



UNIVERSIDAD
PRIVADA
DEL NORTE

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CARRERA DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

“LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y SU
INCIDENCIA EN EL PRINCIPIO DE CELERIDAD
PROCESAL EN LOS JUZGADOS LABORALES DE LA
PROVINCIA DE TRUJILLO EN EL PERÍODO 2015 AL
2018”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Carmen Evel Lozano Echevarria

Asesor:

Mg. Olenka Carpio Navarro

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

A Dios, porque ha estado conmigo en cada momento, dándome fortaleza; mis padres, quienes han velado por mi bienestar y educación, siendo mi apoyo en todo momento.

AGRADECIMIENTO

A mis padres,
Por guiarme y cuidarme;
A Sabdad, Lia, Diego;
Por ser mi fortaleza cada día y su apoyo constante;
A mis asesores Olenka Carpio y Edwin Moroco, por sus enseñanzas.

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
TABLA DE CONTENIDOS	iv
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	11
1.1. Realidad problemática	11
1.2. Antecedentes	12
1.3. Formulación del problema	13
1.4. Objetivos	13
1.4.1. <i>Objetivo General</i>	13
1.4.2. <i>Objetivos Específicos</i>	14
1.5. Hipótesis	14
1.6. Bases Teóricas	15
<i>CAPÍTULO I: LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO</i>	15
1.1 <i>Antecedentes</i>	16
1.2 <i>Fundamento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>	16
1.3 <i>Finalidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>	17
1.4 <i>Los principios que la amparan</i>	17
1.4.1 <i>Principio de legalidad procesal</i>	17
1.4.2 <i>Principio de oralidad</i>	17
1.4.3 <i>Principio de inmediación</i>	18
1.4.4 <i>Principio de celeridad</i>	18
1.4.5 <i>Principio de economía procesal</i>	19
1.4.6 <i>Principio de concentración</i>	19
1.4.7 <i>Principio de veracidad</i>	20
1.4.8 <i>Principio de preclusión</i>	20
1.4.9 <i>Principio de impulso de oficio</i>	20
1.5 <i>Las Soluciones que ofrece la Nueva Ley Procesal del Trabajo</i>	20
<i>CAPÍTULO II: LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO</i>	22
2.1 <i>La conciliación</i>	23

2.1.1	<i>Etimología</i>	23
2.1.2	<i>Concepto</i>	23
2.2	<i>Antecedentes</i>	25
2.3	<i>La conciliación en el Perú</i>	26
2.3.1	<i>Primera etapa: La conciliación previa al proceso</i>	26
a.	<i>Constitución Política de 1823</i>	26
b.	<i>Constitución Política de 1826</i>	26
c.	<i>El Código de Procedimientos Judiciales de Santa Cruz de 1836</i>	27
d.	<i>El Código de Enjuiciamientos Civiles de 1851</i>	27
2.3.2	<i>Segunda etapa: La conciliación dentro del proceso</i>	27
a.	<i>El Código de Procedimientos Civiles de 1911</i>	27
b.	<i>La Constitución Política de 1920</i>	27
c.	<i>El Código Procesal Civil de 1993</i>	27
2.4	<i>Características</i>	28
2.5	<i>Ventajas</i>	28
2.6	<i>Principios</i>	29
2.6.1	<i>Principio de Equidad</i>	29
2.6.2	<i>Principio de Veracidad</i>	29
2.6.3	<i>Principio de Buena Fe</i>	29
2.6.4	<i>Principio de Confidencialidad</i>	30
2.6.5	<i>Principio de Imparcialidad y Principio de Neutralidad</i>	30
2.6.6	<i>Principio de Legalidad</i>	30
2.6.7	<i>Principio de Celeridad</i>	31
2.6.8	<i>Principio de Economía</i>	31
2.7	<i>La conciliación laboral en el Perú</i>	32
2.7.1	<i>Introducción</i>	32
2.7.2	<i>Naturaleza jurídica</i>	33
2.7.3	<i>Perspectivas</i>	33
2.7.4	<i>Objetivo</i>	33
2.7.5	<i>Finalidad</i>	33
2.7.6	<i>Clasificación</i>	34
a.	<i>Extrajudicial o Prejudicial</i>	34
b.	<i>Judicial</i>	34
(i)	<i>La audiencia de conciliación laboral</i>	34
(1)	<i>Nociones</i>	34

(2) El desarrollo audiencia de conciliación en el proceso laboral Peruano	35
c. Postjudicial.....	35
2.7.7 Sobre el perfil del conciliador laboral.....	36
2.7.8 Efectos.....	38
2.8 El Principio de irrenunciabilidad de derechos.....	38
2.9 Diferencias con otros mecanismos alternativos de solución	39
2.9.1 Con la mediación	39
2.9.2 Con el arbitraje	40
2.9.3 Con la negociación:	40
2.10 La conciliación en el derecho laboral comparado.....	41
2.10.1 En Argentina:	41
2.10.2 En Venezuela	42
2.10.3 En Colombia	43
CAPÍTULO III: EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL	44
3.1 Nociones	45
3.2 Definiciones.....	45
3.3 Como garantía constitucional.	45
3.4 Como organizador del proceso.....	46
3.5 Relación con otros principios	46
a. El principio de inmediación	46
b. El Principio de concentración	46
c. El principio de Oralidad.....	47
d. El principio de Economía procesal	47
3.6 Finalidad del principio de celeridad en la concentración procesal	47
3.7 El principio de Celeridad dentro del proceso: las Audiencias.....	48
3.8 La Justicia de paz desde la perspectiva del principio de celeridad.	48
CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA	49
2.1. Tipo de investigación	49
2.2. Población y muestra	49
2.2.1. Población.....	49
a. Población 1: Procesos judiciales.....	49
b. Población 2: Expertos	49
2.2.2. Muestra.....	49

a. Tipo de muestreo: No probabilístico.....	49
b. Muestra seleccionada	50
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos	51
2.3.1. Técnicas de recolección de datos.....	51
2.3.2. Instrumentos de recolección de datos.....	52
2.3.3. Métodos de análisis de datos.....	52
2.3.4. Instrumentos de análisis de datos.....	52
2.4. Procedimientos	53
2.4.1. Procedimiento de recolección de datos.....	53
2.4.2. Procedimiento de análisis de datos.....	53
CAPÍTULO 3. RESULTADOS	54
3.1. Respecto al objetivo específico nro. 1: Explicar la naturaleza jurídica y exposición de motivos del Nuevo Proceso Laboral según la ley nro. 29497.....	54
3.1.1. Aplicación del instrumento: “Guía de análisis documental”	54
3.2. Respecto al objetivo específico nro. 2: Analizar la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral según la legislación, y doctrina nacional y comparada	57
3.2.1. Aplicación del instrumento “Guía de análisis documental” – Legislación nacional.....	57
a. La conciliación como forma especial de conclusión del proceso.....	57
b. La conciliación como forma especial de conclusión del proceso.....	59
3.2.2. Aplicación del instrumento “Guía de análisis documental” – Legislación comparada... ..	61
a. En Argentina.....	61
b. En Venezuela	62
c. En Colombia.....	63
3.3. Respecto al objetivo específico nro. 3: Identificar los protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados del distrito judicial de Trujillo en el periodo 2015-2018.....	64
3.3.1. Aplicación del instrumento “Guía de entrevista”	64
a. Tabla nro. 1: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 1	64
b. Tabla nro. 2: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 3.....	67
3.4. Respecto al objetivo específico nro. 4: Determinar la naturaleza jurídica y aplicaciones del principio de celeridad procesal en el proceso laboral, según la jurisprudencia y doctrina, nacional	69
3.4.1. Aplicación del instrumento “Guía de entrevista”	69
a. Tabla nro. 3: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 2	69
b. Tabla nro. 4: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 4	72
c. Tabla nro. 5: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 5.....	74

3.4.2. Aplicación del instrumento “Guía de análisis de casos”	75
a. Tabla nro. 6: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 4957-2015	75
b. Tabla nro. 7: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 2790-2016	77
c. Tabla nro. 8: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 3873-2015	79
d. Tabla nro. 9: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 3217-2015	81
e. Tabla nro. 10: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 2352-2017	83
f. Tabla nro. 11: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 0395-2015	86
g. Tabla nro. 12: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 4555-2015	88
h. Tabla nro. 13: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 5718-2015	91
i. Tabla nro. 14: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 0394-2015	94
CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	97
4.1. Respecto al objetivo específico nro. 1: Explicar la naturaleza jurídica y exposición de motivos del Nuevo Proceso Laboral según la ley nro. 29497	97
4.2. Respecto al objetivo específico nro. 2: Analizar la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral según la legislación, y doctrina nacional y comparada	98
4.3. Respecto al objetivo específico nro. 3: Identificar los protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados del distrito judicial de Trujillo en el periodo 2015-2018	104
4.3.1. <i>Discusión de resultados de las preguntas N° 01 y 03 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”</i>	104
4.4. Respecto al objetivo específico nro. 4: Determinar la naturaleza jurídica y aplicaciones del principio de celeridad procesal en el proceso laboral, según la jurisprudencia y doctrina, nacional	109
4.4.1. <i>Discusión de resultados de la pregunta N° 02 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”</i>	109
4.4.2. <i>Discusión de resultados de la pregunta N° 04 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”</i>	111
4.4.3. <i>Discusión de resultados de la pregunta N° 05 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”</i>	112
4.4.4. <i>Discusión de resultados del instrumento denominado “Guía de análisis de casos”</i>	113
CONCLUSIONES.....	117
RECOMENDACIONES.....	118
REFERENCIAS.....	120

RESUMEN

La presente investigación científica, tiene como objetivo demostrar la vulneración del principio de celeridad procesal que se da en la etapa de conciliación en el proceso laboral ordinario. Para ello, se analizan diversos aspectos constitucionales, legales y doctrinales; asimismo, se realizaron encuestas a jueces y entrevistas a especialistas en la materia, culminando con un estudio del derecho comparado. De los resultados obtenidos, se concluye que la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario vulnera el principio de celeridad, y ello se debe a la forma cómo ésta se viene desarrollando. Esta problemática, en algunos casos representa una ventaja para la parte demandada porque le permite generar dilaciones procesales; en otros casos, se constituye como una desventaja para los demandantes. Es por ello que, en la presente investigación se proponen algunas alternativas de solución a ser implementadas en la legislación procesal laboral vigente, con el fin de mejorar la práctica judicial en materia de conciliación judicial en el Proceso Ordinario Laboral, lo que a su vez permite reafirmar la plena vigencia de los principios y garantías inherentes al debido proceso.

Palabras clave: La conciliación, Audiencia de conciliación laboral, Proceso laboral, Principio de celeridad.

ABSTRACT

The purpose of this research work is to prove the violation of the principle of speed that occurs in the conciliation stage in the ordinary labor process. To do this, he analyzed the relevant constitutional, legal and doctrinal aspects, specifically; interviews were conducted with judges and specialists, and interviews with specialists in the field, culminating in a study of comparative law. From the results obtained, all lead to the conclusion of the conciliation hearing in the ordinary labor process, vulnerability to the principle of speed. Because of the way it is being experienced, it does not allow its speed and efficiency in these processes. This system thus established, in some cases represents an advantage for the defendant because it allows an advantage and in others a disadvantage the plaintiffs. That is why in the present work, he proposes some changes at he could make to the current legislation, regarding this research topic.

CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En el año 2010, mediante la Ley N° 29497 se promulgo la Nueva Ley Procesal del Trabajo (En adelante NLPT), entre sus modificatorias se señaló el cambio de la regulación del proceso ordinario Laboral, el mismo que se encuentra estructurado a través de dos audiencias, siendo la primera de ellas, la audiencia de conciliación, a cual será un mecanismo idóneo, en donde prevalecerá la actuación mediadora del juez y la oralidad, produciendo un auxilio judicial respecto a la carga laboral. En ese sentido, e evitaría llegar a la siguiente audiencia denominada “juzgamiento”.

La problemática se genera debido a que la conciliación, a través de los años, ha venido perdiendo su finalidad por diversas razones, entre ellas: las re programaciones de audiencias, las audiencias fuera de fecha, los oficios a los bancos, las denuncias civiles realizadas para la incorporación de empresas al proceso, etc. Esto ha venido generando que dicha audiencia vulnere el principio de celeridad.

En este escenario, se debe tener en cuenta la carga procesal generada en estos años, que ha convertido la audiencia de conciliación en un acto de mero trámite; por ello, las partes acuden a dicha audiencia únicamente para cumplir con el requisito formal de entregar la contestación de demanda, quitando la esencia principal de conciliación, la cual se relaciona con el hecho de que las partes no tengan que pasar por un proceso engorroso, donde pierdan tiempo, dinero, y en varias ocasiones no obtengan el resultado que solicitan.

Es así que resulta necesaria la presente investigación, que se centra básicamente en el estudio de los problemas por lo que está atravesando la audiencia de conciliación en el proceso ordinario Laboral, circunstancia que generaría cierta incidencia del principio de celeridad. En palabras de Salazar

Es inútil seguir manteniendo un modelo de esquema procesal que viene fracasando en su intención y objetivo y que afecta no sólo a las partes sino al propio Estado; y es que, la realización de una audiencia obligatoria de conciliación, en el marco de un proceso ordinario laboral, se ha convertido –en la realidad de los hechos– en un trampolín dilatorio entre la interposición de la demanda y la audiencia de juzgamiento, que en muchos de los casos se extiende hasta periodos anuales (2018, p. 75).

El proceso Laboral, ha venido siendo percibido tanto por las partes, así como por el órgano judicial, como un proceso dilatorio, donde no existe certeza del tiempo que

puede tomar la realización de la audiencia de conciliación, lo que ha venido originando diversas investigaciones nacionales e internacionales.

1.2. Antecedentes

Yana Yanqui 2014 **“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”**. Cuzco, 2014. A través de la investigación la autora, parte de la realidad observada en la institución de la conciliación como un mecanismo alternativo de resolución de conflictos-así como la actuación de los jueces para el descongestionamiento judicial, analiza y resalta la necesidad de las medidas auto compositivas que el Estado ofrece a los justiciables y operadores jurídicos como nuevas herramientas que coadyuvan a brindar una mejor tutela judicial. Estas medidas, requieren de la fuerte probabilidad del derecho que se invoca y responden a la impostergable necesidad de recibir tutela inmediata, pues las medidas auto compositivas buscan dar soluciones urgentes a pretensiones de la misma naturaleza, satisfaciéndolas de modo definitivo. Así, finalmente, mediante el presente trabajo, el autor concluye que la incorporación legal de nuevas herramientas procesales que aporta la doctrina procesal moderna, como es el caso de los medios alternativos de solución, es fundamental para mejorar el servicio de justicia, coadyuvar a la legitimación social del Juez, y principalmente beneficiar a los justiciables. Así, esta tesis contribuye al presente proyecto de investigación por cuanto versa sobre la conciliación como mecanismo alternativo de la solución de conflictos, ahondando en el concepto y contenido esencial del derecho, pues busca alcanzar su correcto cumplimiento a partir de las medidas mencionadas.

Díaz Arce, Nérida Fiorella& Diestra Arévalo (2017), **“El Nivel de Eficacia de la Audiencia de Conciliación y el de la Audiencia Única En El Proceso Laboral”**. Trujillo, 2017. En esta investigación, los autores realizan un análisis respecto del proceso ordinario laboral y la audiencia única en el proceso abreviado, durante los años 2014 y 2015, donde obtuvo mediante el estudio de diversos factores, tales como el total de carga procesal existentes en los juzgados Especializados y de Paz letrado Laborales, los índices de conciliación en la elaboración de cuadros estadísticos, el estudio de doctrina nacional y comparada, se ha llegado a determinar que, el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación es de 12.43%; mientras que, el nivel de eficacia de la audiencia única es de 33.92% que, en la actualidad, en el desarrollo laboral. Con esta tesis se beneficia a la presente de investigación por cuanto versa sobre el mismo objetivo, ahondando en cifras exactas, y realizando un análisis del principal objetivo de la audiencia de conciliación con estudios de factores, que servirán en el desarrollo del presente proyecto.

Así mismo, Chacón Franklin & Mattos Elio 2015 “**La Ineficacia de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral Regulado por la Ley N° 29497**”. Trujillo, 2015. En esta investigación, los autores ahondan en la delicada situación que está afrontando la audiencia de conciliación, al convertirse en un acto meramente formal y sin relevancia, mediante el estudio de los factores- a través de encuestas, gráficos estadísticos, estudio de la legislación comparada y nacional- que han convertido la audiencia de conciliación en ineficaz: las políticas internas de una empresa, las limitaciones, el desconocimiento de las bondades de conciliación, deficiente asesoramiento legal. Esta tesis contribuye al presente proyecto de investigación por cuanto versa sobre el mismo eje temático, ahondando con legislación comparada.

Por último, los autores Hurtado Diana & Ravelo Franco 2016 “**Participación del Juez en la Conciliación Judicial en el Ámbito de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo**”. Trujillo, 2016. Mediante la presente investigación, los autores analizaron e interpretaron la necesidad de determinar si los jueces laborales al tomar el rol de conciliadores cuentan con criterios uniformes como lo establece el artículo 43° inciso 2 de la NLPT. Además, proponen una forma para promover la conciliación en las partes y por ende los conflictos laborales de manera más celeridad práctica, así evitado demora en la conclusión de los procesos laborales. La tesis sirve al presente proyecto de investigación por cuanto versa sobre el mismo eje temático, ahondando en sus conceptos, alcances y aportes.

1.3. Formulación del problema

¿De qué manera la realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral incide en el principio de celeridad procesal en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo del 2015 al 2018?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

OG. Determinar de qué manera la realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral incide en el principio de celeridad procesal en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo del 2015 al 2018.

1.4.2. Objetivos Específicos

- OE1.** Explicar la naturaleza jurídica y exposición de motivos del nuevo proceso laboral según la Ley Nro. 29497.
- OE2.** Analizar la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral según la legislación, y doctrina, nacional y comparada.
- OE3.** Identificarlos protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo 2015-2018.
- OE4.** Determinar las aplicaciones del principio de celeridad procesal en la audiencia de conciliación en el proceso laboral, según la doctrina, nacional y comparada.

1.5. Hipótesis

La audiencia de Conciliación en el proceso ordinario laboral incide negativamente en el principio de celeridad procesal, porque dilata innecesariamente los plazos procesales y la solución oportuna de las pretensiones postuladas por los justiciables, en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo del 2015 al 2018.

1.6. Bases Teóricas

CAPÍTULO I: LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

SUMARIO: 1.1. *Antecedentes de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* | 1.2. *Fundamento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* 1.3. *Finalidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo* | 1.4 *Los Principios que la amparan.* 1.4.1 *Principio de legalidad procesal.* 1.4.2 *Principio de oralidad.* 1.4.3 *Principio de celeridad.* 1.4.4 *Principio de economía procesal.* 1.4.5 *Principio de concentración.* 1.4.6 *Principio de veracidad.* 1.4.7 *Principio de preclusión.* 1.4.8 *Principio de impulso de oficio* 1.4.9 *Principio de intermediación.* | 1.5 *Las soluciones que ofrece la Nueva Ley Procesal del trabajo.*

1.1 Antecedentes

El 20 de febrero de 2008, mediante Resolución N° 058-2008-TR, se designó a la comisión que iba a encargarse de elaborar el Anteproyecto de la NLPT. Dicha comisión estaba conformada por Vinatea, Priori y Arévalo, quienes a partir de la revisión de legislación comparada (Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela, el Código de Trabajo de Ecuador y el Código de Trabajo de Chile), legislación interna (proyectos nacionales preexistentes y legislación de carácter procesal), jurisprudencia nacional (sentencias de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional), acuerdos de los plenos jurisdiccionales nacionales, así como doctrina nacional y extranjera; elaboraron el Anteproyecto de la NLPT.

Galarreta (2012), sostiene que este Anteproyecto fue presentado el 15 de julio de 2008 y el 2 de setiembre de 2009, luego de ser analizado por el grupo de trabajo designado mediante Resolución Ministerial N° 006-2009-TR, fue aprobado como proyecto de ley del Poder Ejecutivo.

El proyecto de la NLPT ingreso al Congreso de la República el 5 de setiembre de 2009 y este lo aprobó por unanimidad, de modo que el 13 de enero de 2010, el presidente de la Republica promulgo la NLPT y esta fue publicada en el diario oficial El Peruano el 15 de enero del 2010.

Esto quiere decir que, es una Ley que fue creada para darle otra forma al proceso ordinario laboral, utilizando herramientas que permitan promover y hacer prevalecer la oralidad y celeridad de esta. Con una gran importancia, empezó en el 2010 como piloto en algunos departamentos y provincias de nuestro país, que optaron por otro desarrollo del proceso laboral, naciendo como un gran cambio para los jueces, de los litigantes y de los abogados en el empleo de este nuevo proceso, con el fin de alcanzar una correcta y célere administración de justicia.

1.2 Fundamento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

En la NLPT los involucrados deben evitar la desigualdad entre las partes para que el desarrollo del proceso sea justo, para cuyo efecto, se procurará alcanzar la igualdad real, privilegiando el fondo sobre la forma, interpretando en sentido favorable a la concentración del proceso, favoreciendo así, la tutela jurisdiccional, el principio de razonabilidad, y el principio de celeridad. En particular, acentúan estos deberes frente a los más vulnerables en el proceso. Los jueces laborales tienen el rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso, impiden y sancionan la conducta contraria a los deberes de veracidad, probidad, lealtad y buena fe de las partes, sus representantes, sus abogados y terceros.

1.3 Finalidad de la Nueva Ley Procesal del Trabajo

El autor Tuñoque (2019), refiere que el día 15 de julio de 2010 se dio inicio a una de las reformas judiciales más importantes de nuestro país: La reforma procesal laboral. Sin duda alguna, dicho hito marcó el inicio de un cambio radical en la justicia laboral peruana, ya que implicó, como en la propia exposición de motivos del proyecto de Ley No 29497 se indica lo siguiente:

(...) un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia. No se propone un mero cambio de leyes, sino de entendimientos y modos de actuación, principalmente por parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y de los protagonistas de la justicia laboral: trabajadores y empleadores (...)

Así mismo, conllevó a la necesaria modernización de los órganos jurisdiccionales en materia de infraestructura, logística, tecnología, gestión del despacho judicial, entre otros aspectos claves para su éxito.

Busca la solución de problemas del antiguo modelo procesal laboral que son la lentitud, complejidad, ineficacia, entre otros, del sistema de justicia laboral. Por otro lado, los principios de oralidad, intermediación y concentración, implica reconocer que existen bases fundamentales en el cambio del nuevo sistema de trabajo judicial, en la finalidad a largo plazo de los procesos, el cual se convierte en el más eficiente para afrontar la dinámica de un proceso oral, inmediato y concentrado.

1.4 Los principios que la amparan

1.4.1 Principio de legalidad procesal

La legalidad procesal implica que los procesos den inicio, desarrolle y culmine con el acatamiento a las prescripciones legales pertinentes, las mismas que orientan e inspiran la actividad procesal de acuerdo con los principios jurídicos que le sirven de base. En orden a ello, todo acto de infracción de la legalidad procesal debe ser sancionado con la nulidad del proceso.

1.4.2 Principio de oralidad

El principio de oralidad, dentro del actualizado modelo procesal laboral, viene a ser un punto central para el desarrollo del trámite procesal, evitando demoras innecesarias causadas por el antiguo sistema escriturario. En términos de Piori:

La importancia de la oralidad en el proceso laboral se determina en la medida en que se le concibe como la técnica idónea para que el juez pueda formarse de mejor manera la convicción sobre los hechos respecto de los cuales habrá de resolver; pues al exigir la comunicación oral, exige también el contacto personal entre todos los sujetos del proceso, y entre éstos y su objeto y medios de prueba (2011, pág. 40).

En ese sentido, el principio de oralidad se fundamenta en que los actos procesales son realizados de forma oral, normalmente en audiencias, lo cual general que se reduzca el número de piezas escritas a lo estrictamente indispensable.

1.4.3 Principio de inmediación

Otro de los principios fundamentales del proceso laboral actual, es el de inmediación, el cual en palabras de Eisner:

El principio de inmediación es aquél en virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación personal con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias, a fin que se pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien, a su término, ha de pronunciar la sentencia que la defina” (1984, p.37).

En base a ello, se entiende por Principio de inmediación procesal al contacto directo en audiencia, que tiene el juez con las partes procesales y la recepción de los diferentes medios probatorios dentro de un determinado proceso.

1.4.4 Principio de celeridad

Este principio consiste en que, en el marco de un proceso judicial, el trámite se desarrolle de manera fluida y sin dilaciones innecesarias que dificulten su normal desenvolvimiento. Al respecto Puri señala que

En los procesos se supriman trámites superfluos o redundantes, de modo que se aminora el trabajo de los jueces y auxiliares de la justicia y se simplifica cada proceso en particular, con la finalidad de que no se produzcan dilaciones indebidas que impidan la efectividad de la tutela jurisdiccional prestada” (2011, pág.41).

Por otro lado, en palabras de Gamarra: “*Este principio es considerado un principio básico en el proceso laboral ya que establece el objetivo principal del proceso, que consiste en buscar la solución del conflicto en el menor tiempo posible a través de la simplificación del trámite*”. (2010, pág. 155).

Siendo así, es posible inferir que este principio tiene por finalidad que las normas se prolonguen en los plazos y eliminan trámites procesales superfluos y onerosos. Así, la perentoriedad de los plazos legales o judiciales.

1.4.5 Principio de economía procesal

El principio de economía procesal busca un mejor resultado con el menor esfuerzo posible y la reducción de los costos que implica un proceso. Es decir que el proceso sea eficiente y permita que las partes tengan una reducción de los actos procesales que podrían llevarse a cabo, de manera directa o indirecta en el desarrollo del proceso laboral.

El concepto de *economía de gasto*, como ya se ha explicado en el párrafo anterior se busca evitar que el costo no sea un impedimento para que el proceso se desenvuelva y alcance su finalidad; por otro lado, la economía de esfuerzo busca que exista una menor presencia de actos procesales dentro del procesos. Y finalmente, el concepto de economía de tiempo busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible. Según Priori (2011), este principio tiene relación, además de los principios antes mencionados, con los principios de concentración y celeridad procesal.

1.4.6 Principio de concentración

Monroy nos dice:

El principio de concentración es una consecuencia lógica del principio de inmediación anteriormente desarrollado. Cualquier organización judicial fracasaría si la participación obligada del más importante de sus personajes, el juez, ocurriese un número indeterminado de actos procesales. Es imprescindible regular y limitar la realización de estos, promoviendo su ejecución en momentos estelares del proceso para darle factibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional. (2007, pág. 201).

Este principio obliga o permite -según sea el caso-, reunir varios actos procesales en un solo procedimiento. Se considera que ello no debe afectar en modo alguno a la realización de las diligencias establecidas.

1.4.7 Principio de veracidad

Este principio apunta a lograr la consagración de la verdad real, reconociendo entonces la primacía de la realidad sobre las formas. Según Gamarra *“En el ámbito laboral el órgano jurisdiccional no debe limitarse a la verdad aparente que emana de los documentos suscritos por las partes, sino que debe buscar el conocimiento de lo realmente acaecido considerando los hechos más que las apariencias”* (2011, pág. 78). Ello determina que el valor de los documentos está supeditado al análisis y valoración de estos en relación a lo que brote de otros medios de prueba como, por ejemplo: los testimonios, que los corroboren.

1.4.8 Principio de preclusión

El profesor Jara (2011), precisa que el principio de preclusión debe ser entendido como la pérdida de un derecho o potestad procesal de las partes a consecuencia de no tomar acciones en forma oportuna y en los plazos establecidos por la norma.

A partir de lo indicado por el autor, es posible afirmar que dicho principio es una manifestación del principio de seguridad jurídica que rige en un estado constitucional de derecho. Sin embargo, el autor citado anteriormente precisa lo siguiente: *“...está perdida o extinción o caducidad no puede presumir una afectación arbitraria de un derecho fundamental, pues esto acarrearía la nulidad del proceso hasta el momento anterior a dicho agravio”* (Jara, 2011, pág. 78).

1.4.9 Principio de impulso de oficio

Con respecto a este principio, Pasco refiere que: *“El impulso oficial del proceso implica que el Juez debe cuidar que los plazos se cumplan, que las diligencias se realicen, que el expediente camine, pero también adoptar resoluciones de mucho mayor contenido para su dirección, vigilancia y control”* (2011, pág. 51).

1.5 Las Soluciones que ofrece la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Dentro de las novedades que nos trae la NLPT, nos brinda soluciones eficaces al ser aplicada en los juzgados, entre ellos: la simplicidad, rapidez, y concentración. Es decir, antes de la aplicación de la NLPT, existía abundante documentación en los juzgados, y el proceso terminaba siendo muy largo, vulnerando el principio de celeridad; ahora siendo más sencillo, resumido con sus dos etapas y dentro de ellas la pretensión y las actuación de pruebas; asimismo en la conciliación se presenta la contestación; si se llega a un acuerdo conciliatorio será el fin del proceso y si no se procede a la audiencia de juzgamiento- en la que se plantean

las posiciones de las partes, se actúan las pruebas, se alega y se sentencia. Es así, que termina siendo un proceso concentrado, sencillo y rápido.

Además, los jueces tienen más facultades, lo que conllevará que estos cuenten con instrumentos procesales y asuman un rol protagónico en el desarrollo del proceso laboral. Por último, se incorpora el principio de oralidad en el proceso laboral que conlleva al principio de celeridad, lo que conlleva a que se constituya en un rápido mecanismo de solución eficaz del conflicto laboral.

CAPÍTULO II: LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL ORDINARIO

SUMARIO: 2.1 La conciliación 2.1.1 Etimología de la palabra 2.1.2 Concepto de conciliación |2.2. Antecedentes |2.3. Antecedentes 2.3.1. Primera etapa 2.3.2. Segunda Etapa| 2.4 Características |2.5 Ventajas | 2.6. Principios 2.6.1 Principio de Equidad 2.6.2 Principio de Veracidad 2.6.3 Principio de Buena Fe 2.6.4 Principio de Confidencialidad 2.6.5 Principio de Imparcialidad 2.6.6 Principio de Neutralidad 2.6.7 Principio de Legalidad 2.6.8 Principio de Celeridad 2.6.9 Principio de Economía |2.7 La conciliación Laboral en el Perú 2.7.1 Introducción 2.7.2 Naturaleza Jurídica 2.7.3 Perspectivas 2.7.4 Objetivos 2.7.5 Finalidad 2.7.6 Clasificación – a. Extrajudicial b. Judicial (i) La audiencia de conciliación en el proceso laboral Peruano – (1) Nociones – (2) El desarrollo de la audiencia en el proceso laboral c. Post judicial 2.7.7 Sobre el perfil del Conciliador 2.7.8 Efectos de la Conciliación| 2.8 El principio de Irrenunciabilidad |2.9 Diferencias con otros mecanismos Alternativos de solución 2.9.1 Con la Mediación 2.9.2 Con el Arbitraje 2.9.3 Con la Negociación | 2.10 La conciliación Laboral en el Derecho Comparado

2.1 La conciliación

Estas aluden a aquellos actos procesales emanados de un órgano adscrito a la jurisdicción especializada, mediante los cuales se pone fin a una *litis* cuya tipología se deriva de alguno de los procesos previstos en el Código Procesal Constitucional. (García, 2009, p. 43)

Para el cumplimiento del cometido expuesto, el Tribunal Constitucional en el caso Municipalidad Distrital de Lurín [Expediente N° 0024-2003-AI/TC] consideró necesario estipular que la estructura interna de sus decisiones se compone de los elementos siguientes: la razón declarativa-axiológica, la razón suficiente (*ratio decidendi*) la razón subsidiaria o accidental (*obiter dicta*), la invocación preceptiva y la decisión o fallo constitucional (*decisum*).

2.1.1 Etimología

Desde la etimología, el término conciliación proviene del latín *conciliatio* que significa acción y efecto de conciliar o acuerdo entre los litigantes para evitar un pleito o desistir del ya iniciado (RAE, 2015). Respecto del concepto teoría, habría que decir, como lo define el Diccionario de la Real Academia Española, que “es el conocimiento especulativo considerado con independencia de toda aplicación” (RAE, 2015).

2.1.2 Concepto

De conformidad con lo expuesto por Cabanellas:

La conciliación es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo, como acto que representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los tramites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social” (2006, p.26).

Es decir, la conciliación vendría ser un acto en donde las partes manifiestan sus puntos de vista para tener un acuerdo que beneficie a ambos.

Para Couture:

La conciliación puede entenderse desde dos puntos de vista: el primero, que la define como el “acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual. Una segunda acepción indica que se trata de la audiencia que, pro-precepto constitucional, debe

realizarse con carácter preliminar a todo juicio civil o injurias, a fin de procurar un acuerdo amigable que evite el proceso.

El autor en cuestión considera que la conciliación tiene dos puntos de vista; el primero será cuando las partes llegan a un acuerdo antes de pensar en el hecho de llegar a un proceso judicial, y el otro punto de vista vendría a ser la necesidad de en el mismo proceso judicial exista un momento preliminar en donde el juez considera la conciliación antes de proceder.

Por otro lado, Galarreta sostiene sobre la conciliación que:

Significa ajustar los ánimos de los que se oponen entre sí, avenir sus voluntades y pacificarlos; instituto que tiene como misión facilitar un proceso judicial o extrajudicial, mediante un acuerdo amigable las diferencias de sus derechos, cuidando los intereses de libre disposición y respetando el debido proceso en caso de encontrarse en el Órgano Jurisdiccional (2012, p.54)

Zegarra define a la conciliación como “Una institución de carácter consensual, en la cual prima el principio de la autonomía de la voluntad de las partes, cuya inobservancia acarrea la inadmisibilidad de la demanda” (1999, pág.110).

Esto es entendido como un acuerdo voluntario en donde las partes dialogan acerca de sus intereses que tendrá como finalidad evitar un proceso judicial. Con respecto a la conciliación en materia laboral es imprescindible referir que, si bien esta puede realizarse antes de iniciado un proceso laboral, en relación a un conflicto de intereses de naturaleza laboral entre empleador y trabajador, también es conciliable el conflicto luego de iniciado el proceso laboral, de conformidad con lo establecido en el artículo 323 y 324 del Código Procesal Civil, norma jurídica aplicable supletoriamente al proceso laboral, así como conforme a lo establecido en el artículo 43º de la Ley Procesal del Trabajo, artículos en los cuales se señala que la conciliación ha de realizarse en una audiencia con la concurrencia obligatoria de las partes, en virtud del principio de autonomía de la voluntad.

Por último, Ledesma nos dice que

La conciliación, entendida como expresión concordada de la voluntad de las partes, constituye un acto jurídico que pone fin al conflicto y que constituye un medio que suministra el ordenamiento jurídico para la auto determinación de las partes, a fin de lograr un efecto práctico tutelado por el derecho en la solución de conflicto” (2000, p.19)

Esta autora considera que la conciliación es un medio en donde las partes logran un efecto sencillo para la solución de la controversia; es decir las partes llegan a un acuerdo sin necesidad de acudir a un proceso que tendrá como consecuencia tiempo, dinero, etc. sino un fin sencillo.

En cuanto a la conciliación a cargo del juez, se puede afirmar que: (...) Aun cuando el proceso judicial constituya una manera adversarial de resolver conflictos, es posible atemperar muchos de sus vicios (excesiva duración, abultado costo, generación de nuevos conflictos, etc.) a través de la conciliación que, si no logra el efecto primordial de acercar a las partes, cuanto menos podrá servir para depurar el material factico de la contienda y las pruebas pertinentes y conducentes. (Sosa, 1995, p.17)

2.2 Antecedentes

Los antecedentes se remontan a hechos históricos como el Rey Salomón en el siglo XI a.C. relatada en la Biblia, en la que éste se desenvuelve como buscaba maneras alternativas de solución entre dos mujeres que se disputaban la maternidad de un niño. Del mismo modo, el muy conocido y recordado legado del gran filósofo Voltaire durante el siglo XVIII que sostenía que:

“La mejor ley, él más excelente uso, él más útil que haya visto jamás, está en Holanda. Cuando dos hombres quieren pleitear el uno contra el otro, son obligados a ir ante el tribunal de los jueces conciliadores, llamados hacedores de paz. Si las partes llegan con un abogado y un procurador, se hace pronto retirar a estos últimos como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir”.

Así mismo el autor nos dice “que los pacificadores dicen a las partes: sois unos locos por querer gastar vuestro dinero en haceros mutuamente infelices; nosotros vamos a arreglarnos sin que os cueste nada. Si el furor por pleitear es sobrado fuerte en esos litigios, se aplaza para otro día a fin de que el tiempo suavice los síntomas de la enfermedad; en seguida los jueces les envían a buscar una segunda, una tercera; si su locura es incurable, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de los cirujanos los miembros gangrenados; entonces la justicia hace su obra”. (Voltaire, 1745)

Con el tiempo los conflictos se vieron de distintas maneras a su vez se fueron buscando distintas maneras de solución, con ello encontramos la resolución de conflictos de manera sencilla. Entre algunos tipos de alternativas de solución encontramos la conciliación es un acto practicado hace ya mucho en la historia en general. Este con el tiempo fue llamando la atención de distintos países que buscaban vías que puedan satisfacer de mejor manera los intereses de

la población y no tener que recurrir necesariamente al Poder Judicial. De ahí que, a fin de aminorar la carga procesal que tiene el justiciable, se propone el uso de la conciliación para evitar –en muchos casos– aquel proceso lento, costoso y engorroso que implica acudir a la vía judicial.

2.3 La conciliación en el Perú

La conciliación viene siendo una solución de conflictos desde tiempos remotos, pues como ya mencionamos tiene antecedentes antiguos, al tratar en específico sobre su regulación en nuestro país, la obligatoriedad de su uso tuvo lugar a partir de su independización como república, otorgándoseles su jurisdicción –en principio- únicamente a los jueces de paz, tal como se detalla a continuación.

La Conciliación en el Perú puede dividirse en 2 grandes etapas.

2.3.1 Primera etapa: La conciliación previa al proceso

a. Constitución Política de 1823

El Primer Congreso Constituyente del Perú. En su artículo 120° describe la conciliación a manos de los jueces de paz: no existía ninguna posibilidad de hacer alguna demanda civil cual fuese la materia, sin haberse intentado la conciliación antes un juez de paz que sería un tercero imparcial que ayudara a resolver el conflicto de manera pacífica.

b. Constitución Política de 1826

Tres años más tarde existe un avance en el tema de la conciliación. El artículo 112 obligaba la conciliación a los delitos de querrela: existía jueces de paz en cada pueblo para las conciliaciones; sin embargo, tenía que existir un previo aviso para la admisión de las demandas civiles, o criminal de injurias.

En el artículo 113 nos explicaba las funciones del conciliador; en donde hace mención a la creación de un Ministerio de conciliadores que estaban facultados a oír a las solitudes de las partes, hacerle saber de sus derechos y llegar a un acuerdo mutuo que satisfaga los intereses de las partes.

Por ultimo en su artículo 114 nos hablaba que los delitos penales no se podían conciliar.

c. El Código de Procedimientos Judiciales de Santa Cruz de 1836

En su artículo 119° prescribía: “No se admitirá demanda civil, sin que la acompañe un certificado del Juez de Paz que acredite haberse intentado el juicio conciliatorio, bajo pena de nulidad, excepto en los casos en que éste no es necesario.

d. El Código de Enjuiciamientos Civiles de 1851

En este código continuó estableciéndose a la Conciliación como requisito previo al proceso, denominándolo “juicio escrito” en su artículo 284°: “La Conciliación debe proceder a toda demanda correspondiente a un juicio escrito. Además, se establecía que los jueces de primera instancia también tenían potestad de actuar en Conciliaciones como los Jueces de Paz.

2.3.2 Segunda etapa: La conciliación dentro del proceso

a. El Código de Procedimientos Civiles de 1911

Según se expresa en su Exposición de Motivos, se había comprobado la ineficacia de la conciliación como requisito previo para demandar, pero que, a pesar de ello, no debía suprimirse absolutamente, sino que la conciliación debía mantenerse con carácter facultativo, pudiendo el Juez del litigio convocar a conciliación, en cualquier estado del juicio y no precisamente antes de proveer la demanda.

b. La Constitución Política de 1920

En su artículo 69°, empieza a regular la conciliación en materia laboral; sin embargo, la ley sería quien determine la forma de la organización de los tribunales de Conciliación y Arbitraje para solucionar las disputas de las partes.

c. El Código Procesal Civil de 1993

Es obligatorio. Por un lado, según los artículos del 323° al 329°, esta nueva regulación permitía la posibilidad de conciliarse en cualquier etapa del proceso, siempre que no se haya expedido sentencia en segunda instancia o haber adquirido la calidad de cosa juzgada. Y, por otro lado, según los artículos del 468° al 472°, una vez expedido el auto de saneamiento del proceso, el Juez debía programarla audiencia de conciliación.

2.4 Características

- Consensual: En la conciliación laboral las partes hacen saber sus intereses y obedecen exclusivamente a la voluntad de ellas mismas.
- Voluntario: La conciliación es un medio alternativo de conflictos en donde las partes gestionan por sí mismas la solución de su conflicto a través del diálogo, de alternativas es sugerencias a cargo de un conciliador.
- Idóneo: El tercero imparcial es un conciliador especializado quien utilizara técnicas para la resolución de conflictos; así mismo implementara una cultura de paz en un ambiente conflictivo.
- Horizontal: La conciliación está a cargo de un tercero imparcial, el conciliador quien ejercerá una relación armoniosa y horizontal entre las partes que buscan conciliar.
- Satisfacción a las partes: Una de las finalidades que tiene la conciliación es arribar en un acuerdo mutuo en la cual ambos estén satisfechos, para ello el conciliador tiene el deber de proponer varias alternativas de solución que se asemejen a los intereses de las partes.
- Privado: Es un acto privado, porque solamente participan las partes en todo el proceso conciliatorio, las mismas que están protegidas por el principio de la confidencialidad.
- Informal: La conciliación es un procedimiento práctico, y rápido que no necesita de formalidad alguna para llegar a un acuerdo mutuo; justamente se busca ser la otra cara de un proceso judicial que tiene demasiadas formalidades.

2.5 Ventajas

- Economía: Se entiende a la conciliación como un proceso célere y sin mayor inversión de tiempo y dinero, debido a que no existe actividad procesal que dilate llegar a un acuerdo entre las partes; puesto que se pone fin al conflicto; con voluntad y comodidad de los interesados.
- Efectiva: Cuando se llega a un acuerdo se permite alcanzar el óptimo resultado en la recuperación de la paz social, la cual se hará efectiva y no se esperará un tiempo prolongado para encontrar la solución.
- Rápida: La conciliación no tiene etapas, entonces no pasamos innecesariamente por estas, llegando a una audiencia de conciliación en donde las partes llegan de manera rápida a un acuerdo y será cumplido porque ellas mismas lo acordaron.

2.6 Principios

2.6.1 Principio de Equidad

Valle indica que este principio está referido: *“...al trabajo del conciliador, que deberá de generar en la Audiencia de conciliatorias condiciones de igualdad entre las partes, a fin de que consigan acuerdos beneficiosos para ambos”* (2019, pág. 62).

Es decir, el juez en la audiencia de conciliación deberá garantizar la igualdad de las partes; que el trabajador no se sienta minimizado con el empleador, sino que ambos acuerden en arribar a un beneficio mutuo.

2.6.2 Principio de Veracidad

Según este principio, para César: *“Es la búsqueda de lo querido realmente por las partes se refleja en el actual Acuerdo al que llegan las partes, como la mejor solución”* (1999, p.16)

La conciliación tiene como objetivo llegar a un acuerdo mutuo. Es por ello, que el juez a partir de la identificación de los intereses de las partes podrá posteriormente alcanzar la fórmula de entendimiento. Finalmente, la conciliación descansa en la credibilidad y confianza que otorga.

Para Valle, en la veracidad existen dos comportamientos:

El primero, referido a que el Conciliador Extrajudicial debe de orientar su conducta a buscar lo que quieren realmente obtener las partes en conflicto. El segundo, dirigido a la comunicación que tienen los operadores del sistema conciliatorio nacional con el ente rector cada vez que sea requerida, que debe ser siempre veraz y auténtica. (2019, p. 63).

2.6.3 Principio de Buena Fe

La autora Karin, refiere que este principio: *“Consiste en la necesidad de que las partes procedan honestamente. En base a ello es que los conciliadores están obligados a informar a las partes los métodos más adecuados según el tipo de disputa y la clase de resultados deseados”* (2019, p.50)

Esto quiere decir que el proceso debe ser llevado de manera transparente. En base a ello es que las partes y los jueces podrán arribar a un acuerdo honesto que refleje los cánones de justicia.

En palabras de Valle: “Este está referido tanto al comportamiento que deben observar las partes, así como el conciliador Extrajudicial. Respecto de las partes, estas deben actuar de manera honesta y leal”. (2019, p.63)

2.6.4 Principio de Confidencialidad

Para Peña, este principio implica que:

Tanto el conciliador como las partes tienen el deber de guardar absoluta reserva de todo lo propuesto. Asimismo, este principio implica que todo lo que se sostenga o se proponga durante el procedimiento de conciliación no tiene valor probatorio en ningún proceso judicial o arbitral que se entable posteriormente, como consecuencia de una falta de acuerdo conciliatorio o de un acuerdo parcial (2011, p. 341).

En ese sentido, se entiende como el principio de confidencialidad la reserva de información de las partes con respecto a lo actuado en el proceso; es decir; el respeto que ambas partes tendrán en guardar de manera privada todo lo actuado en la audiencia de conciliación, para que ninguna de ellas se sienta expuesta.

2.6.5 Principio de Imparcialidad y Principio de Neutralidad

Estos principios implican que la intervención del conciliador debe ser sin identificación alguna con los intereses de las partes.

La neutralidad es la ausencia de relación entre el conciliador y una de las partes. En cambio, la imparcialidad exige que el conciliador actúe sin un favor o en contra de alguna de las partes.

La consecuencia de ello es que el conciliador no debe representar un rol antagónico en el proceso de resolución de la materia *litis*.

En palabras de Fernández nos dice que la neutralidad es: “*Abstenerse de conocer los casos en los que participan personas vinculadas a él o su entorno familiar, al personal del Centro de Conciliación, o en los que participen los conciliantes con los cuales los vincule parentesco*” (2019, p.19)

2.6.6 Principio de Legalidad

En palabras de La Rosa:

En el principio de legalidad, le corresponde al conciliador asegurarse que el acuerdo total o parcial al que las partes puedan suscribir no colisione con alguna norma legal, para lo cual podrá recurrir a la asistencia especializada del abogado del centro que cumple la función de verificador de la legalidad. (2000, p. 23)

El principio de legalidad permite que la conciliación se lleve a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional, es decir que los acuerdos conciliatorios, no vulnere derechos irrenunciables.

Couture nos dice que: *“El marco de la actividad de los procedimientos conciliatorios es el ordenamiento jurídico nacional, de la Ley de conciliación, su reglamento, así como sus normas modificatorias y las directivas emanadas del ente rector, así como los precedentes vinculantes que emanan en los procedimientos”*(Pág-64).

2.6.7 Principio de Celeridad

Gálvez menciona que *“el principio de celeridad es la manifestación concreta de economía procesal por razón de tiempo que describimos anteriormente. Se expresa a través de diversas instituciones del proceso como: la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o en principios como el de impulso oficioso del proceso”* (2007, p.88)

La celeridad permite que las partes en un proceso encuentren una solución pronta y eficaz. Es por ello que se debe observar los términos y plazos que señale la ley. Además, constituye un derecho de las partes exigirla. Es así que este principio es una de las razones porque muchas veces se opta por recurrir a un medio alternativo que permite la rápida solución del conflicto de interés.

2.6.8 Principio de Economía

Hace mención Peña que:

Las partes deben eliminar el tiempo que les demandaría estar incurso en un proceso judicial, ahorrando los costos de dicho proceso. Deben adoptarse los medios técnicos, logísticos y humanos más eficaces, evitando la dilación innecesaria, los trámites superfluos o redundantes, en beneficio de una pronta y mejor solución del conflicto (2011, p.344).

Este principio tiene por objetivo dar una solución pronta y eficaz, de manera pacífica, con el menor esfuerzo posible de tiempo, trabajo y dinero a la controversia de las partes.

Por otro lado, Gálvez “*el principio de economía procesal es mucho más trascendente de lo que comúnmente se cree. De hecho, son muchas las instituciones del proceso que tienen como objetivo este principio*”(2007, p.12).

2.7 La conciliación laboral en el Perú

2.7.1 Introducción

En los últimos años se ha venido implementado el sistema de conciliación laboral, pero aún cuesta percibir en los actores la cultura de paz en el uso de este medio alternativo de conflictos. Por eso es importante investigar la problemática actual de este mecanismo. La conciliación en materia laboral da sus inicios en los setenta a cargo del Ministerio de Trabajo mediante la conciliación administrativa. Luego la Ley N° 26636 - Ley Procesal del Trabajo (1996) da inicio a una etapa procesal obligatoria, además prevé como forma de conclusión anticipada del proceso. También nació la conciliación privada, la cual requería de homologación judicial para que adquiriera el valor de cosa juzgada, lo que generó su poco uso. En el año 1998, la Ley N° 26872 – Ley de Conciliación Extrajudicial, y su Reglamento el Decreto Supremo N° 001-98-JUS, incorporan la posibilidad de conciliar en materia laboral, siempre que se respete el principio de irrenunciabilidad de los derechos del trabajador. Más adelante nace un nuevo reglamento para dar fuerza a esta figura, el Nuevo Reglamento de la Ley de Conciliación Extrajudicial, aprobado por D.S. N° 004- 2005-JUS (aprobado en febrero de 2005), el cual dispuso que el Ministerio de Justicia (MINJUS) en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), implementaran el Plan Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral. La ejecución de este plan se dio a fines de julio de 2006, mediante la autorización del Centro Piloto de Conciliación Extrajudicial Laboral (CEPICEL), el cual estuvo funcionando hasta antes del sismo -15 de agosto 2007.

Por último, aparece “La Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo: a propósito de la oralidad y la celeridad” trayendo muchas novedades, entre una de ellas la oralidad y la celeridad, así como tecnología en el desarrollo del proceso. Se vino aplicando como piloto en algunos departamentos y provincias alejadas de la capital en el 2010, y en la ciudad de Lima se hizo a partir del 3 de noviembre del 2012. Un gran reto para los jueces, de los litigantes, porque ellos vendrían a ser conciliadores en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, en donde implica una preparación en dicho mecanismo y de los abogados en el empleo de este nuevo proceso, con el fin de alcanzar una correcta administración de justicia célere y eficaz.

2.7.2 Naturaleza jurídica.

Es un medio alternativo de solución de conflictos laborales con intervención de un conciliador o juez quien busca que las partes lleguen a un acuerdo mutuo, tendiendo la facultad de proponer soluciones que permitan analizar un interés común. De acuerdo a Videla *“es aconsejable que la conciliación y otros mecanismos alternativos de solución se ejecuten antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales”*

2.7.3 Perspectivas

Si bien desde 1949, en la Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la OIT realizada en Montevideo, se remarcó el fomento a la conciliación antes que se dicte un fallo judicial, recién en los setenta comenzó la experiencia conciliatoria peruana, lo cual ha permitido inculcar en las partes su uso y ventajas. Considero necesario que se resuelva el problema de la formación de los conciliadores a fin que se especialicen en materia laboral, actualmente los conocimientos de estos operadores en sede administrativa se adquieren empíricamente, pese a que se les requiere que previamente se acrediten como conciliadores extrajudiciales en el Ministerio de Justicia, pero sucede que en la mayoría de los casos, la experiencia que estos operadores poseen antes de inscribirse en dicho Registro se reduce a una escasísima práctica en los cursos de formación y la insuficiente preparación que se les brinda en los Centros de Formación existentes.

2.7.4 Objetivo de la Conciliación:

Para Gómez:

El objeto de la conciliación se dirige, pues, a que exista una solución anticipada parcial o total de la disputa. Si es parcial, queda concluido el proceso en los extremos demandados y conciliados, persiguiéndose la Litis por el saldo de extremos no conciliados. Si es total, el proceso ha concluido a través de la homologación que hará del acto conciliado el juzgado, teniendo esta actividad procesal exactamente el mismo efecto de la cosa juzgada de una sentencia ejecutoria (...)” (2010, p.110)

2.7.5 Finalidad de la Conciliación

La finalidad recaerá de parte del juez que será el tercero imparcial para dirigir la conciliación, por estar preparado de gran investidura que puede conducir a la rápida

terminación del proceso, sin embargo, las partes también pueden tener iniciativa para conciliación.

2.7.6 Clasificación

Tenemos las siguientes clases de conciliaciones laborales:

a. **Extrajudicial o Prejudicial**

A su vez puede ser:

- Administrativa: A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación (CENCOAMITP), o en del procedimiento de inspección de trabajo. Asimismo, se encarga de las conciliaciones en las relaciones colectivas de trabajo.
- Privada: A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.

b. **Judicial**

A cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.

(i) La audiencia de conciliación laboral

(1) Nociones

La conciliación estuvo constituida en principio en nuestro sistema procesal civil, en el artículo 324° del Código Procesal Civil que regulaba la realización de una audiencia de conciliación, dejando como alternativa que las partes puedan solicitarla o incluso el juez pueda exigir su realización en cualquier momento dentro del procesos, con el tiempo esta figura s vino asiendo más significativa en los procesos y el legislador considero importante la aparición de esta en el proceso ordinario laboral regulado a partir del artículo 42°, con el traslado de la demanda y la citación a ambas partes a una audiencia de conciliación. Esta audiencia el Juez deberá participar activamente a efectos de que las partes puedan arribar a un acuerdo que ponga fin a la controversia; de lo contrario, la emplazada deberá exhibir su contestación de demanda y se proseguirá con las formalidades que establece el artículo 43° y siguientes. Posteriormente se señalará fecha y hora para la realización de la respectiva audiencia de juzgamiento.

(2) El desarrollo audiencia de conciliación en el proceso laboral peruano

La audiencia, empieza con la acreditación de las partes en ocasiones sus apoderados y sus abogados. Si la parte demandante no asistió, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Sin embargo, si el demandado no acude a la audiencia de conciliación, sería rebelde; aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Además, incurre en rebeldía si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda. El rebelde se incorpora al proceso en el estado que se encuentre, sin derecho a solicitar nada.

El juez declara la conclusión del proceso, cuando ambos no asisten, dentro de los (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, el proceso queda concluido.

El juez aplicando las técnicas aprendidas, e invocando una cultura de paz incita a las partes a conciliar sus intereses y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

La conciliación puede prolongarse las veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto; así mismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto en el plazo de (5) días hábiles siguientes.

Si las partes acuerdan parcialmente, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

c. Postjudicial

Se discute si existe como tal debido que el conflicto ya fue resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia, teniendo el mismo efecto que una transacción que se denomina por el Código Procesal Civil simplemente como un acto jurídico posterior a la sentencia.

2.7.7 Sobre el perfil del conciliador laboral

El Reglamento de la Ley de Conciliación “*establece en los artículos 43º y 44º cuáles son las funciones específicas del conciliador y sus obligaciones, mientras que el artículo 45º señala los límites a la libertad de acción del conciliador.*

Para determinar la función del conciliador en base a la normatividad

Vigente, se ha discriminado aquellas funciones de carácter permanente (las que son propias del procedimiento por su naturaleza) de aquellas de carácter variable (las que se modifican o eliminan por voluntad del legislador) quedándonos únicamente con las funciones de carácter permanente.

Artículo 43.- Funciones específicas del Conciliador

1. Facilitar el diálogo entre las partes, permitiendo que se expresen con libertad y se escuchen con respeto.
2. Llevar el procedimiento conciliatorio respetando las fases de este.
Para lo cual deberá:
 - a. Obtener información del conflicto preguntando a las partes en relación con lo que estuvieran manifestando con el objeto de entender los diferentes puntos de vista, aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener más información que beneficie al procedimiento de Conciliación.
 - b. Identificar el o los problemas centrales y concretos sobre los que versara la Conciliación.
 - c. Tratar de identificar y ubicar el interés de cada una de las partes. Enfatizar los intereses comunes de las partes
 - d. Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias para ambas en cuanto a las obligaciones establecidas en el artículo N° 44 del Reglamento, estas se pueden resumir en una sola: —realizar la función conciliadora cumpliendo con los principios, plazos, requisitos y formalidades que establecen la Ley y su Reglamentoll.

El reglamento regula en su artículo N°45 y establece como límites a la libertad de acción del conciliador:

1. El orden Público

2. Las buenas costumbres

3. La ética en el ejercicio de la función conciliadora, lo que implica:

- a. El respeto a la solución del conflicto al que deseen arribar voluntaria y libremente las partes.
- b. El desarrollo de un procedimiento de Conciliación libre de presiones, con participación de las partes, y el comportamiento objetivo e íntegro del conciliador, dirigido a facilitar la obtención de un acuerdo satisfactorio para ambas.
- c. El respeto al Centro de Conciliación en el que presta sus servicios, absteniéndose de usar su posición para obtener ventajas adicionales a la de su remuneración. Sin embargo, respecto a este último debo señalar que el respeto del Juez Conciliador se deberá a la constitución política del Perú¹⁷.

Además de ello en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) nos dice que establece criterios a tomar en cuenta para la descripción de las funciones de conciliador laboral, es el que encontramos en el Manual de Mediación de la como pautas a seguir para desempeñar correctamente la función de mediador:

1. Prepararse previamente para la mediación. - No se debe dejar a la improvisación la labor mediadora. Se debe, en la medida de lo posible, preparar con antelación, recabando todos los datos y la información complementaria necesaria.
2. Situarse a igual distancia de ambas partes. - El situarse equidistantemente de las partes en la mesa de negociación, transmite la imagen de neutralidad que las partes exigen del mediador.
3. Tratar de forma igual a ambas partes. - Prestar igual atención a ambas partes. Reunirse las mismas veces separadamente con ambos, permitir el mismo tiempo de intervención en la mesa de negociación.
4. Escuchar activamente. - Mirar a quien interviene, observar las reacciones de los demás, interpretar que está diciendo y como lo está diciendo. Buscar la confirmación de que lo que se ha escuchado es lo correcto.
5. Anotar las cuestiones más importantes. - Durante las intervenciones de cada parte habrá cuestiones interesantes para la negociación o sobre las cuales va a ser necesario solicitar aclaración.

6. Intervenir el tiempo necesario. - La función del mediador es facilitar la comunicación entre las partes, por ello sus intervenciones en la negociación serán limitadas.
7. Intervenir cuando se produzcan silencios. - Relacionado con lo anterior, debe impulsar la comunicación, dirigiendo la negociación en momentos críticos.
8. Remarcar y reinterpretar lo expuesto por cada parte. - Cuando se produzcan situaciones de tensión, ataques al contrario o equívocos, el mediador deberá superar la situación de impasse pudiendo, por ejemplo, señalar los aspectos positivos y reinterpretar lo expuesto por las partes, eliminando los juicios de valor y los posibles ataques, al contrario.
9. Valorar en su justa medida el papel asignado al mediador. - No hay que subestimar ni sobrestimar la función que las partes le atribuyen al mediador ni las expectativas que su función genera.
10. Mantener la confidencialidad. - Se debe mantener el sigilo de las cuestiones reveladas por las partes en el transcurso de la negociación, ya sea en reuniones conjuntas o separadas. (1998, p)

2.7.8 Efectos

- Si las partes no llegan a ningún acuerdo conciliatorio, debido a que tienen puntos de discrepancia; cabe resaltar que por más opciones que el juez proponga para la solución las partes siempre serán libres de optar por lo que deseen, puesto que la conciliación siempre será un acuerdo voluntario.
- La conciliación puede abordar todos los puntos demandados. En este caso existe una terminación pura simple del proceso; pues habría existido una homologación, la terminación del proceso, siendo cosa juzgada.
- El derecho del reconocimiento de la otra parte.
- La renuncia parcial o total de un derecho que se tiene.
- Modificaciones recíprocas de la situación de las partes.
- Un acuerdo conciliatorio y la culminación del proceso.

2.8 El Principio de irrenunciabilidad de derechos

Las materias conciliables para los acuerdos conciliatorios tienen límites objetivos. Están reconocidos en la Constitución Política y consiste en la prohibición de los actos de disposición del titular de un derecho laboral que recaigan sobre derechos originados en normas imperativas. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo.

Y en el caso de análisis es causal para considerar nulo un acuerdo conciliatorio o el acta de conciliación extendida cuando no hay acuerdo y contiene en la descripción de la controversia una afectación a este principio laboral.

Neves señala que hay tres cuestiones a debatir sobre este principio:

Si los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los de las organizaciones sindicales y, eventualmente, algunos del propio empleador (ámbito subjetivo); que sucede con los derechos derivados de los convenios colectivos y contratos de trabajo (ámbito objetivo); desde y hasta cuando un derecho es irrenunciable. Sobre los dos primeros aspectos. (2000, p.56).

Con respecto al empleador y sus derechos, el mismo autor considera que:

Sus derechos irrenunciables se vinculan con el poder de dirección. En cuanto a la temporalidad de los derechos, y la irrenunciabilidad del derecho se produce con la constitución de la relación laboral, aunque no se haya adquirido su disfrute y se hubiera extinguido dicha relación sin hacerlo efectivo.

Como bien remarca Pasco, *“para preservar los derechos irrenunciables, se requiere que el conciliador esté premunido de autoridad”*. (1998, p.63).

Por su parte, Toyama, desarrolla como debe ser la renuncia de derechos (si corresponde), señalando que *“habrá de efectuarse de manera incondicional y definitiva y sin vicios de voluntad, aclarando que no constituye renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta”*. (1999, p.18).

Asimismo, menciona que *todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no debe considerarse como una trasgresión al principio de irrenunciabilidad*.

Por último, menciona que no puede alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto dispositivo no genera efectos jurídicos por ser nulo.

2.9 Diferencias con otros mecanismos alternativos de solución

2.9.1 Con la mediación

Rospigliosi hace mención sobre la mediación que:

En la mediación, el tercero neutral denominado Mediador tiene un menor protagonismo durante el desarrollo de todo el proceso, pues participa pasivamente en el proceso limitándose a acercar, aproximar y juntar a las

partes, facilitar la comunicación entre las partes, absteniéndose de proponer soluciones al conflicto, y en la conciliación el tercero neutral denominado Conciliador, tiene un mayor protagonismo en el proceso, ya que puede proponer a las partes soluciones no vinculantes para solucionar el conflicto(2007, p.50).

En los procesos de mediación no hay una intervención directa, se dan algunas alternativas de solución y las partes pueden cambiar las condiciones de acuerdo con sus intereses haciendo que el proceso sea más viable para ambas partes y en la conciliación es el profesional encargado de la conciliación el que proporcionará a las partes la solución más adecuada a los intereses de ambos.

2.9.2 Con el arbitraje

El arbitraje tiene facultad resolutoria, sin embargo, en un proceso arbitral puede existir una etapa de conciliación.

Nos dice Gustavo respecto al arbitraje:

En términos procesales, se requiere de una audiencia donde cada parte pueda exponer su respectiva propuesta para que luego el árbitro evalúe ambas y decida, o todo puede ventilarse por escrito con la posibilidad de que las partes envíen evidencia documental junto con su propuesta. Lo idóneo es un trámite mixto, en el cual las partes entreguen sus documentos escritos con las evidencias documentales anexas y, en adición, tengan la oportunidad de sustentarlos oralmente en audiencia. (2015, p.115).

El Arbitraje a diferencia de la conciliación se difiere la solución del conflicto a terceros imparciales denominados árbitros, quienes decidirán la controversia mediante una sentencia denominada Laudo Arbitral. Por otro lado, mediante la Conciliación se busca de amistosa la solución más conveniente a los intereses de las partes con la participación de un tercero, imparcial.

2.9.3 Con la negociación:

Para Santisteban *“la negociación es la comunicación directa entre las partes con el propósito de acordar la solución, es la forma más común y popular de resolver diferencias. Tiene como ventaja de permitir a las propias partes mantener el control absoluto sobre el proceso y sobre la solución”*. (2010, p.40).

La negociación es un proceso en donde solo participan las partes negociadoras. Por otro lado, la Conciliación es un proceso donde participan tres personas, porque participa además de las

partes un tercero llamado conciliador, quien utiliza herramientas de solución, para que encuentren un acuerdo a su conflicto.

En resumen, diferencia sustancial entre ambos M.A.R.C. y de constituye en la participación de un tercero neutral e imparcial (conciliador).

2.10 La conciliación en el derecho laboral comparado

2.10.1 En Argentina:

Cabanellas define a la conciliación como *"el acto procesal por el cual las partes, con intervención personal del juez en audiencia oral y privada, logran la autocomposición de sus intereses litigiosos y ponen fin total o parcialmente al proceso"* (2006, p.40).

Pose sostiene que:

Históricamente, la Justicia Nacional del Trabajo fue pionera en la implementación de un sistema de conciliación, obligatorio y previo a la iniciación de la demanda judicial. Así, se creó en el año 1944, mediante el Decreto-Ley 32.347/44, la Comisión de Conciliación y la de Arbitraje, dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, tarea desempeñada por miembros que eran nombrados por el Poder Ejecutivo, realidad que cambió en el año 1960 cuando la Cámara de Apelaciones del Trabajo consideró que ello resultaba en pugna con los principios constitucionales de separación de poderes y autonomía en el poder judicial. (1996, p.7).

Con la sanción de la Ley 18.345 en el año 1969, de ordenamiento procesal, se deja sin efecto la Comisión de Conciliación y se instauró un sistema netamente judicial, que "privilegiaba la conciliación como un medio "normal" de terminación de los litigios laborales mediante los siguientes preceptos: a) La aplicación de una instancia conciliatoria previa a la traba de la litis (art. 68 LO); b) la posibilidad de reiteración de gestiones transaccionales a lo largo de todo el proceso, sea por el juez de primera instancia, sea por la sala que interviene en la alzada laboral (arts. 80 y 122); c) la exención del pago de toda tasa de justicia en los convenios transaccionales (art. 42 LO).

Finalmente el día 10 de Abril de 1996 se sanciona la ley 24.635, modifica la ley 18.345, es el primero de Septiembre de 1997 que entra en funcionamiento un sistema obligatorio destinado a dirimir los conflictos de derecho de la competencia de justicia nacional del trabajo con carácter previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el Artículo 4 que se denomina "Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio" abreviado como (SECLO), el que depende del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Esta ley de instancia de conciliación laboral obligatoria fue reglamentada por el Decreto 1169/96 publicado en el Boletín Oficial el 18/10/1996, en cumplimiento de la delegación efectuada en el artículo 58 de

la ley que faculta en el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, orientada a descongestionar los tribunales e incluso a instar a la solución acordada de los conflictos.

Dicho ordenamiento instaura un procedimiento en donde las partes son convocadas por un conciliador, a fin de avenir a las mismas, para así lograr un acuerdo. Si el mismo es factible se instrumenta por escrito y se eleva ha dicho ministerio para su homologación. Si el acuerdo no es posible se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial.

2.10.2. En Venezuela

El proceso laboral venezolano en primera Instancia se desarrolla a través del Sistema de audiencias:

- Audiencia preliminar (Fase de Sustanciación).
- La Audiencia de juicio (Fase de Juicio).

En primera instancia los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los tribunales de Juicio del Trabajo, todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un secretario.

Por otro lado, la jurisdicción y la competencia lo único que señala la ley adjetiva del trabajo es que las demandas serán propuestas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda, se considera competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio, donde se culminó la relación laboral, en el que se celebró el contrato de trabajo o el domicilio del demandante.

El artículo 126 de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos señala que toda demanda laboral deberá presentarse ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, la cual deberá ser redactada por escrito y deberá cumplir con los requisitos a mencionar:

1. "Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quién ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y sus estatutos
2. Si se demandará a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes estatutarios o judiciales
3. El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama
4. Una narrativa de los hechos en que se apoya la demanda
5. La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta ley.

2.10.3 En Colombia

La conciliación laboral en Colombia era ante el Ministerio de Trabajo era un trámite más que seguían las empresas ante la terminación de contratos de trabajo. Pero con el tiempo esta práctica fue desapareciendo.

En el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral también es válida la transacción salvo si se trata de derechos laborales ciertos e indiscutibles. La transacción produce los mismos efectos jurídicos que la conciliación, y aunque no cuenta con el aval de un funcionario público, está definida en el artículo 2469 del Código Civil como un "*contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual*".

Aunque en materia laboral la conciliación y la transacción producen los mismos efectos, la primera es mucho más recomendada por los abogados laboristas que la transacción para dirimir conflictos laborales. Lo anterior, debido a que: i) las conciliaciones laborales cuentan con la participación de una autoridad administrativa o judicial y esto produce en las partes firmantes un mayor sentido de compromiso, y ii) el funcionario que participa en la conciliación verifica que el acuerdo cumpla con los requisitos necesarios para su validez. Verifica, entre otros, que las partes acudan voluntariamente a firmar y verificar que con el acuerdo no se estén vulnerando los derechos mínimos irrenunciables contemplados en la legislación laboral.

Ahora bien, en la práctica muchas empresas tienen la falsa creencia de que es necesaria la firma de acuerdos conciliatorios cada vez que se desvincula a un trabajador, especialmente cuando se trata de terminaciones sin justa causa con el pago de la correspondiente indemnización. Las conciliaciones se han convertido en la formalización del pago de acreencias legales, olvidando así su verdadero propósito.

Esto generó en el Ministerio de Trabajo una congestión que fue atacada mediante la modificación del trámite a seguir para poder firmar conciliaciones ante los inspectores de trabajo. Hoy en día, para celebrar en Bogotá un acuerdo conciliatorio ante un inspector de trabajo es necesario radicar una solicitud justificando las razones para celebrarlo, y esperar una citación que toma de 15 a 30 días.

Muchos han optado por firmar las conciliaciones laborales ante jueces laborales, pero esta práctica terminará produciendo el mismo efecto: en vez de descongestionar los despachos judiciales, los congestionará en la medida en que se sigan realizando conciliaciones innecesarias. Habrá, entonces, que analizar realmente en qué casos se requiere de conciliaciones laborales y en qué casos las partes pueden firmar acuerdos transaccionales, si es que es verdaderamente necesaria la firma de alguno de estos.

CAPÍTULO III: EL PRINCIPIO DE CELERIDAD PROCESAL

SUMARIO: 2.1. *Nociones* | 2.2. *Definiciones* | 2.3. *Como garantía constitucional* | 2.4. *Como organizador del proceso* | 2.5 *Relación con otros principios* | 2.6. *Finalidad del principio de celeridad* | 2.7 *Celeridad dentro del proceso: las audiencias.*

3.1 Nociones

El principio de celeridad tiene como objetivo principal la agilidad de plazos, y sencillez en su tramitación, es decir ante la solicitud de las partes o por propio procedimiento este tiene que darse dentro de un breve lapso.

3.2 Definiciones

Carrión nos dice del principio de celeridad que:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de las instancias, la perentoriedad de los términos, etc. Esta celeridad se vincula directamente con la publicidad del proceso laboral pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces. (2000, p.52).

Esto quiere decir que es el principio que ampara la eficacia de una justicia rápida, además de ello permite una vinculación a más principios como el de la inmediación.

Palacio menciona por otro lado:

En el proceso laboral, la rapidez es más que un ideal, ya que el carácter alimenticio de los beneficios que se presentan y, las dificultades económicas que por lo regular tiene que afrontar el trabajador, le impiden sobrellevar todas las dilaciones y demoras de un juicio prolongado (1993, p. 26).

Así mismo para Ruprecht, citado por Pasco *"En los juicios laborales en que las partes reclaman un derecho, generalmente no se puede esperar mucho la decisión judicial, pues necesita lo reclamando para sustento propia y de sus familias, la celeridad es un postulado básico"*. (2012, p.35).

La celeridad es un principio básico en un proceso, el cual busca una mayor celeridad y economía procesal, evita lo incensario, está conformado por pocos actos dentro de un procedimiento, dentro de ello encontramos: demanda, contestación, juzgamiento, sentencia.

3.3 Como garantía constitucional.

Gutiérrez menciona que: *"Entendido el principio de celeridad procesal no como un derecho individual de la persona humana, sino como un instrumento de tutela con rango constitucional que garantiza a todas las aquellas personas que concurren ante los órganos jurisdiccionales una justicia equitativa, sin dilaciones indebidas"*. (2009, p.86).

3.4 Como organizador del proceso.

El código civil y la nueva ley procesal N° 29497 establecen principios que son directrices en un proceso y permiten que cada uno de ellos se encuentre como protección, entre una de ellas está el principio de celeridad el cual que encarga de administrar de manera rápida los derechos solicitados.

3.5 Relación con otros principios

a. El principio de intermediación

Según Eisner, el principio de intermediación es aquél:

En virtud del cual se procura asegurar que el juez o tribunal se halle en permanente e íntima vinculación personal con los sujetos y elementos que intervienen en el proceso, recibiendo directamente las alegaciones de las partes y las aportaciones probatorias, a fin de que pueda conocer en toda su significación el material de la causa, desde el principio de ella, quien, a su término, ha de pronunciar la sentencia que la defina. (1984, p.44).

Se relaciona porque el órgano jurisdiccional obtiene el conocimiento a través del contacto con los sujetos de relación procesal, para así adquirir conocimiento en el tiempo necesario el esclarecimiento necesario que le permita pronunciar una resolución del caso.

b. El Principio de concentración

Echandía nos dice que:

Se debe procurar los medios de que la relación nacida del proceso, que, como veremos, se denomina jurídico procesal y tiene su propia fisonomía, se desenvuelva sin solución de continuidad y de manera de evitar que las cuestiones accidentales o incidentales entorpezcan es estudio de lo fundamental del juicio; lo cual solo se obtiene retardo. (1961, p.187).

Se relaciona con el principio de celeridad, porque este principio requiere de actos constantes, el cual permitirá que todo el procedimiento sea célere en cada una de sus etapas, dentro de ello será en el tiempo establecido, aparando el derecho solicitado y haciendo efectivo la tutela jurisdiccional.

c. El principio de Oralidad

Puente menciona que *“Es aquel que propicia que el juez en las diligencias del proceso participe directamente con intervención de las partes y donde las exposiciones y articulaciones se realicen mediante la palabra”*. (2015, p.77).

Este principio tiene una relación con el principio de celeridad, porque busca que las partes y el juez puedan manifestarse oralmente en el tiempo establecido por Ley, lo que da lugar a la presencia de los principios regulados en el proceso.

d. El principio de Economía procesal

Puente establece que *“Este principio busca equilibrar el carácter imperativo de las actuaciones que demanda el proceso laboral con relación a otra obligación, la de tender a la reducción de los actos procesales. Equivale a una actuación dentro de los fines principales de la norma; pero sin afectación al debido proceso”* (2015, p.85).

La relación con este principio está más enlazada porque la celeridad tiene como fin fundamental que las administraciones públicas tenga que cumplir sus objetivos, dentro de ello amparar los derechos, a través de los diversos mecanismos, de la forma más expedita, rápida y acertada posible para evitar la dilación de los procesos, y si esto ocurre también afecta a la economía procesal.

3.6 Finalidad del principio de celeridad en la concentración procesal

El principio de celeridad tiene como finalidad la sencillez y agilidad del proceso laboral; así mismo, este principio aparece en todas las etapas del proceso, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento implicando que los plazos determinados por ley sean cumplidos de manera concentrada para evitar dilaciones que consecuentemente haga que se vulnere la tutela jurisdiccional de las partes.

Paredes nos dice que: *“dicho principio implica el fiel cumplimiento de los plazos procesales predeterminados legalmente o fijados por el juez para la realización de los actos del proceso hasta la culminación de este (2000, p.53)*.

El autor Gómez menciona en su libro (...) *entendiéndose por celeridad en un procedimiento acumulado en el cual no se dan grandes plazos para el desarrollo de las diferentes etapas del proceso (2000, p.47)*

Es decir, la finalidad del principio de celeridad es estar presente en todo el proceso laboral permitiendo que sea un proceso célere, sencillo en donde se busque la concentración procesal para evitar dilaciones absurdas.

3.7 El principio de Celeridad dentro del proceso: las Audiencias

Rabanal hace un análisis del principio de celeridad en las audiencias y nos dice que:

Celeridad dentro del proceso: las Audiencias El hecho no es solo permitir vías de solución fuera del proceso, como se verá más adelante, sino permitir que dentro del proceso existan medios que faciliten los trámites existentes, con la finalidad de desmontar los formalismos procesales. En este marco de ideas, la Oralidad juega un papel importante, pero que si no es manejado con responsabilidad puede traer complicaciones que agraven el problema. El ideal es que el proceso se lleve a cabo mediante audiencias, por las cuales predomine el sistema oral, El ideal es que el proceso se lleve a cabo mediante audiencias, por las cuales predomine el sistema oral, pero dentro de un esquema que evite caer en el procedimentalismo. Esto se hace necesario que sea entendido por los operadores jurídicos, ya que la falta de inmediación en los pedidos escritos⁵ y la procedimentalización de los actos orales juegan⁶ en contra de un modelo más eficaz y por tanto se obstruya el actuar de la justicia. Por ejemplo, las Audiencias Públicas Extraordinarias reguladas mediante Decreto Ley N° 25176 tienden a resolver, en el marco de los procesos penales, pedidos urgentes vinculados con la libertad de los procesados, y contribuyendo a la descongestión de la justicia penal. (2006, p.100)

3.8 La Justicia de paz desde la perspectiva del principio de celeridad.

El papel de la Justicia de Paz en el Perú ha sido históricamente relegado, hasta no hace mucho. En efecto, el Juez de paz contaba con un papel importante dentro de las provincias del país, con la solución de conflictos en los cuales intervenía como conocedor del problema, por pertenecer al pueblo, a diferencia de los jueces capitalinos, que se constituyen en verdaderos “desconocidos” ante el problema.

Canelo menciona:

La realidad nacional nos señala que en nuestro país subsisten muy arraigado el concepto de comunidad, así las Comunidades Campesinas han tenido y tienen un rol vital en el mundo andino, prueba de ello es la Organización de las Rondas Campesinas y su lucha contra la delincuencia común y la violencia terrorista que azotó nuestro país en la década de los ochenta y parte de los noventa y la vigente defensa que vienen haciendo frente a la contaminación ambiental producidas por algunas empresas mineras que nuevamente dejan heridas en aquellas venas abiertas que Galeano señalaba en Latinoamérica. (2006, p.17)

CAPÍTULO 2. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

- El tipo de investigación es No Experimental:
 - Investigación básica-correlacional-cualitativa.

2.2. Población y muestra

2.2.1. Población

a. Población 1: Procesos judiciales

La población de este proyecto está dada por nueve (09) expedientes tramitados en la vía del proceso ordinario laboral peruano donde se haya realizado la audiencia de conciliación en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo del 2015 al 2018.

b. Población 2: Expertos

La población de este proyecto está dada por diez (10) abogados especialistas en Derecho Laboral y Procesal Laboral, residentes en la ciudad de Trujillo, que hayan impartido clases en dicha especialidad en instituciones de Educación Superior, a nivel de Pregrado o Postgrado, en la Carrera de Derecho, que cuenten con conocimientos específicos en la audiencia de conciliación laboral y su práctica jurídica.

2.2.2. Muestra.

a. Tipo de muestreo: No probabilístico

Dada la circunscripción de la población 1 y 2, el tipo de muestreo es No probabilístico debido a que se hará una investigación a fondo de las consideraciones prácticas y teóricas que sustentan los expedientes tramitados en la vía del proceso ordinario laboral peruano donde se haya realizado la audiencia de conciliación en el distrito judicial de Trujillo en el periodo del 2015 al 2018 así como los criterios de interpretación que adoptan los expertos al respecto; en consecuencia, no resulta relevante para la investigadora establecer una evaluación estadística de esta muestra.

b. Muestra seleccionada

- **Para la muestra en relación a la población 1**

- Expediente N° 4957-2015 - Tercer Juzgado Especializado Laboral.
- Expediente N° 2790-2016 - Tercer Juzgado Especializado Laboral.
- Expediente N° 3873-2015 - Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo.
- Expediente N° 3217-2015 - Primer Juzgado Especializado de Trabajo.
- Expediente N° 2352-2017 - Sexto Juzgado Laboral permanente.
- Expediente N° 0395-2015 - Cuarto Juzgado Laboral Permanente.
- Expediente N° 4555-2015 - Tercer Juzgado Especializado Laboral.
- Expediente N° 5718-2015 - Tercer Juzgado especializado Laboral Permanente.
- Expediente N° 394-2015 - Tercer Juzgado Especializado Laboral.

- **Para la muestra en relación con la población 2**

Nombre	Institución	Cargo o actividad
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra	Corte Superior de Justicia de La Libertad	Juez Superior de la Segunda Sala Laboral.
Dr. Víctor Castillo León	Corte Superior de Justicia de La Libertad	Juez Superior de la Primera Sala Laboral.
Dr. José Miguel Saldarriaga Medina	Corte Superior de Justicia de La Libertad	Juez Especializado del Primer Juzgado de Trabajo.
Dr. María Isabel Angulo Julca	Corte Superior de Justicia de La Libertad	Juez Superior Provincial de la Primera Sala Laboral
Dr. Jorge de la Rosa Gonzales	Colegio de Abogados de La Libertad	Abogado especializado en Derecho Laboral y Docente de la Universidad Privada del Norte.

Dr. Gustavo Vicuña González	Colegio de Abogados de La Libertad	Abogado especializado en Derecho Laboral y Docente de la Universidad Privada del Norte
Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez	Colegio de Abogados de La Libertad	Abogado especialista en Derecho Laboral y Abogado de la Universidad Leonardo Divinice.
Dr. Edwin Antonio León Dávila	Colegio de Abogados de La Libertad	Abogado especialista en Derecho Laboral y Abogado del Estudio Zegarra & Asociados.
Dra. Jennifer Juliet Huertas Goicochea.	Colegio de Abogados de La Libertad	Juez del Segundo Juzgado de Trabajo.
Dr. José A. Rodríguez Viera	Colegio de Abogados de La Libertad	Especialista en derecho Laboral, Docente de la Universidad Privada del Norte y especialista en el Gobierno regional en tajadores.
Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas	Colegio de Abogados de La Libertad	Juez Especializado del Primer Juzgado transitorio de Trabajo.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

2.3.1. Técnicas de recolección de datos.

La técnica utilizada para la recolección de datos fue la siguiente

- El fichaje: técnica necesaria para la colección de información teórica y jurisprudencial.

2.3.2. Instrumentos de recolección de datos.

Los instrumentos utilizados para la aplicación de la técnica de recolección fueron las siguientes:

- La ficha bibliográfica: instrumento necesario para la recopilación de la información necesaria para la conformación de las bases teóricas del presente proyecto.
- La ficha de parafraseo: instrumento necesario para conceptuar mediante proceso volitivo del autor, las consideraciones interpretaciones asumidas al momento del análisis hermenéutico de la muestra de estudio.

2.3.3. Métodos de análisis de datos.

Los métodos utilizados para el análisis de los datos recopilados son los siguientes

- El análisis documental: que permitirá procesar las bases teóricas en correlato a cada una de las variables para hacer el adecuado análisis de la muestra seleccionada.
- El análisis jurisprudencial: que permitirá el análisis de las muestras seleccionadas, ya que son sentencias de un órgano de justicia; esto conllevará su adecuado procesamiento al momento de ser medidas.
- El juicio de expertos: técnica necesaria para la verificación de fuentes personales-profesionales especializados en la materia constitucional, procesal constitucional, y demás relacionadas al contenido de la muestra del presente proyecto de tesis.

2.3.4. Instrumentos de análisis de datos.

Los instrumentos utilizados para el análisis de los datos recopilados son los siguientes:

- La guía de análisis documental: instrumento necesario para el análisis detallado de la información procesada a partir de la aplicación de las técnicas en la muestra seleccionada.
- La guía de análisis jurisprudencial: instrumento necesario para el análisis detallado de la información procesada a partir de la aplicación de la técnica de análisis jurisprudencial en la muestra seleccionada.
- La guía de juicio de expertos: instrumento necesario para interpretar la información sobre el contenido de las instituciones teóricas y jurisprudenciales propias de la naturaleza del presente proyecto de tesis.

2.4. Procedimientos

2.4.1. Procedimiento de recolección de datos.

- Se consultará bibliografía escrita y virtual sobre profesionales especializados en derecho laboral a nivel nacional e internacional que hayan realizado investigaciones sobre cualquiera de las variables de la presente investigación, recurriendo para ello a la visita de bibliotecas universitarias, librerías jurídicas y bibliotecas jurídicas virtuales de instituciones como la Universidad Autónoma de México, Universidad de Buenos Aires, Ebsco, Dialnet, Google Academy, Google, utilizando tesis y libros que contengan las variables de la investigación.
- Luego de recabada la información en las fuentes aludidas en el punto precedente, se administrará la data pertinente con los instrumentos consignados: La ficha bibliográfica y la ficha de parafraseo.

2.4.2. Procedimiento de análisis de datos.

- La guía de análisis documental: de las bases teóricas obtenidas, se analizará la relacionada con las variables de la presente investigación, confrontando y unificando criterios de interpretación y posiciones jurídicas sobre distintos elementos necesarios para el examen final de las consideraciones dogmáticas y jurisprudenciales.
- La guía de análisis jurisprudencial: se examinará la justificación interna y externa de las premisas, así como el trámite de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario, y si dicha injerencia ha implicado una mejora en la tutela de los derechos fundamentales.
- La guía de juicio de expertos: se registrará de forma escrita o verbal los principales comentarios de expertos en derecho laboral acerca de las variables contenidas en la presente investigación a partir de un banco mínimo de cinco (05) preguntas signadas en anexos para su posterior discusión con la información teórica y jurisprudencial obtenida.

CAPÍTULO 3. RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante la aplicación de los instrumentos se muestran por cada objetivo específico planteado en la investigación, con lo cual posteriormente se realizará la discusión correspondiente donde se contrastarán los resultados de los instrumentos en relación las bases teóricas.

3.1. Respecto al objetivo específico nro. 1: Explicar la naturaleza jurídica y exposición de motivos del Nuevo Proceso Laboral según la ley nro. 29497

3.1.1. Aplicación del instrumento: “Guía de análisis documental”

Para definir la naturaleza de una determinada institución jurídica, resulta necesario derivarnos a la génesis de ésta, de tal manera que ello nos permita conocer y descubrir ¿qué es?, y ¿Por qué es? Al dar respuesta a estas dos interrogantes, podemos finalmente explicar con validez la naturaleza jurídica de un instituto del Derecho.

En tal sentido, para explicar la naturaleza jurídica del nuevo proceso laboral (Regulado en nuestro país por la Ley N° 29497), primero es importante explicar ¿Qué es el proceso? Y ¿Por qué es así?; segundo, explicar ¿Qué es el proceso laboral? Y ¿Por qué es así?; y finalmente ¿Qué es el nuevo modelo procesal laboral? Y ¿Por qué es así?

El profesor Gálvez nos explica que el nacimiento del proceso tiene ligazón con la historia de la humanidad:

Su origen va de la mano con el origen de la civilización, refiriendo además que este origen surgió mediante la decisión del hombre de sustituir la violencia (o acción directa) por la de delegar a un integrante del grupo social para que éste, en nombre y representación del conjunto, resuelva los conflictos de intereses generados entre dos o más integrantes de la tribu. Ahora bien, la razón por la que nació el proceso se debió a que el ejercicio de la acción directa (o justicia de mano propia) como único instrumento del hombre para solucionar sus conflictos, pudo haber extinguido al grupo social –y a la humanidad en general-, es decir que el proceso surge como un instrumento necesario para que los seres humanos subsistan en su entorno social. (2007, p.64)

En ese sentido, refiere que el proceso –entre otras teorías- sienta su naturaleza jurídica en la concepción teórica de ser una “relación jurídica”, pues en él participan y se vinculan entre sí los sujetos procesales, quienes en virtud de dicho vínculo adquieren derechos, deberes y facultades procesales que están destinadas a dar por solucionado el conflicto de intereses. Asimismo, el citado autor, menciona que dicha relación jurídica de carácter procesal está

ligada a una relación jurídica sustancial que le da mérito, pues en ella se establecen los derechos de los sujetos del proceso.

Teniendo como base lo anteriormente expuesto, es preciso indicar que la naturaleza jurídica del proceso laboral propiamente dicho se explica teniendo en cuenta éste se encuentra compuesto por una relación jurídica procesal (Juez, demandante y demandado) en la que se busca solucionar un conflicto de intereses derivados de la vulneración de derechos laborales sustantivos reconocidos dentro de una relación jurídica sustantiva laboral. Y es por la necesidad del Estado de tutelar los derechos laborales sustantivos que surge el Proceso como un instrumento compuesto por relaciones jurídicas procesales direccionadas a resolver un determinado conflicto laboral.

Al respecto Laredo pretende explicar la naturaleza del proceso laboral manifestando lo siguiente:

(...) el legislador y el ejecutivo mediante legislación (en sentido amplio) otorga derechos a ambos agentes sociales: hacia la empresa y hacia el trabajador, (...) y con ello **se crea y desarrolla la rama social del derecho**, con obligaciones recíprocas; (...) Para tal efecto, la discusión jurisdiccional de la aplicación de los derechos viene regulada por el derecho laboral adjetivo, y es cuando se debe tener en cuenta la legislación procesal aplicable (2018, p.77)

Considerando todo lo anteriormente expresado, resulta meridianamente claro explicar la naturaleza jurídica del nuevo modelo procesal laboral (Regulado en nuestro país por la Ley N° 29497). Para lo cual cabe indicar que en los últimos años el Perú empezó a crecer en todos los sectores productivos, y a consecuencia de ello, surge la necesidad de generar nuevos puestos de trabajo en las empresas, entidades del estado, tercerizadoras, etc. Ello, generó además (como en toda relación laboral) el nacimiento de controversias de naturaleza laboral, entiéndase conflictos entre trabajador y empleador, donde en muchas ocasiones requerían la intervención y regulación del Derecho, he ahí el motivo por el que en la actualidad contamos con un sistema jurídico laboral.

Las controversias que alcanzan una connotación jurídica frecuentemente son solucionadas mediante la figura de la conciliación, sin perjuicio de los conflictos que también son resueltos a través de la intervención del ente jurisdiccional. Respecto a lo segundo, cabe sostener que, antes de la propugnación del nuevo proceso laboral, la inversión de tiempo para la solución de un conflicto jurídico sometido a la intervención del órgano jurisdiccional era de aproximadamente 5 años, y ello se debía no solo a la estructura legislativa que regulaba antiguamente el proceso laboral, sino también a un exceso de carga procesal que gobernaba en todos los juzgados Laborales.

Desde el año 2010, se inició un cambio en la justicia Laboral de nuestro país que, a través de los años, ha venido siendo implementada en todas las provincias. Este cambio estructuró un

nuevo modelo procesal para la solución de conflictos de carácter laboral, que llevó a una celeridad y eficiente solución de controversias judiciales. La estructura de éste nuevo modelo procesal permitía a su vez que los trámites escriturarios desaparecieran en gran parte, dándose prevalencia a la oralidad como técnica de litigación eficiente y sobre todo accesible para todo justiciable sin distinción alguna. Esta técnica permite una comunicación directa entre el juez y las partes, además de buscar que el proceso se desarrolle de manera simple y sencilla, siendo un claro ejemplo de ello la forma de cómo se notifica a las partes, según la NLPT.

Por otro lado, cierto sector de la doctrina indica que ya en el juzgado los jueces tomaron hincapié en la audiencia de conciliación, es decir tratan de promoverla para finalmente llegar al objetivo de conciliar en sede judicial y evitar la etapa de juzgamiento, etapa en la cual la exposición de las partes se daba de manera verbal.

Es así como va naciendo este nuevo esquema procesal en los juzgados Laborales del Perú, donde su objetivo principal consistía en llegar a la solución de controversias de manera celeridad y eficaz en donde un proceso no pasó de tener más de dos años en un juzgado.

Tuñoque *“El día 15 de julio de 2010 se inició una de las reformas judiciales más importantes de nuestro país: La reforma procesal laboral. Sin duda alguna, dicho hito marcó el inicio de un cambio radical en la justicia laboral peruana, ya que implicó”*. (2006, p.88).

Como en la propia exposición de motivos del proyecto de Ley No 29497 se indica, *“(...) un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia. No se propone un mero cambio de leyes, sino de entendimientos y modos de actuación, principalmente por parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y de los protagonistas de la justicia laboral: trabajadores y empleadores”* Así mismo, conllevó a la necesaria modernización de los órganos jurisdiccionales en materia de infraestructura, logística, tecnología, gestión del despacho judicial, entre otros aspectos claves para su éxito.

Estando a ello, se puede afirmar que la NLPT es una herramienta útil para los operadores que imparten justicia, y tiene como objetivo principal la disminución del tiempo que requiere la solución de una disputa de carácter laboral, a través de una de las grandes innovaciones contenidas en esta Ley, como la Oralidad; ello es que, en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen, permitiendo de ésta manera disminuir el uso de documentos escritos, sobre la cual el juez dirige las actuaciones procesales, para finalmente pronunciar sentencia.

Dentro de las novedades que nos trae la NLPT existen brinda soluciones eficaces que son aplicadas en los juzgados, entre ellos: la simplicidad, rapidez, y concentración. Es decir, antes de la aplicación de la NLPT existía abundante documentación en los juzgados, y el proceso terminaba siendo muy largo, vulnerando el principio de celeridad; sin embargo ahora es más sencillo, y se ve resumido en sus dos etapas dentro de las cuales está la postulatoria (donde

se propone la pretensión demandada y cita a audiencia de conciliación), y la etapa decisoria o de juzgamiento (donde se actúan de pruebas y se dicta sentencia); asimismo en la conciliación se presenta la contestación; si se llega a un acuerdo conciliatorio será el fin del proceso y si no se procede a la audiencia de juzgamiento- en la que se plantean las posiciones de las partes, se actúan las pruebas, se alega y se sentencia.

Por ello, es que termina siendo un proceso concentrado, sencillo y rápido que busca la solución de problemas del antiguo modelo procesal laboral que son: La lentitud, complejidad, ineficacia, entre otros, del sistema de justicia laboral, a partir de los principios de oralidad, intermediación y concentración, implica reconocer que estos principios son fundamentales en el cambio del nuevo sistema de trabajo judicial, en la finalidad a largo plazo de los procesos, el cual se convierte en el más eficiente para afrontar la dinámica de un proceso oral, inmediato y concentrado.

3.2. Respecto al objetivo específico nro. 2: Analizar la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral según la legislación, y doctrina nacional y comparada

3.2.1. Aplicación del instrumento “Guía de análisis documental” – Legislación nacional

a. La conciliación como forma especial de conclusión del proceso

La conciliación se encuentra regulada en el artículo 30° de La NLPT(Perú, 2010) como a continuación se advierte:

Artículo 30°.- Formas especiales de conclusión del proceso

Formas especiales de conclusión del proceso El proceso laboral puede concluir, de forma especial, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono. También concluye cuando ambas partes inasisten por segunda vez a cualquiera de las audiencias programadas en primera instancia. La conciliación y la transacción pueden ocurrir dentro del proceso, cualquiera sea el estado en que se encuentre, hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada. El juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, sin que su participación implique prejuicio y sin que lo manifestado por las partes se considere declaración. Si ambas partes concurren al juzgado llevando un acuerdo para poner fin al proceso, el juez le da trámite preferente en el día. Para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios:

a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles;

b) debe ser adoptado por el titular del derecho.

c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante. Los acuerdos conciliatorios y transaccionales también pueden darse independientemente de que exista un proceso en trámite, en cuyo caso no requieren ser homologados para su cumplimiento o ejecución. La demanda de nulidad del acuerdo es improcedente si el demandante lo ejecutó en la vía del proceso ejecutivo habiendo adquirido, de ese modo, la calidad de cosa juzgada. El abandono del proceso se produce transcurridos cuatro (4) meses sin que se realice acto que lo impulse. El juez declara el abandono a pedido de parte o de tercero legitimado, en la segunda oportunidad que se solicite, salvo que en la primera vez el demandante no se haya opuesto al abandono o no haya absuelto el traslado conferido.

En el marco de la NLPT, se puede observar que la conciliación está regulada como una forma de conclusión del proceso que suele desarrollarse en su correspondiente audiencia de conciliación donde ambas partes pueden llegar a un acuerdo y concluir el proceso laboral de manera celeridad, y en caso fuese una conciliación parcial también se estaría hablando de menor tiempo, generando así menor carga procesal; pero ¿Qué entendemos por esta institución jurídica denominada conciliación? Al respecto, según Cabanellas:

Es un acto, un procedimiento y un posible acuerdo, como acto que representa el cambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como procedimiento, la conciliación se integra por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico social. (2006, p.19)

A partir de ello, podemos entender que la conciliación es un acto auto compositivo en el cual dos sujetos que tienen un conflicto de carácter jurídico manifiestan expresamente sus voluntades para departir puntos de vista con el único fin de llegar a un acuerdo que beneficie a ambos. Con acierto Couture refiere lo siguiente: “La conciliación puede entenderse desde dos puntos de vista: el primero, que la define como el “acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual. (Pág-64).

El autor aludido considera que la conciliación tiene dos puntos de vista; el primero se desarrolla en el momento en que las partes llegan a un acuerdo antes de pensar en el hecho de llegar a un proceso judicial, y el otro punto de vista se constituye en la necesidad de que en el mismo proceso judicial exista un momento preliminar donde el juez considera la conciliación antes de proseguir con el juzgamiento.

También se sabe que la conciliación tiene como objetivo según Gómez:

...dar una solución anticipada parcial o total de la disputa. Si es parcial, queda concluido el proceso en los extremos demandados y conciliados, persiguiéndose la Litis por el saldo de extremos no conciliados. Si es total, el proceso ha concluido a través de la homologación que hará del acto conciliado el juzgado, teniendo esta actividad procesal exactamente el mismo efecto de la cosa juzgada de una sentencia ejecutoria (...) (2010, P.64).

b. La conciliación como forma especial de conclusión del proceso

La audiencia de conciliación se encuentra prescrita en el artículo 43° de La NLPT(Perú, 2010) de la siguiente manera:

Artículo 43.- Audiencia de conciliación La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1. La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos. Si ambas partes in asisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2. El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3. En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al

demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto. Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento.

La conciliación estuvo constituida en principio en nuestro sistema procesal civil, en el artículo 324° del Código Procesal Civil que regulaba la realización de una audiencia de conciliación, dejando como alternativa que las partes puedan solicitarla o incluso el juez pueda exigir su realización en cualquier momento dentro del proceso, con el tiempo esta figura se vino haciendo más significativa en los procesos y el legislador considero importante la aparición de esta en el proceso ordinario laboral regulado a partir del artículo 42°, con el traslado de la demanda y la citación a ambas partes a una audiencia de conciliación. En esta audiencia el Juez debe participar activamente a efectos de que las partes puedan arribar a un acuerdo que ponga fin a la controversia; intervención que se desarrolla teniendo en cuenta que no puede imponer a las partes una solución, sino únicamente debe proponerlas; Si la conciliación no se llegase a concretar, la emplazada deberá exhibir su contestación de demanda y se proseguirá con las formalidades que establece el citado artículo 43° y siguientes. Posteriormente el Juez señalará una fecha y hora para la realización de la respectiva audiencia de juzgamiento.

Las materias conciliables para los acuerdos conciliatorios tienen límites objetivos. Estos están reconocidos en la Constitución Política del Estado y consisten en la prohibición al titular de un derecho laboral, de realizar actos de disposición que recaigan sobre derechos originados en normas laborales de carácter imperativo. Su trasgresión se sanciona con la invalidez del acto dispositivo.

Neves señala que hay tres cuestiones a debatir sobre este principio:

Si los derechos de los trabajadores son irrenunciables o también los de las organizaciones sindicales y, eventualmente, algunos del propio empleador (ámbito subjetivo); que sucede con los derechos derivados de los convenios colectivos y contratos de trabajo (ámbito objetivo); desde y hasta cuando un derecho es irrenunciable. Sobre los dos primeros aspectos. (2000, p.56).

Con respecto al empleador y sus derechos, el mismo autor considera que *“sus derechos irrenunciables se vinculan con el poder de dirección. En cuanto a la temporalidad de los derechos, y la irrenunciabilidad del derecho se produce con la constitución de la relación laboral, aunque no se haya adquirido su disfrute y se hubiera extinguido la relación sin hacerlo efectivo”*.

Como bien remarca Pasco, *“para preservar los derechos irrenunciables, se requiere que el conciliador esté premunido de autoridad”*. (1998, p.56).

Por su parte, Toyama, desarrolla como debe ser la renuncia de derechos (si corresponde), señalando que *“habrá de efectuarse de manera incondicional y definitiva y sin vicios de voluntad, aclarando que no constituye renuncia el no ejercicio de un derecho por el transcurso del tiempo ni la renuncia tácita o presunta”*. (1999, p.18).

Asimismo, menciona que todo acto ajeno a la voluntad del trabajador que suponga la disposición de un derecho no debe considerarse como una trasgresión al principio de irrenunciabilidad. (Toyama, 1999, p.18)

Por último, menciona que no puede alegarse la doctrina de los actos propios para enervar los efectos de la irrenunciabilidad porque el acto dispositivo no genera efectos jurídicos por ser nulo.

3.2.2. Aplicación del instrumento “Guía de análisis documental” – Legislación comparada

a. En Argentina

Pose sostiene que:

Históricamente, la Justicia Nacional del Trabajo fue pionera en la implementación de un sistema de conciliación, obligatorio y previo a la iniciación de la demanda judicial. Así, se creó en el año 1944, mediante el Decreto-Ley 32.347/44, la Comisión de Conciliación y la de Arbitraje, dependientes de la Secretaría de Trabajo y Previsión, tarea desempeñada por miembros que eran nombrados por el Poder Ejecutivo, realidad que cambió en el año 1960 cuando la Cámara de Apelaciones del Trabajo consideró que ello resultaba en pugna con los principios constitucionales de separación de poderes y autonomía en el poder judicial.(1997, p.7).

Con la sanción de la Ley 18.345 en el año 1969, de ordenamiento procesal, se deja sin efecto la Comisión de Conciliación y se instauró un sistema netamente judicial, que "privilegiaba la conciliación como un medio "normal" de terminación de los litigios laborales mediante los siguientes preceptos: a) La aplicación de una instancia

conciliatoria previa a la traba de la litis (art. 68 LO); b) la posibilidad de reiteración de gestiones transaccionales a lo largo de todo el proceso, sea por el juez de primera instancia, sea por la sala que interviene en la alzada laboral (arts. 80 y 122); c) la exención del pago de toda tasa de justicia en los convenios transaccionales (art. 42 LO).

Finalmente el día 10 de Abril de 1996 se promulga la ley 24.635, que modifica la ley 18.345, y es el primero de Septiembre de 1997 que entra en funcionamiento un sistema obligatorio destinado a dirimir los conflictos de derecho de la competencia de justicia nacional del trabajo con carácter previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el Artículo 4 que se denomina "Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio" abreviado como (SECLO), el que depende del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Esta ley de instancia de conciliación laboral obligatoria fue reglamentada por el Decreto 1169/96 publicado en el Boletín Oficial el 18/10/1996, en cumplimiento de la delegación efectuada en el artículo 58 de la ley que faculta en el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, orientada a descongestionar los tribunales e incluso a instar a la solución acordada de los conflictos.

b. En Venezuela

El proceso laboral venezolano en primera Instancia se desarrolla a través del Sistema de audiencias: Audiencia preliminar (Fase de Sustanciación) y La Audiencia de juicio (Fase de Juicio).

En primera instancia los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los tribunales de Juicio del Trabajo, todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un secretario.

Por otro lado, con respecto a la jurisdicción y la competencia lo único que señala la ley adjetiva del trabajo es que las demandas serán propuestas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda, asimismo, se consideran competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio, donde se culminó la relación laboral, en el que se celebró el contrato de trabajo o el domicilio del demandante.

El artículo 126° de la Ley Orgánica Procesal del Trabajo nos señala que toda demanda laboral deberá presentarse ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución, la cual deberá ser redactada por escrito y deberá cumplir con los requisitos a mencionar:

"Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quién ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y sus estatutos.

Si se demandara a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes estatutarios o judiciales; el objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.

Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.

La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta ley".

c. En Colombia

La conciliación laboral en Colombia era ante el Ministerio de Trabajo era un trámite más que seguían las empresas ante la terminación de contratos de trabajo. Pero con el tiempo esta práctica fue desapareciendo.

En el artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral también es válida la transacción salvo si se trata de derechos laborales ciertos e indiscutibles. La transacción produce los mismos efectos jurídicos que la conciliación, y aunque no cuenta con el aval de un funcionario público, está definida en el artículo 2469 del Código Civil como un *"contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual"*.

Aunque en materia laboral la conciliación y la transacción producen los mismos efectos, la primera es mucho más recomendada por los abogados laboristas que la transacción para dirimir conflictos laborales. Lo anterior, debido a que: i) las conciliaciones laborales cuentan con la participación de una autoridad administrativa o judicial y esto produce en las partes firmantes un mayor sentido de compromiso, y ii) el funcionario que participa en la conciliación verifica que el acuerdo cumpla con los requisitos necesarios para su validez. Verifica, entre otros, que las partes acudan voluntariamente a firmar y verificar que con el acuerdo no se estén vulnerando los derechos mínimos irrenunciables contemplados en la legislación laboral.

Ahora bien, en la práctica muchas empresas tienen la falsa creencia de que es necesaria la firma de acuerdos conciliatorios cada vez que se desvincula a un trabajador, especialmente cuando se trata de terminaciones sin justa causa con el pago

de la correspondiente indemnización. Las conciliaciones se han convertido en la formalización del pago de acreencias legales, olvidando así su verdadero propósito.

Esto generó en el Ministerio de Trabajo una congestión que fue atacada mediante la modificación del trámite a seguir para poder firmar conciliaciones ante los inspectores de trabajo. Hoy en día, para celebrar en Bogotá un acuerdo conciliatorio ante un inspector de trabajo es necesario radicar una solicitud justificando las razones para celebrarlo, y esperar una citación que toma de 15 a 30 días.

Muchos han optado por firmar las conciliaciones laborales ante jueces laborales, pero esta práctica terminará produciendo el mismo efecto: en vez de descongestionar los despachos judiciales, los congestionará en la medida en que se sigan realizando conciliaciones innecesarias. Habrá, entonces, que analizar realmente en qué casos se requiere de conciliaciones laborales y en qué casos las partes pueden firmar acuerdos transaccionales, si es que es verdaderamente necesaria la firma de alguno de estos.

3.3. Respecto al objetivo específico nro. 3: Identificar los protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo 2015-2018

3.3.1. Aplicación del instrumento “Guía de entrevista”

Mediante el presente instrumento se logró recolectar la opinión de distintos especialistas en materia laboral, con relación a los protocolos y criterios referidos a la realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo durante el periodo del 2015 al 2018. Para tal efecto, se extrajo información derivada de las preguntas número uno (01) y tres (03) de la guía de entrevista, las cuales se representan a continuación:

a. Tabla nro. 1: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 1

PREGUNTA 1: ¿De qué manera se viene desarrollando la audiencia de Conciliación dentro del proceso ordinario Laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo?, ¿está de acuerdo como el Juez dirige la audiencia?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
--------------	-----------

<p>Dr. José Miguel Saldarriaga Medina</p>	<p>En virtud de los principios que inspiraron el nuevo proceso laboral oral, se consagró como objetivo que los litigios laborales tenían que ser celeres; es decir en menos tiempo posible, debido al tiempo establecido por ley. Sin embargo, este objetivo se ha venido desnaturalizando con el tiempo y las conciliaciones ahora son llamadas “los martes negros” porque muy pocas veces se logra el objetivo.</p> <p>Cuando se advierten este tipo de situaciones sabemos que algo no está bien, tal vez se podría dar otro giro a la conciliación.</p> <p>Por otro lado, la unificación podría ser lo correcto, siempre y cuando no vulnere el derecho de las partes procesales.</p>
<p>Dr. Javier Arturo Reyes Guerra</p>	<p>En general se viene siguiendo las etapas de la audiencia de conciliación previstas por la Ley. En el caso de la etapa propiamente de conciliación, al no ser grabadas no tengo acceso a información sobre la forma cómo lo vienen desarrollando.</p> <p>En algunos casos los jueces procuran dejar claramente establecidas las pretensiones materia del juicio, sobre todo en aquellas pretensiones que versan sobre temas económicos (pago o reintegro de beneficios sociales) y en aquellas que versan sobre reposición.</p> <p>En otros casos, se utiliza la audiencia de conciliación para disponer en forma anticipada la actuación de prueba, en una forma anticipada de diligenciar prueba para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>Y también se recurre en determinados casos al Juzgamiento anticipado.</p>
<p>Dr. María Isabel Angulo Julca</p>	<p>La audiencia de conciliación en la corte superior de justicia de la libertad se realiza de acuerdo al modelo establecido en la Ley nro. 29497, esto es, antes de la audiencia de juzgamiento respecto a cómo el juez dirige la audiencia de formalización, debo manifestar que cada juez tiene su estilo y forma de dirigir la audiencia, lo que sí me parece que según lo tiene programado (15 minutos) no facilita la conciliación en cambio podemos advertir que en los juzgados de paz letrado que programan audiencias únicas hay mayor éxito respecto a la conciliación</p>
<p>Dr. Víctor Castillo León</p>	<p>Se viene desarrollando según los cánones del artículo 43° de la Ley Procesal del Trabajo, esto es en una audiencia independiente al de la prueba cuyo objeto está dedicado casi a su integridad a lograr los fines de la conciliación. Esto es la solución auto compositiva del conflicto.</p> <p>No, porque no se le da la importancia que requiere. En la mayoría de los casos no se esfuerzan por alcanzarla; no pasa de ser un mero requisito formal para pasar a la audiencia de juicio.</p>

<p>Dr. Jorge de la Rosa Gonzales</p>	<p>La conciliación es un mecanismo eficiente para permitir la conclusión de los procesos, pero es de manera teórica, porque como se lleva ahora la logística del poder judicial realmente es imposible para los jueces laborales arribar en la conciliación están saturados que impide el objetivo como tal básicamente. Es un acto de mero trámite y los jueces ya no proponen alternativas de conciliación, y los abogados tampoco buscan abordar a un acuerdo.</p>
<p>Dr. Gustavo Vicuña González</p>	<p>De modo general se desarrolla para cumplir con el procedimiento y las etapas extrovertidas normalmente. No cumplió con la finalidad. No estoy de acuerdo como el juez la conoce porque no motiva las partes. Ello, entiende de otros a que conoce el proceso con una enorme carga procesal.</p>
<p>Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las audiencias se desarrollan luego de un prolongado tiempo entre su presentación (importante), adivina y se ejerce la audiencia. • Normalmente estas audiencias suelen ser de mero tranquila en la mayoría de las cosas se llega a un acuerdo conciliatorio. • Los jueces en su mayoría no intervienen más para la genialidad de la audiencia y dejar constancia que no se llegó a un acuerdo.
<p>Dr. Edwin Antonio León Dávila</p>	<p>Se desarrolla de manera frustrante para la parte demandante y de manera beneficiosa para la parte demandado, esto se debe a dos puntos de vista: Desde el punto de vista del demandante, se puede hacer un análisis general y se puede deducir que para esta parte beneficiosa esta etapa, si la parte demandada acepta conciliar, ya que, si no acepta conciliar el juez de la audiencia fijara fecha para juzgamiento aproximadamente en unos 6 a 8 meses lo cual perjudica en parte a la demandante. Por la parte de la demandada es de cierta forma beneficiosa estoy de acuerdo como se desarrolla la audiencia porque podría haber una audiencia anticipada además ahora la conciliación es un auto meramente formal.</p>
<p>Dra. Jennifer Juliet Huertas Goicochea.</p>	<p>Llegada la audiencia verificamos el emplazamiento de las partes, se pregunta por la posibilidad de conciliar, en su mayoría nos dicen que no, se hizo con filtración diligenciamos los oficios, etc. que todo esté listo para la audiencia de juzgamiento.</p> <p>No estoy de acuerdo porque no es lo correcto, pero el tiempo que tiene designada cada audiencia de conciliación son prácticamente 15 minutos y estar programados todos los martes (todo el día) no hay la posibilidad real que el juez puede leer la demanda los fundamentos y ver en qué medida se puede sincerar las partes. Una solución podría ser pedir la contestación en unos minutos antes para poder evitar en poco más y el juez poder proponer algo justo.</p>

<p>Dr. José A. Rodríguez Viera</p>	<p>A la fecha, es de conocimiento, el proceso ordinario laboral, el proceso se concedía en audiencia única, esto es, etapa conciliadora y juzgamiento se unifican. Sin embargo, la etapa de conciliación, como mecanismo auto compositivo de solución de conflictos, no viene cubriendo las expectativas para lo cual fue creado, al no existir voluntad o un espíritu condicional para la solución más célere del proceso.</p>
<p>Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas</p>	<p>Frente a la posibilidad que las partes puedan arribar a un acuerdo, durante la audiencia de conciliación, el juez busca un sinceramiento de posiciones y de liquidaciones a efectos de esta pueda concretizarse a través de una formula conciliatoria que satisfaga los intereses ambas partes.</p> <p>El juez debe adecuar su conducta de acuerdo a lo que se encuentra establecido por ley, en función a lo plasmado en la demanda se busca un acercamiento entre las partes; sin embargo, dadas las facultades de dirección que tiene el juez en el proceso, nada impide que en el marco de la conciliación se pueda incluso correr traslado de la contestación a efectos de poder facilitarla, dado que ello puede ayudar a que el demandante sincere los montos de sus liquidaciones.</p>

b. Tabla nro. 2: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 3

<p>PREGUNTA 3: ¿Considera necesaria la modificación de las reglas tendientes al desarrollo de la audiencia de conciliación en el proceso laboral peruano para facilitar la dirección judicial de la misma?</p>	
<p>ENTREVISTADO</p>	<p>RESPUESTA</p>
<p>Dr. José Miguel Saldarriaga Medina</p>	<p>Las leyes van modificándose con el tiempo, siempre en el desarrollo de cada del nueva con el tiempo se va observando los vacíos de estas-en el Perú a través de los años se han pretendido regular las nuevas controversias laborales, ahora cuando se creó NLPDT se creó con un único fin que esta sea eficaz para la solución de controversias en pleno siglo XXI; sobre todo la audiencia de conciliación que es un medio que le puede dar fin a un proceso, evitando tiempo, dinero etc.</p> <p>Si con él tiene no tiene resultados es necesario el cambio.</p>
<p>Dr. Javier Arturo Reyes Guerra</p>	<p>Conforme a lo expuesto en forma precedente, el problema no son las reglas del desarrollo de la audiencia de conciliación sino su falta de trascendencia en el proceso actualmente respecto a su finalidad esencial (la conciliación). En todo caso, lo que podría realizarse, si es que de modificatorias se trata,</p>

	sería utilizar esta audiencia para el saneamiento probatorio, previo a la audiencia de juzgamiento.
Dr. María Isabel Angulo Julca	Bueno la conciliación siempre debe ser promovida de ahí que son la nueva ley se ha tratado de revalorarla, las reglas establecidas se encuentran encaminadas a presentar el principio de irrenunciabilidad de derechos, no consideró que deba modificarse las reglas establecidas, lo que si debe motivarse a mejor dicho propinarse.
Dr. Víctor Castillo León	Soy partidario de no cambiar la ley procesal del trabajo en ninguno de sus campos. Porque las causas que expliquen sus deficiencias más parecen de carácter procesal. El diseño de audiencia previo (audiencia condición) es posible siempre y cuando se lo tome en serio experiencias similares de jueces líderes demuestran que si es posible obtener provecho del diseño actual.
Dr. Jorge de la Rosa Gonzales	Pienso que no es necesaria la modificación de las reglas, pero considero que en la medida en que se viene realizando la audiencia de conciliación, es una fase que no ha dado los resultados, de tal manera que sería necesaria la realización de una sola audiencia.
Dr. Gustavo Vicuña González	Si, ayudara, ya que muchas veces el juez no está capacitado en este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, entonces no la motiva y no explica sus beneficios.
Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez	Sí, mayor participación de juez para aclarar acuerdos conflictivos entre los demandantes. Acumular la audiencia de conciliación y la de juzgamiento se accede los plazos.
Dr. Edwin Antonio León Dávila	Si, considero que debe haber una modificación a las leyes respeto a la conciliación en los procesos ordinarios laborales, la cual debe omitirse, ya que esto generaría que haya una descarga a nivel de los sucesos y mayor celeridad procesal para muchos es necesario que haya a la etapa de la conciliación para tener el tiempo de evaluar los medios de prueba, pero se ha visto en muchos procesos que los jueces puede suspender las audiencias de conciliación.
Dr. Jennifer Juliet Huertas Goicochea	Me parece que la única modificación posible sería tener la posibilidad de que la parte demandante tenga la posibilidad de revisar la concertación antes de preguntar si están de acuerdo en conciliar, porque muchas veces se viene con una propuesta irreal. Se podría tomar como ejemplo a la audiencia única en la cual se tiene conocimiento de la contestación de la demanda y el demandante tiene acceso a la misma y ver las pruebas que pueden sincerar pretensiones y llegar a un acuerdo de las partes y el tiempo, pero lamentablemente no hay una cultura de la conciliación.

<p>Dr. José A. Rodríguez Viera</p>	<p>Considero que el poder judicial y básicamente los plenos jurisdiccionales laborales deberían exigir a los operadores judiciales tengan mayor interés y sometan el proceso a este mecanismo que por naturaleza vuelve al proceso más célere.</p> <p>Creo que se podrían formar mayores reglas al respecto y tomarse la conciliación de mecanismo auto compositivo judicial en mecanismo con sesgos heterocompositivos y de naturaleza vinculante.</p>
<p>Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas</p>	<p>Considero que no es necesario establecer, porque en la misma ley existen reglas tendientes al desarrollo de la audiencia, por el contrario, precisamente la apertura que brinda la ley al juzgador para poder a través de fórmulas creativas, acerca de las posiciones de las partes, es lo que constituye muchas veces a lograr los fines de la conciliación, Considero que es un acierto que le juzgador como director del proceso, tengo la libertad de dirigir esta etapa utilizando las distintas técnicas de conciliación, que permitan que finalmente esta concrete. Sin perjuicio de ello, el poder judicial puede establecer protocolos para la realización de estas, como en efecto se han venido dando en esta CSJ.</p>

3.4. Respecto al objetivo específico nro. 4: Determinar la naturaleza jurídica y aplicaciones del principio de celeridad procesal en el proceso laboral, según la jurisprudencia y doctrina, nacional

3.4.1. Aplicación del instrumento “Guía de entrevista”

Mediante el presente instrumento se obtuvo como resultado información relacionada con la naturaleza jurídica y aplicaciones del principio de celeridad procesal en el proceso laboral según la jurisprudencia y doctrina nacional. Para tal efecto, se extrajeron datos derivados de las preguntas número dos (02), cuatro (04) y cinco (05) del instrumento denominado “guía de entrevista”, así como también se extrajo información derivada del instrumento denominado “Guía de Casos”, las cuales se representan a continuación:

a. Tabla nro. 3: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 2

PREGUNTA 2: ¿Considera usted que se vulnera el principio de Celeridad Procesal en el actual esquema procesal que se le otorga a la conciliación? ¿Por qué?

ENTREVISTADO	RESPUESTA
<p>Dr. José Miguel Saldarriaga Medina</p>	<p>El principio de celeridad, porque si las partes recurren a un órgano jurisdiccional para hacer justicia; es porque ambos reclaman su derecho, generalmente la parte más débil que no tiene todo el tiempo para esperar un proceso necesita lo reclamado para poder solventar a su familia y muchas veces esto de la dilatación de los procesos los perjudica.</p>
<p>Dr. Javier Arturo Reyes Guerra</p>	<p>Si la pregunta se refiere a lo normado, considero que no está ahí el problema; sino en la sobrecarga procesal actual y la ausencia de personal debidamente capacitado en la calificación de las demandas y de los escritos que todavía se presentan durante el trámite del proceso, toda vez que la motivación de la NLPT de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios era la posibilidad de la solución de los conflictos en un período corto, y ello implicaba que muchos de los procesos terminen por conciliación, ya que la inminencia de una sentencia en juzgamiento anticipado en la propia audiencia de conciliación o en la audiencia de juzgamiento sería un factor determinante para que las partes, sobre todo la parte demandada, procure la conciliación; recuérdese que la NLPT prevé que la audiencia de conciliación se debe programar para entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; mientras que la audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la audiencia de conciliación; es decir, normativamente hablando un proceso debería terminar con el fallo de la sentencia como máximo a los 30 días de la calificación de la demanda si se recurre al juzgamiento anticipado o a los 60 días de la calificación de la demanda si se llega a realizar la audiencia de juzgamiento. Pero la realidad es otra, las audiencias no se programan en los plazos previstos por ley sino a varios meses de la calificación de la demanda o de la realización de la audiencia de conciliación, y lo que es peor, de apelarse la sentencia, en la Corte de la Libertad, las vistas de causa se están programando al año de elevado el expediente. Esto es lo que determina que la audiencia de conciliación se torne en ineficaz respecto a su finalidad central que era la conclusión del proceso por conciliación, es evidente que la demora en su resolución, beneficia a la parte empleadora demandada y se prefiere transitar todo el <i>iter</i> del proceso con la posibilidad de diferir el cumplimiento de lo que finalmente se ordene pagar (en el caso de beneficios sociales) y bajos intereses (intereses legales) que abonar.</p>

<p>Dr. María Isabel Angulo Julca</p>	<p>Si vemos objetivamente, en la práctica se puede concluir que si vulnera la celeridad procesal (referente al proceso ordinario laboral, que tiene fijado 2 tipos de audiencia) ello por la carga procesal que no permite fijar las audiencias en el plazo que la ley establece, ello genera que las audiencias se programan en un largo periodo entre una y otra así también es un factor que desmotiva la conciliación</p>
<p>Dr. Víctor Castillo León</p>	<p>Considero que el legislador opto por un diseño de doble audiencia para reforzar y no debilitar los fines de la conciliación. Sin embargo, esto no ha ocurrido. Las causas son diversas la cultura de los abogados, la idiosincrasia de las partes, los bajos cortos de los intereses legales, la excesiva duración de los procesos. Los intereses, crematísticos para que los procesos no acaben todo esto de sesentava la conciliación. Por lo tanto, el diseño de doble audiencia no pareciera ser la causa si no factores exógenos al proceso.</p>
<p>Dr. Jorge de la Rosa Gonzales</p>	<p>Es evidente la vulneración al principio de celeridad, la experiencia lo demuestra que la audiencia de conciliación no ha dado los resultados del caso y si la conciliación puede llevarse a cabo en cualquier estado del proceso tranquilamente si las partes tuvieran la posibilidad de conciliar, podrían hacerlo a través de la audiencia de juzgamiento e inclusive en la vista de la causa.</p>
<p>Dr. Gustavo Vicuña González</p>	<p>Claro, porque al no cumplir la conciliación con tu finalidad, le convierte en una vulneración al principio de la celeridad.</p>
<p>Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez</p>	<p>Si porque en el actual esquema procesal existe una exagerada demora, primero en la admisión de la demanda que puede tomar entre 3 a 5 meses y luego en la audición de la audiencia que normalmente la programan entre 6 a 8 meses que fue admitida la demanda lo que genera un retraso de aproximadamente de un año.</p>
<p>Dr. Edwin Antonio León Dávila</p>	<p>Considero que, si vulnera el principio de celeridad procesal, ya que, habiendo una etapa de conciliación para muchos innecesaria, creo conveniente que se obvie y se realice conjuntamente la audiencia de juzgamiento, dicha acción reduciría el tiempo de que un proceso acaba rápido.</p>
<p>Dr. Jennifer Juliet Huertas Goicochea.</p>	<p>Si, el principio de celeridad se vulnera en la medida que no hay el tiempo suficiente para llevar a cabo la audiencia de conciliación. Se vulnera el principio de celeridad cuando la demanda no es clara o real. En su principio las partes sabían que el proceso terminaba en un tiempo no mayor a dos años y eran claros no había cosas Infladas o la parte demanda no buscaba complementarias de conciliación, esto derivo</p>

	A una mala praxis de la acudiente de conciliación.
Dr. José A. Rodríguez Viera	No creo que vulnere el principio de celeridad procesal, sino más bien la conciliación se ve empañada por la poca importancia que los operadores jurídicos le dan a este tema. Ahora, es cierto que la conciliación puede tornarse en dilatación y atenta con el principio jurisdiccional de la celeridad, pero con citación como etapa auto compositiva es imposible.
Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas	No, considero que el legislador ha buscado propugnar o incentivar la etapa de la conciliación, asignándole un espacio propio dentro del proceso a través del establecimiento de una audiencia con miras a agotar la etapa de la conciliación, la misma que debe ser aprovechada al máximo por el juez para lograr que sean las partes las que solucionen su conflicto de manera pacífica.

b. Tabla nro. 4: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 4

PREGUNTA 4: ¿Deberían implementarse reglas especiales para que el juez determine o favorezca la iniciática conciliatoria en las partes procesales y así evitar las reiteradas reprogramaciones y sacrificios de los plazos del proceso?	
ENTREVISTADO	RESPUESTA
Dr. José Miguel Saldarriaga Medina	El modelo de la separación de audiencias en el proceso ordinario laboral no tiene trascendencia alguna, he aquí, la necesidad de analizar por parte de los jueces como podríamos intervenir y tratar de llegar a la finalidad que es conciliar, a fin de verificar si resulta necesario seguir con la misma estructura laboral.
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra	En principio debería eliminarse (derogarse) la disposición de la NLPT que prevé la posibilidad de que se solicite la reprogramación de la audiencia de conciliación o de juzgamiento en caso de inasistencia de las partes, si no hay una razón objetiva que justifique la inasistencia de las partes (en particular de la parte demandante), debería archivar el proceso en forma inmediata. Así se asegura la realización de todas las audiencias programadas. Repito, sólo si se logra el cumplimiento de los plazos de programación de audiencias, la conciliación adquiere relevancia.
Dr. María Isabel Angulo Julca	Si, en efecto el juez. Tiene un rol protagónico en el nuevo modelo procesal de ahí que frente a la conciliación también juega un papel importante su capacidad para lograr favorecer la conciliación las reglas actuales están

	considerando la necesidad de superar el test de posibilidad de derechos, pero si existirán reglas especiales adicionales sería siempre con el ánimo de propiciar la conciliación.
Dr. Víctor Castillo León	<p>Ya hubo una experiencia normativa en el Código Procesal Civil por sobre regular la conciliación, no dio resultado. La conciliación, no dio resultado. La conciliación no puede ser impuesta al juez. Tiene que generarse condiciones que intervienen a las partes a utilizarla como alternativa a la eterocomposición. Creo que con actual modelo si es posible conciliar con medidas como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Otro intensivo de juzgamiento anticipado. • Disminución de los plazos procesales (tiempos del proceso) • Capacitación de los jueces y abogados que concilien como por ejemplo asegurar un honorario justo. <p>Es necesario modificar la ley de intereses legales para encarecer la mora legal.</p>
Dr. Jorge de la Rosa Gonzales	No porque las reglas ya están dadas: el tema es el cumplimiento de los plazos perentorios que están establecidos en la ley, pero por problemas logísticos o de otra naturaleza que desborde lo establecido en la Ley.
Dr. Gustavo Vicuña González	Si, ayudase, ya que muchas veces el juez no está capacitado en este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, entonces, no la motiva y no explica sus beneficios.
Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez	Si, debiera dar mayor libertad a los jueces para evitar sugerencias, que generan reprogramaciones y dilatan más el proceso, siendo menos temático y recaudando.
Dr. Edwin Antonio León Dávila	Más que reglas o iniciativas, los jueces deberían revisar los procesos y evaluar si ambas partes cuentan con buen argumento, con medios de prueba idóneos, y esta acción debe ser realizada en una audiencia de juzgamiento, de acuerdo con ello el juez en esta etapa podría proponer que ambas partes concilien según los argumentos expresados.
Dr. Jennifer Juliet Huertas Goicochea.	No porque la conciliación no tiene que ser formalista es una etapa accesible en donde las partes con ayuda de juez pueden llegar a un acuerdo. Pero considero que si se debe solicitar las contestaciones antes de hacer la pregunta.
Dr. José A. Rodríguez Viera	Claro que sí, me parece bastante oportuno que se dicten algunas reglas o protocolos que tiendan a generar conciliaciones tras oprimas y solucionándolas de las Litis, pero sin vulnerar los derechos laborales.

<p><i>Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas</i></p>	<p>Sí. Es importante el establecimiento de protocolos para la regulación de las audiencias de conciliación, los que pueden servir como guías o lineamientos para el desarrollo de estas, las cuales considero no necesariamente deben encontrarse plasmados en la ley, sino más bien a través de documentos internos que sirvan de ayuda al juez.</p> <p>Sin perjuicio de ello, considero que lo más importante para lograr elevar la pasa de conciliaciones a nivel judicial es la capacitación a los magistrados en técnicas de conciliación.</p>
---	---

c. Tabla nro. 5: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 5

<p>PREGUNTA 5: ¿Qué recomendaría, a título personal, que deba mejorarse en el sistema de conciliación judicial en el proceso ordinario laboral para facilitar la dación de conciliaciones y su ejecución oportuna?</p>	
<p>ENTREVISTADO</p>	<p>RESPUESTA</p>
<p><i>Dr. José Miguel Saldarriaga Medina</i></p>	<p>El efecto negativo de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral pide un cambio y una alternativa eficaz podría ser la unificación de las vías procesales.</p> <p>Se podría considerar una audiencia única a fin de salvaguardar el principio de celeridad, concentración procesal, el derecho de defensa.</p>
<p><i>Dr. Javier Arturo Reyes Guerra</i></p>	<p>Me remito a las observaciones realizadas en forma precedente y la necesidad de capacitar periódicamente a los magistrados en materia de conciliación y al personal jurisdiccional para que coadyuven en la adecuada calificación de las demandas.</p> <p>Sobre la ejecución de acuerdos conciliatorios, debe establecerse reglas o disposiciones claras en los acuerdos conciliatorios a efecto de posibilitar su cumplimiento efectivo y la posibilidad de realizar actos de ejecución forzada de lo acordado.</p>
<p><i>Dr. María Isabel Angulo Julca</i></p>	<p>Una adecuada preparación en técnicas conciliatorias de los operadores del derecho.</p>
<p><i>Dr. Víctor Castillo León</i></p>	<p>Capacitación de los jueces y abogados que concilien como por ejemplo asegurar un honorario justo. Es necesario modificar la ley de intereses legales para encarecer la mora legal</p>
<p><i>Dr. Jorge de la Rosa Gonzales</i></p>	<p>Que exista una cultura de paz, preventiva.</p> <p>Que exista la posibilidad que las partes lleguen preparados a la audiencia de conciliación y con propuestas objetivos más no elevadas. Sin acercamiento de las pretensiones.</p>

Dr. Gustavo Vicuña González	Implementar recursos humanos (jueces y personal auxiliar), recursos tecnológicos y logísticos.
Dr. Jhordan Francis Méndez Gómez	Acelerar la fecha de dicha audiencia. Acumular la audiencia y de conciliación y juzgamiento en una sola audiencia.
Dr. Edwin Antonio León Dávila	Primero, que la audiencia de conciliación se realice con todos los pasos que debe darse. Segundo que el juez se tome el tiempo necesario para hacer las preguntas correctas para arribar en una conciliación que el juez establezca multas y apercibiendo en caso donde puedan dilatar el proceso.
Dr. Jennifer Juliet Huertas Goicochea.	Que nos da más tiempo en realidad la carga procesal es abrumador, estamos en un punto en donde se tiene más carga que con la antigua Ley número nro. 26636 que era una audiencia única, meramente escrita en donde se había perdido la oralidad y el ánimo conciliatorio mayor capacitación en la manera de llegar a un acuerdo conciliatorio más técnicas como por ejemplo en donde se habla por separado con las partes procesadas.
Dr. José A. Rodríguez Viera	La conciliación está allí en la norma adjetiva laboral, el problema lo veo en las operares ya se en los jueces, abogados, y cuyo que debería existir incentivos a los magistrados para generar mayor resolución mediante la conciliación. La formulación de protocolos sería una opción que también podría incorporarse en la etapa conciliadora.
Dra. Edith del Pilar Fernández Rosas	Elevación de un protocolo que sirva como guía durante la regulación de las audiencias de conciliación. La capacitación a los magistrados e incluso a los abogados en técnicas de conciliación. Difundir los beneficios de la conciliación, para ambas partes. Durante la ejecución: el establecimiento de multas ejemplares e incluso penalizadas a favor del demandante en el caso de que se incumpla el acuerdo conciliatorio.

3.4.2. Aplicación del instrumento “Guía de análisis de casos”

a. Tabla nro. 6: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 4957-2015

Expediente Nro. 1	4957-2015	Juzgado	Tercer Juzgado Especializado Laboral
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Karla Paola Castillo Castro	Fecha Ingreso	Setiembre 2015

Demandante	Aguirre Matute, Dante Ceferino	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo, Total Security SA.	Fecha Admisión	22 de Setiembre 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por tiempo de servicio. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones. ➤ Pago de Vacaciones e Indemnización por no goce de vacaciones. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas. ➤ Pago de Utilidades en ejercicio 2011, 2012. ➤ Pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde el 22 de enero del 2011, hasta el 31 de agosto del 2012. 		<p><u>Fundamentos de hecho:</u> Ingreso a laborar el recurrente el 22 de enero del 2011 hasta el 31 de agosto del 2012. En el horario de trabajo de 7:00am, hasta el 7pm. No se cumplió con pagarle de Compensación por tiempo de servicio. No se cumplió con cancelar las gratificaciones de manera íntegra y correcta desde julio y diciembre de 2011, las vacaciones no se cumplió con cancelar en el tiempo vacacional, por otro lado los domingos y feriados, Utilidades en ejercicio 2011,2012, tampoco fueran pagados correctamente, Utilidades en ejercicio 2011,2012 a la que se tiene derecho por ser trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por ultimo no se canceló de manera oportuna el pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde el 22 de enero del 2011, hasta el 31 de agosto del 2012.</p> <p><u>Fundamentación Jurídica:</u> Constitución Política del Perú</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 24 y 25 <p>Ley de Compensación por tiempo de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2, 3, 4 y 9 <p>Decreto de urgencia N°127-2000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 <p>Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art.24 y 25. 	
ETAPA CONCILIATORIA			
Resolución Nro.	Admisión de la demanda	Fecha Resolución	22 de setiembre del 2015.
Reprogramación de audiencia:	x	SI	NO
	Observaciones		
La demanda fue admitida el 22 de setiembre, luego se citó para la conciliación el día martes, diecinueve de enero del año dos mil dieciséis a las once de la mañana con treinta minutos, sin embargo por escrito N°10496-2016 se reprograma para el día catorce de junio del año dos mil dieciséis a horas una con cincuenta minutos de la tarde.			

En el acta de audiencia de fecha 14 de junio de 2016, el juez después de las deliberaciones del caso y con la participación activa del Magistrado: NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniendo en sus posiciones.						
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial		Sin acuerdo	X
Archivo	Continuación		Resolución/Fecha	14 de junio del 2016		
CONTESTACIÓN DE DEMANDA						
Fecha Ingreso	14 junio del 2016		Fecha Admisión	14 junio del 2016		
Pretensiones			Fundamentos			
<p>El trabajador laboró desde el 22 de enero del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012, se adjuntó el contrato con Secutistas Sac. Se debe tener en cuenta que el demandante no mantuvo relación laboral continua: 01 de abril del 2012 al 31 de agosto del 2012. Por lo que en el supuesto negado que se le adeudara suma alguna por el periodo referido no puede ser solidariamente responsable por un periodo en el cual demandante jamás cumplió funciones en las instalaciones de la empresa y si en otras instalaciones.</p>			<p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos. Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR. Código Civil: Art. 1764.</p>			

b. Tabla nro. 7: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 2790-2016

Expediente Nro. 2	2790-2016	Juzgado	Tercer Juzgado Especializado Laboral
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Karla Paola Castillo Castro	Fecha Ingreso	Mayo 2016
Demandante	Pumamango Carranza, Faulker Dunay	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Total, Security S.A	Fecha Admisión	03 de junio del 2016
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por tiempo de servicio. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones Truncas. ➤ Pago de Vacaciones e Indemnización por no goce de vacaciones. ➤ Pago de vacaciones Truncas del 2012, 2013. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas. ➤ Pago de Utilidades en ejercicio 2011,2012. 		<p>Fundamentos de hecho: Empezó a laborar, desde el 06 de enero del 2011 hasta el 05 de abril del 2012, finalizando la relación laboral como Agente de seguridad y con la contraprestación básica de S/. 676.00. Se adeuda las vacaciones del 2012-2013 teniendo en cuenta que se ha laborado hasta abril del 2012. En cuanto a los domingos y feriados no goza desde el 06 de enero del 2011 hasta el 05 de abril del 2012 de la totalidad de los descansos del mes, se laboró 08 feriados. Por otro lado, el CTS no se ha cumplido con cancelar correctamente de acuerdo con el concepto de naturaleza</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde el 06 de enero del 2011, hasta el 05 de abril del 2012. ➤ Pago de Movilidad. ➤ Pago de Refrigerio. 	<p>remunerativo como son las horas extras, domingos, feriados, movilidad, refrigerio y trabajo nocturno por el periodo va desde 06 de enero del 2011 hasta 06 de abril del 2012.</p> <p>No se cumplió con cancelar las gratificaciones de manera íntegra y correcta desde julio y diciembre del 2011, en cuanto a las vacaciones no se ha cumplido durante todo el tiempo de servicio con otorgar el descanso vacacional, si se ha cancelado la remuneración vacacional y su respectiva indemnización. Se adeuda la bonificación nocturna y pago de utilidades en su totalidad, por último, el concepto de movilidad y refrigerio se canceló a otros agentes de seguridad que laboraron en la misma empresa, sin embargo, al demandante no se le cancelo.</p>
---	---

ETAPA CONCILIATORIA

Resolución Nro.	Uno		Fecha Resolución	03 de junio del 2016.	
	SI		NO	Nro. Veces:	2
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	<p>La demanda fue admitida el 03 de junio del 2016, pero ambas partes no acudieron a la conciliación es por ello que se reprogramo la audiencia de conciliación luego se citó para la conciliación el día dieciocho de abril del año dos mil diecisiete a la una con treinta minutos del dos mil dieciséis.</p> <p>Sin embargo, con la resolución número tres de fecha veintiocho de abril, del año dos mil diecisiete, en donde se declara CONCLUIDO el presente proceso seguido por Faulkner Dunay Pumamango Carranza contra la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A sobre beneficios sociales: en consecuencia, ARCHIVASE DEFINITIVAMENTE.</p>				
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial	Sin acuerdo	X
Archivo	X	Continuación	Resolución/Fecha		

CONTESTACIÓN DE DEMANDA

Fecha Ingreso		Fecha Admisión	
Pretensiones	Fundamentos		
<p>Excepción por prescripción Extintiva respecto al periodo establecido contra todas las pretensiones que contiene la presente demanda, del periodo 06 de enero del 2011 hasta el 05 de abril del 2012.</p>	<p>El demandante realizo del periodo 06 de enero del 2011 hasta el 05 de abril del 2012, sin embargo, se señaló que esto es falso, pues la fecha del cese es 30 de marzo del 2012 tal como lo acreditamos con las boletas presentadas. En cuanto al CTS se ha tomado en cuenta para su cálculo el concepto remunerativo por domingos y feriado, asignación familiar, trabajo nocturno y horas extras.</p> <p>En cuanto al pago de gratificaciones, se ha tenido en cuenta para su cálculo las horas extras, domingos y feriados, bonificación nocturna, cuando correspondían, siendo aquellas los únicos conceptos que corresponden al demandante.</p>		

	<p>Por otro lado, las vacaciones fueron gozadas en febrero y marzo del 2012.</p> <p>En cuento al pago de domingos y feriados se debe precisar que fue cancelado correctamente.</p> <p>Por ultimo las horas extras, trabajo nocturno, utilidades fueron pagados correctamente y en cuento a la movilidad y refrigerio estos conceptos tienen naturaleza no remunerativa.</p>
--	---

c. Tabla nro. 8: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 3873-2015

Expediente Nro.3	3873-2015	Juzgado	Primer Juzgado de Trabajo Transitorio de Trujillo
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Luis Sánchez Ferrer Chávez	Fecha Ingreso	Junio del 2015
Demandante	García Barrios Oswaldo Jacinto	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Agroindustrial Laredo S.A.A	Fecha Admisión	21 de Julio 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Reintegro de la Bonificación por Trabajo Nocturno desde el 01/07/05 hasta el 31/08/11. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de Compensación por Tiempo de Servicios y Reintegro del periodo trunco 01/07/05 hasta el 31/08/11. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones truncas. ➤ Pago de Utilidades 01/07/05 hasta el 31/08/11. 		<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>El recurrente ingreso a laborar desde el 01 de julio del 2011 hasta el 31 de agosto del 2011, desempeñando como Agente de Seguridad, siendo mi última remuneración básica la suma S/. 640.00 nuevos soles mensuales.</p> <p>Su horario de trabajo era rotativo fijo, extendiéndose por doce horas diarias, trabajando 15 días en horario nocturno, cabe resaltar que este concepto fue cancelado de forma diminutiva.</p> <p>En cuanto a las horas extras, 15 días en turno noche y 15 días turno diario. Habiéndose laborado cuatro horas de sobretiempo durante todo el tiempo de servicios, siendo controlado el ingreso y salida mediante CUADERNO DE CONTROL Y FOTOCHET.</p> <p>Durante el tiempo de servicio laboro de lunes a domingos, sin gozar de las 24 horas de descanso a la semana, tampoco se cumplió de acuerdo a lo establecido en la norma.</p>	

	<p>Por otro lado, las gratificaciones semestrales y periodo trunco se me cancelo diminutivamente, pese a los constantes reclamos, por lo que se deberá abonar de acuerdo con Ley.</p> <p>El pago vacacional el cual no fue gozado por los años 2005, 2006, 2007, 2008, 2009, 2010, 2011 y por último en cuanto a las utilidades no fue cancelado.</p> <p>Fundamentación Jurídica: Constitución Política del Perú</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 24 y 25 <p>Ley de Compensación por tiempo de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2, 3, 4 y 9 <p>Decreto de urgencia N°127-2000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 <p>Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.</p>
--	--

ETAPA CONCILIATORIA

Resolución Nro.			Fecha Resolución		
	<input type="checkbox"/> SI	<input checked="" type="checkbox"/> X	<input type="checkbox"/> NO	Nro. Veces:	3
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	La demanda fue admitida el 21 de julio, se citó a las partes para la conciliación el día martes, veinticuatro de noviembre del año dos mil quince, sin embargo por la resolución número tres cuenta con el oficio N°2883-2016- Sunat y la información que se adjunta remitida por la Sunat, entonces se citó a las partes para el 29 de marzo del 2016, en la audiencia acudieron la parte demandante y la empresa Agroindustrial Laredo SAA, sin embargo Total Security S.A no concurrió; amabas NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, pero la parte demandada presenta escrito de contestación de demanda y anexos. En ese acto el abogado de la parte demandada oraliza denuncia civil a fin de que se incorpore al proceso empresarial a la empresa EI ROCIO SA; la demanda civil fue fundada y se señala fecha de audiencia COMPLEMENTARIA DE CONCILIACIÓN para el día veintiuno de junio del dos mil dieciséis a horas dos de quince de la tarde.				
	En la audiencia complementaria de conciliación verifica que la parte demandada cuenta con facultades necesarias para conciliar e invita a las partes a conciliar sus pretensiones, quienes después de las deliberaciones del caso y con la participación de				

la Magistrada: NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniendo sus posiciones.						
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial		Sin acuerdo	X
Archivo	Continuación	X	Resolución/Fecha			
CONTESTACIÓN DE DEMANDA						
Fecha Ingreso	28 de marzo del 2016	Fecha Admisión	29 de marzo del 2016.			
Pretensiones			Fundamentos			
Excepción por prescripción Extintiva respecto al periodo establecido en la demanda presentada por García Barrios Oswaldo Jacinto, comprendido desde el 01 de julio del año 2005 hasta el 31 de octubre de 2009.			<p>Fundamentos de hecho:</p> <p>En los documentos presentados el récord laboral del trabajador es de julio del 2005 hasta octubre del año 2008. Existe una ruptura o extinción del vínculo laboral consistente en la prestación de servicios del demandante respecto de mí representada, puesto que, desde noviembre del año 2009, el actor presto servicios en las instalaciones de otra empresa. Por lo cual, solicitamos la prescripción de julio del 2005 hasta octubre del año 2008.</p> <p>Fundamentos de derecho:</p> <p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p> <p>Ley N°27321</p>			

d. Tabla nro. 9: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 3217-2015

Expediente Nro. 4	3217-2015	Juzgado	Primer Juzgado Especializado de Trabajo
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Luis Sánchez Ferrer Chávez	Fecha Ingreso	Julio del 2015
Demandante	Amaya Fernández, Juan Francisco	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Agroindustrial Laredo S.A.A	Fecha Admisión	12 de junio del 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de reintegro de horas extras. ➤ Reintegro de gratificaciones. ➤ Pago de remuneraciones vacacionales. ➤ Pago de compensación por tiempo de servicios. 	<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>Ingreso a laborar desde el 01 de febrero del 2004 hasta el 08 de junio del 2013.</p> <p>En cuanto al pago de las horas extras, se le cancelo diminuta.</p> <p>El pago de gratificaciones y gratificaciones trucas, se le cancelo de manera diminuta.</p> <p>El pago de vacaciones y canciones trucas no ha cumplido con cancelarme correctamente, por otro lado, el pago de compensación de pago de servicios no se ha cancelo monto alguno.</p> <p><u>Fundamentación Jurídica:</u></p> <p>Constitución Política del Perú</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 24 y 25 <p>Ley de Compensación por tiempo de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2, 3, 4 y 9 <p>Decreto de urgencia N°127-2000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 <p>Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores.</p> <p>Art.24 y 25.</p>
--	--

ETAPA CONCILIATORIA

Resolución Nro.			Fecha Resolución			
	SI	X	NO	Nro. Veces:	2	
Reprogramación de audiencia:	Observaciones					
	<p>La demanda fue admitida el 12 de junio, se citó a las partes para la conciliación el martes, tres de noviembre del año dos mil quince, sin embargo, en la resolución número cuatro se reprogramo la audiencia de conciliación para el diecisiete de mayo del año 2016.</p> <p>La audiencia de conciliación se llevó a cabo el día 26 de julio del 2016 en donde el juez verifica que la parte demandada cuente con las facultades para conciliar y evitar a las partes concilien sus pretensiones, quienes después de las deliberaciones del caso y con la participación del Magistrado: NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO.</p>					

Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial		Sin acuerdo	X
Archivo	Continuación	X	Resolución/Fecha			

CONTESTACIÓN DE DEMANDA			
Fecha Ingreso	26 de mayo del 2016.	Fecha Admisión	26 de mayo del 2016.
Pretensiones		Fundamentos	
Formula Excepción de falta de Legitimidad para obrar del demandado – Formula excepción de prescripción – Contesta demanda.		<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>El demandante alega desde el 01 de febrero del 2004 hasta el 08 de junio del 2013.</p> <p>En las boletas se puede apreciar que solo laboro para su ex empleadora Empresa Agroindustrial Laredo SAA, por el periodo de enero del 2004 a diciembre del 2007, y el periodo Enero del 2010 a abril del año 2011, no habiendo realizado sus funciones por todo récord laboral en las instalaciones, habiendo laborado indistintamente en la empresa CONDOMINIO LAS FLORES, SAVSA Y AGRICOLA EL ARENAL.</p> <p>Además, ya han transcurrido más de 4 años para que pueda petitionar sus derechos laborales.</p> <p><u>Fundamentos de derecho:</u></p> <p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27321</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p> <p>Ley N°27321.</p>	

e. Tabla nro. 10: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 2352-2017

Expediente Nro. 5	2352-2017	Juzgado	Sexto Juzgado Laboral permanente.
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Luis Sánchez Ferrer Chávez.	Fecha Ingreso	Febrero del 2017
Demandante	Escalón Cortijo, Dante Ceferino	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo, Total Security SA.	Fecha Admisión	03 de Abril 2017
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por tiempo de servicio. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones Truncas. ➤ Pago de Vacaciones e Indemnización por no goce de vacaciones. ➤ Pago de vacaciones Truncas. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas. ➤ Pago de Utilidades en ejercicio 2011,2012. ➤ Pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde el 01 de diciembre del 2003, hasta julio del 2007 y desde el 16 de julio del 2007 hasta el 30 de junio del 2011. 	<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>Ingreso a laborar el recurrente 01 de diciembre del 2003 hasta marzo del 2004 y desde abril del 2004 hasta julio del 2005.</p> <p>Luego tuvo un tercer periodo julio del 2005 hasta abril del 2006.</p> <p>En el horario de trabajo de 7:00am, hasta el 7pm. No se cumplió con pagarle de Compensación por tiempo de servicio.</p> <p>No se cumplió con cancelar las gratificaciones de manera íntegra y correcta desde julio y diciembre del 2004 hasta julio del 2006 y desde agosto del 2007 hasta diciembre del 2010.</p> <p>En cuanto a mis gratificaciones truncas de julio 2011 al haber laborado solo hasta junio del 2011.</p> <p>Por otro lado, los domingos y feriados, desde el 01 de diciembre del 2003 hasta julio del 2006 y desde el 16 de julio del 2007 hasta el 30 de junio del 2011 de la totalidad de descansos del mes, asimismo con respecto a los feriados en el 2005 fueron 5 feriados no laborados, 04 en el 2007 y en el 2008 fueron 08 feriados.</p> <p>Utilidades en ejercicio 2011,2012, tampoco fueran pagados correctamente, Utilidades en ejercicio 2011,2012 a la que se tiene derecho por ser trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada, por último no se canceló de manera oportuna el pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde 01 de diciembre del 2003 hasta marzo del 2004 y desde abril del 2004 hasta julio del 2005.</p> <p>Luego tuvo un tercer periodo julio del 2005 hasta abril del 2006.</p> <p><u>Fundamentación Jurídica:</u></p> <p>Constitución Política del Perú</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 24 y 25 <p>Ley de Compensación por tiempo de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2, 3, 4 y 9 <p>Decreto de urgencia N°127-2000</p> <ul style="list-style-type: none"> • • Art. 2
---	---

		Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.			
ETAPA CONCILIATORIA					
Resolución Nro.	Admisión de la demanda		Fecha Resolución	03 de abril del 2017.	
Reprogramación de audiencia:	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	Nro. Veces: 4
	Observaciones				
	<p>La demanda fue admitida el 03 de abril del 2017, luego se citó para la conciliación el día martes, veintiséis de setiembre del año dos mil diecisiete a las una de la tarde con veinte minutos , sin embargo en la resolución número ocho, SE RESUELVE integrar a la relación jurídica procesal a la empresa ASESORES & GESTORES CONCURSALES SAC como litisconsorte, se señaló fecha de la realización de la audiencia de conciliación el once de junio del año dos mil diecinueve a horas ocho con veinte minutos de la mañana.</p> <p>Se notificó por edictos a Total Security por edictos, y en la resolución número diez se vuelve a citar a las partes procesales para la audiencia de conciliación seis de agosto del año dos mil diecinueve a horas diez con cuarenta minutos de la tarde.</p> <p>En la resolución número doce de fecha ocho de agosto del dos mil diecinueve se reprograma la audiencia de conciliación para el día quince de octubre del año dos mil diecinueve a horas doce con doce minutos.</p>				
Resultado:	<input type="checkbox"/>	Acuerdo total	<input type="checkbox"/>	Acuerdo parcial	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>	Continuación	<input type="checkbox"/>	Resolución/Fecha	14 de junio del 2016
CONTESTACIÓN DE DEMANDA					
Fecha Ingreso	14 junio del 2016		Fecha Admisión	14 junio del 2016	
Pretensiones			Fundamentos		
<p>El trabajador laboró desde el 22 de enero del 2011 hasta el 31 de marzo del 2012, se adjuntó el contrato con Secutistas Sac.</p> <p>Se debe tener en cuenta que el demandante no mantuvo relación laboral continua: 01 de abril del 2012 al 31 de agosto del 2012.</p> <p>Por lo que en el supuesto negado que se le adeudara suma alguna por el periodo referido no puede ser solidariamente responsable por un</p>			<p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p>		

periodo en el cual demandante jamás cumplió funciones en las instalaciones de la empresa y si en otras instalaciones.	
---	--

f. Tabla nro. 11: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 0395-2015

Expediente Nro. 6	395-2015	Juzgado	Cuarto Juzgado Laboral Permanente.
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	José Martin Burgos Zavaleta	Fecha Ingreso	Diciembre 2014
Demandante	Zavaleta Acevedo, José Antonio	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo, Total Security SA.	Fecha Admisión	26 de enero 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por tiempo de servicio. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones del 2010 y 2011. ➤ Pago de Gratificaciones Truncas de julio del 2012. ➤ Pago de Vacaciones e Indemnización por no goce de vacaciones desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. ➤ Pago de domingos desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. ➤ Pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. 		<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>El recurrente ingreso a laborar para el demandante desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. El horario de trabajo era rotativo am hasta las 7pm y el horario nocturno desde las 7pm hasta las 7am. En cuanto a la compensación por tiempo de servicios no ha cumplido con cancelar los conceptos naturales. Las gratificaciones no se han cumplido con cancelar de manera correcta 2010 y 2011 (julio-diciembre). Vacaciones e Indemnización no se le cumplió pagar de manera correcta en el tiempo se servicio. Domingos y feriados durante todo el tiempo de servicios el actor ha laborado de lunes a domingos e inclusive los días feriados, sin gozar desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012. Las horas extras se laboró hasta cuatro horas de sobretiempo durante todo el tiempo de servicios, siendo controlado el ingreso y la salida. En cuanto a la bonificación por trabajo nocturno no se ha cumplido con cancelar este derecho desde el 01 de enero del 2010 hasta el 31 de diciembre del 2011.</p>	

		<p>Por último, de adeuda las utilidades por el ejercicio de 2010, 2011, y 2012</p> <p>Fundamentación Jurídica: Constitución Política del Perú • Art. 24 y 25 Ley de Compensación por tiempo de servicios • Art. 2, 3, 4 y 9 Decreto de urgencia N°127-2000 • Art. 2 Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.</p>			
ETAPA CONCILIATORIA					
Resolución Nro.	Admisión de la demanda		Fecha Resolución	26 de enero del 2015.	
	<input type="checkbox"/>	SI	<input type="checkbox"/>	NO	Nro. Veces: 3
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	<p>La demanda fue admitida el veintiséis de enero del 2015, en donde se cita a las partes para la audiencia de conciliación de fecha dos de junio del año dos mil quince a las once de la mañana con veinte minutos.</p> <p>Agroindustrial Laredo S.A.A integra al proceso a la Sociedad Agrícola Virú y se señala nueva fecha de para la realización de la audiencia de conciliación para el día diez de noviembre del año dos mil quince a horas once con treinta minutos de la mañana.</p> <p>La parte demandante, no ha cumplido con adjuntar copias de las piezas procesales precisadas, en consecuencia, a fin, a fin de no perjudicar a las empresas entonces se reprograma la audiencia de conciliación para el seis de abril del año dos mil dieciséis a horas dos con treinta minutos de la tarde.</p>				
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial	Sin acuerdo	x
Archivo	Continuación		Resolución/Fecha	08 de enero del 2016	
CONTESTACIÓN DE DEMANDA					
Fecha Ingreso	Junio del 2015		Fecha Admisión	14 junio del 2016	
Pretensiones			Fundamentos		
El demandante laboro desde el 01 de marzo del 2010 hasta el 31 de marzo del 2012.			Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos. Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.		

<p>Desde el 01 de enero del 2010 al 31 de octubre del 2011 en las instalaciones de la empresa Sociedad Agrícola Viru.</p> <p>La demandante si bien ejerció funciones con desplazamiento en instalaciones de mi representada, no fue de forma continua.</p> <p>En las gratificaciones de acuerdo con las boletas se podrá constatar que los pagos de dicho concepto fueron pagados íntegramente.</p> <p>En cuanto a las vacaciones de acuerdo con las boletas se verificará que el demandante gozo del descanso vacacional: enero 2012 (26 días), 01 de febrero del 2012 hasta el 04.</p>	<p>Código Civil: Art. 1764.</p>
--	---------------------------------

g. Tabla nro. 12: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 4555-2015

Expediente Nro. 7	4555-2015	Juzgado	Tercer Juzgado Especializado Laboral
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Karla Paola Castillo Castro	Fecha Ingreso	Julio 2015
Demandante	Coila Rojas, Félix Augusto.	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo, Total Security SA.	Fecha Admisión	28 de agosto del 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por tiempo de servicio. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones. ➤ Pago de Vacaciones e Indemnización por no goce de vacaciones. ➤ Pago de vacaciones Truncas. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de horas extras laboradas y no canceladas. ➤ Pago de Utilidades en ejercicio 1999 hasta 2012. 		<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>El recurrente empezó a laborar desde el 01 de noviembre De 1998 hasta el 30 de junio del 2013.</p> <p>En cuanto a la compensación por tiempo de servicio no se ha tenido en cuenta conceptos de naturaleza remunerativa como son las horas extras, domingos y feriados, movilidad, refrigerio y trabajo nocturno que va desde el 15 de enero de 1999 hasta el 31 de marzo del 2012.</p> <p>La gratificación no ha cumplido con cancelar las gratificaciones de manera íntegra y correcta julio y diciembre de 1999 hasta diciembre del 2011.</p>	

<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Bonificación por Trabajo Nocturno por pagos diminutos. ➤ Pago de movilidad. ➤ Pago de refrigerio. 	<p>Las vacaciones no se han cumplido con otorgar el descanso vacacional desde el 15 de enero de 1999 hasta el 2007, 2011 y 2012. Y vacaciones trucas de 2012 y 2013.</p> <p>Domingos y feriados el actor no ha laborado de lunes a domingos e inclusive los días feriados, sin gozar desde el 01 de enero del 2004 hasta el 31 de marzo del 2012 de la totalidad del descanso al mes, descansando solamente dos veces al mes, asimismo con respecto a los feriados se ha laborado 04 feriados por cada año de servicios desde el 2004 hasta el 2011 y en el 2012 se ha laborado 02 feriados. Horas extras no se ha cumplido con cancelar las horas laboradas en sobretiempos de conformidad.</p> <p>Pago de utilidad desde 1999 hasta 2012.</p> <p>Por último, la movilidad y refrigerio de manera injustificada y sin razón algún dejo de cancelar este derecho desde julio 2002 hasta el 31 de marzo del 2012.</p> <p><u>Fundamentación Jurídica:</u> Constitución Política del Perú</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 24 y 25 <p>Ley de Compensación por tiempo de servicios</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2, 3, 4 y 9 <p>Decreto de urgencia N°127-2000</p> <ul style="list-style-type: none"> • Art. 2 <p>Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.</p>
--	--

ETAPA CONCILIATORIA

Resolución Nro.	Admisión de la demanda		Fecha Resolución	22 de setiembre del 2015.	
	SI		NO	Nro. Veces:	4
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	La demanda fue admitida el 28 de agosto, luego se citó para la conciliación el día martes, quince de diciembre del año dos mil quince a las diez de la mañana.				
	En la resolución número dos se reprogramo la audiencia de conciliación para el veintiséis de abril del año dos mil dieciséis a horas una con diez minutos.				
El 26 de abril del 2016 se llevó acabo la audiencia de conciliación en la cual el juez después de las deliberaciones del caso y la participación activa del Magistrado: NO					

<p>ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO. Sin embargo, se ordena cursar oficio a la Dirección Regional del Trabajo, Sunat.</p> <p>Se cita a las partes que concurren al local de juzgado a efectos de llevarse a cabo la audiencia de juzgamiento para el día cuatro de noviembre del año dos mil dieciséis a las doce del mediodía.</p> <p>Por otro lado, el 11 de noviembre del 2016, se notifica a Ceper Agrícola Chavimochic a su domicilio y en la Resolución Número Ocho se señaló audiencia complementaria de conciliación el día diecinueve de setiembre del año dos mil diecisiete a horas nueve con treinta minutos.</p> <p>En resolución número diez se notifica a la integra junta de propietarios del condominio las flores del golf.</p> <p>En la resolución número trece se resuelve: nombrar curador procesal a fin de que se asuma la defensa de la codemandada Junta de Propietarios del condominio Las Flores.</p>					
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial	Sin acuerdo	x
Archivo	Continuación		Resolución/Fecha	14 de junio del 2016	
CONTESTACIÓN DE DEMANDA					
Fecha Ingreso	Diciembre del 2015	Fecha Admisión	14 junio del 2016		
Pretensiones			Fundamentos		
<p>Como se aprecia en las boletas que se adjuntan, el demandante solo laboro para su ex empleadora Empresa Agroindustrial Laredo SAA por el periodo de enero 2009 a febrero 2011, no habiendo realizado sus funciones de manera continua, sino también trabajo en SF ALMAGICOS SAC, UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO Y CONDOMINIO LAS FLORES.</p> <p>Como puede apreciarse en las boletas y planillas el derecho de accionar del actor ya prescribió, siendo que ya han transcurrido más de 4 años para que pueda peticionar sus derechos laborales, habiendo prescrito de pleno derecho debiendo por lo tanto ser declarada Infundada.</p>			<p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p>		

h. Tabla nro. 13: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 5718-2015

Expediente Nro. 8	5718-2015	Juzgado	Tercer Juzgado especializado de Laboral Permanente.
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Karla Castillo Castro	Fecha Ingreso	Enero del 2015
Demandante	La Rosa Delgado, Hugo Cesar	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A, Total Security	Fecha Admisión	11 de diciembre 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicios desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010 (10 años y 07 meses). ➤ Pago de Reintegro de Gratificaciones desde julio y diciembre del 2000 hasta julio del 2010. ➤ Pago de gratificaciones Truncas de diciembre del 2010. ➤ Pago de vacaciones e indemnización por no goce de vacaciones desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010. ➤ Pago de domingos y feriados el 01 de marzo del 2000 hasta 2010. ➤ Pago de Bonificación por Trabajo Nocturno desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010. ➤ Pago de Asignación Familiar desde julio del 2000 hasta junio del 2002. 		<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>El demandante ingreso a laborar desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010. Su horario de trabajo era rotativo fijo, extendiéndose por doce horas diarias, trabajando 15 días en horario nocturno, cabe resaltar que este concepto fue cancelado de forma diminutiva.</p> <p>En cuanto a la Compensación por tiempo de servicio no se ha tenido en cuenta conceptos de naturaleza remunerativa del 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010.</p> <p>Las gratificaciones no se han cancelado de manera correcta julio 2000 hasta julio del 2010. Así mismo se adeuda la gratificación trunca de diciembre del 2010, al haber laborado solo hasta setiembre del 2010.</p> <p>Y las vacaciones no se han cumplido durante todo el tiempo de servicios con otorgar descanso vacacional.</p> <p>Domingos y Feriados no se le reconoció correctamente desde el 01 de marzo del 2000 hasta el 30 de setiembre del 2010.</p> <p>En cuanto a las horas extras, bonificación por trabajo nocturno, pago de utilidades, se adeuda desde el 2000 hasta el 2010.</p> <p>La movilidad y el refrigerio fueron cancelados a otros empleados, sin embargo, no se me reconoció este derecho.</p> <p><u>Fundamentación Jurídica:</u></p>	

		Constitución Política del Perú • Art. 24 y 25 Ley de Compensación por tiempo de servicios • Art. 2, 3, 4 y 9 Decreto de urgencia N°127-2000 • Art. 2 Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.			
ETAPA CONCILIATORIA					
Resolución Nro.				Fecha Resolución	
	SI	X	NO	Nro. Veces:	3
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	<p>La demanda fue admitida el 11 de diciembre del 2015, en la resolución número uno y fue citada a conciliación para el día martes, treinta y uno de mayo del año dos mil dieciséis a las doce de la tarde con diez minutos.</p> <p>En la resolución número tres de fecha treinta de mayo del dos mil dieciséis se solicita que se le notifique a Fábrica de Envases. Asimismo, atendiendo a lo solicitado por el demandante; reprogramese la audiencia de conciliación para el día martes, veintisiete de setiembre del año dos mil dieciséis a horas una de la tarde con treinta minutos.</p> <p>Con fecha diecisiete de octubre del año dos mil dieciséis con resolución cinco, teniendo una constancia de incomparecencia, se reprograma la audiencia de conciliación para el veintiocho de marzo del año dos mil diecisiete a horas nueve con treinta minutos.</p> <p>El 28 de marzo del 2017 siendo la 09:30 am, se llevó a cabo la audiencia de conciliación acudiendo todas las partes procesales y después de las deliberaciones del caso y con una participación activa del magistrado: NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO.</p>				
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial	Sin acuerdo	X
Archivo	Continuación	X	Resolución/Fecha	Cinco / 17 de octubre del 2016	
CONTESTACIÓN DE DEMANDA					
Fecha Ingreso	30 de mayo del 2016		Fecha Admisión	29 de marzo del 2016.	
Pretensiones			Fundamentos		

<p>Formula Excepción– deduce prescripción extintiva de la acción – Contestación de Demanda.</p>	<p><u>Fundamentos de hecho:</u></p> <p>Respecto a los fundamentos de hecho en que se sustenta la pretensión, no podemos pronunciarnos al respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto a que demandada versan, sino que hace referencia principalmente a Total Security, también aclaramos que no podemos pronunciarnos por ningún mes pues no se ha acreditado que el actor estuvo destacado a mi representada.</p> <p>Respecto al fundamento tres de los hechos en que se sustentan la pretensión, no podemos pronunciarnos al respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto a qué demandada versan, sino que se hace referencia principalmente a Total Security.</p> <p>Respecto al fundamento cuatro de los hechos en que se sustentan la pretensión, no podemos pronunciarnos al respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto a qué demandada versan, sino que se hace referencia principalmente a Total Security.</p> <p>Respecto al fundamento cinco de los hechos en que se sustentan la pretensión, no podemos pronunciarnos al respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto a qué demandada versan, sino que se hace referencia principalmente a Total Security.</p> <p>Respecto al fundamento seis de los hechos en que se sustentan la pretensión, no podemos pronunciarnos al respecto, por cuanto no se ha precisado con respecto a qué demandada versan, sino que se hace referencia principalmente a Total Security.</p> <p><u>Fundamentos de derecho:</u></p> <p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p> <p>Ley N°27321</p>
---	---

i. Tabla nro. 14: Guía de análisis de casos – Expediente nro. 0394-2015

Expediente Nro. 9	0394-2015	Juzgado	Tercer Juzgado Especializado Laboral
DATOS DEL PROCESO		DEMANDA	
Juez	Karla Castillo Castro	Fecha Ingreso	Enero del 2015
Demandante	La Rosa Delgado, Hugo Cesar	Resolución Admisión	Uno
Demandado	Empresa Agroindustrial Laredo S.A.A, Total Security	Fecha Admisión	17 de febrero 2015
DEMANDA			
Pretensiones		Fundamentos	
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Pago de Reintegro de Compensación por Tiempo de Servicio desde el 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo 2012 (04 años, 01 mes y 27 días). ➤ Pago de Reintegro de Gratificaciones desde julio y diciembre del 2008 hasta diciembre del 2011. ➤ Pago de gratificaciones Truncas de julio del 2012. ➤ Pago de vacaciones Truncas del 2012, 2013. ➤ Pago de domingos y feriados. ➤ Pago de Compensación por Tiempo de Servicios y Reintegro del periodo trunco 01/07/05 hasta el 31/08/11. ➤ Pago de reintegro de Gratificaciones truncas. ➤ Pago de Utilidades 2008, 2009, 2010, 2011, y 2012. ➤ Pago de Movilidad desde el 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo del 2012. 		<p>Fundamentos de hecho:</p> <p>El demandante ingreso a laborar 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo del 2012.</p> <p>Su horario de trabajo era rotativo fijo, extendiéndose por doce horas diarias, trabajando 15 días en horario nocturno, cabe resaltar que este concepto fue cancelado de forma diminutiva.</p> <p>En cuanto a la Compensación por tiempo de servicio no se ha tenido en cuenta conceptos de naturaleza remunerativa 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo del 2012.</p> <p>Las gratificaciones no se han cancelado de manera correcta julio y diciembre 2008 y Gratificaciones Truncas 2012.</p> <p>Las Vacaciones e indemnización no se han cumplido durante todo el periodo laborado. Y las vacaciones truncas adeudan 01 mes y 27 días (se laboró desde 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo).</p> <p>En los domingos y feriados el actor ha laborado de lunes a domingos de 04 de febrero del 2008 hasta el 31 de marzo del 2012.</p> <p>En cuanto a las horas extras, bonificación por trabajo nocturno, pago de utilidades, se adeuda 2008, 2009, 2010, 2011.</p> <p>La movilidad y el refrigerio fueron cancelados a otros empleados, sin embargo, no se me reconoció este derecho.</p>	

		Fundamentación Jurídica: Constitución Política del Perú • Art. 24 y 25 Ley de Compensación por tiempo de servicios • Art. 2, 3, 4 y 9 Decreto de urgencia N°127-2000 • Art. 2 Ley Nro. 27735 Regula la actividad de las empresas especiales de servicios y de la compensación de los trabajadores. Art.24 y 25.			
ETAPA CONCILIATORIA					
Resolución Nro.				Fecha Resolución	
	SI	X	NO	Nro. Veces:	3
Reprogramación de audiencia:	Observaciones				
	La demanda fue admitida en la resolución número uno y fue citada a conciliación para el día veintiuno de julio del año dos mil quince a la doce del mediodía con quince minutos. En resolución numero dos se reprograma a año dos mil diecisiete a horas ocho con treinta minutos de la mañana; esta audiencia no fue llevada a cabo debido a la suspensión de labores en la Corte Superior de Justicia, entonces se reprograma la audiencia complementaria de conciliación para el día treinta de mayo del año dos mil diecisiete.				
Resultado:	Acuerdo total		Acuerdo parcial	Sin acuerdo	X
Archivo	Continuación	X	Resolución/Fecha	11 de abril del 2017	
CONTESTACIÓN DE DEMANDA					
Fecha Ingreso	Julio del 2015.		Fecha Admisión	29 de marzo del 2016.	
Pretensiones			Fundamentos		
Formula Excepción de falta de legitimidad para elaborar del demandado – Contestación de Demanda.			Fundamentos de hecho: En cuento a las horas extras su despacho deberá tener en cuenta que están sujetas de 25% y 35%. En cuanto al pago de domingos y feriados que los mismos se encuentran debidamente cancelados de acuerdo a las propias boletas, además el demándate no ha cumplido con acreditar su labor en días feriados superiores a los reconocidos en las boletas. En cuanto el pago de compensación en tiempo de servicio podrá apreciar que es falso lo indicado por el demandante,		

	<p>toda vez que el concepto peticionado se le ha cancelado conforme a Ley.</p> <p>En las gratificaciones no podemos entender de qué material documentario se vale el demandante para establecer el monto de los adeudos por este concepto.</p> <p>En cuanto al supuesto reintegro por vacaciones podría corroborar de las propias boletas de remuneración que el demandante efectivamente gozo del descanso vacacional.</p> <p>Por último, en cuanto al concepto de movilidad y refrigerio, su Despacho deberá tener en cuenta que, en el caso del demandante, se puede apreciar que, en ninguna boleta de remuneraciones, se reconoce este concepto.</p> <p><u>Fundamentos de derecho:</u></p> <p>Ley N°29497. Art. 19 Sobre la contestación de la demanda y sus anexos.</p> <p>Ley N°27626 y su reglamento DS N° 003-2002-TR.</p> <p>Código Civil: Art. 1764.</p> <p>Ley N°27321</p>
--	---

CAPÍTULO 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

De los resultados obtenidos en este punto, se tiene a cuenta que el efecto vinculante que el presente apartado contiene la discusión de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos utilizados para la presente investigación, esto es: la guía de análisis documental, guía de la legislación nacional y comparada, guía de entrevista y guía de casos.

4.1. Respecto al objetivo específico nro. 1: Explicar la naturaleza jurídica y exposición de motivos del Nuevo Proceso Laboral según la ley nro. 29497

- Teniendo en cuenta el resultado N° 01 referido al objetivo N° 01 de la presente investigación, se puede interpretar que uno de los aspectos vinculados con explicar la naturaleza jurídica del nuevo modelo procesal laboral según la Ley N° 29497 reposa en la concepción de proceso como un instrumento compuesto por una relación jurídica procesal creada y destinada para solucionar conflictos de intereses surgidos entre dos sujetos que se encuentran comprometidos dentro de una relación laboral, entiéndase “empleador – trabajador”.
- Como segundo punto, resulta preciso indicar que la NLPT, además de contener en su estructura una naturaleza jurídica basada en una relación procesal (Juez, demandante y demandado), el dinamismo y desarrollo de dicha relación procesal depende básicamente de los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad, economía procesal, entre otros.
- En ese sentido, la NLPT busca ser un modelo de proceso judicial para la solución de conflictos de manera dinámica, su entrada en vigor, en el año 2010, y en La Libertad en el año 2012, trajo consigo un cambio importante -conciliar en la mayoría de los casos laborales, de manera más célere-; que permite a su vez ganar tiempo al reducir trámites por escrito dándose prevalencia a la oralidad, la cual permite efectivizar una comunicación directa entre el juez y las partes.
- Este esquema procesal es más simple siendo una herramienta útil para los operadores que imparten justicia, y tiene como objetivo principal la disminución del tiempo en los procesos laborales, a través de una de las grandes innovaciones contenidas en esta Ley, como la Oralidad; ello es que, en los procesos laborales por audiencias las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen, permitiendo de ésta manera disminuir el uso de documentos escritos, sobre la cual el juez dirige las actuaciones procesales, para finalmente pronunciar sentencia.

- Es decir, la NLPT busca ser un auxilio a la carga procesal que traía la anterior Ley y además de esto se implementa la oralidad que iba a permitir que el proceso se solucione de manera más rápida.
- En la opinión de Tuñoque resulta acertada, al referir que: *“El día 15 de enero de 2010 se dio inicio a una de las reformas judiciales más importantes de nuestro país: La reforma procesal laboral. Sin duda alguna, dicho hito marcó el inicio de un cambio radical en la justicia laboral peruana”*. (2019, p.12)
- Asimismo, como en la propia exposición de motivos del proyecto de Ley No 29497 se indica, *“(…) un cambio sustancial en la concepción de la forma de hacer justicia. No se propone un mero cambio de leyes, sino de entendimientos y modos de actuación, principalmente por parte de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y de los protagonistas de la justicia laboral: trabajadores y empleadores”*. Además, el nuevo modelo procesal laboral, conllevó a la necesaria modernización de los órganos jurisdiccionales en materia de infraestructura, logística, tecnología, gestión del despacho judicial, entre otros aspectos claves para su éxito. La exposición de motivos es clara al decir que el modelo procesal laboral vigente en nuestro país busca la solución de problemas del antiguo modelo procesal laboral que son: La lentitud, complejidad, ineficacia, del sistema de justicia laboral, de tal manera que estos principios, conllevan a reconocer su predominancia en el cambio del nuevo sistema judicial laboral, con la finalidad de que a largo plazo los procesos, sean eficientes y dinámicos.
- Además se buscó soluciones eficaces al ser aplicada en los juzgados, cambio que resulta ser notable teniendo en cuenta que los antiguos procesos laborales se prolongaban de manera significativa, más aún si estos eran resueltos por un Juez Civil, y no por uno especializado vulnerando así el principio de celeridad procesal; circunstancia que ahora se muestra más sencilla, pues el proceso ha quedado resumido en dos etapas: La etapa postularía (donde se expone la pretensión y se cita a audiencia de conciliación) y de juzgamiento (donde se actúan las pruebas); de darse un acuerdo conciliatorio será el fin del proceso y si sucede lo contrario se procede a la audiencia de juzgamiento- en la que se plantean las posiciones de las partes, se actúan las pruebas, se alega y se sentencia.

4.2. Respecto al objetivo específico nro. 2: Analizar la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral según la legislación, y doctrina nacional y comparada

- De acuerdo con nuestra legislación se puede determinar que la conciliación en el proceso ordinario laboral se encuentra específicamente regulada en la NLPT en su artículo 43° como una forma de conclusión del proceso, es decir constituye un procedimiento específico para llevarse a cabo de manera obligatoria a través de una audiencia cuya finalidad -por la que fue diseñada e incluida en el nuevo proceso laboral- radica en facilitar la solución celeridad al conflicto de derechos entre el trabajador-empleador, evitando así tener

que agotar la etapa de juzgamiento que eventualmente podría resultar compleja y aletargada en su desarrollo.

- En la doctrina nacional y comparada, a partir de las definiciones aportadas por Ledesma Narváez y Cabanellas, expuestas en los resultados de la presente tesis, se puede arribar a la conclusión de que la conciliación tiene dos formas de ser comprendida; el primero de ellos reposa sobre la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo antes de pensar en el hecho de llegar a un proceso judicial, y el otro punto de vista se asienta en la posibilidad de que en el mismo proceso judicial exista un momento preliminar en donde el juez considera la conciliación antes de proceder y las partes asienten en sus voluntades respectivas.
- Cabe resaltar, que el acuerdo conciliatorio, únicamente es procedente cuando se trata de debatir y discutir derechos disponibles, es decir derechos en los que las partes tengan la posibilidad de ceder sin trastocar el contenido esencial de sus derechos fundamentales.
- En tal sentido, se puede colegir que la conciliación es una institución jurídica que contiene un diseño compatible con los fines que persigue el proceso laboral, entre los cuales se encuentra la celeridad y justa solución de conflictos en los trámites, debiendo acotar que el surgimiento de problemas de índole jurídico en el desarrollo de la conciliación en el proceso laboral con respecto a la celeridad procesal, no se debe a la estructura en la que fue diseñada la norma que regula dicha institución, sino que podría deberse a factores externos o ajenos a ello, como se verá en lo sucesivo de la presente investigación, como son la excesiva carga procesal, y la falta de cultura conciliatoria entre las partes y el Juez.
- Por otro lado, del instrumento guía de análisis documental de Legislación Comparada, cumplió con la finalidad de hacer una comparación y establecer las semejanzas y diferencias entre las normativas latinoamericanas entre Colombia, Argentina y Venezuela.

En Argentina:	En Perú:
<p>Existió un sistema netamente judicial, que "privilegiaba la conciliación como un medio "normal" de terminación de los litigios laborales mediante los siguientes preceptos:</p> <p>a) La aplicación de una instancia conciliatoria previa a la traba de la litis (art. 68 LO).</p> <p>b) la posibilidad de reiteración de gestiones transaccionales a lo largo de todo el proceso sea por el juez de primera instancia, sea por la sala que interviene en la alzada laboral (arts. 80 y 122).</p>	<p>La audiencia de conciliación en el proceso ordinario Laboral en el Perú está regulada en el artículo 43° de la Nueva ley procesal de trabajo, empieza con la acreditación de las partes en ocasiones sus apoderados y sus abogados. Si la parte demandante no asistió, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Sin embargo, si el demandado no acude a la audiencia de conciliación, sería rebelde; aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Además, incurre en rebeldía si, asistiendo a la audiencia, no</p>

<p>c) la exención del pago de toda tasa de justicia en los convenios transaccionales (art. 42 LO). Finalmente, el día 10 de Abril de 1996 se modifica la ley 18.345, es el primero de Septiembre de 1997 que entra en funcionamiento un sistema obligatorio destinado a dirimir los conflictos de derecho de la competencia de justicia nacional del trabajo con carácter previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el Artículo 4 que se denomina "Servicio de Conciliación Laboral Obligatorio" abreviado como (SEClo), el que depende del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Esta ley de instancia de conciliación laboral obligatoria fue reglamentada por el Decreto 1169/96 publicado en el Boletín Oficial el 18/10/1996, en cumplimiento de la delegación efectuada en el artículo 58 de la ley que faculta en el Poder Ejecutivo Nacional a propuesta de los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Justicia, orientada a descongestionar los tribunales e incluso a instar a la solución acordada de los conflictos.</p>	<p>contesta la demanda. El rebelde se incorpora al proceso en el estado que se encuentre, sin derecho a solicitar nada. El juez declara la conclusión del proceso, cuando ambos no asisten, dentro de los (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, el proceso queda concluido. El juez aplicando las técnicas aprendidas, e invocando una cultura de paz incita a las partes a conciliar sus intereses y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La conciliación puede prolongarse las veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto; así mismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto en el plazo de (5) días hábiles siguientes.</p>
---	---

- Dicho ordenamiento instaura un procedimiento en donde las partes son convocadas por un conciliador, a fin de avenir a las mismas, para así lograr un acuerdo. Si el mismo es factible se instrumenta por escrito y se eleva ha dicho ministerio para su homologación. Si el acuerdo no es posible se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial.

En Venezuela	En Perú
<p>El proceso laboral venezolano en primera Instancia se desarrolla a través del Sistema de audiencias: Audiencia preliminar (Fase de Sustanciación), La Audiencia de juicio (Fase de Juicio).</p>	<p>En el nuevo proceso laboral instaurado en el 2010, en la NLPT existen dos audiencias: La audiencia de conciliación. La audiencia de juzgamiento. La audiencia de conciliación en el proceso ordinario Laboral en el Perú está regulada en el</p>

<p>En primera instancia los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación, conciliación y Ejecución del Trabajo y los tribunales de Juicio del Trabajo, todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un secretario.</p> <p>La jurisdicción y la competencia lo único que señala la ley adjetiva del trabajo es que las demandas serán propuestas ante el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo competente por el territorio que corresponda, se considera competentes, los tribunales del lugar donde se prestó el servicio, donde se culminó la relación laboral, en el que se celebró el contrato de trabajo o el domicilio del demandante.</p> <p>La demanda debe contener:</p> <p>"Nombre, apellido y domicilio del demandante y del demandado. Si el demandante fuere una organización sindical, la demanda la intentará quién ejerza la personería jurídica de esta organización sindical, conforme a la ley y sus estatutos.</p> <p>Si se demandará a una persona jurídica, los datos concernientes a su denominación, domicilio y los relativos al nombre y apellido de cualesquiera de los representantes estatutarios o judiciales.</p> <p>El objeto de la demanda, es decir, lo que se pide o reclama.</p> <p>Una narrativa de los hechos en que se apoye la demanda.</p> <p>La dirección del demandante y del demandado, para la notificación a la que se refiere el artículo 126 de esta Ley.</p>	<p>artículo 43° de la Nueva ley procesal de trabajo, empieza con la acreditación de las partes en ocasiones sus apoderados y sus abogados. Si la parte demandante no asistió, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Sin embargo, si el demandado no acude a la audiencia de conciliación, sería rebelde; aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Además, incurre en rebeldía si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda. El rebelde se incorpora al proceso en el estado que se encuentre, sin derecho a solicitar nada. El juez declara la conclusión del proceso, cuando ambos no asisten, dentro de los (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, el proceso queda concluido. El juez aplicando las técnicas aprendidas, e invocando una cultura de paz incita a las partes a conciliar sus intereses y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La conciliación puede prolongarse las veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto; así mismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto en el plazo de (5) días hábiles siguientes.</p>
--	---

En Colombia	En Perú
--------------------	----------------

<p>La conciliación laboral en Colombia en su principio era un trámite más que seguían las empresas ante el Ministerio de Trabajo. Pero con el tiempo esta práctica fue desapareciendo. El artículo 15 del Código Sustantivo del Trabajo, en materia laboral también válida la transacción salvo si se trata de derechos laborales ciertos e indiscutibles. La transacción produce los mismos efectos jurídicos que la conciliación, y aunque no cuenta con el aval de un funcionario público, está definida en el artículo 2469 del Código Civil como un <i>“contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual”</i>.</p> <p>Aunque en materia laboral la conciliación y la transacción producen los mismos efectos, la primera es mucho más recomendada por los abogados laboristas que la transacción para dirimir conflictos laborales. Lo anterior, debido a que: i) las conciliaciones laborales cuentan con la participación de una autoridad administrativa o judicial y esto produce en las partes firmantes un mayor sentido de compromiso, y ii) el funcionario que participa en la conciliación verifica que el acuerdo cumpla con los requisitos necesarios para su validez. Verifica, entre otros, que las partes acudan voluntariamente a firmar y verificar que con el acuerdo no se estén vulnerando los derechos mínimos irrenunciables contemplados en la legislación laboral.</p> <p>Ahora bien, en la práctica muchas empresas tienen la falsa creencia de que es necesaria la firma de acuerdos conciliatorios cada vez que se desvincula a un trabajador, especialmente cuando se trata de terminaciones sin justa</p>	<p>La audiencia de conciliación en el proceso ordinario Laboral en el Perú está regulada en el artículo 43° de la Nueva ley procesal de trabajo, empieza con la acreditación de las partes en ocasiones sus apoderados y sus abogados. Si la parte demandante no asistió, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Sin embargo, si el demandado no acude a la audiencia de conciliación, sería rebelde; aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. Además, incurre en rebeldía si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda. El rebelde se incorpora al proceso en el estado que se encuentre, sin derecho a solicitar nada. El juez declara la conclusión del proceso, cuando ambos no asisten, dentro de los (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, el proceso queda concluido. El juez aplicando las técnicas aprendidas, e invocando una cultura de paz incita a las partes a conciliar sus intereses y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente. La conciliación puede prolongarse las veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto; así mismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto en el plazo de (5) días hábiles siguientes.</p>
--	---

<p>causa con el pago de la correspondiente indemnización. Las conciliaciones se han convertido en la formalización del pago de acreencias legales, olvidando así su verdadero propósito.</p> <p>Esto generó en el Ministerio de Trabajo una congestión que fue atacada mediante la modificación del trámite a seguir para poder firmar conciliaciones ante los inspectores de trabajo. Hoy en día, para celebrar en Bogotá un acuerdo conciliatorio ante un inspector de trabajo es necesario radicar una solicitud justificando las razones para celebrarlo, y esperar una citación que toma de 15 a 30 días. Muchos han optado por firmar las conciliaciones laborales ante jueces laborales, pero esta práctica terminará produciendo el mismo efecto: en vez de descongestionar los despachos judiciales, los congestionará en la medida en que se sigan realizando conciliaciones innecesarias. Habrá, entonces, que analizar realmente en qué casos se requiere de conciliaciones laborales y en qué casos las partes pueden firmar acuerdos transaccionales, si es que es verdaderamente necesaria la firma de alguno de estos.</p>	
--	--

- En los 3 países se pudo constatar que la regulación en materia de conciliación Laboral tiene semejanzas y diferencias. Sin embargo, en todos ellos, se aprecia que el Estado se encuentra indefectiblemente en el deber legal de asegurar una adecuada y efectiva tutela de derechos en sede judicial.
- En Argentina podemos observar que la conciliación consiste en que un conciliador convoca a las partes envueltas en un conflicto, a fin de solucionar el mismo a través de un acuerdo voluntario. Si el mismo es factible se instrumenta por escrito y se homologa. Si el acuerdo no es posible se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial, por otro lado, en el Perú, el juez actúa de intermediario entre las partes, pero dentro de la audiencia de conciliación, la cual a su vez se encuentra dentro del mismo proceso.

- En Venezuela por otro lado en primera instancia los Tribunales Laborales están integrados por los Tribunales de Sustanciación, Mediación y Ejecución del Trabajo y los tribunales de Juicio del Trabajo, todos ellos integrados por un Juez Unipersonal y un Secretario y en donde se trata de ver la solución del conflicto suscitado entre las partes, es decir en dicha legislación se busca que las partes lleguen a un acuerdo sin necesidad de continuar al juicio, no obstante ello llama mucho la atención como en Colombia la transacción tiene el mismo valor que la conciliación en un juzgado Laboral, según su artículo 15° del Código Sustantivo del Trabajo. En materia laboral también se válida la transacción salvo si se tratase de derechos laborales ciertos e indiscutibles. La transacción produce los mismos efectos jurídicos que la conciliación, y aunque no cuenta con el aval de un funcionario público, está definida en el artículo 2469 del Código Civil colombiano como un “*contrato en que las partes terminan extrajudicialmente un litigio pendiente o precaven un litigio eventual*”.
- Aunque en materia laboral la conciliación y la transacción producen los mismos efectos, la primera es mucho más recomendada por los abogados laboristas pues a través de ella, se dirimen conflictos laborales. Lo anterior, se debe a que: i) las conciliaciones laborales cuentan con la participación de una autoridad administrativa o judicial y esto produce en las partes firmantes un mayor sentido de compromiso, y ii) el funcionario que participa en la conciliación verifica que el acuerdo cumpla con los requisitos necesarios para su validez, además verifica, entre otros, que las partes acudan voluntariamente a firmar y verificar que con el acuerdo no se estén vulnerando los derechos mínimos irrenunciables contemplados en la legislación laboral.

4.3. Respecto al objetivo específico nro. 3: Identificar los protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en el periodo 2015-2018

4.3.1. Discusión de resultados de las preguntas N° 01 y 03 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”

De las entrevistas realizadas a los especialistas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Con respecto a las respuestas a la pregunta número 01 “¿De qué manera se viene desarrollando la audiencia de Conciliación dentro del proceso ordinario Laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo? ¿Está de acuerdo como el Juez dirige la audiencia?”; se advierte que de los resultados obtenidos el 90% no está de acuerdo en cómo el juez dirige la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario Laboral en la Corte del distrito judicial de Trujillo, de tal manera que por ejemplo el Juez Superior Víctor Antonio Castillo León sostiene que la audiencia de conciliación se viene

desarrollando según los cánones del artículo 43° de la NLPT, esto es en una audiencia independiente al de la prueba cuyo objeto está dedicado casi a su integridad a lograr los fines de la conciliación. Esto es la solución auto compositiva del conflicto, sin embargo, de acuerdo a lo analizado no se le da la importancia que requiere y en la mayoría de casos ni los jueces, ni las partes se esfuerzan por alcanzarla; no pasa de ser un mero requisito formal para pasar a la audiencia de juicio y esto queda demostrado en expedientes materia análisis; en donde se puede observar que la audiencia de conciliación está siendo un acto de mero trámite; es así que, la entrevistada Jennifer Huertas del Segundo Juzgado de Trabajo menciona que llegada la audiencia se verifican el emplazamiento de las partes, se pregunta por la posibilidad de conciliar, en su mayoría las partes dicen que no arriban en acuerdo, no están de acuerdo con la actuación de esta audiencia, porque no es lo correcto, pero el tiempo que tiene designada cada audiencia de conciliación son prácticamente 15 minutos y estar programados todos los martes (todo el día laborable para la Corte de Justicia) no hay la posibilidad real que el juez pueda leer la demanda y los fundamentos y ver en qué medida se pueden sincerar las partes. Una solución podría ser pedir al demandado su contestación de demanda minutos antes de llevar a cabo la audiencia de conciliación, para que el Juez teniendo criterio de datos objetivos pueda proponer algo justo.

- Por otro lado se consultó al entrevistado Edwin Antonio León Dávila, quien es abogado de Trabajadores, y comenta que las audiencias de conciliación en el proceso ordinario Laboral se desarrollan de manera frustrante para la parte demandante y de manera beneficiosa para la parte demandado, esto se debe a dos puntos de vista: Desde el punto de vista del demandante, se puede hacer un análisis general y se puede deducir que para esta parte beneficiosa esta etapa, si la parte demandada acepta conciliar, ya que, si no acepta conciliar el juez de la audiencia fijara fecha para juzgamiento aproximadamente en unos 6 a 8 meses lo cual perjudica en parte a la demandante. Por la parte de la demandada es de cierta forma beneficiosa estoy de acuerdo como se desarrolla la audiencia porque podría haber una audiencia anticipada además ahora la conciliación es un auto meramente formal.
- Por último, el entrevistado Miguel Saldarriaga medina, quien es juez laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo, los principios que inspiraron el nuevo proceso laboral oral, se consagró como objetivo que los litigios laborales tenían que ser céleres; es decir en menos tiempo posible, debido al tiempo establecido por ley. Sin embargo, este objetivo se ha venido desnaturalizando con el tiempo y las conciliaciones ahora son llamadas “los martes negros” porque muy pocas veces se logra el objetivo Cuando se advierten este tipo de situaciones sabemos que algo no está bien, tal vez

se podría dar otro giro a la conciliación. Por otro lado, la unificación podría ser lo correcto, siempre y cuando no vulnere el derecho de las partes procesales.

- Haciendo hincapié en lo mencionado por los especialistas podemos inferir que los protocolos y criterios de realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo no está llegando a su finalidad de aprovechar las ventajas que ofrece la conciliación en un proceso ordinario laboral; un claro ejemplo de ello es el Expediente 3873-2015 en donde la demanda fue admitida el 21 de julio, se citó a las partes para la conciliación el día martes, 24 de noviembre del año 2015, sin embargo por la resolución número tres cuenta con el oficio N°2883-2016- Sunat y la información que se adjunta remitida por dicha entidad, entonces se citó a las partes para el 29 de marzo del 2016, en la audiencia acudieron la parte demandante y la empresa Agroindustrial Laredo SAA, sin embargo Total Security S.A no concurrió; amabas NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, pero la parte demandada presenta escrito de contestación de demanda y anexos. En ese acto el abogado de la parte demandada oraliza denuncia civil a fin de que se incorpore al proceso empresarial a la empresa El ROCIO SA; la demanda civil fue fundada y se señala fecha de audiencia COMPLEMENTARIA DE CONCILIACIÓN para el día veintiuno de junio del dos mil dieciséis a horas dos de quince de la tarde. En la audiencia complementaria de conciliación verifica que la parte demandada cuenta con facultades necesarias para conciliar e invita a las partes a conciliar sus pretensiones, quienes después de las deliberaciones del caso y con la participación activa de la Magistrada: NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniendo sus posiciones. Cabe resaltar que este expediente se encuentra más un año y medio en la etapa de conciliación, teniendo dos reprogramaciones y culminando sin un acuerdo conciliatorio porque las partes acuden a su audiencia sin cultura conciliatoria; muchas veces no saben que la conciliación es económica, porque busca un proceso célere y sin mayor inversión de tiempo y dinero, debido a que no existe actividad procesal que dilate llegar a un acuerdo entre las partes; puesto que se pone fin al conflicto; con voluntad y comodidad de los interesados y cuando se llega a un acuerdo se permite alcanzar el óptimo resultado en la recuperación de la paz social, la cual se hará efectiva y no se esperara un tiempo prolongado para encontrar la solución.
- Esto nos permite afirmar que la institución de la conciliación judicial no está cumpliendo con los fines para los que fue diseñada, que son concluir el proceso y evitar las subsiguientes etapas procesales, para de esta forma reafirmar la prevalencia del principio de celeridad procesal.

- Con respecto a la pregunta número tres “¿Considera necesaria la modificación de las reglas tendientes al desarrollo de la audiencia de conciliación en el proceso laboral peruano para facilitar la dirección judicial de la misma?”
- El 60% de los entrevistados están a favor de la modificación de las reglas tendientes al desarrollo de la audiencia de conciliación en el proceso laboral peruano, dentro de ellos podemos mencionar algunos especialistas entre los cuales están el entrevistado Jhordan Méndez, quien considera que se debe modificar la participación del juez para aclarar acuerdos conflictivos entre los demandantes y acumular la audiencia de conciliación y la de juzgamiento para acceder los plazos de manera más pronto. Se suma a la misma opinión el Dr. Gustavo Vicuña Gonzales mencionando que tiene que existir un cambio para que resuelva la afectación de la celeridad. En la búsqueda de la solución al problema también se tiene que tomar en cuenta los recursos humanos y logísticos.
- De acuerdo con los especialistas es verdad que la participación del juez en los últimos años ha venido decayendo y se ha demostrado que no tiene iniciativa conciliatoria, ya sea por la falta de tiempo y la carga procesal que tienen todos los juzgados.
- Por otro lado la especialista Edith del Pilar Fernández Rosas cree que debe haber una modificación a las leyes respecto a la conciliación en los procesos ordinarios laborales, la cual debe omitirse en su utilización, ya que esto generaría que haya una descarga a nivel de los sucesos y mayor celeridad procesal para muchos es necesario que haya a la etapa de la conciliación para tener el tiempo de evaluar los medios de prueba pero se ha visto en muchos procesos que los jueces puede suspender las audiencias de conciliación. Así mismo José Rodríguez considera que el poder judicial y básicamente los plenos jurisdiccionales laborales deberían exigir a los operadores judiciales tengan mayor interés y sometan el proceso a este mecanismo que por naturaleza vuelve al proceso más célere. Creo que se podrían formar mayores reglas al respecto y tomarse la conciliación de mecanismo autocompositivo judicial en mecanismo con sesgos heterocompositivos y de naturaleza vinculante.
- De lo analizado se puede concluir que el 60% de los entrevistados consideran que debería haber un cambio, pero no del desarrollo de la audiencia de conciliación, sino de cómo el juez maneja la acción de facilitar el diálogo entre las partes, permitiendo que se expresen con libertad y se escuchen con respeto, identificando los problemas centrales y concretos sobre los que versara la Conciliación, centrando el interés de cada una de las partes, incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias para ambas.
- Al respecto, cabe precisar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1998), establece criterios a tomar en cuenta para la descripción de las funciones de conciliador

laboral, es el que encontramos en el Manual de Mediación de la como pautas a seguir para desempeñar correctamente la función de mediador, entre los más resaltantes:

- Prepararse previamente para la mediación. - No se debe dejar a la improvisación la labor mediadora. Se debe, en la medida de lo posible, preparar con antelación, recabando todos los datos y la información complementaria necesaria - Tratar de forma igual a ambas partes. - Prestar igual atención a ambas partes. Reunirse las mismas veces separadamente con ambos, permitir el mismo tiempo de intervención en la mesa de negociación -Anotar las cuestiones más importantes - Intervenir el tiempo necesario. - La función del mediador es facilitar la comunicación entre las partes, por ello sus intervenciones en la negociación serán limitadas.
- Es decir, el juez debe tener capacitaciones contantes en donde se le enseñe herramientas eficaces para tener un correcto desempeño en la audiencia de conciliación, además contar con el tiempo suficiente el cual le permita tener conocimiento de los intereses, para que pueda tener una intervención más fluida con las partes y como consecuencia llegar a la conciliación o tratar de involucrarse en la misma.
- Por otro lado, existe el 40 % de especialistas que consideran que el problema de la audiencia de conciliación y como esta se ha venido desarrollado en los últimos años no va por el hecho de modificar reglas, sino buscar soluciones menos formales. Por ejemplo, la Dra. Jennifer Huertas Goicochea, considera que la única modificación posible sería que la parte demandante tenga la posibilidad de revisar la contestación antes de preguntar si están de acuerdo en conciliar, porque muchas veces se viene con una propuesta irreal. Se podría tomar como ejemplo a la audiencia única en la cual se tiene acceso a la conciliación y ver las pruebas que pueden sincerar pretensiones para llegar a un acuerdo de las partes y el tiempo, pero lamentablemente no hay una cultura de la conciliación. Por otro lado, el Dr. Víctor Castillo León, tampoco considera la modificación algo certero y nos dice que es partidario de no cambiar la ley procesal del trabajo en ninguno de sus campos, y ello se debe a que sus deficiencias más parecen de carácter procesal. El diseño de audiencia previo (audiencia de conciliación) es posible siempre y cuando se tomen en serio experiencias similares de jueces líderes, quienes demuestran que sí es posible obtener provecho del diseño actual.
- Finalmente, se puede concluir que más allá de las opiniones expresadas, los especialistas han logrado establecer una conexión de estas con las variables con la realidad, toda vez que, mediante su opinión respecto a la incidencia del principio de celeridad en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, han logrado enriquecer el objetivo de investigación.

4.4. Respecto al objetivo específico nro. 4: Determinar la naturaleza jurídica y aplicaciones del principio de celeridad procesal en el proceso laboral, según la jurisprudencia y doctrina, nacional

4.4.1. Discusión de resultados de la pregunta N° 02 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”

De las entrevistas realizadas a los especialistas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Con respecto a la pregunta número 02 “¿Considera usted que se vulnera el principio de Celeridad Procesal en el actual esquema procesal que se le otorga a la conciliación?, ¿Por qué?”, cumplió con su finalidad de obtener diferentes opiniones y argumentos sobre la controversia de este trabajo de investigación.
- El 100% de los especialistas llegan a la conclusión que existe una vulneración al principio de celeridad en la audiencia de conciliación en el distrito judicial de Trujillo en los últimos años (2015, 2016, 2017, 2018).
- La entrevistada Jennifer Juliet Huertas Goicochea considera que el principio de celeridad se vulnera en la medida que no hay el tiempo suficiente para llevar a cabo la audiencia de conciliación, también cuando la demanda no es clara o precisa. En un principio las partes saben que el proceso terminaba en un tiempo no mayor a dos años, la parte demandada no buscaba promover audiencias complementarias de conciliación, y esto conllevó a una mala praxis de la audiencia de conciliación. Además –agrega la Dra. María Angulo Julca- que, si vemos el problema de manera objetiva, en la práctica sí se vulnera la celeridad procesal (referente al proceso ordinario laboral, que tiene fijado 2 tipos de audiencia), y ello se debe a la excesiva carga procesal que no permite fijar las audiencias en el plazo que la ley establece, lo cual genera que las audiencias se programan en un largo periodo entre una y otra así también es un factor que desmotiva la conciliación. Haciendo una revisión de la doctrina encontramos a César quien refiere que:

La celeridad es uno de los principios básicos del Derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de las instancias, etc. Esta celeridad se vincula directamente con la publicidad del proceso laboral pues constituye, en cierta forma, un instrumento de control sobre el poder ejercido por los jueces. (1999, p. 83).

Esto quiere decir que es el principio que ampara la eficacia de una justicia rápida, sin embargo podemos observar mediante la opinión de las especialistas que en la audiencia de conciliación se vulnera el principio de celeridad; además el entrevistado

Jhordan Méndez Gómez nos comenta que en el actual esquema procesal existe una excesiva demora, porque en la admisión de la demanda el proceso toma aproximadamente entre 3 a 5 meses y luego para la realización de la audiencia normalmente la programan entre 6 a 8 meses desde que fue admitida la demanda lo que genera un retraso de aproximadamente dos años.

- Cabe resaltar que todos los especialistas entrevistados consideraron que en efecto existe una vulneración al principio de celeridad en la audiencia de conciliación en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo, sin embargo tienen diferentes perspectivas sobre el motivo de su vulneración, por ejemplo el entrevistado Javier Reyes Guerra comenta que el problema no está en la normativa; sino que en realidad se debe a una sobrecarga procesal actual y la ausencia de personal debidamente capacitado en la calificación de las demandas y escritos, toda vez que uno de los motivos de la NLPT por los cuales se justifica la vigencia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios era la posibilidad de dar solución a los conflictos en un período corto, y ello implicaba que muchos de los procesos terminen por conciliación, ya que la inminencia de una sentencia en juzgamiento anticipado en la propia audiencia de conciliación o en la audiencia de juzgamiento sería un factor determinante para que las partes, sobre todo la parte demandada, procure la conciliación; recuérdese que la NLPT prevé que la audiencia de conciliación se debe programar para entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda; mientras que la audiencia de juzgamiento debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a la audiencia de conciliación; es decir, normativamente hablando un proceso debería terminar con el fallo de la sentencia como máximo a los 30 días de la calificación de la demanda si se recurre al juzgamiento anticipado o a los 60 días de la calificación de la demanda si se llega a realizar la audiencia de juzgamiento. Pero la realidad es otra, las audiencias no se programan en los plazos previstos por ley sino a varios meses de la calificación de la demanda o de la realización de la audiencia de conciliación, y lo que es peor, de apelarse la sentencia, en la Corte de la Libertad, las vistas de causa se están programando al año de elevado el expediente. Esto es lo que determina que la audiencia de conciliación se torne en ineficaz respecto a su finalidad central que era la conclusión del proceso por conciliación, es evidente que la demora en su resolución, beneficia a la parte empleadora demandada y se prefiere transitar todo el *iter* del proceso con la posibilidad de diferir el cumplimiento de lo que finalmente se ordene pagar (en el caso de beneficios sociales) y bajos intereses (intereses legales) que abonar.
- Bajo ese contexto, se puede determinar que los especialistas tienen diferentes perspectivas de ver la vulneración al principio de celeridad en la audiencia de conciliación, pero todos concuerdan que existe una vulneración de la misma.

- Se puede inferir que en esencia el principio de celeridad busca una solución rápida siendo, una necesidad, ya que el carácter alimenticio de los beneficios que se presentan y, las dificultades económicas que por lo regular tiene que afrontar el trabajador, le impiden sobrellevar todas las dilaciones y demoras de un juicio prolongado después de haber analizado la doctrina nacional, comparada y de haber consultado a los especialistas en donde consideran que existe una vulneración al principio de celeridad, se tomó como postura final que dicho principio está ligado a la solución eficaz de los problemas laborales. Ha quedado comprobado la vulneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 42 de la NLPT, consecuentemente no tiene un efecto positivo como se viene desarrollando la audiencia de conciliación, el juzgamiento se prorroga más de dos años.

4.4.2. Discusión de resultados de la pregunta N° 04 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”

De las entrevistas realizadas a los especialistas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Los especialistas que se encuentran a favor de la implementación de reglas especiales para favorezca la iniciativa conciliatoria en las partes procesales consideran que:
- El especialista Javier Reyes Guerra menciona que debería eliminarse (derogarse) la disposición de la NLPT que prevé la posibilidad de que se solicite la reprogramación de la audiencia de conciliación o de juzgamiento en caso de inasistencia de las partes, si no hay una razón objetiva que justifique la inasistencia de las partes (en particular de la parte demandante), debería archivarse el proceso en forma inmediata. Así se asegura la realización de todas las audiencias programadas. Repito, sólo si se respetan los plazos de programación de audiencias evitando reprogramaciones, la conciliación adquiriría relevancia. Asimismo, la especialista María Angulo, considera que en efecto el juez tiene un rol protagónico en el nuevo modelo procesal, por lo tanto, dicho rol se extiende a la etapa de conciliación y se encuentra en el deber de lograr favorecer que la conciliación se efective, pero si existirán reglas especiales adicionales sería siempre con el ánimo de propiciar la conciliación. Por otro lado, el especialista Jhordan Méndez, estima que una propuesta de capacitación ayudaría mucho, ya que repetidas veces, se ve en la realidad que el juez no está capacitado en este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, entonces, no la motiva y no explica sus beneficios, por lo tanto, no la promueve durante las audiencias, sino por el contrario, solo espera cumplir con la audiencia como si fuese una formalidad más.
- Así mismo la especialista Edith de Pilar Fernández Rojas menciona que es importante el establecimiento de protocolos para la regulación de las audiencias de conciliación, los que pueden servir como guías o lineamientos para el desarrollo de estas, las cuales considero no necesariamente deben encontrarse plasmados en la ley, sino más bien a través de documentos internos que sirvan de ayuda al juez. Sin perjuicio de ello,

considero que lo más importante para lograr elevar la tasa de conciliaciones a nivel judicial es la capacitación a los magistrados en técnicas de conciliación.

- Por otro lado, el especialista Gustavo Vicuña menciona que, si debiese existir una modificación si, ayudase, ya que muchas veces el juez no está capacitado en este mecanismo alternativo de resolución de conflictos, entonces, no la motiva y no explica sus beneficios.
- Por último, el especialista José Rodríguez Viera considera que sí, me parece bastante oportuno que se dicten algunas reglas o protocolos que tiendan a generar conciliaciones tras oprimas y solucionándolas de las Litis, pero sin vulnerar los derechos laborales.
- Ante el análisis de entrevistas realizadas en el presente trabajo de investigación y de la valoración de la opinión de los especialistas jurídicos, se tomó como postura final que el proceso ordinario laboral en función a la audiencia de conciliación tiene un efecto negativo, es necesario la implementación de protocolos especiales para que el juez determine o favorezca la iniciática conciliatoria en las partes procesales, más aun cuando se observa reiteradas reprogramaciones y el efecto negativo que esta genera haciendo que se vuelva una etapa formal, tal vez un acto de mero trámite sin transcendencia alguna para las partes, por lo que se debe proceder a un cambio del desarrollo actual de dicha audiencia, esto permitirá que el proceso se vuelva más célere y eficiente.

4.4.3. Discusión de resultados de la pregunta N° 05 del instrumento denominado “Guía de Entrevista”

De las entrevistas realizadas a los especialistas, se obtuvieron los siguientes resultados:

- Algunos de los especialistas recomendaron lo siguiente: El entrevistado Víctor Castillo establece que debería promoverse la capacitación de los jueces y abogados que concilien como por ejemplo asegurar un honorario justo. Es necesario modificar la ley de intereses legales para encarecer la mora legal, de igual manera el especialista Jorge La Rosa considera debería existir cultura de paz, y de prevención, además de la posibilidad de que las partes lleguen preparados a la audiencia de conciliación y con propuestas objetivas y racionales, más no elevadas.
- El especialista Gustavo Vicuña propone implementar recursos humanos (jueces y personal auxiliar), recursos tecnológicos y logísticos.
- Además Jhordan Méndez dice que se debería acelerar la fecha de dicha audiencia, acumular la audiencia y de conciliación y juzgamiento en una sola audiencia y que ello nos daría más tiempo, toda vez que en realidad la carga procesal es abrumadora, y estamos en un punto en donde se tiene más carga que con la antigua ley número: N°

26636 que era una audiencia única, meramente escrita en donde se había perdido la oralidad y el ánimo conciliatorio, así como mayor capacitación en la manera de llegar a un acuerdo conciliatorio y también sobre aplicar más técnicas como por ejemplo en donde se habla por separado con las partes procesadas.

- Por otro lado, el Dr. José Rodríguez Viera, menciona que la conciliación si bien está en la norma adjetiva laboral, y el problema suele apreciarse mayormente en las operares de justicia, ya sea en los jueces o abogados, por lo que debería existir incentivos a los magistrados para generar mayor resolución mediante la conciliación y la formulación de protocolos sería una opción que también podría incorporarse en la etapa conciliadora.
- El especialista José Saldarriaga medina existe un efecto negativo de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, es por ello que pide un cambio y una alternativa eficaz podría ser la unificación de las vías procesales. Se podría considerar una audiencia única a fin de salvaguardar el principio de celeridad, concentración procesal, el derecho de defensa.
- Así mismo el especialista Javier Reyes Guerra considera Me remito a las observaciones realizadas en forma precedente y la necesidad de capacitar periódicamente a los magistrados en materia de conciliación y al personal jurisdiccional para que coadyuven en la adecuada calificación de las demandas. Sobre la ejecución de acuerdos conciliatorios, debe establecerse reglas o disposiciones claras en los acuerdos conciliatorios a efecto de posibilitar su cumplimiento efectivo y la posibilidad de realizar actos de ejecución forzada de lo acordado.
- Ante el análisis realizado a los especialistas en el preste trabajo de investigación, respecto a las recomendaciones sobre el desarrollo de la audiencia de conciliación actualmente concluyo que no están de acuerdo con el efecto positivo por parte del juez; por ello mi postura considera que debe existir capacitaciones constantes, cursos de herramientas eficaces de conciliación, protocolos que garanticen la participación del juez a fin de garantizar un proceso adecuado sin vulneración de los principios laborales, entre ellos la celeridad procesal.

4.4.4. Discusión de resultados del instrumento denominado “Guía de análisis de casos”

- A efectos de poder explicar el desarrollo de la casuística en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la incidencia al principio de celeridad respecto a la realización de la conciliación en una audiencia independiente a la de juzgamiento en los juzgados laborales en el distrito judicial de La Libertad en los años 2014 al 2017;

hemos recabado información correspondiente a la producción realizada por 09 expedientes de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, los cuales fueron:

- Expediente N° 4957-2015 (Aguirre Matute, Dante Ceferino), Expediente N° 2790-2016 (Pumamango Carranza, Faulker Dunay), Expediente N° 3873-2015 (García Barrios Oswaldo Jacinto), Expediente N° 3217-2015 (Amaya Fernández Juan Francisco), Expediente N° 2352-2017 (Luis Sánchez Ferrer Chávez), Expediente N° 395-2015 (José Martín Zavaleta Acevedo), Expediente N° 4555-2015 (Coila Rojas, Félix Augusto), Expediente N° 5718-2015 (Candelario Zumaeta Rodríguez), Expediente N° 394-2015 (Hugo Cesar La Rosa), Expediente N° 488-2015 (García Ruiz, John Edison). De ellos agruparemos los principales problemas que surgen en los procesos de conciliación.

a. Formulación de Denuncia Civil

- De la muestra obtenida, un 35 % de los expedientes analizados muestran que el problema responde a la formulación de una denuncia civil; que viene a ser cuando el demandado en sus investigaciones realizadas del periodo laborado del demandante que otra empresa tiene responsabilidad en el derecho discutido, debe ser denunciado en la audiencia de conciliación indicado su nombre y domicilio, a fin que se le notifique en el inicio del proceso – se cita, a todos a otra fecha llamada audiencia complementaria de conciliación. Finalmente, se tiene que desde la última fecha de la audiencia pasa un aproximado entre un año a dos años, debido a la misma carga procesal.
- Para ejemplificar tal problema, se tomará el Expediente N°. 3873-2015 en donde la demanda fue admitida el 21 de julio de 2015, se citó a las partes para la conciliación el día 24 de noviembre del año 2015, sin embargo mediante la resolución número tres, la que cuenta con el oficio N° 2883-2016- Sunat y la información que se adjunta remitida por la Sunat, conlleva a afirmar que se citó a las partes para el 29 de marzo del 2016, en la audiencia acudieron la parte demandante y la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A., sin embargo Total Security S.A no concurrió; ambas NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, pero la parte demandada presenta escrito de contestación de demanda y anexos. En ese acto el abogado de la parte demandada oraliza denuncia civil a fin de que se incorpore al proceso a la empresa EL ROCIO SA; la demanda civil fue fundada y se señala fecha de audiencia COMPLEMENTARIA DE CONCILIACIÓN para el día 21 de junio del 2016.
- En la audiencia complementaria de conciliación se verifica que la parte demandada cuenta con facultades necesarias para conciliar e invita a las partes a conciliar sus pretensiones, quienes después de las deliberaciones del caso y

con la participación activa de la Magistrada: NO ARRIBAN A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO, manteniendo sus posiciones primigenias.

- Este tipo de casos generan una vulneración al principio de celeridad y en consecuencia que el órgano jurisdiccional se vuelva mecánico y limitado en cuanto a la etapa de conciliación en el proceso ordinario laboral, donde se ve obligado a llevar dicha audiencia en menos de 15 minutos, y así perdiéndose la finalidad esencial de la conciliación en un proceso.

b. Inasistencia de las partes

- Por otra parte, se pudo determinar que el problema responde a la **inasistencia de las partes**; como se sabe en la audiencia de conciliación, se da inicio con la acreditación de las partes o apoderados de las empresas y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos, por otro lado, si ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia, hasta que las partes asistan en un promedio de 1 año y medio cada suspensión de audiencia de conciliación.
- Asimismo, la parte demandada tiene poco interés para terminar el proceso de forma pronta y oportuna; en su mayoría de casos, existe un ánimo de dilatar el proceso, de carga procesal que enfrentan a diario los juzgados laborales.
- Para explicar ello, se tomará como ejemplo el expediente N° 3217-2015. En este caso, la demanda fue admitida el 12 de junio 2015, se citó a las partes para la conciliación el día martes, tres de noviembre del año dos mil quince, sin embargo, en la resolución número cuatro se reprogramó la audiencia de conciliación para el 17 de mayo del año 2016.
- En este caso, la audiencia de conciliación se llevó a cabo el día 26 de julio del 2016 en donde el juez verifica que la parte demandada cuente con las facultades para conciliar y evitar a las partes concilien sus pretensiones, quienes después de las deliberaciones del caso y con la participación activa del Magistrado: NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO.

c. Obstrucción procesal

- Por otro lado el Expediente N° 2352-2017 nos demuestra que la demanda fue admitida el 03 de abril del 2017, luego se citó para la conciliación el día martes,

veintiséis de setiembre del año dos mil diecisiete a las una de la tarde con veinte minutos, sin embargo en la resolución número 08, SE RESUELVE integrar a la relación jurídica procesal mediante oficio a la empresa ASESORES & GESTORES CONCURSALES SAC como litisconsorte, se señaló fecha de la realización de la audiencia de conciliación el 11 de junio del 2019. Posteriormente, se notificó por edictos a Total Security, y en la resolución número 10 se vuelve a citar a las partes procesales para la audiencia de conciliación 06 de agosto del año 2019. En la resolución número 12 de fecha 08 de agosto del 2019 se reprograma la audiencia de conciliación para el día 15 de octubre del año 2019.

- En el expediente N° 395-2015, se aprecia que la demanda fue admitida el 26 de enero del 2015, y se cita a las partes para la audiencia de conciliación, la cual se realizaría el día 02 de junio del año 2015. Al respecto, se puede verificar que la empresa Agroindustrial Laredo S.A.A integra al proceso a la Sociedad Agrícola Virú y se señala nueva fecha para la realización de la audiencia de conciliación para el día 10 de noviembre del año 2015. La parte demandante, no ha cumplido con adjuntar copias de las piezas procesales precisadas, en consecuencia, a fin de no perjudicar a las empresas entonces se reprograma la audiencia de conciliación para el 06 de abril del año 2016.
- En el expediente N° 5718-2015 la demanda fue admitida el 11 de diciembre del 2015, en la resolución número 01, las partes procesales fueron citadas a conciliación para el día martes, 31 de mayo del año 2016. En la resolución número 03 de fecha 30 de mayo del 2016 se solicita que se le notifique a la empresa "Fábrica de Envases". Asimismo, atendiendo a lo solicitado por el demandante se resolvió que la audiencia de conciliación deba ser reprogramada para el día 27 de setiembre del año 2016. Con fecha 17 de octubre del año 2016 mediante resolución N° 05, se deja constancia de incomparecencia, por lo que se reprograma la audiencia de conciliación para el 28 de marzo del año 2017. El 28 de marzo del 2017 siendo la 09:30 a.m., se llevó a cabo la audiencia de conciliación donde acudieron todas las partes procesales y después de las deliberaciones del caso y con una participación activa del magistrado: NO ARRIBARON A ACUERDO CONCILIATORIO ALGUNO.
- Como se puede observar en los casos analizados, estos procesos demoraron entre dos a cuatro años en la etapa de audiencia de conciliación; por reprogramaciones, oficios, actividades del poder judicial, etc. Se puede demostrar la incidencia al principio de celeridad.

CONCLUSIONES

Conclusión General.

- La realización de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral incide negativamente en el principio de celeridad procesal en los juzgados laborales de la provincia de Trujillo debido a que ha venido decayendo en el periodo del 2015 al 2018; pues ha generado que este principio rector de la NLPT sea afectado por el desarrollo del órgano jurisdiccional, implicando que la tutela jurisdiccional de las partes se vea consecuentemente afectado.

Conclusiones Específicas.

- **CE1.** De acuerdo con la exposición de motivos de la Ley Nro. 29497 y la concepción teórica de la naturaleza jurídica, se puede concluir que la audiencia de conciliación tiene como finalidad que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio gracias al cambio esencial en la concepción de la forma de hacer justicia; como la participación activa de los jueces y auxiliares, pero también de los abogados y las partes, generando una herramienta útil para que los operadores impartan justicia de derechos, deberes.
- **CE2.** La audiencia de conciliación tiene dos formas de ser comprendida; el primero de ellos reposa sobre la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo antes de pensar en el hecho de llegar a un proceso judicial, y el otro punto de vista se asienta en la posibilidad de que en el mismo proceso judicial exista un momento preliminar en donde el juez considera la conciliación antes de proceder y las partes asienten en sus voluntades respectivas, cabe resaltar que en diversos países latinoamericanos la regulación en materia de conciliación Laboral, tiene semejanzas y diferencias; como Argentina donde la conciliación consiste en que un conciliador convoca a las partes envueltas en un conflicto, a fin de solucionar el mismo a través de un acuerdo voluntario. Si el mismo es factible se instrumenta por escrito y se homologa. Si el acuerdo no es posible se emite un certificado que habilita al trabajador para interponer la acción en sede judicial.
- **CE3.** De acuerdo con los protocolos y criterios que vienen realizando en la audiencia de conciliación se puede concluir que la institución de la conciliación judicial no está cumpliendo con los fines para los que fue diseñada, que son concluir el proceso y evitar las subsiguientes etapas procesales; es decir no se utilizan herramientas eficaces para tener un correcto desempeño de dicha audiencia. Además, no cuenta con el tiempo suficiente el cual permitiría al juez tener conocimiento de los intereses, para que pueda tener una intervención más fluida con las partes y en consecuencia llegar a la conciliación o tratar de involucrarse en la misma.

- **CE4.** Teniendo en cuenta la aplicación del principio de celeridad en la audiencia de conciliación; este conlleva que en las audiencias de conciliación tengan vías de soluciones rápidas en el proceso, permitiendo medios que faciliten los trámites existentes, con la finalidad de disminuir el formalismo procesal. además, lo ideal es que el proceso se lleve a cabo mediante audiencias, por las cuales predomine el sistema oral como se ha venido desarrollando en otros países latinoamericanos donde se ha buscado una reforma al desarrollo de la misma con sus principios rectores que ayudan que el desarrollo de la audiencia de conciliación se eficaz para las partes.

RECOMENDACIONES

1. Se implemente un protocolo institucional en la que, de manera vinculante se establezca que el Juez, previos minutos al inicio de la audiencia de conciliación requiera a la parte demandada su contestación de demanda, para que pueda estudiar la pretensión de la demandada de tal manera que así tenga conocimiento de ambas posturas procesales, y que cuando llegue el momento en que pregunte a las partes si se tiene una propuesta conciliatoria, éste sepa manejar las posiciones y proponer una fórmula conciliatoria. En ese sentido, el juez teniendo conocimiento de la contestación de demanda puede ayudar en una propuesta de conciliación más acertada y no convertir la conciliación en una actuación de mero trámite formal en la cual solo se entrega la contestación a fin se pueda proseguir a la siguiente etapa del proceso ordinario laboral.
2. También, se sugiere que en el mismo protocolo antes citado se amplíe la programación del tiempo asignada a la audiencia de conciliación dado que según los expedientes revisados solamente se les programa generalmente 15 minutos, entonces si se quiere asegurar un buen enfoque participativo de parte del juez y las partes para que puedan entenderse, conversar y socializar; llegando a una respuesta implicaría que el tiempo sea mayor para cada audiencia, y se logre el propósito de la conciliación de acercar a los involucrados del proceso y lleguen a un acuerdo satisfactorio para cada una de ellos.
3. Asimismo, se establezca en la norma protocolar antes indicada, una actuación procedimental no engorrosa, donde prime la actuación participativa y conciliadora del Juez, y se disponga la correspondiente fórmula conciliadora coherente, racional y eficiente.
4. Generar una política institucional destinada a implementar programas, cursos y talleres de capacitación periódicos a los magistrados especializándolos en materia de conciliación; de esta manera los jueces tendrán mayor herramientas, técnicas y estrategias para poder arribar a un

acuerdo conciliatorio, así podría disminuirse la carga procesal, lográndose la eficacia de la conciliación en el proceso laboral ordinario en el distrito judicial de Trujillo, y eliminando la idea de que la audiencia de conciliación es una simple etapa del proceso que genera mayor carga procesal, la cual no tiene ningún beneficio para las partes.

PROPUESTA DE PROTOCOLO A SEGUIR EN LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACION EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO:

(...)

Artículo 1.- Objetivo de la norma:

La presente, constituye un protocolo direccionado a promover la participación efectiva del Juez en el desarrollo de las audiencias de conciliación dentro de los procesos ordinarios laborales, a fin de lograr solucionar los conflictos de intereses.

Artículo 2.- Principios

Las audiencias de conciliación desarrolladas en el marco del proceso ordinario laboral se regirán por los principios de autonomía de la voluntad, veracidad, imparcialidad, buena fe, confidencialidad, celeridad y economía procesal.

Artículo 3.- Del desarrollo de la audiencia de conciliación

Si antes de dar inicio a la audiencia de conciliación el Juez constata la presencia de ambas partes procesales, previamente a proceder con la acreditación respectiva, deberá requerir a la parte demandada, la copia del escrito de su contestación de demanda, para tener conocimiento del contenido de ésta, y así contrastar ambas pretensiones contradictorias, de tal manera que éste al iniciar la audiencia, pueda proponer una fórmula conciliatoria proporcional, razonable y ajustada a Ley, además de las propuestas que de darse el caso, llegasen a formular las partes procesales.

Artículo 4.- Razonabilidad de la audiencia de conciliación

El desarrollo de la audiencia de conciliación deberá ser desarrollada dentro de un tiempo prudencial, suficiente y razonable fijado por el Juez. Durante dicho tiempo, el Juez deberá dar cumplimiento a las pautas establecidas en el artículo 3 del presente protocolo, y además deberá promover y generar a través del diálogo y la intermediación, que ambas partes discutan y negocien sus pretensiones, beneficios o potenciales acuerdos.

(...)

REFERENCIAS

- Cabanellas, G. (2006). *Derecho de los Conflictos Laborales*. buenos aires.
- Cabanellas, G. (2966). *Derecho de los Conflictos Laborales*. buenos aires.
- Canelo Rabanal, R. (2006). La celeridad procesal, nuevos desafíos hacia una reforma integral del proceso civil en busca de justicia pronta. *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista*, 1-11.
- Carrión Lugo, J. (2000). *Tratado de derecho procesal civil*. Lima: Grijley.
- Cesar, G. B. (1999). La Conciliación: principales antecedentes y características.
- Couture, E. (s.f.). *Vocabulario Jurídico*. Buenos Aires : Ed Depalma.
- Chacón, f & Mattos, E. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley n° 29497*. Universidad nacional de Trujillo.
- Díaz Arce, N. & Diestra, T (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. Universidad nacional de Trujillo.
- Eisner, I. (1984). *Planteos procesales. Ensayos y notas sobre el proceso civil*. Buenos Aires: La Ley.
- Enrique Sosa, T. (1995). *La mediación dentro del actual proceso Judicial* . Buenos Aires: JA.
- Gallarreta Angulo, J. (2012). *La Conciliación* . Lima: Fondo Editorial del Poder Judicial.
- Gálvez, M. (2007). *Teoría General del Proceso*. Lima: Palestra.
- Gamarra Vilchez, L. (2010). Los Principios de la nueva ley procesal del trabajo. *Soluciones Laborales*, 68-79.
- Gamarra Vilchez, L. (2011). El título preliminar de la nueva ley procesal del trabajo. *Soluciones Laborales*, 147-192.
- García Toma, V. (2009). Las sentencias del Tribunal Constitucional y el precedente vinculante. En J. Tupayachi Sotomayor, *El precedente constitucional vinculante en el Perú* (pág. 870). Arequipa-Perú: Editorial Adrus S.R.L.
- Gómez Valdez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del trabajo Ley 20497*. Lima: San Marcos.

- Gutiérrez, J. (2009). El principio de celeridad procesal y su eficaz aplicación para garantizar el derecho de una tutela judicial efectiva. Caracas.
- Hurtado, D & Ravelo, G. (2016). *Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la nueva ley procesal del trabajo*. Universidad Privada Antenor Orrego.
- Jara, A. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Jurista Editores.
- Karin, N. C. (2019). El juzgamiento Anticipado como medio para fortalecer la conciliación en el proceso Laboral Oral.
- La Rosa Calle, J. (2000). Los Principios de la conciliación y la Ley N°26872.
- Ledesma Narváez, M. (2000). *El procedimiento conciliatorio: un enfoque teórico normativo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Neves Mujica, J. (2000). *Introducción al Derecho Laboral*. Lima: PUC.
- Palacio, L. (1993). *Derecho Procesal Civil*. Lima: Abeledo-Perrot.
- Paredes Infanzón, J. (2000). *Nueva Ley procesal del trabajo*. Lima: San Marcos.
- Pasco. (1998). La conciliación en los procesos Individuales de Trabajo. *Revista de la Academia de Magistratura N° 1, Lima, Enero*.
- Pasco Cosmópolis, M. (1998). La conciliación en los procesos Individuales de Trabajo. *Revista de la Academia de Magistratura N° 1, Lima, Enero*.
- Pasco Cosmópolis, M. (2011). La nueva ley procesal de trabajo del Perú: Pilares y Paradigmas. *Laborum*, 137-155.
- Peña Gonzales, O. (2011). *Técnicas de litigantes y conciliación aplicados al proceso laboral*. Lima: Apecc.
- Perú. (15 de Enero de 2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima, Perú: El Peruano.
- Priori Posada, G. (2011). *Comentarios a la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Ara Edit.
- Puente, P. (2015). *LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO N°29497*. Recuperado el 13 de febrero de 2020, de *LOS PRINCIPIOS EN LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO N°29497*:

[https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIO
S+NLPT-
Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ac
e91a86e](https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIO_S+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e)

Rabanal, R. V. (2006). La celeridad Procesal, nuevos desafíos . *Revista Iberoamericana de Derecho Procesal Garantista 2006*.

Rospigliosi, R. G. (2007). *La conciliación extrajudicial en el Perú*. Lima: Marc.

Santisteban de Noriega, J. (2010). *Conciliación Extrajudicial* . Lima: jurista.

Salazar, P. (2010). *La calidad de vida laboral y el soporte institucional para el trabajo en profesional de las entidades públicas y privadas de Lima*. Universidad mayor de San Marcos.

Toyama Miyagusuku, J. (1999). La Homologación de conciliaciones Privadas y el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos. *Dialogo con la Jurisprudencia N°14*.

Tuñoque, F. E. (18/01/2020 de enero de 2019). *LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL PERUANO*. Recuperado el 2020, de <http://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>.

Valle Fernández, W. (2019). *Conciliación Extrajudicial Peruana*. Lima: Ubilex.

Voltaire. (1745). *Tratado sobre la tolerancia*.

Yana Yanqui, N. (2014). *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*. Universidad nacional de Trujillo.

Zegarra Escalante, H. (1999). *Formas alternativas de concluir un proceso civil*. Trujillo: Marzol Perú.