediente laboral, asimismo se han analizado los fundamentos de la Corte Suprema, y ello ha permitido obtener la información relevante respecto al tema en estudio.

2.5. PROCEDIMIENTO DE ANÁLISIS DE DATOS

Los datos recolectados, como lo es un cuestionario de veinte preguntas, a una muestra de cincuenta participantes, serán analizados y organizados mediante

cuadros estadísticos, es decir mediante diagrama de barras, gráficos circulares, histogramas, etc.; con la finalidad de poder presentar los resultados finales de una manera más ordenada y estructurada.

2.6. CRITERIOS ÉTICOS

Son aquellos principios que permiten que una investigación guie sus propuestas de estudio científico de manera consciente, estos pueden expresarse de diferentes formas otorgándoles importancia de acuerdo a su aplicación y al efecto que se quiere provocar; son considerablemente debatidos debido a que tienen como objetivo regir la forma de la persona en cuanto a cómo se relaciona con otra o el trato que una comunidad brinda a sus miembros. (Principios Generales de Ética, s.f.)

- **La honestidad.** - Permite al investigador ser transparente, respecto a la información recopilada de esta manera estará garantizando también la veracidad de los datos, respetando la autoría de los mismos.
- **Autonomía.** - El investigador manifiesta su voluntad de colaborar al autorizar el uso de información para contribuir a realización de otros fines de investigación.
- **Bien común.** - Orientado a que el investigador con el análisis de la información permitirá que los conocimientos en una determinada área sean actualizados, ofreciendo un provecho en bienestar de la sociedad.
- **Libertad.** - Relacionado con la libertad de la investigación, en cuanto a su interpretación y publicación, la cual no debe ser coaccionada por motivaciones de índoles religiosas, económicas y mucho menos políticas.
- **Responsabilidad.** - El investigador tiene completa responsabilidad sobre afirmaciones o hechos que en la investigación se encuentren señalados como parte de su autoría.

2.7. CRITERIOS DE RIGOR CIENTIFICO

Los criterios contribuyen a la evaluación de la investigación en cuanto a la calidad científica del estudio, los cuales deben ser coherentes de acuerdo al propósito, fin y realidad de la investigación que se pretende entender; por lo tanto, es muy importante que el investigador tenga en cuenta aquellos estándares para que pueda aplicarlos. (Castillo y Vásquez, 2019)

- **La originalidad.** - Es genuina respetando los criterios del autor, de acuerdo a la información que se viene recopilando, la cual será materia de análisis y de interpretación.
- **La credibilidad.** - Cada resultado obtenido en la investigación es reconocido como verdadero, puesto que cada uno ha sido desarrollado mediante un determinado análisis.
- **La consistencia.** - Correspondiente de la investigación cualitativa, por motivo de una descripción detallada de información recogida, materia de análisis e interpretación.
- **La relevancia.** - Relacionado con el cumplimiento de objetivos planteados, determinando si los resultados se sobreponen a los conocimientos de planteamientos teóricos o conceptuales

III. RESULTADOS

3.1. RESULTADOS EN TABLAS Y FIGURAS

La investigación se ha realizado desde el inicio mediante el método de observación, a través de ella se pudo definir el problema de la investigación, caracterizando el estado o situación actual del problema, de esta forma se utilizó también como método a la encuesta mediante el instrumento cuestionario que fue validado por un experto y que permite la recolección eficaz y veraz del estado real del problema a investigar.

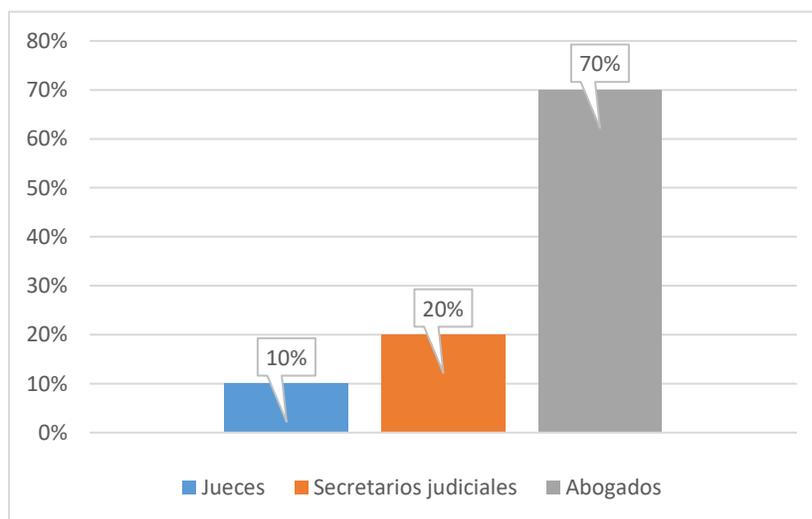
Se describe el instrumento aplicado a continuación:

Tabla 1: Condición de los operadores de Derecho encuestados

Población	N°	Distribución porcentual %
Jueces	5	10%
Secretarios judiciales	10	20%
Abogados	35	70%
Total de informantes	50	100%

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 1: Condición de los operadores de Derecho encuestados



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo

Descripción: Según la Tabla 1 y la Figura 1, el 70% de la población que se tomó en cuenta en la investigación estuvo compuesta por abogados, asimismo el 20% de la población fue compuesta por secretarios judiciales, y un 10% corresponde a jueces.

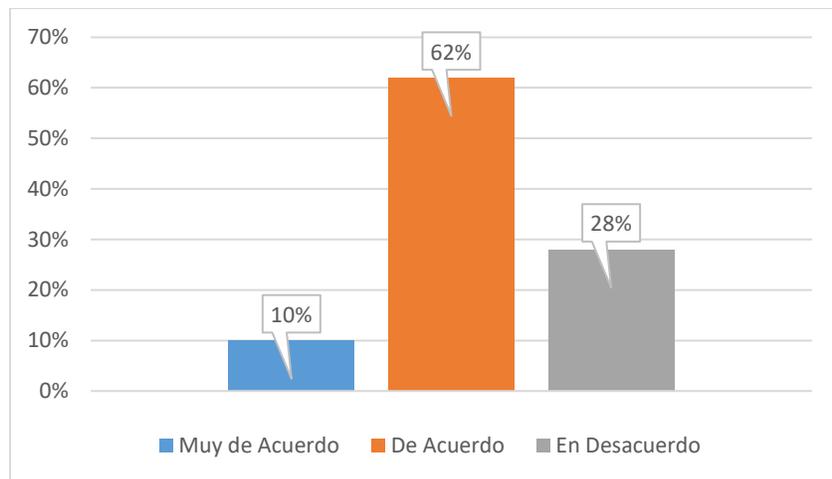
Tabla 2: Cumple la audiencia de conciliación la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	5	10,0	10,0	10,0
De acuerdo	31	62,0	62,0	72,0
En desacuerdo	14	28,0	28,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 2

Cumple la audiencia de conciliación la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 62% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que la audiencia de conciliación cumple la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497; mientras que el 28% en desacuerdo y el 10% muy de acuerdo.

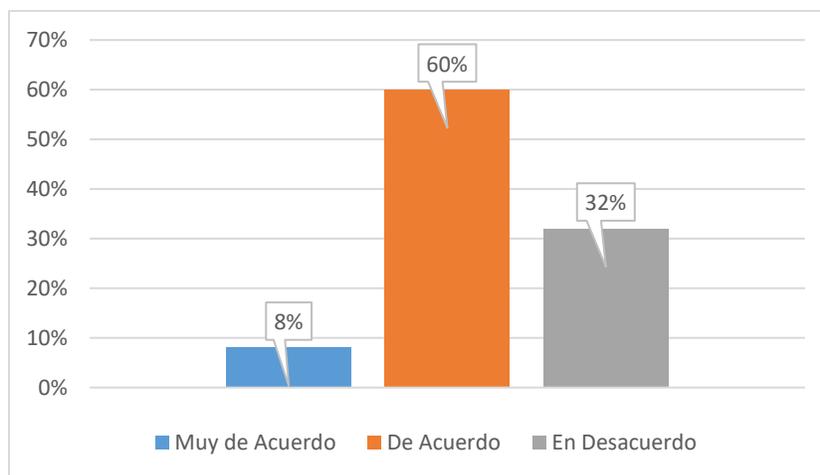
Tabla 3: El Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	4	8,0	8,0	8,0
De acuerdo	30	60,0	60,0	68,0
En desacuerdo	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 3

El Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 60% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que el Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497; mientras que el 32% en desacuerdo y el 8% muy de acuerdo.

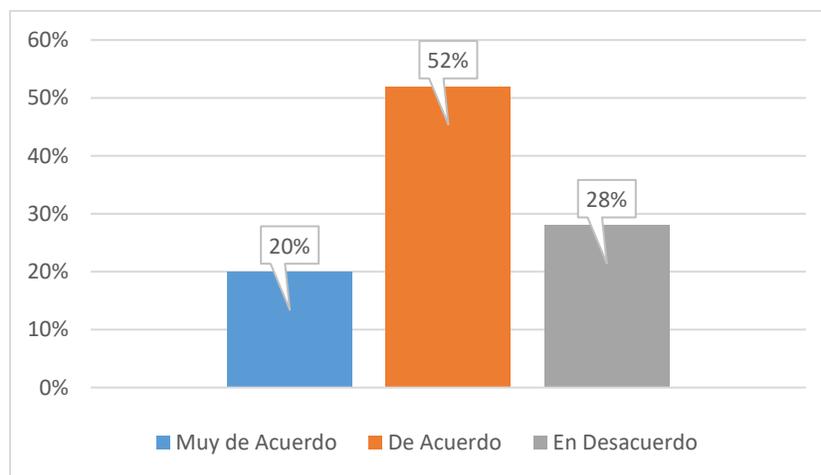
Tabla 4: La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	26	52,0	52,0	72,0
	En desacuerdo	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 4

La audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 52% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que la audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite; mientras que el 28% en desacuerdo y el 20% muy de acuerdo.

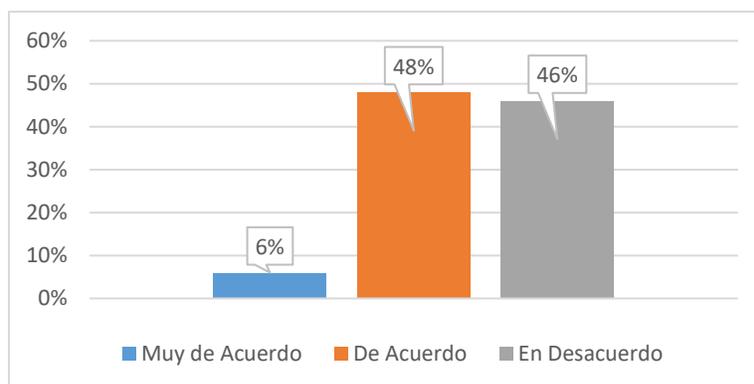
Tabla 5: Actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	3	6,0	6,0	6,0
	De acuerdo	24	48,0	48,0	54,0
	En desacuerdo	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 5

Actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 48% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad; mientras que el 46% en desacuerdo y el 6% muy de acuerdo.

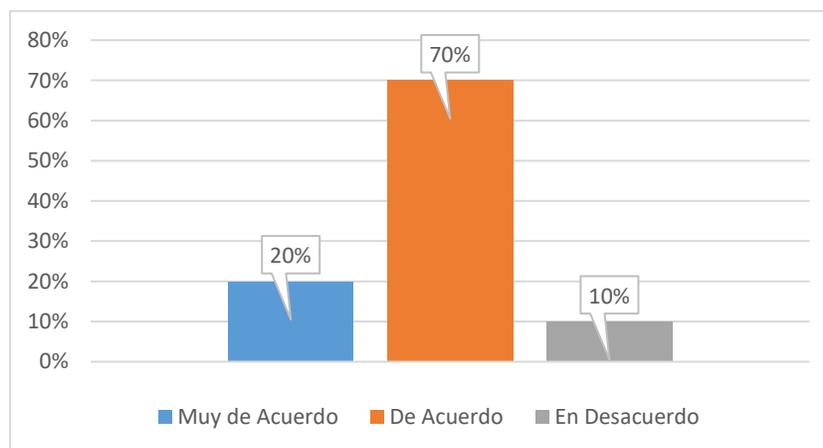
Tabla 6: El trabajador se ve afectado económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	35	70,0	70,0	90,0
	En desacuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 6

El trabajador se ve afectado económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 70% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que el trabajador se ve afectado económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación; mientras que el 20% muy de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

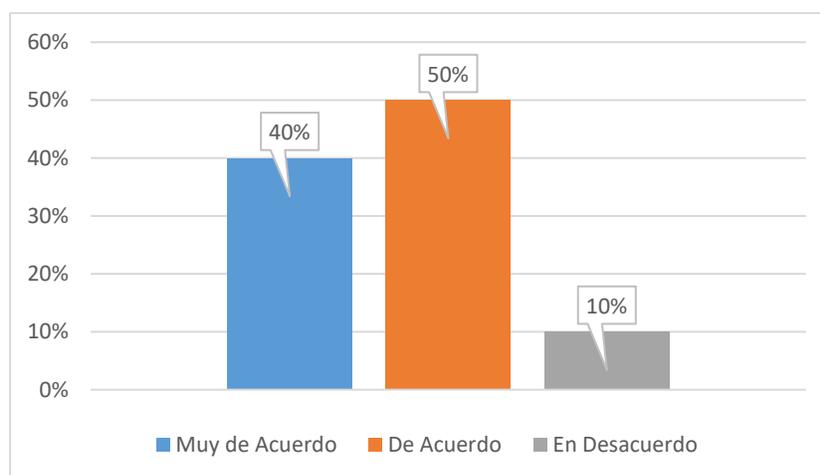
Tabla 7: Existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	20	40,0	40,0	40,0
De acuerdo	25	50,0	50,0	90,0
En desacuerdo	5	10,0	10,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 7

Existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 50% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso; mientras que el 40% muy de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

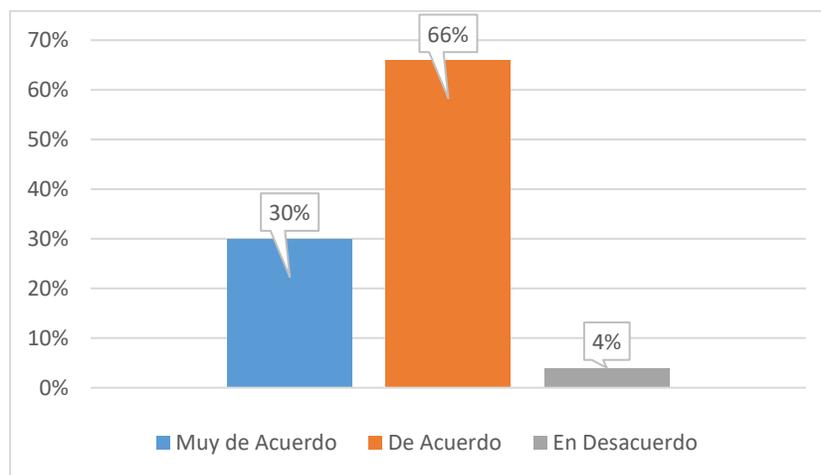
Tabla 8: La eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	15	30,0	30,0	30,0
De acuerdo	33	66,0	66,0	96,0
En desacuerdo	2	4,0	4,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 8

La eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 66% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que la eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales; mientras que el 30% muy de acuerdo y el 4% en desacuerdo.

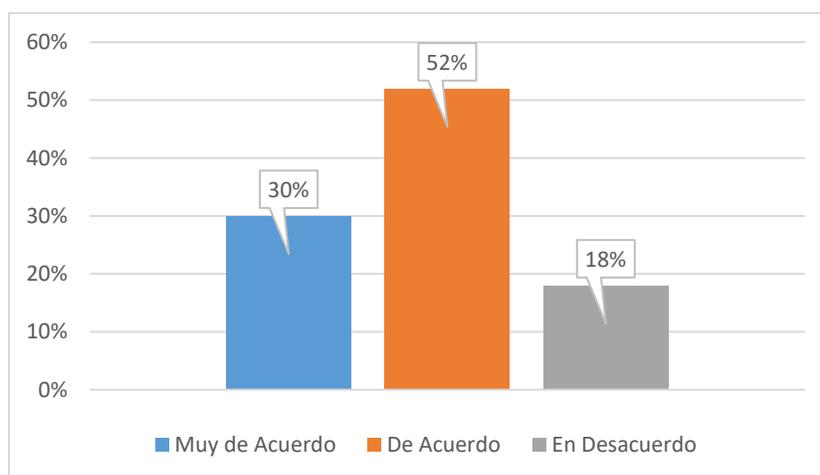
Tabla 9: Existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	15	30,0	30,0	30,0
De acuerdo	26	52,0	52,0	82,0
En desacuerdo	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 9

Existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 52% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial; mientras que el 30% muy de acuerdo y el 18% en desacuerdo.

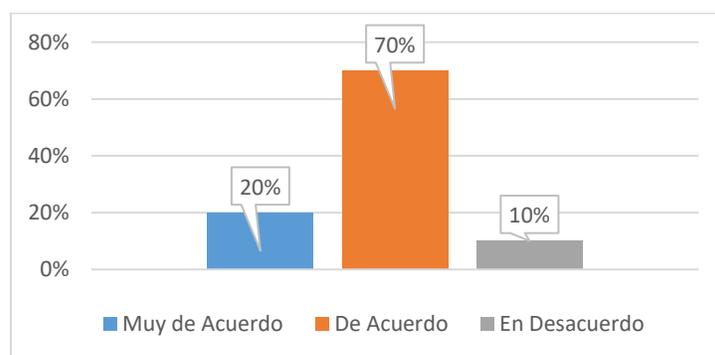
Tabla 10: Es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	10	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	35	70,0	70,0	90,0
	En desacuerdo	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 10

Es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 70% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial; mientras que el 20% muy de acuerdo y el 10% en desacuerdo.

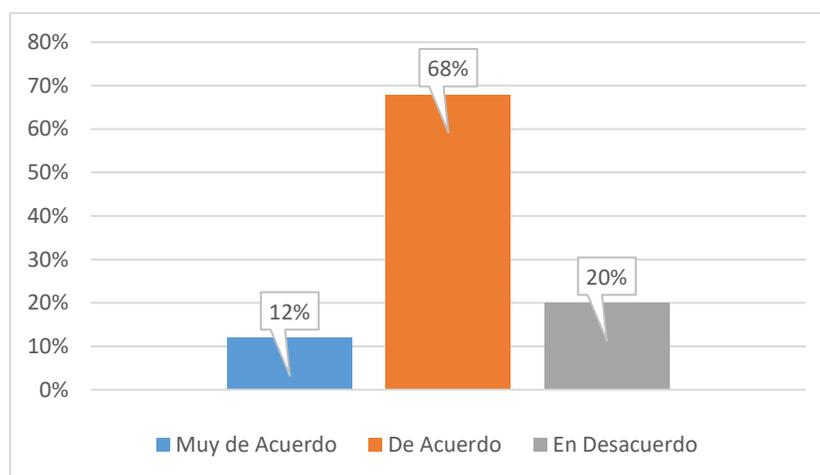
Tabla 11: La errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	6	12,0	12,0	12,0
De acuerdo	34	68,0	68,0	80,0
En desacuerdo	10	20,0	20,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 11

La errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 68% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que la errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar; mientras que el 20% en desacuerdo y el 12% muy de acuerdo.

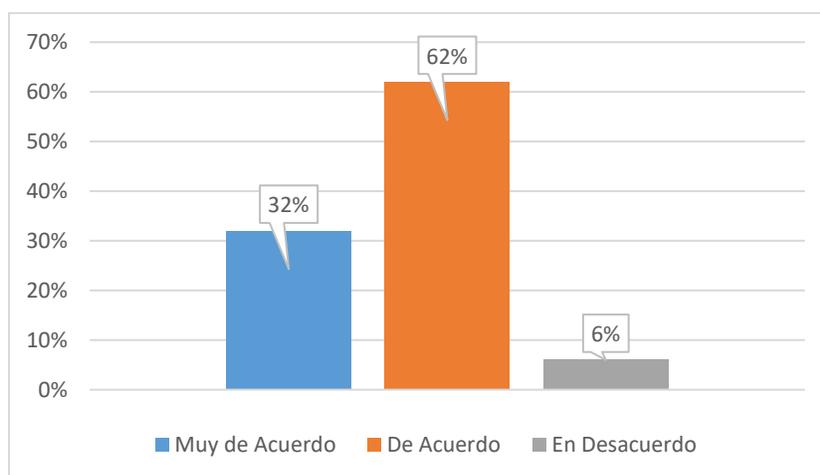
Tabla 12: Una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	16	32,0	32,0	32,0
De acuerdo	31	62,0	62,0	94,0
En desacuerdo	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 12

Una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 62% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral; mientras que el 32% muy de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

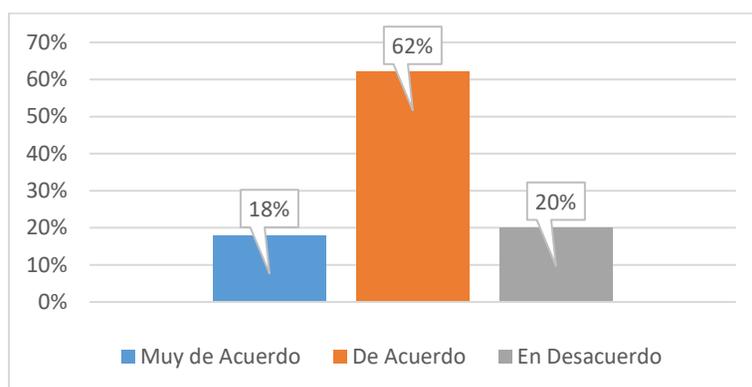
Tabla 13: Actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	9	18,0	18,0	18,0
	De acuerdo	31	62,0	62,0	80,0
	En desacuerdo	10	20,0	20,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 13

Actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 62% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial; mientras que el 20% en desacuerdo y el 18% muy de acuerdo.

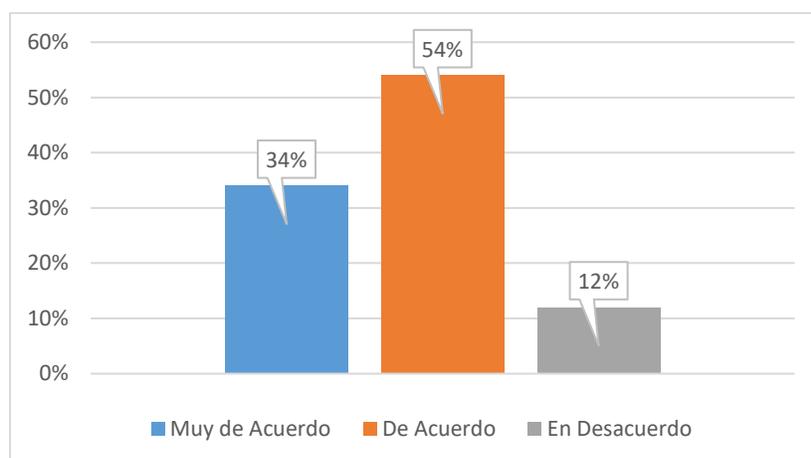
Tabla 14: El desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy de acuerdo	17	34,0	34,0	34,0
	De acuerdo	27	54,0	54,0	88,0
	En desacuerdo	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 14

El desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 54% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que el desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación; mientras que el 34% muy de acuerdo y el 12% en desacuerdo.

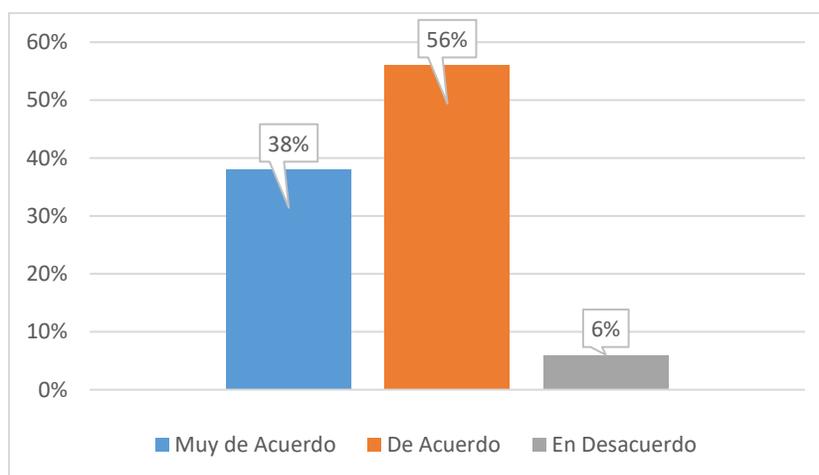
Tabla 15: Es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	19	38,0	38,0	38,0
De acuerdo	28	56,0	56,0	94,0
En desacuerdo	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 15

Es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 56% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal; mientras que el 38% muy de acuerdo y el 6% en desacuerdo.

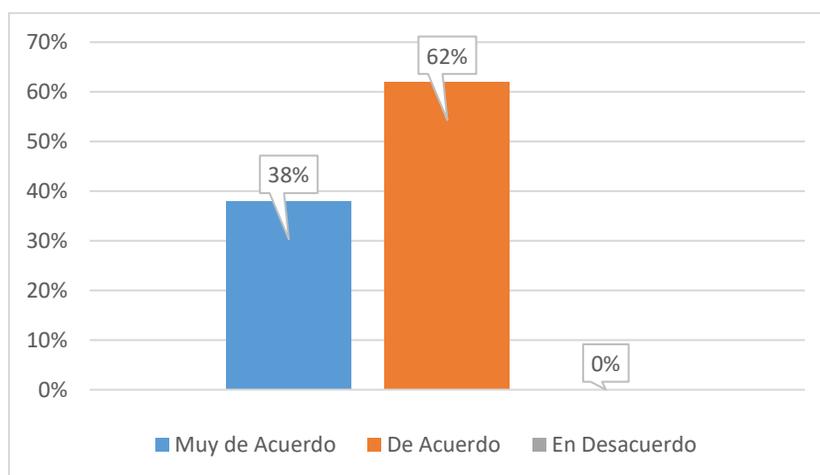
Tabla 16: Es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido				
Muy de acuerdo	19	38,0	38,0	38,0
De acuerdo	31	62,0	62,0	100,0
En desacuerdo	0	0,0	0,0	
Total	50	100,0	100,0	

Nota: Encuesta aplicada a jueces, secretarios judiciales y abogados, 2020.

Figura 16

Es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral.



Fuente: Poder Judicial – Juzgados Laborales de Chiclayo NLPT

Descripción: Se puede evidenciar que el 62% del grupo de encuestados se mostraron de acuerdo a que es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral; mientras que el 38% muy de acuerdo y el 0% en desacuerdo.

3.2. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación utiliza las técnicas de: la observación, la encuesta, el fichaje, técnica de gabinete y la técnica de análisis documental, lo cual fue corroborado en el diagnóstico realizado y la encuesta aplicada a través del cuestionario.

Asimismo, cabe decir, que la elaboración de la presente investigación, se han presenciado diversas dificultades, como es la recopilación de información solo de páginas web y más no de una biblioteca física, debido al estado de emergencia a causa del Covid-19; de igual manera, hubo dificultad al momento de la aplicación de las encuestas, ya que se tuvo que recurrir al entorno virtual para poder aplicarlas y concluir con las encuestas planteadas, donde para la confidencialidad del instrumento y la elaboración de las tablas y figuras, se utilizó mediante una plataforma digital y redes sociales.

Por consiguiente, se desarrollará los resultados obtenidos de acuerdo a los objetivos planteados en la investigación.

Correspondiente al objetivo general de la presente investigación *“Determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos resulta ser eficaz de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad de la nueva ley procesal de trabajo”*, dicho objetivo se vio plasmado en los resultados obtenidos en las encuestas realizadas a 50 personas, constituida por jueces, secretarios judiciales y abogados especialistas en Derecho Laboral de la región Lambayeque.

Se tiene que, en la tabla y figura N° 5, referida a si actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad, se refleja que el 48% de los encuestados se encuentran de acuerdo de que las audiencias de conciliación cumplan con la finalidad del principio de celeridad y un 46% en desacuerdo con la pregunta planteada; dicha situación, se ajusta con lo expresado por los juristas Vinatea y Toyama (2010) que la conciliación es “ una manera de intervención en la solución del conflicto laboral, donde el conciliador va a proponer alternativas de

solución, las cuales las partes en conflicto podrán elegir de forma voluntaria la solución que más les convenga, arribando así a un acuerdo. (p.157)

Además, los autores mencionan que, por medio del principio de celeridad, lo que se desea es que las partes logren tomar una decisión en el momento pertinente, es así que, con lo que respecta a este principio “la tramitación en un proceso laboral debe gozar de sencillez y gran agilidad de plazos”, ello, también contribuye a la sociedad en la legitimación de la administración de servicio de justicia. Cabe mencionar que la Ley N° 29497 no es originario del principio de celeridad, sino que ya se viene precisando desde la anterior Ley. Aún sí, actualmente se ha demostrado que los procesos laborales no se realizan de manera célere.

Es por ello, que los legisladores posicionaron al principio de celeridad como uno de los más prioritarios de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, lo cual se puede observar en la reducción de los plazos de los actos procesales. Igualmente, los plazos que se dan entre un acto procesal y otro han reducido, además que varios de ellos se han consolidado en las audiencias. De esta manera, las instituciones con el fin de minorizar los días de duración del proceso, han creído conveniente fomentar o por lo menos facilitar estos medios de conclusión, que son: la conciliación, la el desistimiento, transacción, el abandono.

Es preciso decir, que los encuestados son personas conocedoras en la materia, saben con referente al instrumento presentado, las condiciones que se requiere para arribar a la audiencia de conciliación, y al momento de encontrar la solución al conflicto, la cual se basa bajo diversos principios, entre los cuales tenemos: celeridad, oralidad, concentración y economía procesal. Como primer acto procesal se da inicio a la presentación de la demanda, desde ahí ya se sabe que hay de por medio una necesidad por facilitar una solución al conflicto, luego de ya recibida la demanda en el Juzgado, se califica la demanda; posterior a ello, si está bien fundamentada y cumple con los requisitos arancelarios, se admite; por último, se cita a las partes a la audiencia conciliación.

Se precisa de la encuesta presentada, que un 48% precisa que la audiencia de conciliación si cumple con la finalidad del principio de celeridad y en un porcentaje

no tan mínimo 46% dice estar en desacuerdo, observando que en algunos de los casos no se ha presenciado la agilidad y sencillez en los procesos, vulnerándose el principio de celeridad; pese a que se conozca la estructura y se tiene una idea generalizada de lo que se debe seguir para arribar a una audiencia de conciliación.

También en la presente investigación, se planteó como objetivo específico, *“Fundamentar la normativa nacional e internacional de la conciliación como medio de solución de conflictos laborales”* dicho objetivo fue determinado por los resultados que se obtuvieron en la tabla y figura N° 2, se tiene que un porcentaje equivalente al 62% de la población encuestada, afirma estar de acuerdo en que la audiencia de conciliación cumple con la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, sin embargo, existe un porcentaje equivalente al 28% que establece estar en desacuerdo con la pregunta planteada; de igual manera en la tabla y figura N° 03, al indicar que un 60% de los encuestados manifestaron que se encuentran de acuerdo con que el Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497, un 32% indicaron que se encontraban en desacuerdo con la función del Juez como conciliador.

En base a lo acotado, la conciliación es un acto en el cual se arriba a un acuerdo y debe realizarse en una audiencia como lo señala la normativa de este país, necesariamente en esa formalidad se solicita la participación de un tercero imparcial o mediador, rol que será realizado por el Juez que ha sido asignado el caso; por esa razón, para lograr establecer el grado de eficacia de la conciliación en el proceso laboral, se requiere analizar si el Juez cumple el papel de conciliador.

Para ello, se señala en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que es al Juez a quien se le otorga el rol de conciliador, esto contemplado en el artículo 43 inc. 2 de la Ley N° 29497 que precisa que, “El juez invita a las partes a llegar a un acuerdo de sus posiciones, asimismo interviene activamente con el objetivo de que puedan solucionar sus discrepancias ya sea de manera total o parcial.”, según lo que se indica en el presente artículo el juzgador tiene la obligación de formular propuestas conciliatorias con el fin de que las partes puedan optar por la mejor solución a sus

conflictos, es decir, que el juez pueda persuadir a la partes a obtener un acuerdo satisfactorio.

Según el autor Higa (2017), nos refiere con respecto al artículo ya antes mencionado, que la conciliación va más allá de cómo se realiza en la práctica, que no solamente es el hecho de preguntar a las partes si desean conciliar, ni tampoco se trata de una simple mediación. (p. 110)

El jurista Ormachea también nos menciona que: “Según su estudio, en base a la observación de las tres instancias judiciales, determinó que el juez manifiesta en audiencia, qué es la conciliación, es decir su definición, y esto oscila entre un porcentaje de 45% y 70%. A lo que se puede prever, que hay un considerable porcentaje de litigantes, que no tuvieron una explicación acerca de la conciliación (...). (Ormachea, 2000, p.78)”: si bien se sabe el juez es el encargado de dirimir el proceso y tiene como función dar solución al conflicto en cada una de las audiencias que está presente, no obstante, los jueces, según lo que regula la normativa, deben brindar una solución adecuada, que en el mayor de los casos se presencia en las sentencias, empero, el juez teniendo conocimiento acerca de los derechos que se van a conciliar no facilita la selección de decisiones, sino que se debe ajustar a la normativa.

Para el autor Pereira (1996), establece que el nivel de eficacia en la participación del juez es mínimo, ya que en algunos casos solamente se limita a manifestar una mera invocación a las partes, por lo que el autor refiere que el magistrado debería plantear métodos de acuerdo, y fomentar una labor de confianza en los abogados acerca de las ventajas que acarrearía una solución en condiciones pacíficas sobre una solución forzada. Igualmente, señala que el juez en el proceso debe actuar con delicadeza, tino, rechazando cualquier demostración autoritaria.

Es así que, se puede observar que la actuación del juez con las técnicas conciliatorias pertinentes va a depender de dos características, en primer lugar, de la personalidad del juez y en segundo lugar de la capacitación con respecto a la manera de cómo solucionar un conflicto, pues según lo que se prevé no se

necesitara de cuestiones legales; a pesar de ello, resultaría apropiado algún tipo de medida que faculte a la norma ser más concreta o incurra en esta tarea tan esencial.

Asimismo, se planteó como objetivo específico, *“Identificar los factores que influyen en la actuación de las partes procesales ante el fracaso de la conciliación”*, dicho objetivo fue determinado por los resultados que se obtuvieron en la tabla y figura N° 9, al indicar que un 52% de los encuestados manifestaron que se encuentran de acuerdo que existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial, sin embargo, existe un porcentaje equivalente al 18% que establece estar en desacuerdo con la pregunta planteada; de igual manera en la tabla y figura N° 08, al indicar que un 66% de los encuestados manifestaron que se encuentran de acuerdo con que la eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales, un 4% indicaron que se encontraban en desacuerdo.

Evidentemente, no se indica en la normativa, con respecto a los elementos de contingencia u otras actuaciones para darle la debida importancia a la conciliación, lo que se espera es que las partes realicen algo al respecto, pero también, se puede evidenciar que las partes en la mayoría de los casos no desea conciliar, incluso si la normativa se regula bajo el reglamento y determine la necesidad para convocar a las partes a la presente audiencia, esta no está señalada para la ejecución a la realidad, sino todo lo contrario, se requiere el cumplimiento de la formalidad que implica el aplazamiento del proceso.

Para el jurista Sancho, nos precisa la realidad a nuestra presente ley:” En general, en todo proceso, se presencian ciertas delimitaciones de tiempo que se deben cumplir, la ejecución de los mismos es la obligación en común tanto de servidores públicos o judiciales como de abogados, esto significa, lograr una justicia de como es debido y no tras un periodo prolongado ya que “justicia que tarda no es justicia”. (Sancho, 2011, p. 6).

En la investigación se planteó como objetivo específico *“Revisar el índice estadístico en los casos a nivel procesal laboral sobre los cuales la conciliación resulta ser el medio idóneo”*, determinándose en los resultados obtenidos en la tabla y figura N° 10, que un 70% de los encuestados manifestaron que se encuentran de acuerdo que existe un grado de afectación al principio de celeridad referenciándose en que las estadísticas de los casos presentados muestran que solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial.

Ante esto es preciso señalar los datos estadísticos de La Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Chiclayo, que destaca que, en el año 2016, la conciliación no presentó resultados efectivos, pues a lo largo del año sólo se logró la conciliación de siete procesos judiciales. Esto permite conocer que la conciliación no logra su eficiencia en los procesos laborales, pues la cifras demuestran un índice mínimo de beneficiarios con este medio de solución; por tanto, se puede afirmar que la conciliación como forma de conclusión del proceso laboral, no está coadyuvando al principio de celeridad de acuerdo a como se ha establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que en su artículo I del Título Preliminar establece cuales son los principios orientadores de esta materia. (Fernández, 2019, p. 10)

Nos menciona Rodríguez (2018), que esta norma presenta un modelo de agilidad y practicidad en el proceso laboral siendo una de sus características la celeridad, siendo la conciliación un mecanismo de apoyo cuya efectividad en los juzgados de Chiclayo no tiene gran relevancia; tal como lo señala la investigación citada, que a través de estadísticas demuestra que en un porcentaje mínimo se logra una conciliación en este tipo de conflictos.

Por otro lado, a diferencia del distrito judicial de Chiclayo, en Piura este mecanismo ha sido muy efectivo obteniendo resultados muy beneficiosos, así lo señala el Poder Judicial, en la sección de noticias de fecha 04 de enero del 2019, añade la nota siguiente *“En Piura realizan exitosas audiencias de conciliación y juzgamiento anticipado en casos laborales”*, en los últimos días del 2018, los jueces de la sede Paita de la Corte Superior de Piura, trabajaron de manera intensa y fue óptimo su cumplimiento en los plazos estipulados por la nueva norma, puesta en vigencia

recientemente en este distrito judicial, y en aplicación de figuras como la conciliación y terminación anticipada. Los buenos resultados obtenidos en el referido distrito judicial son a causa de las constantes capacitaciones ejecutadas por el Equipo Técnico de Implementación Institucional de la NLPT que preside el juez supremo Héctor Lama More.

Para la presente investigación se planteó como objetivo específico *“Elaborar una propuesta de plan de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral”*, determinándose esto en los resultados obtenidos en la figura N° 15, que indica que un 58% de los encuestados se encuentran de acuerdo con la difusión de técnicas conciliatorias a abogados y público en general, de igual manera en la figura N° 16 se indica que un 62% de los encuestados se encuentran de acuerdo con la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral.

Es así que se puede afirmar que la difusión y el plan de mejora que involucra capacitaciones a jueces, secretarios y abogados, es necesario para incrementar el índice conciliatorio en los procesos laborales que señala la Nueva Ley Procesal de Trabajo; pues como bien señalan las estadísticas a nivel de distrito judicial, en Chiclayo existe un gran déficit de procesos resueltos mediante la conciliación, así los señala Rodríguez (2018), quien determina de acuerdo a las estadísticas recogidas, que en el proceso laboral ordinario en el año 2016, solo se lograron conciliar siete procesos mediante conciliación judicial, lo cual refleja que este medio de solución de conflictos no posee mucha relevancia; manifiesta también Padilla (2018) que durante tres años consecutivos 2015, 2016 y 2017, la conciliación en los juzgados laborales de Chiclayo no ha manifestado mayor eficacia, pues la mayoría de casos son resueltos mediante el proceso regular.

Por tanto, tal como se demuestra en los resultados de la investigación y habiendo contrastado el objetivo general y los objetivos específicos en la realidad problemática, trabajos previos, teorías relacionadas al tema y en la hipótesis; se puede manifestar que la conciliación en el proceso laboral resulta ser ineficaz en cuanto a la aplicación del principio de celeridad según la Nueva Ley Procesal de

Trabajo, sosteniendo esta afirmación en las tablas y figuras de los resultados; por ello, la necesidad de la ejecución de un plan de mejora, mediante el cual a través de capacitaciones se busca optimizar los conocimientos, habilidades y actitudes de jueces, secretarios y abogados, con el fin de incrementar el índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo.

3.3. APORTE PRÁCTICO

Con la presente investigación, la propuesta lograda debe fortalecer los conocimientos, destrezas y actitudes de los Jueces, Secretarios Judiciales y abogados; incorpora una serie de estrategias y acciones que contribuyen al mejoramiento de la eficacia de la conciliación dentro del proceso laboral de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo en su artículo 43° que señala a la conciliación como medio de solución de conflictos en relación al principio de celeridad establecido en el artículo I del Título Preliminar. Por cuanto, se evidencia que no existe un alto índice conciliatorio en los casos presentados en los Juzgados Laborales de Chiclayo para garantizar el principio de celeridad, no se establecen acciones orientadas a lograr la eficiencia de este medio de solución de conflictos por parte de los operadores que aplican la NLPT.

3.3.1. FUNDAMENTACIÓN DEL APORTE PRÁCTICO

La Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 enfocada en brindar practicidad al proceso laboral incorpora al principio de celeridad, a fin de garantizar un mejor servicio del sistema judicial pero sobre todo ofrecer a los ciudadanos el logro de una justicia eficaz y oportuna, el plan de mejora propuesto desarrolla acciones y estrategias enfocadas a fortalecer conocimientos especializados en los jueces y a desarrollar competencias en los operadores judiciales, en base a técnicas conciliatorias direccionadas al principio de celeridad.

En efecto, como se ha señalado en la NLPT prevalece la resolución de conflictos a través de audiencias, prevista la conciliación como una de ellas con el objetivo de lograr celeridad, eficacia y justicia en paz social en beneficio de los usuarios del Poder Judicial; sin embargo, los porcentajes del uso de esta figura son

desalentadores en el tiempo; por tanto, es necesario conocer las bondades de este mecanismo de solución de conflictos siendo esencial la realización de capacitaciones teórico-práctica sobre técnicas de conciliación dirigidas a los agentes del proceso laboral.

3.3.2. CONSTRUCCIÓN DEL APORTE PRÁCTICO

PLAN DE MEJORA PARA INCREMENTAR LA EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL PROCESO LABORAL

Objetivo

Potenciar las habilidades, capacidades y conocimientos de Jueces, Secretarios Judiciales y Abogados, que contribuyan a mejorar el desempeño de la conciliación como figura procesal, promoviendo la rapidez en la solución del conflicto de acuerdo al principio de celeridad en la NLPT.

Alcance

Este Plan de Mejora es de aplicación para Jueces, Secretarios Judiciales y Abogados, ejecutándose mediante estrategias y actividades con el fin de mejorar la celeridad de los procesos laborales a través de la conciliación.

Estrategias

Para lograr tal fin, se proponen la siguiente estrategia:

Ejecutar actividades de capacitación orientadas a informar y difundir la actividad conciliatoria propiciando un mejor desempeño en la labor jurisdiccional con el objetivo de brindar a los operadores judiciales una capacitación profunda, diversificada y actualizada a fin de que puedan ejercer sus competencias de manera rigurosa, garantizando también la eficacia del sistema judicial, todo ello enfocado a fortalecer los conocimientos especializados que tienen. A través de su difusión permite conocer de las bondades de la conciliación en el proceso laboral, es por eso que las capacitaciones deben ser teórico-práctica con el fin de realizar un mayor número de conciliaciones que logren el éxito judicial. Esto logrará que las actuaciones judiciales sean más eficientes en relación con la normativa, pues con

él adecuado estudio y correcta aplicación de la conciliación al momento de resolver conflictos laborales se logrará la celeridad en los procesos, reflejados en la eficacia, justicia y paz social en beneficio de todos los usuarios del poder judicial.

Para el desarrollo del presente plan es necesario la utilización de recursos materiales y tecnológicos determinados de acuerdo a las características de cada actividad en colaboración con especialistas competentes, a fin de lograr la capacitación de un gran número de personas.

Actividades de capacitación

1. Curso – Taller: “La conciliación como figura procesal que coadyuva a la celeridad en los procesos judiciales laborales”

Objetivo:

Mediante el taller se busca solucionar la: ineficacia de la conciliación frente al principio de celeridad establecido en la NLPT.

De acuerdo a la estadística el índice conciliatorio en los procesos laborales es mínimo; siendo así, muchos de ellos continúan con el proceso de manera regular, esto constituye una causa de impedimento para actuar con celeridad.

Alternativa:

Difusión y capacitación teórico – practica a jueces, abogados y público en general, sobre este mecanismo de solución de conflictos permitiendo un mayor número de conciliaciones, a fin de lograr celeridad en el desarrollo del proceso laboral.

Justificación:

La capacitación teórica – practica va a permitir que se realice una correcta y adecuada aplicación de la conciliación judicial al momento de la resolución de conflictos laborales, esto en concordancia con el principio de celeridad, establecida en la ley como forma de conclusión del proceso. Pues la correcta aplicación y la difusión ayudaran a reducir la carga procesal de los casos que

se tramitan en los Juzgados Laborales de Chiclayo que resuelven de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Para ello a través de talleres, se desarrollará el análisis y discusión de casos, así como compartir experiencias vivenciales en el caso de desempeño laboral, pues de acuerdo a las exigencias de la NLPT los jueces deben contar con la máxima preparación, y no solo ellos sino también las partes procesales (demandante y demandado) quienes son las implicadas y demuestran mayor interés en la solución del conflicto laboral.

Esta metodología es importante pues fomentará que los aprendizajes sean más efectivos en cuanto a interrelación de los participantes y la reflexión de las experiencias, pues estas prácticas dinámicas involucran a los agentes que se están capacitando y por tanto se logra un mayor rendimiento en su aprendizaje.

Resultado esperado:

El taller permitirá que un porcentaje esperado del 50% de los asistentes de la actividad, adquieran la totalidad de los conocimientos brindados.

Proyección de efectos esperados:

Aumentar el índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo, repercutiendo en resultados positivos en la celeridad de los casos presentados.

Lograr el descongestionamiento de la carga procesal, mediante el éxito de las conciliaciones realizadas.

2. Curso – Taller: “Técnicas conciliatorias según el modelo de la NLPT”

Objetivo:

Mediante el taller se busca solucionar el: Bajo índice conciliatorio en los procesos laborales

En el distrito judicial de Chiclayo, los procesos laborales regulados mediante la nueva ley procesal de trabajo, evidencian una gran deficiencia respecto a la conciliación como medio de solución de conflictos laborales, y por lo tanto cierto rechazo al principio de celeridad que constituye base del proceso judicial, para ello es necesario identificar si la eficacia de este medio alternativo de solución tiene dependencia de las partes procesales para proponer acuerdos de solución o si por el contrario depende de la promoción del juez para intentar la solución de una manera más pronta.

Aun así, se considera necesario, preparar a los jueces en técnicas de conciliación, ya que estos mecanismos son meramente esenciales para la solución de conflictos, asimismo, para evitar que se prolonguen los plazos en los procesos judiciales, lo que beneficiaría en la disminución del índice de celeridad y una pronta atención a las partes en materia laboral.

Alternativa:

Difusión y capacitación teórico – practica a jueces, abogados y público en general, sobre este mecanismo de solución de conflictos permitiendo un mayor número de conciliaciones, a fin de lograr celeridad en el desarrollo del proceso laboral.

Justificación:

La capacitación teórica – practica va a permitir que se realice una correcta y adecuada aplicación de la conciliación judicial al momento de la resolución de conflictos laborales, esto en concordancia con el principio de celeridad, establecida en la ley como forma de conclusión del proceso. Pues la correcta aplicación y la difusión ayudaran a reducir la carga procesal de los casos que se tramitan en los Juzgados Laborales de Chiclayo que resuelven de acuerdo a la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Para ello a través de este taller, se pretende mejorar las técnicas de conciliación de los magistrados, sin embargo, lo que se desea es lograr que este curso cumpla con mayor duración lectiva que anteriores talleres de

capacitación, para que los participantes con ese mayor tiempo que se le brinda puedan dar cumplimiento a las técnicas de conciliación estudiadas.

Resultado esperado:

El taller permitirá reforzar las habilidades y destrezas de los participantes para potenciar sus técnicas de conciliación.

Lo que se espera es que del 50% de los asistentes de la actividad, adquieran la totalidad de los conocimientos brindados.

Proyección de efectos esperados:

Reducir el porcentaje negativo con referente al principio de celeridad en el proceso laboral, del mismo modo, incrementar el índice de conciliaciones judiciales

Reducir los plazos procesales, con la finalidad de aligerar la carga procesal.

IV. CONCLUSIONES

La presente tesis permitió demostrar la ineficacia de la conciliación judicial frente al principio de celeridad procesal establecido en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 en los Juzgados Laborales de Chiclayo; pues de acuerdo a los resultados obtenidos de las encuestas realizadas y al análisis de las mismas, se puede manifestar que existe vulneración del principio de celeridad según lo establecido en el artículo 42° de la norma señalada, si bien se realizan las actuaciones procesales que la ley señala, tales como fijación de fecha y desarrollo de la audiencia, en cuanto a eficacia ha de manifestarse que ésta no cumple con el fin para el cual fue creada, esto debido a los diversos factores presentados, dentro de ellos la incapacidad de los operadores judiciales, desconocimiento de las bondades de este mecanismo de solución de conflictos, o el simple hecho de voluntad de las partes para no conciliar.

La conciliación dentro de un proceso judicial se ha convertido en un mecanismo de soporte que coadyuva a la celeridad en los procesos, así se refleja en las diversas normativas a nivel internacional, que han decidido involucrar a esta figura procesal dentro de su sistema normativo laboral pues su efectividad permite obtener resultados con respuestas muy favorables permitiendo brindar una pronta solución a un conflicto laboral; en la normativa peruana se estableció a la conciliación como forma de conclusión del proceso laboral en función del principio de celeridad procesal otorgándole al juez el rol principal de conciliador con el fin de persuadir a las partes a obtener un acuerdo beneficioso para ambas.

La actuación de las partes durante el desarrollo de la audiencia de conciliación constituye un elemento fundamental, por tanto, dependerá de aquello el éxito logrado; los resultados demuestran que el desconocimiento de los efectos de este mecanismo de solución y la voluntad que manifiestan los sujetos procesales influyen en gran medida para arribar a un acuerdo conciliatorio, sobre todo porque la conciliación tiene como característica principal ser un acto de gestión propia que permite a través del dialogo llegar a un acuerdo satisfactorio para ambas partes.

Las estadísticas reflejan que el índice conciliatorio en los juzgados laborales del distrito judicial de Chiclayo que aplican la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497 es mínimo, esto conlleva a que exista afectación de la celeridad del proceso, pues las cifras no son muy favorables en cuanto al éxito de conciliación se refiere, esto refleja la ineficacia que se viene presentando en esta forma de conclusión del proceso, por lo tanto, esto permite afirmar que no se está cumpliendo el objetivo de este modelo procesal que implica celeridad y economía durante todo el desarrollo del proceso.

La realidad presentada nos lleva a determinar que es necesario incrementar el índice conciliatorio en los juzgados laborales de Chiclayo, para ello es necesario la ejecución de un plan de mejora que permita a los operadores judiciales, abogados y público en general, capacitarse con el fin de lograr fortalecer los conocimientos, absolver dudas, excluir concepciones erradas y adquirir nuevos conocimientos que permitan conocer los grandes beneficios de la conciliación, esto con miras a lograr la celeridad en los procesos laborales y consecuentemente contribuir a la descarga procesal.

V. RECOMENDACIONES

El art 12 inc. 1 de la Ley N° 29497 señala que, en los procesos laborales, las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación deben ser registradas en audio y video, ante esto se sugiere que la audiencia de conciliación sea grabada pero no incorporada al expediente, con el objetivo de reconocer las deficiencias de la audiencia de conciliación, esto permitirá determinar los factores que influyen en cada uno de los sujetos procesales, y en base ello tomar las medidas necesarias que permitan superar estas deficiencias.

Elevar el número de programaciones de audiencia con el fin de contribuir a la descarga procesal de los juzgados laborales en el distrito judicial de Chiclayo, esto implica la reducción de los plazos, puesto que hasta la fecha solo se programan audiencias de conciliación un día a la semana, perjudicando la celeridad procesal; asimismo, se solicita de que las partes recurran a las audiencias con las propuestas elaboradas, para poder así arribar a una solución más pronta.

Fomentar en las partes procesales una conducta conciliatoria mediante la difusión de información - a través de medios digitales como las redes sociales - sobre las técnicas conciliatorias de acuerdo al modelo de la NLPT, reforzando habilidades y destrezas que permitan lograr una solución inmediata a un conflicto laboral, con el fin de cumplir con el principio de celeridad establecido en la norma.

Incentivar la investigación y análisis estadístico de la conciliación dentro de los juzgados laborales de Chiclayo, a efectos de determinar las deficiencias existentes y el efecto causado en el proceso laboral; siendo que es un tema importante pues constituye un gran apoyo en el sistema jurisdiccional debido a que contribuye con la celeridad y descarga procesal.

Para la ejecución del Plan de Mejora es una buena opción recurrir a los entornos virtuales, de esta manera las capacitaciones pueden realizarse sin perjuicio de tiempo y dinero para los participantes, pues actualmente debido a la situación en la que vivimos, la mayoría de personas pueden acceder a diversas plataformas que

permitan compartir información a través de audio y video; esto generaría resultados más efectivos en el logro de los objetivos.

REFERENCIAS:

- Acosta, k., Baquero, M., Gastón, L., & Gutiérrez, R. (2019). *Importancia de la conciliación como mecanismo de solución Alternativa en el posconflicto en Colombia*. Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia. Villavicencio.
- Alvares y Mallea (2015). *“Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral”*. Tesis de pregrado. Universidad de Chile. Chile.
- Álvarez, M. (2017). *“La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016”*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Lima.
- Bolaños, F. (2012). *“Acceso a justicia laboral en Centroamérica. Derecho PUCP”*. N° 68. p. 278. Recuperado desde: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/2833>
- Cabrejo, L. (2019). *“Integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo”*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Caivano, R (1998). *“Negociación, Conciliación y Arbitraje”*. Lima, Apenac. p. 135.
- Campos, S. (Información obtenida el 17 de Septiembre del 2017). *“La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Derecho y Sociedad 37, 8.
- Campos, S. (s.f.). *“La conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. (Artículo). Derecho & Sociedad. Asociación Civil”*. Derecho Laboral. Perú. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13174/13787>

Carrillo, F. (2013). *“Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima: Ideas Soluciones Editorial SAC . p. 85

Carrión J. (2000). *“Tratado de Derecho Procesal Civil”* (1era ed., Vol. I). Lima: GRIJLEY. p. 52

Casación Laboral N° 1254-2014 La Libertad, de fecha 15 de setiembre de 2014.

Castillo, V. (2018). *“Los criterios jurisdiccionales y su efecto en la celeridad procesal”*. Justicia Laboral, Suplemento de análisis legal de El Peruano. Perú. N° 716. p. 4-5.

Castro, A. (2008). *“Teorías unificadoras, eclécticas o mixtas. El porqué y el para qué de las penas. Análisis crítico sobre los fines de la pena”*. p. 113-123.

Ciudad, A. (2017). *“Nuevos sistemas procesales de trabajo en América Latina”*. Guatemala. p. 12. Recuperado desde: <http://www.oj.gob.gt/files/congreso/internacionales/Nuevos%20Sistemas%20Procesales%20de%20%20Trabajo%20Dr.%20Adolfo%20Ciudad.pdf>

Ciudad, A. (2018). *“Trabajo decente y modernización de la justicia laboral. Las reformas procesales emprendidas en América Latina”*. Artículo académico. Recuperado desde: https://www.aidtss.org/trabajo-decente-y-modernizacion-de-la-justicia-laboral-las-reformas-procesales-emprendidas-en-america-latina#_ftn23

Couture, E. (s.f). *“Vocabulario Jurídico”*. Buenos Aires: Ed. Depalma. p. 159

En Piura realizan exitosas audiencias de conciliación y juzgamiento anticipado en casos laborales. (04 de enero del 2019). Poder Judicial.

Exp. 24888-2015 LIMA, 10° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima.

Fernández, Y. (2019). *“Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”*. Trabajo de investigación. Universidad Privada del Norte. Cajamarca.

- Fidalgo, A. (2015). *“La conciliación como método de descongestión para la jurisdicción laboral”*. Tesis de pregrado. Universidad Militar Nueva Granada. Colombia.
- Galarreta, J. (s. f.). *“La conciliación”*. Recuperado de http://historico.pj.gob.pe/CorteSuprema/cij/documentos/C5-3_La_Conciliaci%C3%B3n_210208.pdf
- Gascón, M. (2013). *“¿Para qué sirve la teoría?”*. Artículo científico. Universidad de Castilla-La Mancha. España.
- González, N. (2014). *“Lecciones de Derecho Procesal Civil”*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Guevara, Y. (2020). *“Aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal”*. Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. Chiclayo.
- Hernández, E. (2019). *“El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”*. Tesis de pregrado. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.
- Higa, A. (2017). *“El principio de irrenunciabilidad de derechos y las formas especiales de conclusión del proceso reguladas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. p. 110.
- Hinojosa, A. (2005). *“El Proceso Civil”* (Primera Edición ed.). Lima: Gaceta Jurídica.
- Jarama Castillo, Z. V., Vásquez Chávez, J. E., & Durán Ocampo, A. R. (2019). *“El principio de celeridad en el código orgánico general de procesos, consecuencias en la audiencia”*. Universidad y Sociedad, 11(1), 314-323. Recuperado de <http://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus>

- Junco, J. (1994). *“La Conciliación, Aspectos Generales y Sustanciales”* (segunda Edición ed.). Bogotá: Radar.
- La Rosa, J. (1999). *“Los principios de la Conciliación y la Ley 26872”*. Perú, p. 108-117
- Matos, E. (2016). *“Exequatur desde la perspectiva del principio de celeridad procesal y acceso a la justicia”*. Tesis de pregrado. Universidad Cesar Vallejo. Chiclayo.
- Mera, A. (s. f.). *“Mecanismos alternativos de solución de conflictos en América Latina. Diagnóstico y debate en un contexto de reformas”*. Recuperado de http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4093/mecanismosalternativosdesoluciondeconflictos_amera.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Monroy, J. (2009). *“Teoría General del Proceso”*. Lima: Librería Communitas EIRL. p. 206 a 207
- Ojeda, A. (2007). *“Métodos y prácticas en la solución de conflictos laborales: Un estudio internacional, OIT, Dialogue, Documento N° 13”*. Ginebra. p. 109.
- Olivera, R. (2017). *“Aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo en el módulo corporativo laboral de Lambayeque en el año 2015”*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán. Pimentel.
- Ormachea, I. (1998) *“Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial”*. Lima. Cultural Cuzco. p. 28.
- Ormachea, I. (2000). *“Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal”*. Revista 3 Edición Especial.
- Osorio, A. (2002). *“Mecanismos alternativos de solución de conflictos por excelencia”*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Ossorio, M. (2010). *“Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales”*. Buenos Aires. Argentina: Editorial Heliasta

- Padilla, K (2018). *“La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo”*. Tesis de pregrado. Universidad Pedro Ruiz Gallo. Lambayeque.
- Palacio, L. (1979). *“Derecho Procesal Civil”* (Vol. Tomo V). Buenos Aires. Argentina: Abeledo Perrot.
- Palacio, L. (2003). *“Derecho Procesal Civil”*. Buenos Aires. Argentina: Abeledo Perrot. p. 72
- Palacios, C. (2018). *“La Conciliación en materia de Familia”*. Recuperado de: <https://enfquejuridico.org/2018/03/14/la-conciliacion-en-materia-de-familia/>
- Pereira, H. (1996). *“El Juez conciliador”*. Revista de Derecho de la Universidad Católica de Valparaíso, Vol. XVII, [ubicado el 15.X.2017]. Obtenido en: <http://www.rdpucv.cl/index.php/rderecho/article/viewFile/335/311>.
- Pina, R. (1994). *“Diccionario de Derecho”*. Editorial Pomia. México D. F.
- Plá, A. (1990). *“Los principios del derecho de trabajo”*. 2da. Edición Depalma. Buenos Aires, p. 09.
- Principios generales de ética. (s.f.). Universidad de Chile. Recuperado de: <https://www.uchile.cl/portal/investigacion/centro-interdisciplinario-de-estudios-en-bioetica/documentos/76256/principios-generales-de-etica>
- Puente, P. (2015). *“Los principios en la NLPT N°29497”*. Perú. p. 03
- Quispe, R. (2016). *“Principio de economía, celeridad procesal y acción de cumplimiento abstracto en los procesos contenciosos administrativos del segundo Juzgado Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Lima (2013-2014)”*. Universidad Cesar Vallejo.

- Ramírez, J. (2016). *“Mediación, conciliación y arbitraje como métodos alternativos para la solución de conflictos judiciales en México”*. Tesis de postgrado. Universidad CEU San Pablo. España.
- Rebollar, G. (2018). *“La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”*. Tesis de postgrado. Universidad Autónoma del Estado de Morelos. México.
- Recoba, L. y Tomaya, J. (2010). *“Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima. p. 28.
- Rincón, A. (Diciembre de 2013). *“Sobre una teoría trialista de la conciliación. Mecanismos alternativos de solución de conflictos”*. N° 15. p. 102.
- Rodríguez, M. (2018). *“La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derecho”*. Tesis de pregrado. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Chiclayo.
- Romero, F. (2011). *“El Nuevo Proceso Laboral: Doctrina y Jurisprudencia”*. Lima: Grijley E.I.R.L. p. 48
- Saad, C. (s. f.). *“Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos”*. Recuperado de: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972005000300001
- Salazar, F. (2018). *“Alternativas legales para elevar el bajo índice conciliatorio judicial en los Juzgados Laborales de Chiclayo / periodo 2015-2016”*. Tesis de pregrado. Universidad Señor de Sipán, Pimentel.
- Sánchez, E. (2019). *“Ley N° 29497 - NLPT promueve celeridad en la justicia laboral. Revista especializada nueva ley procesal de trabajo”*. Perú. p. 98. Recuperado desde: <https://static.legis.pe/wp->

content/uploads/2019/08/Revista-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf

Sancho, F. (2011). *“La mala práctica legal: su incidencia en la celeridad procesal, en el número de causas existentes, su relación directa con la economía procesal y la creación de posibles sanciones en normas legales”*. Tesis pregrado. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Ecuador.

Singer, L. (1996). *“Resolución de conflictos”*. Paidós. Barcelona. p. 232.

Toyama, J. y Vinatea, L. (2010). *“Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima. Gaceta Jurídica.

Toyama, J. (2015). *“Manual de reclamos y procedimientos laborales”*. Lima: Gaceta Jurídica.

Valladares, L. (2016). *“Celeridad y gratuidad en los procesos laborales: instrumentos internacionales, legislación nacional y comparada”*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/ADDE3DCCD C0B87AC0525803C00776B93/\\$FILE/17_INFTEM40_2015_2016_celeridad_gratuidad_procesos_laborales.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/ADDE3DCCD C0B87AC0525803C00776B93/$FILE/17_INFTEM40_2015_2016_celeridad_gratuidad_procesos_laborales.pdf)

Vargas, R. (s. f.). *“Derecho y cambio social”*. Recuperado de https://www.derechoycambiosocial.com/revista012/conciliacion%20judicial.htm#_ftn1

Véscovi, E. (1984). *“Teoría General del Proceso”*. Bogotá: Temis SA. p.67

Vinaeta, L. y Toyama, J. (2010). *“Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”*. Lima: Gaceta Jurídica. p. 30

Yana, N. (2017). *“Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014”*. Tesis de pregrado. Universidad Andina del Cusco. Cusco.

Zegarra, F. (1990). "*Naturaleza jurídica de la conciliación*". En: Revista Relaciones industriales y Derecho Laboral, N° 3 y 4, Lima; p. 322.

ANEXO 1. MATRIZ DE CONSISTENCIA

MANIFESTACIONES	PROBLEMA	OBJETO	OBJETIVOS	TÍTULO	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>- La conciliación judicial en los Juzgados laborales, se ve afectada por el hecho de que existe una mala capacitación de la actuación de las partes procesales.</p> <p>- En cuanto a la praxis diaria son muchos los casos, en que los magistrados aún consideran a la figura de la conciliación como una etapa</p>	<p>¿Qué tan eficaz es la conciliación en los conflictos laborales de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad, evitando así la dilación de las actuaciones procesales y la sobrecarga procesal?</p>	<p>Llegar a determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos logra la disminución de la carga procesal y cumple con el objetivo de eficacia de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad de la nueva ley procesal de trabajo.</p>	<p>GENERAL:</p> <p>Determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos resulta ser eficaz de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo.</p> <p>ESPECÍFICOS:</p> <p>- Fundamentar la normativa nacional e internacional de la conciliación como medio de solución</p>	<p>La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo.</p>	<p>Si la cantidad de conciliaciones realizadas con éxito en los procesos laborales demuestran un alto índice de referencia, entonces se estaría cumpliendo con la aplicación del principio de celeridad.</p>	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE:</p> <p>La conciliación en los Procesos Laborales.</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE:</p> <p>El principio de celeridad en la Nueva</p>

<p>más dentro del proceso laboral, infiriendo que de no realizarse se continuará con el proceso, restándole la debida importancia.</p> <p>- Asimismo se queda evidenciado la vulneración del principio de celeridad bajo dos aspectos importantes: El primero, el incumplimiento de lo establecido por el artículo 42 inciso b) de la NLPT, que indica la demora tanto en calificar y fijar una fecha</p>			<p>de conflictos laborales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar los factores que influyen en la actuación de las partes procesales ante el fracaso de la conciliación. - Revisar el índice estadístico en los casos a nivel procesal laboral sobre los cuales la conciliación resulta ser el medio idóneo. - Elaborar una propuesta de plan de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral. 			<p>Ley Procesal de Trabajo</p>
---	--	--	---	--	--	--------------------------------

<p>para la programación de audiencia (conciliación), y el segundo, que al no estar teniendo un efecto positivo la audiencia de conciliación, el juzgamiento se prorroga a un plazo que oscila a casi un año y en algunas ocasiones supera este, vulnerando con esto lo establecido el artículo 43 inciso 3 de la NLPT.</p>						
--	--	--	--	--	--	--

ANEXO 2. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM	TÉCNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS
INDEPENDIENTE: La conciliación en los Procesos Laborales	Medio alternativo de solución	El empleador y trabajador encuentran la posibilidad de acordar intereses, tutelados por un tercero.	Escala de Likert	
	Rol protagónico del juez	Muestra un gran interés para resolver la controversia de la manera más pronta posible.		
	Requisito de procedibilidad	Las partes deben agotar el trámite conciliatorio para continuar con la siguiente actuación procesal.		
DEPENDIENTE: El principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo	Prevalece la agilidad de los plazos	Sencillez en su tramitación, logrando poner fin al conflicto en la brevedad posible.		
		Evita la intención maliciosa o irracional de las partes.		
		Evita la dilación del proceso, con el fin de no generar molestia en el trabajador que solo busca la defensa de sus intereses laborales.		
	Evita la onerosidad en los trámites	Elimina los trámites procesales superfluos u onerosos		

ANEXO 3. CUESTIONARIO



LA CONCILIACION EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES FRENTE AL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS LABORALES DE CHICLAYO.

Objetivo:

La encuesta está dirigida a Jueces, Secretarios Judiciales y abogados del Distrito Judicial de Chiclayo, para conocer sus opiniones sobre la Normatividad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, relacionada al principio de celeridad en el desarrollo del proceso laboral, en cuanto a su eficacia en la ejecución de las audiencias de conciliación.

La encuesta es anónima, por lo que se les solicita marcar la respuesta que considere pertinente, siendo totalmente sinceros y aplicando sus conocimientos y reflejando su experiencia de magistrados en los casos de conciliación judicial en el proceso laboral; así mismo se les agradece por contribuir con el desarrollo de la presente investigación

INSTRUCCIONES: Lea la pregunta y conteste marcando con un aspa (x) el casillero que considere pertinente:

Juez		Secretario Judicial		Abogado	
-------------	--	--------------------------------	--	----------------	--

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 3 donde:

3	2	1
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO

DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORÍAS		
		3	2	1
NORMATIVA	Cree Ud. ¿Qué cumple la audiencia de conciliación la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497?			
	Considera Ud. ¿Qué el Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497?			
	Cree Ud. ¿Qué la audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite?			
	Cree Ud. ¿Qué actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad?			
FACTORES	Cree Ud. ¿Qué se afectaría al trabajador económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación?			
	Considera Ud. ¿Qué existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso?			
	Cree Ud. ¿Qué la eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales?			
	Considera Ud. ¿Qué existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial?			
	Cree Ud. ¿Qué es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las			

ESTADISTICA	estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial?			
	Considera Ud. ¿Qué la errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar?			
	Cree Ud. ¿Qué una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral?			
	Actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, considera Ud. ¿Qué esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial?			
MEJORA	Considera Ud. ¿Qué el desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación?			
	Considera Ud. ¿Qué es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal?			
	Cree Ud. ¿Qué es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral?			

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE CUESTIONARIO

SOLICITUD

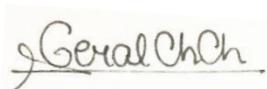
Estimada Dra. Trilce Graciela Bocanegra Padilla

Motiva la presente el solicitar su valiosa colaboración en la revisión del instrumento anexo, el cual tiene como objetivo de obtener la validación del instrumento de investigación, que se aplicará para el desarrollo de la tesis con fines de titulación, denominada **“LA CONCILIACION EN LA SOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES FRENTE AL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS LABORALES DE CHICLAYO”**.

Acudo a usted debido a sus conocimientos y experiencias en la materia, los cuales aportarían una útil y completa información para la culminación exitosa de este trabajo de investigación.

Gracias por su valioso aporte y participación.

Atentamente,



Blanca Geraldine Chung Chu
TESISTA



Maryori Paola Echeandía Fiestas
TESISTA

GUÍA JUICIO DE EXPERTOS

1. IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO

- NOMBRE Y APELLIDOS : Trilce Graciela Bocanegra Padilla
- CENTRO LABORAL : Poder Judicial – Juzgado Laboral
- TÍTULO PROFESIONAL : Abogada
- GRADO : Bachiller
- INSTITUCIÓN DONDE LO OBTUVO: Universidad Particular de Chiclayo

2. INSTRUCCIONES

Estimada especialista, a continuación, se muestra un conjunto de indicadores, el cual tienes que evaluar con criterio ético y estrictez científica, la validez del instrumento propuesto.

Para evaluar dicho instrumento, marca con un aspa (x) una de las categorías contempladas en el cuadro: 1: Inferior al básico 2: Básico 3: Intermedio 4: Sobresaliente 5: Muy sobresaliente

3. JUICIO DE EXPERTO

INDICADORES	CATEGORÍA				
	1	2	3	4	5
1. Las dimensiones de la variable responden a un contexto teórico de forma (visión general)					X
2. Coherencia entre dimensión e indicadores (visión general)				X	
3. El número de indicadores, evalúan las dimensiones y por consiguiente la variable seleccionada (visión general)				X	
4. Los ítems están redactados en forma clara y precisa, sin ambigüedades (claridad y precisión)				X	
5. Los ítems guardan relación con los indicadores de las variables(coherencia)					X
6. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la prueba piloto (pertinencia y eficacia)				X	
7. Los ítems han sido redactados teniendo en cuenta la validez de contenido				X	

8. Presenta algunas preguntas distractoras para controlar la contaminación de las respuestas (control de sesgo)				X	
9. Los ítems han sido redactados de lo general a lo particular (orden)				X	
10. Los ítems del instrumento, son coherentes en términos de cantidad (extensión)				X	
11. Los ítems no constituyen riesgo para el encuestado (inocuidad)				X	
12. Calidad en la redacción de los ítems (visión general)					X
13. Grado de objetividad del instrumento (visión general)				X	
14. Grado de relevancia del instrumento (visión general)				X	
15. Estructura técnica básica del instrumento (organización)					X
Puntaje parcial					
Puntaje total					

Nota: Índice de validación del juicio de experto = $[/] \times 100 = 64 / 75 \times 100 = 85$

4. ESCALA DE VALIDACIÓN

Muy baja	Baja	Regular	Alta	Muy Alta
00-20 %	21-40 %	41-60 %	61-80%	81-100%
El instrumento de investigación está observado		El instrumento de investigación requiere reajustes para su aplicación		El instrumento de investigación está apto para su aplicación
Interpretación: Cuanto más se acerque el coeficiente a cero (0), mayor error habrá en la validez				

5. CONCLUSIÓN GENERAL DE LA VALIDACIÓN Y SUGERENCIAS

Se considera válido el instrumento para su aplicación.

6. **CONSTANCIA DE JUICIO DE EXPERTO**

El que suscribe, Dra. Graciela Becerra Pedella,
identificado con DNIN.º 16234637 certifico que realicé el juicio del experto al
instrumento diseñado por las tesisistas.

En la investigación denominada: **LA CONCILIACIÓN EN LA SOLUCIÓN DE
CONFLICTOS LABORALES FRENTE AL PRINCIPIO DE CELERIDAD EN LA
NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO EN LOS JUZGADOS LABORALES DE
CHICLAYO**


GRACIELA BECERRA PEDILLA
Firma del experto
Modelo Corporativo Laboral NLPT
CSJLA - PODER JUDICIAL

ANEXOS



Encuesta sobre: La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo.

Objetivo:

La encuesta está dirigida a Jueces, Secretarios Judiciales y abogados del Distrito Judicial de Chiclayo, para conocer sus opiniones sobre la Normatividad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497, relacionada al principio de celeridad en el desarrollo del proceso laboral, en cuanto a su eficacia en la ejecución de las audiencias de conciliación.

La encuesta es anónima, por lo que se les solicita marcar la respuesta que considere pertinente, siendo totalmente sinceros y aplicando sus conocimientos y reflejando su experiencia de magistrados en los casos de conciliación judicial en el proceso laboral; así mismo se les agradece por contribuir con el desarrollo de la presente investigación

INSTRUCCIONES: Lea la pregunta y conteste marcando con un aspa (x) el casillero que considere pertinente:

3	2	1
MUY DE ACUERDO	DE ACUERDO	EN DESACUERDO

DIMENSIONES	ITEMS	CATEGORÍAS		
		3	2	1

NORMATIVA	Cree Ud. ¿Qué cumple la audiencia de conciliación la finalidad establecida en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 29497?			
	Considera Ud. ¿Qué el Juez cumple el rol de conciliador, de acuerdo a lo establecido en el art. 43° de la Ley N° 29497?			
	Cree Ud. ¿Qué la audiencia de conciliación dentro del proceso laboral constituye un instrumento de mero trámite?			
	Cree Ud. ¿Qué actualmente en las audiencias de conciliación del proceso laboral, se evidencia lo establecido en el art. I del Título Preliminar de la NLPT, respecto al principio de celeridad?			
FACTORES	Cree Ud. ¿Qué se afectaría al trabajador económicamente, si se presenta ineficacia en el principio de celeridad dentro de la audiencia de conciliación?			
	Considera Ud. ¿Qué existe un hábito no conciliador de parte de la defensa del demandado con el fin de dilatar el proceso?			
	Cree Ud. ¿Qué la eficacia en la audiencia de conciliación judicial dentro de los procesos laborales depende de la voluntad de las partes procesales?			
	Considera Ud. ¿Qué existe un gran nivel de desconocimiento por parte de los sujetos procesales en cuanto a los efectos de la conciliación judicial?			
ESTADISTICA	Cree Ud. ¿Qué es alto el grado de afectación al principio de celeridad, teniendo como referencia que las estadísticas demuestran que de los casos presentados solo un mínimo logra éxito en la audiencia de conciliación judicial?			
	Considera Ud. ¿Qué la errada concepción de "seguridad judicial" mediante una sentencia influye en las partes para no conciliar?			

	Cree Ud. ¿Qué una audiencia de conciliación judicial eficiente contribuye a la descarga procesal evitando llegar a la ejecución de las siguientes etapas del proceso laboral?			
	Actualmente las estadísticas reflejan un bajo índice en casos conciliados en comparación a otros distritos judiciales; por tanto, considera Ud. ¿Qué esto se debe al tratamiento que el Órgano Jurisdiccional ofrece a la audiencia de conciliación judicial?			
MEJORA	Considera Ud. ¿Qué el desarrollo de capacitaciones a los jueces contribuiría a lograr un mayor número de casos resueltos durante la audiencia de conciliación?			
	Considera Ud. ¿Qué es esencial la difusión de las técnicas conciliatorias a los abogados y público en general, resaltando las bondades de esta figura procesal?			
	Cree Ud. ¿Qué es necesario la ejecución de un plan de mejora para incrementar la eficacia de la audiencia conciliación judicial en el proceso laboral?			

Título de la Investigación:

La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de Chiclayo.

Formulación del Problema:

¿Qué tan eficaz es la conciliación en los conflictos laborales de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad, evitando así la dilación de las actuaciones procesales y la sobrecarga procesal?

Objetivo General:

Determinar si la conciliación como medio de solución de conflictos resulta ser eficaz de acuerdo a la aplicación del principio de celeridad de la nueva ley procesal de trabajo.

Objetivos Específicos:

1. Fundamentar la normativa nacional e internacional de la conciliación como medio de solución de conflictos laborales
2. Identificar los factores que influyen en la actuación de las partes procesales ante el fracaso de la conciliación.
3. Revisar el índice estadístico en los casos a nivel procesal laboral sobre los cuales la conciliación resulta ser el medio idóneo.
4. Elaborar una propuesta de plan de mejora para incrementar la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral

Hipótesis:

Si la cantidad de conciliaciones realizadas con éxito en los procesos laborales demuestran un alto índice de referencia, entonces se estaría cumpliendo con la aplicación del principio de celeridad.

ANEXO 5: JURISPRUDENCIA

- CASACIÓN LABORAL N° 1254-2014 LA LIBERTAD

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

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

al cincuenta y cinco por ciento (55%) del total de ingresos percibidos por los Vocales (Jueces) de la Corte Suprema; acto frente al cual el Procurador Público del Poder Judicial, interpone recurso de apelación, conforme se verifica del escrito corriente a fojas doscientos cuatro.

QUINTO: El día veinte de noviembre de dos mil trece, se celebró la Audiencia Pública de Vista de la causa, acto en el cual, según la visualización del audio y video respectivo, se observa que el Procurador Público del Poder Judicial, en el minuto tres con treinta y tres segundos deduce nulidad de los actuados hasta la etapa de la Audiencia de Conciliación, resaltando los siguientes vicios procesales: (i) que la Juzgadora no promovió la conciliación, por considerar que la presente causa versa sobre cuestiones de puro derecho; lo cual estima errado, aduciendo que una situación medular que se da en el proceso con la innovación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es convocar a conciliación, no existiendo ningún dispositivo que exonere al juzgador de convocar a una conciliación previa a la continuación del proceso y en todo caso también al juzgamiento anticipado; (ii) que la Juzgadora ordena el juzgamiento anticipado del proceso; sin embargo, posteriormente difiere el fallo; situación que el recurrente considera errada, pues afirma que al haberse ordenado el juzgamiento anticipado, el fallo debió ser dictado en dicho momento y no diferirlo alegándose complejidad; (iii) Al decretarse el juzgamiento anticipado, la Juez, cita a las partes para la notificación del fallo, para el dieciocho de junio de dos mil trece a las tres y treinta de la tarde; sin embargo, el catorce de junio, dicta una resolución cambiando de opinión y requiere medios probatorios de la parte demandante, y que además necesita otra información que agrega como prueba de oficio.

SEXTO: Por sentencia de vista de fecha veinte de noviembre de dos mil trece, corriente a fojas doscientos veintiséis, se confirmó la sentencia apelada, que declaró fundada la demanda; e improcedente la nulidad

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

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

formulada por el Procurador Público del Poder Judicial. En torno a la nulidad, el *Ad quem* expone los siguientes fundamentos: (i) en principio considera que el pedido de nulidad formulado en el acto de audiencia de vista de la causa, es improcedente, al no haber sido formulada en su oportunidad; citando para dicho cometido, el artículo 176° del Código Procesal Civil, el cual prescribe que el pedido de nulidad se formula en la primera oportunidad que el perjudicado tuviera para hacerlo, antes de la sentencia, y una vez sentenciado el proceso en primera instancia, sólo puede ser alegada expresamente en el escrito sustentatorio del recurso de apelación; (ii) sin perjuicio de lo anterior, a mayor abundamiento señala que la decisión del juzgamiento anticipado por parte de la Juzgadora de primera instancia, tiene sustento en lo establecido por el artículo 43°, último párrafo de la Ley N° 29497 – Nueva Ley Procesal del Trabajo; y si bien el esquema de la realización de la audiencia en este nuevo modelo procesal, es propiciar la conciliación en forma previa, no se aprecia del acto de audiencia que la parte demandada haya solicitado se promueva la misma; teniéndose en cuenta que de conformidad con el artículo 30° segundo párrafo del acotado cuerpo legal, dispone que la conciliación puede ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada; por lo que el hecho de que la Juzgadora haya prescindido de la realización de la etapa de conciliación, no genera vicio de nulidad alguno; por otro lado, indica que la reserva de fallo efectuada por la Juzgadora no constituye vicio de nulidad alguno, en tanto una cuestión jurídica o de puro derecho, puede ser o no compleja para efectos de emitir la decisión final, siendo que en el caso de autos, efectivamente se trataba de una causa de mediana complejidad, que ameritaba una mejor evaluación antes de expedir el fallo; y finalmente, en cuanto al requerimiento oficioso contenido en la Resolución Dos, obrante a fojas ciento veintisiete a ciento veintinueve, acota que no solo se justifica

EXP. 24888-2015 LIMA, 10° Juzgado de Trabajo Permanente de Lima



10° JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO PERMANENTE

EXPEDIENTE : 24888-2015-0-1801-JR-LA-10
MATERIA : REPOSICION
JUEZ : ANAYA BORDA CARLOS CLAUDIO
ESPECIALISTA : EVIA VELASQUEZ, MIGUEL ANGEL
DEMANDADO : JNR CONSULTORES SOCIEDAD ANONIMA ,
CONSORCIO COSTA VERDE CALLAO ,
CONSORCIO SUPERVISOR MATARANI ,
CONSORCIO SUPERVISOR LAS BALSAS ,
DEMANDANTE : SALVADOR VERA, JESSICA PAOLA

Resolución Nro. : OCHO
Lima, veinte de marzo del dos mil dieciocho. –

Por recibidos los presentes actuados con el acuerdo de conciliación realizado ante la Octava Sala Laboral de Lima de fecha 24.01.2018 que resuelve aprobar la formula conciliatoria propuesta por las partes; en ese sentido: **CÚMPLASE LO EJECUTORIADO; ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE** los actuados. **DEVUELVA** los anexos.

Notifíquese. -

ANEXO 6: CARTA DE ACEPTACIÓN PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO

AUTORIZACIÓN PARA APLICACIÓN DE CUESTIONARIO Y RECOJO DE INFORMACIÓN

Chiclayo, 28 de Octubre de 2020

Quien suscribe:

Abg. Patricia Shulay Failoc Su

Administrador – Módulo Corporativo Laboral NLPT

Corte Superior de Justicia Lambayeque

AUTORIZA: Permiso para recojo de información pertinente en función del proyecto de investigación, denominado: "La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo"

Por el presente, el que suscribe, señor (a, ita) Patricia Shulay Failoc Su, Administrador del Módulo Corporativo Laboral NLPT, Corte Superior de Justicia Lambayeque, AUTORIZO al alumno: Chung Chu Blanca Geraldine, identificado con DNI N° 71718876 y Maryori Paola Echeandia Fiestas, identificado con DNI N° 72178645, estudiantes de la Escuela Profesional de Derecho, y autores del trabajo de investigación denominado: "La conciliación en la solución de conflictos laborales frente al principio de celeridad en la Nueva Ley Procesal de Trabajo", a la aplicación de cuestionario y recojo de datos para la elaboración de tesis de investigación, enunciada líneas arriba de quien solicita se garantice la absoluta confidencialidad de la información solicitada.

Atentamente,


PATRICIA SHULAY FAILOC SU
Administrador
Módulo Corporativo Laboral - NLPT
CSJLA - PODER JUDICIAL