



UNIVERSIDAD  
PRIVADA  
DEL NORTE

# FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, 2017-2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogado

Autores:

Dionicio Faustino Barrena Meza  
Teobaldo Enrique Melendez Ravelo

Asesor:

Mg. María del Carmen Altuna Urquiaga

Trujillo - Perú

2021

## **DEDICATORIA**

A mi madre por inculcarme valores y principios para afrontar la vida, mis amados hijos que son el motor de mi vida quienes me dieron la fuerza necesaria y se privaron de muchas cosas cuando estuve a punto de renunciar a este sueño de verme profesional.

A mi madre por su apoyo constante y amor incondicional que es mi motivación para lograr mis metas.

A mi padre en cielo por ser ejemplo de perseverancia y dedicación.

A mi hija por su cariño y afecto que es la razón para hacer de esta investigación no solo una meta personal sino un logro familiar

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por guiar siempre mi vida, mi compañera por su paciencia a mis docentes quienes con sus conocimientos y apoyo incondicional contribuyeron para lograr esta meta.

A Dios por permitir sonreírle a la vida por mis logros que son el resultado de sus bendiciones, A mi asesora de tesis por su guía y apoyo incondicional, quien gracias a sus conocimientos y su experiencia he logrado el desarrollo de mi investigación.

A mis docentes de la universidad por sus Conocimientos brindados y ser los forjadores de mi vida profesional.

## **TABLA DE CONTENIDOS**

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO .....	iii
TABLA DE CONTENIDOS .....	iv
ÍNDICE DE TABLAS .....	v
ÍNDICE DE FIGURAS .....	vi
RESUMEN .....	vii
ABSTRACT .....	8
CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN .....	9
CAPÍTULO II: METODOLOGÍA.....	25
2.1. Tipo de investigación.....	25
2.2. Población y muestra .....	25
2.3. Operacionalización de las variables.....	27
2.4. Métodos, técnicas e instrumentos .....	30
2.5. Procedimiento de selección de datos .....	31
2.6. Consideraciones éticas .....	32
CAPITULO III: RESULTADOS.....	33
CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES .....	61
CONCLUSIONES .....	76
REFERENCIAS .....	78
ANEXOS .....	83

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 01: Distribución de la población de estudio .....	26
Tabla 02: Distribución de la muestra de estudio .....	26
Tabla 03: Resultados del análisis doctrinario de la audiencia de conciliación .....	33
Tabla 04: Resultados del análisis normativo de la audiencia de conciliación.....	35
Tabla 05: Resultados del análisis doctrinario de los principios de celeridad y economía procesal.....	40
Tabla 06: Resultados del análisis jurisprudencial de los principios de celeridad y economía procesal .....	42
Tabla 07: Resultados de las entrevistas aplicadas a los especialistas .....	44
Tabla 08: Procesos ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.....	47
Tabla 09: Procesos resueltos por conciliación en Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.....	48
Tabla 10: Resultados de las entrevistas aplicadas a los especialistas .....	50
Tabla 11: Resultados de las entrevistas aplicadas a los especialistas .....	54

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesos ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.....	50
Figura 2: Procesos resueltos por conciliación en Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.....	51

## RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo analizar de qué manera la audiencia de conciliación incide en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019. La investigación fue de tipo básica con enfoque cualitativo – descriptiva y de diseño no experimental transversal: la muestra queda compuesta por 30 actas de audiencia de conciliación tramitadas en la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre el 2017 y 2019, así como, por 8 Jueces de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y 3 abogados de la ciudad de Trujillo, la misma que fue determinada por muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, debido a la disponibilidad y tiempo con el que cuenta el investigador. Se utilizó como instrumentos fichas resumen, guía de estudio de casos y guía de entrevista. Se obtuvo como resultado que la ineficacia de la audiencia de conciliación vulnera significativamente los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019, toda vez que acarrea la dilación del proceso, incremento de la carga procesal y el incumplimiento de la tutela jurisdiccional efectiva, lo que imposibilita la solución del conflicto.

**Palabras Claves:** Audiencia de conciliación, principio de celeridad, principio de economía procesal, proceso ordinario laboral.

## ABSTRACT

The objective of the research was to analyze how the conciliation hearing affects the principles of speed and procedural economy in the ordinary labor process in the Superior Court of Justice of La Libertad, 2017-2019. The research was of a basic type with a qualitative - descriptive and cross-sectional nonexperimental design approach: the sample is composed of 30 minutes of conciliation hearing processed in the Superior Court of Justice of La Libertad between 2017 and 2019, as well as, by 8 judges of the labor courts of the Superior Court of Justice of La Libertad and 3 lawyers of the city of Trujillo, which was determined by non-probabilistic sampling at the convenience of the author, due to the availability and time of the researcher. The result was that the ineffectiveness of the conciliation hearing significantly violates the principles of speed and procedural economy in the ordinary labor process in the Superior Court of Justice of La Libertad, 2017-2019, since it entails the delay of the process, increase of the procedural burden and the breach of the effective jurisdictional protection, which makes impossible the solution of the conflict.

**Keywords:** Conciliation hearing, principle of speed, principle of procedural economy, ordinary labor process.

## **CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene como principal obligación, velar por los derechos laborales a nivel mundial, en cumplimiento de sus funciones; tales como la de buscar la promoción de los derechos laborales, mejorar la protección social, y adecuarse a la realidad social de los países. Sin embargo, la carga procesal y el aplazamiento de la sentencia final en los procesos laborales, es una problemática que se encuentra enquistada en los distintos sistemas judiciales a nivel internacional, es así que, existen casos en donde se brinda solución al conflicto luego de que una de las partes ha fallecido, aunque, no debe dejarse de lado, escenarios en donde el demandante pierde del interés en el proceso debido a su lentitud, causando el abandono o desistimiento de estos.

A nivel mundial, como ejemplo de reformas y adecuaciones en el derecho procesal laboral, se tiene a la Ley Orgánica Procesal de Trabajo de Venezuela, que en su artículo 2 regula los principios procesales, tal como el de celeridad, y en su artículo 3 precisa que el proceso debe ser breve, oral y contradictorio, precisando de modo tácito el principio de economía procesal. De esta manera garantizar un proceso prevé y oportuno; por su lado, la Ley Procesal de Trabajo de Colombia, que implica un cuerpo jurídico muy bien estructurado que detalla y delimita cada una de las actividades procesales, la competencia y la jurisdicción en materia laboral, busca concluir el proceso de modo célere y recudir los gastos, con la finalidad de satisfacer las pretensiones de las partes (Londoño, 2008).

Asimismo, se tiene a Ecuador, que es uno de los países que ha adoptado medidas normativas, como la implementación de la oralidad, para afrontar los problemas de carga procesal en los procesos laborales. No obstante, se evidencia que aún queda mucho por realizar, pues con la suspensión y los plazos perentorios se distorsiona la programación de los juzgados, lo que genera la dilatación de los procesos laborales, pues las diligencias que son suspendidas tienen que ser atendidas en el plazo determinado por la ley, lo que exige el desplazamiento de otras diligencias que ya tienen una programación establecida (Llive, 2006).

En el Perú, el sistema procesal observado desde una óptica formal, tiene herramientas y normas que constituyen un mecanismo eficiente para la solución de conflictos jurídicos que ocurren en la realidad social; no obstante, se evidencia que los órganos judiciales se tardan en resolver las litis, lo que afecta directamente la llamada

celeridad procesal, pues desde el primer acto procesal hasta el cumplimiento de la ejecución de resoluciones judiciales firmes, no se respetan los plazos, y aun cuando existe una sentencia judicial consentida, la administración incurre nuevamente en mora al negarse a cumplirla de forma celeridad. Según la Defensoría del Pueblo (2018) existe un elevado número de quejas presentadas contra diversos entes estatales por incumplimiento de sentencias firmes en su contra, siendo que, más del 50% de las quejas se refieren a mandatos judiciales de contenido laboral que son incumplidos. De este porcentaje, más de la mitad se refieren a incumplimientos de resoluciones judiciales que ordenan la reposición de los demandantes en sus respectivos puestos de trabajo o beneficios laborales.

De esta manera, se evidencia que la carga procesal es un inconveniente que va en aumento, por ello, Hernández (2008) señala que, a lo largo de los años la carga procesal ha sufrido una evaluación notable, la misma que ha demostrado la necesidad de acudir a estrategias para mitigar este problema, sobre todo cuando se trata de conflictos laborales causado por temas de fondo como indemnizaciones, pensiones, despidos arbitrarios, entre otros, que afectan directamente la calidad de vida y por consiguiente la dignidad del ser humano, en este caso los trabajadores.

En esa línea, entre las distintas reformas normativas que se han implementado para enfrentar el elevado aumento de casos en los procesos laborales, que implica el mayor problema que afronta la administración de justicia, es la creación de la Ley N° 29497, Nueva Ley procesal de Trabajo, con la finalidad de profundizar en la oralidad y cambiar el rol del juez en el proceso, dotándolo de una actitud más activa, para evitar dilaciones injustificables y, sobre todo, evitar el problema de escrituración que dificulta encontrar la verdad de los hechos (Gamarra, 2012). Por su parte, Reyes (2017), afirma que la NLPT forma parte de un instrumento que busca optimizar el procedimiento de la administración de justicia en cuanto a la materia laboral, teniendo como propósito alcanzar una eficaz entrada a la justicia, y, ante todo, la ejecución de los principios reguladores del Derecho procesal Laboral, dentro de los cuales se encuentra el principio de celeridad y de económica procesal, que permitirá la rapidez en los trámites procesales.

Entonces, como bien se ha mencionado, la Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley N° 29497) pretende ser una herramienta eficaz para resolver los conflictos jurídicos

originados por la prestación de servicios de carácter personal. No solo tiene por objeto corregir los problemas de la normativa actual, sino que es un cambio fundamental con respecto a lo que se está viviendo actualmente. De ahí que, profundiza la oralidad y el rol protagónico del juez en el proceso, para que pueda realizar una actividad más activa con el fin de que asuma las riendas del proceso, y así evitar dilaciones injustificadas, pero, sobre todo, creando el espacio necesario para conocer la verdad. En ese sentido, los efectos positivos de la aplicación de la ley podrían ser inmediatos: procesos céleres y cortos en los que los litigantes obtendrían una respuesta rápida; una mayor confianza en el juez, cuya actuación es también más visible; se evitarían las demandas injustificadas y los retrasos irrazonables en el cumplimiento de las normas sustantivas laborales aprovechando la demora en los procesos judiciales; la promoción de las soluciones conciliadas, además de encaminar la actuación de todos los que intervienen en el proceso dentro de la legalidad y los principios éticos.

Asimismo, la Nueva Ley ha diferenciado al proceso laboral en dos tipos, el proceso abreviado y el proceso ordinario; el primero de ellos consta de una sola audiencia, audiencia única, en la cual se promueve la conciliación, y de frustrarse ésta, inmediatamente se procede al juzgamiento; por otro lado, el proceso ordinario laboral está disgregado en dos audiencias, las mismas que se encuentran diferenciadas y desconcentradas, la primera es la audiencia de conciliación, cuyo objetivo principal, según la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es conciliar; y, la segunda es la audiencia de juzgamiento, que se realiza al frustrarse la conciliación entre las partes.

En ese sentido, puede decirse que, la conciliación es un instrumento alternativo, que contribuye a la solución de conflictos a través del intercambio de ideas de acuerdo a los intereses de cada parte e involucra la participación de un tercero imparcial y capacitado para la resolución de conflictos (Junco, 2000). De este modo, permite en esencia resolver conflictos de cualquier índole en forma anticipada, pues uno de los temas relevantes de la conciliación viene a ser sus principios, los mismos que son aquellos aspectos estructuradores y orientadores de determinada institución jurídica.

Así también, las características propias de la conciliación facilitan que la misma sea, como alternativa de solución de conflictos, veraz, eficaz, horizontal, idónea, que satisfaga a las partes, consensual (que obedece lo decidido y aceptado por las partes),

voluntaria, privada, informal (es práctica y busca evitar la excesiva onerosidad) y sobre todo posiblemente su característica más notoria, en medio de tanta eficacia y eficiencia, lo que busca la conciliación es que está sea una “rápida” medida de solucionar los problemas, ganándole espacio al factor tiempo. Al respecto, Gómez (2010) señala que, se reconoce a la conciliación como al resto de los medios de solución de los conflictos, como un mecanismo ingenioso cada vez más refinado, que llevado adecuadamente por el juzgador podría equilibrar las expectativas de las partes y hallar una solución definitiva y abreviada, que termine satisfaciendo las exigencias de sus protagonistas

Sin embargo, esta conciliación introducida obligatoriamente a los procesos laborales no ha logrado su objetivo principal, dado que, habiéndose realizado una indagación entre los jueces laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, en la que se evidencia la inexistencia de una cultura de paz en los actores del conflicto laboral. Esto es muy evidente cuando se cita a la audiencia de conciliación, pues se suele encontrar un escenario en donde una o ambas partes no asisten y si llegan a asistir simplemente tienen en mente exponer sus intereses, sin tener cuenta los de la otra parte, situación que no permite llegar a una solución, generando la dilatación del proceso.

En ese contexto, la práctica judicial, debe tener en cuenta que la carga procesal existente aumenta cada día, razón por la cual la celeridad en la solución de los problemas litigiosos se ve afectada, ocasionando que la audiencia de conciliación no cumpla con su principal objetivo, el cual es lograr la solución pronta y rápida del conflicto como una forma de conclusión del proceso. Como consecuencia de ello, la audiencia de conciliación se convierte en una mera formalidad y en una etapa procesal en la que las partes acuden sin el ánimo de plantear propuestas conciliatorias, limitándose únicamente a hacer entrega de la contestación de demanda, transformando así a este acto procesal de especial trascendencia, en un mero trámite y generando la continuación del proceso.

En esa línea, se vienen incumpliendo los principios de intermediación, celeridad, economía procesal y otros que son recogidos por la N.L.P.T que tiene como fin mitigar problemas como la carga procesal y hacer efectivo los derechos laborales del trabajador en equilibrio con los intereses del empleador. Además, se advierte en la praxis que el juzgador olvida su rol protagónico, lo cual se refleja en las estadísticas del bajo nivel de procesos concluidos por conciliación, lo que lleva a pensar que existe una gran deficiencia

en el manejo de la audiencia de conciliación producto del desconocimiento del juez y de las diferentes técnicas conciliatorias, pues no conoce el caso ni pone en conocimiento de las partes las ventajas de la conciliación del fondo de la Litis, tampoco identifica los intereses de las partes, tras las posiciones que realmente buscan obtener con el proceso, tener claro cuál es la finalidad de la audiencia de conciliación, la misma que busca acercar a las partes a la solución del conflicto, mas no requiere que el juzgador aplique el derecho (Castro y Anhuamán, 2018).

Esta realidad se advierte en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, pues si bien es cierto con la N.L.P.T (Ley N° 29497) se pretende realizar un esfuerzo para contribuir en la reducción de esta problemática tan evidente y que afecta a muchos justiciables, a través de la existencia de una audiencia de conciliación, se observa que existen deficiencias que requieren de un estudio más exhaustivo que, esencialmente en lo relacionado con las actuaciones a partir de la demanda y la respectiva audiencia de conciliación, pues en la mayoría de casos estas fracasan y no se produce una apelación al conflicto producido.

En consecuencia, tras el fracaso total de la audiencia de conciliación, el proceso sigue su trámite, lo que no solo dilata al mismo proceso sino también a otros procesos que se siguen en el mismo juzgado, teniendo que reprogramar audiencias y otras diligencias, lo que implica un cambio en el cronograma de actividades ya establecido con anterioridad a estas audiencias. De esta manera, se puede ver que la situación descrita afecta a los principios de celeridad y economía procesal recogidos en la ley, que tienen como fin mitigar problemas como la carga procesal y hacer efectivo los derechos laborales del trabajador en equilibrio con los intereses del empleador.

En ese orden de ideas, se plantea como problema de investigación: ¿De qué manera la audiencia de conciliación incide en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?

Asimismo, se plantea como objetivo general: Analizar de qué manera la audiencia de conciliación incide en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.

Y como objetivos específicos:

1. Analizar el tratamiento doctrinario y normativo de la conciliación como medio de solución en el proceso laboral en el Perú.
2. Analizar el contenido los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral.
3. Establecer la incidencia de la conciliación en los principios de celeridad y economía procesal dentro del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.
4. Identificar los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.

Se plantea como hipótesis de investigación: La ineficacia de la audiencia de conciliación vulnera significativamente los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019, toda vez que acarrea la dilación del proceso, incremento de la carga procesal y el incumplimiento de la tutela jurisdiccional efectiva, lo que imposibilita la solución del conflicto.

Finalmente, es preciso indicar que, durante el desarrollo del presente trabajo de investigación, se han presentado ciertas limitaciones que, si bien han resultado un obstáculo, implicando en mayor medida, un reto para su desarrollo; puesto que, el Estado de Emergencia decretado por la pandemia que se está afrontando obligó a que se realice un estudio a través del uso de plataformas virtuales, debido a que las bibliotecas se encuentran cerradas. Asimismo, se presentaron limitaciones relacionadas con la obtención de datos y aplicación de las entrevistas pues las instituciones públicas como el Poder Judicial se encuentran cerradas, atendiendo solo casos urgentes, por lo que, la obtención de estadísticas e información ha sido limitada

y con mucha demora en la respuesta a la solicitud retrasando la construcción de los resultados y la discusión de la investigación.

A continuación, se presentan los antecedentes que dan sustento a la investigación, en razón a ello, a nivel internacional se tiene: Arteaga (2017), en su investigación: *Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente*. Chile. La investigación busca promover la Conciliación como medio de solución de los conflictos que se originan al término de las relaciones individuales de trabajo sometidos al conocimiento de la autoridad administrativa y, en general, velar por el estricto cumplimiento en la aplicación de las normas laborales y previsionales, una vez extinguida la relación laboral; la cual concluye con lo siguiente, establecer de forma particular cómo la Conciliación se ha desarrollado como una forma importante en la solución de conflictos de carácter laboral en nuestro país y, a partir de lo mismo, vislumbrar si se cumple con la finalidad de otorgar una efectiva justicia en este ámbito, tanto para el trabajador como el empleador, es que debemos desmembrar las premisas obtenidas a partir del análisis de los datos que hemos obtenido con el estudio de este tema, tomando en cuenta la situación anterior a la reforma laboral y lo que encontramos post-reforma, especialmente el análisis de causas conciliadas el año 2011 en el 1° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago, otorgando una visión crítica que considere tanto el aporte que otorga la Conciliación en la Justicia Laboral Chilena, como también los aspectos negativos que encontramos en su regulación y aplicación práctica.

Chamba (2016), en su investigación: *Que, en el sistema oral laboral, exista solo la audiencia definitiva, para de esa manera se aplique el principio de economía procesal y que en la contestación de la demanda se presente la prueba correspondiente*. Ecuador. La investigación tiene como objetivo realizar un estudio crítico, doctrinario y jurídico del Sistema Oral Laboral y su relación con las etapas del procedimiento laboral; dicha investigación concluye que el sistema oral es el proceso que se lleva a cabo con la presencia de las partes frente al juez de la causa, exponiendo las pretensiones con la intervención de audiencias en un menor número, es un sistema para el descongestionamiento de los procesos y ello permite la eficacia y eficiencia en la administración de justicia, asimismo que para garantizar la celeridad y economía procesal, en el proceso oral laboral debe existir una audiencia única, para que a través de ésta permitir el cumplimiento de los derechos del trabajador.

García (2013), en su investigación: *El procedimiento oral en materia laboral y los inconvenientes que existen en las normas jurídicas que regulan la audiencia de*

*conciliación*. Ecuador. La investigación consiste en realizar un estudio desde el punto de vista crítico la regulación de la audiencia preliminar en el proceso oral laboral, en la legislación ecuatoriana y los criterios doctrinarios existentes al respecto; dicha investigación concluye la sustanciación del proceso laboral ecuatoriano no se cumple de forma efectiva con el principio de oralidad que está consagrado en la Constitución de la República del Ecuador y en el Código del Trabajo, puesto que aún existe la incorporación de algunos actos, como la contestación a la demanda que se hace de forma escrita, asimismo que la regulación de la audiencia preliminar, que está vigente en el Código del Trabajo, se identifican algunos vacíos e imprecisiones jurídicas, en cuanto tiene que ver a la forma de sustanciación de esta diligencia, las cuales están relacionadas de manera principal con el hecho de que no se respeta normalmente el principio de oralidad.

Mientras que a nivel nacional se tiene las de: Cabrejo (2019), en su investigación: *Integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo*. Tiene como objetivo analizar las etapas del proceso laboral ordinario, orientado a determinar la integración de la audiencia para conciliar y juzgamiento, logrando una justicia eficaz y económica para el justiciable. La metodología fue de tipo descriptiva – explicativa y de diseño no experimental; se ha utilizado como instrumento el cuestionario. Obtuvo como resultado que, la unificación de la audiencia de conciliación y de juzgamiento reduciría considerablemente la carga procesal. Concluye que, La N.L.P.T (Ley N° 29497) es dinámica y breve que su antecesora, no obstante, no se cumple a cabalidad la naturaleza de esta, sustentadas en el principio de celeridad y el principio economía procesal, por tanto, la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario resulta ineficaz en su ejecución ya que no cumple su función conciliatoria modificando su naturaleza constituyéndose en un estadio dilatorio.

Hernández (2019), en su investigación: *El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal*. Tuvo como objetivo determinar si el efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral genera la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal. La metodología fue de tipo descriptiva y de diseño no experimental; se utilizó como instrumentos la guía de análisis documental, la ficha de observación y el cuestionario. Concluye en razón al principio de celeridad, que este está ligado al tiempo

en el proceso; es decir, la duración del proceso. En la presente investigación queda comprobado la vulneración del principio de celeridad bajo dos aspectos importantes: El primero, el incumplimiento de lo establecido por el artículo 42 inciso b) de la NLPT, el área de calificación por diversos factores demora tanto en calificar y fijar una fecha para la programación de audiencia (conciliación) que llega dicha etapa se aprecia que no tiene efecto positivo alguno y el segundo, que al no estar teniendo un efecto positivo la audiencia de conciliación, el juzgamiento se prorroga a un plazo que oscila entre un mínimo de siete meses y un máximo que puede llegar a casi un año y en algunas ocasiones superar este, vulnerando con esto lo establecido el artículo 43 inciso 3 de la NLPT (en el extremo que hace referencia a la programación de la audiencia de juzgamiento).

Chiu, W. (2020), en su investigación: *Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019*. Tuvo como objetivo de la investigación determinar la relación entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. La investigación tuvo de enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, con un diseño correlacional no experimental transversal. La población estuvo conformada por 97 servidores de la especialidad laboral, de la referida sede judicial, y la muestra por 57 servidores de dicha área. Se empleó la encuesta como técnica de recolección de datos de las variables principio de celeridad y las buenas prácticas; se utilizó como instrumento un cuestionario para ambas variables. Concluye que, existe una relación muy significativa entre el principio de celeridad y las buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en la Corte Superior de Justicia del Santa, 2019, con un valor de prueba del 0,821, dicho valor es consistente dado que la significancia fue de 0,000 (menor al 0,05 estándar), de esta manera, la correlación es positiva y alta.

Coronel (2020), en su investigación: *El Principio de Celeridad Procesal y sus Implicancias en la Nueva Ley Procesal Laboral aplicado en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque*. Tuvo como objetivo determinar las implicancias que trae consigo la aplicación del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. La metodología fue de tipo cuantitativa y de diseño no experimental - correlacional; y se usó como instrumento el cuestionario. concluye que, las implicancias que trae consigo la ejecución del principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal

de Trabajo en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque, de cierta forma son la afectación al derecho de defensa, siempre que éste principio sea aplicado de forma aislada e independiente, pues consideramos que los principios, como ejes del derecho deben ser aplicados de forma complementaria, en este caso, el principio de celeridad resulta ser eficaz en el proceso laboral, cuando de forma paralela y de acuerdo al caso en concreto sea aplicado con el principio de razonabilidad, proporcionalidad, la debida motivación, entre otros.

Álvarez (2017) en su investigación: *La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016*. Tuvo como objetivo demostrar que la Audiencia de Conciliación Judicial contraviene al principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 en los Juzgados Laborales del Callao del 2016. La investigación tuvo como diseño la teoría fundamentada y estuvo orientada a la comprensión de un enfoque cualitativo, en donde se utilizó como instrumento la ficha resumen y la guía de entrevista. Concluye que, la audiencia de conciliación judicial contraviene al principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 en los Juzgados Laborales del Callao del 2016, pues habilita directa e indirectamente la repercusión a la celeridad procesal, en vista a que, demuestra de manera generalizada que el proceso dentro de la Nueva Ley Procesal de Trabajo debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencia entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el objetivo para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, dilatan los tiempos de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la vulneración de uno de los elementos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo.

Finalmente, a nivel local, se presentan las de: Anhuamán y Castro (2018), en su investigación: *La ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. Trujillo. Tuvo como demostrar que la doble audiencia en el proceso ordinario laboral no ha garantizado de manera eficaz, el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. La investigación tuvo enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva, con un diseño no experimental transversal. La muestra estuvo compuesta por 40 Procesos ordinarios laborales tramitados en la Corte Superior de

Justicia de la Libertad, durante el periodo 2010 al 2016; se utilizó como instrumento una guía de observación y el fichaje. Concluye que, el diseño de doble audiencia no es eficaz para garantizar oportunamente el Derecho a la Tutela Jurisdiccional de las partes, en la sede jurisdiccional de La Libertad; en tanto, se comprobó que los niveles de procesos concluidos en las Audiencias de conciliación no superan la expectativa estimada desde la implementación de la Nueva Ley Procesal de trabajo.

Fernández (2019), en su investigación: *Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú*. Tuvo como objetivo determinar la eficacia de las audiencias de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú. Se realizó como tipo de investigación la revisión sistemática, en donde se hace un análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial del tema. Concluye que, la conciliación es ineficaz debido a las políticas internas de las empresas, las limitaciones presupuestarias en caso de entidades públicas, el desconocimiento de las bondades de la conciliación, el deficiente asesoramiento del abogado de la parte demandante ante el derecho reclamado, la falta de capacitación de los jueces y abogados en técnicas de conciliación, el tiempo de 15 minutos destinado para la realización de la audiencia de conciliación, la excesiva carga procesal, el número insuficiente de juzgados especializados de trabajo, la programación de la audiencia de conciliación fuera del plazo.

En razón del marco conceptual, se procede a definir que la conciliación es un proceso de la comunicación sistemático, amplio y directo, que se constituye entre individuos vinculados por un conflicto y que se encuentra presente un tercero, mediante el que se produce el encuentro y consecuencias de su posible solución (Montoya y Salinas, 2016). Asimismo, también mencionan que la conciliación se conoce en otros regímenes jurídicos con el sobrenombre de intervención

Mientras que, el tratadista Chicas (1994), menciona que la conciliación es el período obligatorio en el proceso laboral a través del cual, las partes citadas por el juez, luego de que se han fijados los puntos controvertidos, procura un ligamiento entre las mismas, para lo cual se propone la imparcialidad que no entorpezcan ni los principios, ni las leyes. De ahí que, según Malca (2013) en una audiencia de conciliación el conciliador deberá ofrecer fórmulas de solución de conflictos, siempre tomando en cuenta los

distintos principios que inspiran al Derecho del Trabajo, sobre todo el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Según el Tribunal Constitucional, la conciliación en materia laboral, se define como una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral que consiste en que un tercero neutral interpone sus conocimientos profesionales induciendo a las partes a poner fin a sus diferencias y encontrando una solución satisfactoria. El conciliador propondrá soluciones, las cuales podrán ser tomadas en cuenta por las partes en conflicto de manera voluntaria y llegando a un acuerdo (Vinatea y Toyama, 2010, p. 157).

En la Nueva Ley Procesal de Trabajo, la audiencia de conciliar, implica que cuando se analiza la conciliación en el acontecimiento de la organización laboral, lo primordial es que forma parte de un conjunto grande de formas como consigue finiquitar un proceso laboral. Se menciona que la nueva ley Procesal del Trabajo, no sólo se ha decretado una nueva norma procesal, sino que se ha transformado la visión que se corresponderá dentro del proceso laboral, al cual se le prepare la lógica que pesquise una tutela con rapidez de los conflictos laborales, para lo cual el desconocido mandato ha dejado de lado esa inexistente oralidad (Águila, 2013).

Asimismo, se precisa que, en la conciliación, los pactos conciliatorios pueden darse libremente en coexistencia con un proceso en diligencia y sin la necesidad de ser aprobados para su ejecución o cumplimiento. En ese sentido, la demanda de nulidad del acuerdo no procederá si el demandante utilizó la vía del proceso ejecutivo, en vista a que, tiene calidad de cosa juzgada, y posee como fin una matriz completamente desigual a la antigua Ley Procesal Trabajo, en donde la nueva regla no solo presume un cambio de normas sino implica una permuta en el modo de solucionar los conflictos laborales.

Ahora bien, la conciliación presenta los siguientes criterios: *Como forma de conclusión del proceso*, se entiende como el acuerdo intraprocesal al que llegan las partes resolviendo la problemática que generó el conflicto de intereses. Es una etapa del proceso ordinario laboral por la cual el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participar activamente para dar fin a sus diferencias. *Oportunidad de solicitar la conciliación*, conforme a las sentencias de primera y segunda instancia: En caso de que las partes no deseen impugnar, podrán conciliar hasta antes de que se notifique la resolución consentida y ejecutoriada la sentencia. Respecto de la sentencia en casación:

Las partes pueden conciliar hasta antes de notifiquen la sentencia en casación emitida por la Corte Suprema. *De la Formalidad*, si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto; el juez, en el acto, aprueba lo acordado en el plazo establecido por las partes o en su defecto en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si a nivel de la conciliación, hemos podido constatar que las partes en una gran mayoría asisten a una audiencia de conciliación conjuntamente con sus abogados (Vinatea y Toyama, 2010, p. 159).

En esa línea, Ormachea (2000, p. 68) describe el criterio de solución de las diferencias entre la lógica del proceso judicial y la conciliación afirmando que, el proceso judicial interpreta y aplica la norma correspondiente para solucionar conflictos, mientras que, la conciliación es flexible para utilizar cualquier otro criterio que otorguen la legalidad y no a través de la norma aplicable.

Por otro lado, en cuanto a las clasificaciones propias de la conciliación, se logra por el director que la conduce como muestra de la conciliación el ordenamiento legal peruano, de este modo, una primera clasificación de la conciliación parte de quien la conduce. De esta manera, la conciliación judicial está a cargo de un juez, la administrativa la realiza un funcionario público, la privada va a cargo de un tercero particular, del Ministerio Público la ejecuta el fiscal, y la arbitral a cargo de árbitros del procedimiento arbitral (Ormachea, 2000, p. 69).

Finalmente, entre las teorías ligadas a la conciliación se tiene: *Teoría de la Conciliación*, se refiere a un proceso donde la comunicación es la principal herramienta para lograr un acuerdo; ello se comprende como un proceso donde lo que se busca aquella resolución de un conflicto entre los intereses (Montoya y Salinas, 2016). *Teoría del Derecho Procesal*, establece que el derecho Laboral es autónomo, porque no se encuentra subordinada a ninguna otra rama del derecho, e instrumental por la misma esencia procesal y pública. Si bien es cierto, toda regla en términos de procesos, posee carácter formal, o llamando también adjetivo e instrumental, relacionado con el derecho sustantivo, por ello el Derecho Procesal del Trabajo se constituye como aquel instrumento jurídico que se utiliza para efectuar el derecho laboral considerado. *Teoría de la Oralidad*, Aquí los actos procesales se realizan a viva voz y normalmente en una audiencia, las partes pueden manifestarse por escrito u oralmente. Cuando se habla de la escritura y la

oralidad, se hablan de dos principios procesales de la regulación del proceso. En realidad, no cabe uno u otro con carácter formal.

En cuanto al principio de celeridad y económica procesal, Según Quispe (2016) el deber del magistrado es de cuidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional en la menor cantidad de actos (p. 29). Aquí es importante tomar en cuenta que los principios inscritos en el derecho procesal tienen importancia individual y conjunta, individual en el sentido que cada uno de los principios tienen esencia propia y sin la presencia de ellos la actividad del debido proceso solo caería en un juego de azar, siendo ello su principal enlace con los demás derechos y más aún con la justicia, es su conexión intrínseca que mantiene en grupo y que a manera de conjunto, permiten una estable predominación democrática de la administración de justicia y el debido proceso, siendo este el deber del Juez, quien procura el desarrollo del mismo.

Por su parte, Gómez (2010) afirma que, la celeridad busca que pocos actos intervengan en un proceso: demanda, contestación, conciliación y sentencia, de modo que el proceso no termine siendo una letanía, más aún cuando en él una parte débil reclama a un poderoso la restitución de un derecho social lesionado. favorece que los proceso no se vuelvan apologías o embrollos procesales, puesto que ello ira en desventaja del trabajador y en contra corriente del debido proceso.

Según Monroy (1996, p. 93) el principio de celeridad es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo, a través de diversas instituciones del proceso como la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o en principios como el de impulso oficioso. se establece en forma diseminada a lo largo del proceso, por medio de normas impeditivas y sancionadoras a la dilación innecesaria, también entre los instrumentos mecanizados que permiten el avance del proceso. Para ratificar esta concepción, el sistema publicístico busca proveer de una justicia rápida.

Por su parte, Canelo (2006) indica que, la celeridad procesal es el alma del servicio de justicia, la existencia del debido proceso se debe a la existencia de una justicia que no puede prolongarse innecesariamente en el litigio (p. 3). Agregando a la par un punto de vista más concreto del principio de celeridad procesal y la necesidad de su accionar inmediato en el derecho laboral, Carrillo y Arévalo (2013) explican que, los derechos que se pretende resolver, por ser de naturaleza social, debe ser de tramitación rápida. El

legislador no señala plazos cortos en la norma, pero estructura el tiempo suficiente para que las partes puedan ejercer su defensa (p. 47).

Matos (2016) señala que, el principio de celeridad procesal se ve afectada a raíz de muchas deficiencias que acarrea al Sistema Judicial, creando factores por la cual no se cumple lo que está escrito en la Ley (p. 10). De esta manera, el autor muestra una de las problemáticas más participativas a la realidad, que no solo abarca la perspectiva del principio de celeridad y conjuntamente también a otros principios procesales, sino que, como consecuencia, esto también afecta derechos constitucionales como el acceso a la justicia y a la tutela jurisdiccional efectiva.

Un aspecto esencial en torno a estos principios, es que Ormachea (2000) indica que, en sí no son principios de la conciliación sino principios de procesales, es decir, son únicamente a la parte procesal del procedimiento conciliatorio señalado por Ley, no a la audiencia de conciliación propiamente (p. 64).

Las etapas procesales de estos principios comprenden la división lógica de cada proceso y la característica principal es que en cada una de ellas se dan actuaciones que ayudan a encontrar la verdad. Se debe tener claro que no se puede pasar a una etapa sin haber concluido con la anterior. Los términos y plazos van ligados a las etapas procesales directamente al correcto cumplimiento de plazos y términos que da como resultado una etapa concluida oportunamente (Sancho, 2011, p. 40).

En cuanto al rol protagónico del juez, Pascos (2010) señala que, es el personaje principal dentro del proceso laboral y por ello, también es el más responsable dentro del proceso, sin embargo, eso no exonera a las partes y a sus abogados de sus respectivas obligaciones, pero hace recaer en el juez la responsabilidad principal, en tanto que la nueva ley procesal de trabajo le otorgan considerables facultades y se le confieren grandes poderes, pues se amplían los límites de su discrecionalidad, que debe ser ejercida, con medida y prudencia. Con lo dicho, se tiene claro que el director del proceso laboral es el juez, y por tanto es a quien corresponde verificar que se cumplan los plazos procesales, que la norma establece.

De esta manera, tiene como principal objeto ejercer en el proceso laboral la rapidez o simplificación de los trámites, además de limitar los elementos de impugnación

y hacer más breves los plazos (Gamarra, 2012). De ahí que, el principio de celeridad se ha visto afectado, por distintas causas, como, por ejemplo: que no se respeten los plazos establecidos por la norma, y por la falta de elementos tecnológicos en los juzgados, sin dejar de lado, la falta de capacitación en los trabajadores judiciales (Carreño, 2018).

Por ello, Dennis (2013), señala que los efectos que se suscitan al vulnerar este principio es omitir las garantías del debido proceso, lo cual constituye para el magistrado un acto contrario a su deber; asimismo, al vulnerar este principio, el juez es merecedor de la medida disciplinaria que corresponde, siempre que este haya incurrido en negligencia injustificable, esto es, cuando alarga el periodo de un proceso de manera innecesaria, causando agravio de los justiciables, y por ende en menoscabo de la administración de justicia.

Finalmente, la presente investigación se justifica, pues se encuentra enfocada a los problemas intrínsecos de la actividad procesal, problemas que pueden verse considerados en una posible ineficacia procesal existente en la denominada Audiencia de Conciliación Judicial de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. De esta manera, el propósito de este trabajo de investigación es informar si existe una afectación en los principios de celeridad y economía procesal por la ineficacia en la audiencia de conciliación ocasionando una sobrecarga de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. En ese sentido, los resultados estadísticos brindarán la información sobre los factores que influyen en la ineficacia de la audiencia de conciliación, con la finalidad de contribuir a la reducción de la problemática planteada. Asimismo, esta investigación es relevante para toda la sociedad y la comunidad jurídica, pues de brindar aportes teóricos y metodológicos que permitan tener garantizado un mejor tratamiento de la audiencia de conciliación y con ello garantizar los derechos de los justiciables.

## **CAPÍTULO II: METODOLOGÍA**

### **2.1. Tipo de investigación**

Según el nivel la presente investigación es descriptiva pues tiene como objetivo la descripción precisa del evento de estudio, y está asociada al diagnóstico; pues el propósito es exponer el tema, haciendo una enumeración detallada de sus características, de modo tal que en los resultados se pueda obtener una descripción oportuna de la investigación, pero sin establecer relaciones de causalidad.

Según su propósito es básica, denominada también investigación pura, teórica y está caracterizada porque se origina en un marco teórico y permanece en él. En este caso, se tiene como objetivo incrementar los conocimientos científicos acerca del tema en estudio, pero sin contrastarlos con ningún aspecto práctico.

Según su enfoque, es cualitativa, pues implica un procedimiento metodológico que utiliza palabras, textos, discursos, e imágenes para construir un conocimiento de la realidad social-jurídica, en un proceso de conquista-construcción-comprobación teórica desde una perspectiva holística, pues se trata de comprender el conjunto de cualidades interrelacionadas que caracterizan a un determinado fenómeno. La perspectiva cualitativa de la investigación intenta acercarse a la realidad social-jurídica a partir de la utilización de datos no cuantitativos.

Según su diseño es no experimental transversal, pues está basada en categorías que ocurren sin la intervención directa del investigador, es decir; sin que altere el objeto de investigación, solo se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos en un momento y tiempo determinado.

### **2.2. Población y muestra**

#### **2.2.1. Población**

En esta investigación, la población está conformada por expedientes sobre procesos laborales tramitados en la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre el 2017 y 2019, así como, por los jueces de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y abogados de la ciudad de Trujillo.

**Tabla 01**

**Distribución de la población de estudio**

Condición	Año	Procesos laborales	Total
Expedientes	2017	4503	14442
	2018	5977	
	2019	3962	
Jueces	2021	10	10
Abogados	2021	10	10

Fuente: Base de datos de la Corte superior de Justicia de la Libertad.

**Muestra**

La muestra queda compuesta por 30 actas de audiencia de conciliación tramitadas en la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre el 2017 y 2019, así como, por 8 Jueces de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y 3 abogados de la ciudad de Trujillo, la misma que fue determinada por muestreo no probabilístico a conveniencia del autor, debido a la disponibilidad y tiempo con el que cuenta el investigador.

**Tabla 02**

**Distribución de la muestra de estudio**

Condición	Año	Procesos laborales	Total
Expedientes	2017	10	30
	2018	10	
	2019	10	
Jueces	2021	8	8
Abogados	2021	3	3

Fuente: Base de datos de la Corte superior de Justicia de la Libertad.

### **2.2.2. Criterios de selección**

- **Criterios de inclusión:** Procesos Laborales tramitados en la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre el 2017 y 2019, así como Jueces de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad, y abogados laboristas de la ciudad de Trujillo.
- **Criterios de exclusión:** Otros procesos tramitados en la Corte Superior de Justicia de La Libertad entre el 2017 y 2019, así como Jueces de otros juzgados de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y abogados en otras ramas del Derecho de la ciudad de Trujillo.

### **2.3. Operacionalización de las variables**

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ESCALA DE MEDICIÓN
<b>VARIABLE 1</b>  Audiencia de conciliación	Según el Tribunal Constitucional, la conciliación en materia laboral, se define como una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral que consiste en que un tercero neutral interpone sus conocimientos profesionales induciendo a las partes a poner fin a sus diferencias y encontrando una solución satisfactoria. El conciliador propondrá soluciones, las cuales podrán ser tomadas en cuenta por las partes en conflicto de manera voluntaria y llegando a un acuerdo (Vinatea y Toyama, 2010, p. 157).	La variable fue operacionalizada a través de 2 categorías: tratamiento doctrinario y normativo; y efectos de la ineficacia, con la finalidad analizar de qué manera la audiencia de conciliación incide en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019; para ello se elaboraron instrumentos debidamente validados.	<b>Tratamiento doctrinario y normativo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Posturas teóricas</li> <li>• Normas</li> <li>• Leyes</li> <li>• Sentencias</li> </ul>	NOMINAL
			<b>Efectos de la ineficacia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dilación del proceso</li> <li>• carga procesal</li> <li>• incumplimiento de la tutela jurisdiccional efectiva</li> </ul>	
<b>VARIABLE 2</b>  Principios de celeridad y economía procesal	Según Quispe (2016) el deber del magistrado es de cuidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional en la menor cantidad de actos (p. 29). Aquí es importante tomar en cuenta que los principios inscritos en el derecho procesal tienen importancia individual y conjunta, individual en el sentido que cada uno de los principios tienen esencia propia y sin la presencia de ellos la actividad del debido proceso solo caería en un juego de azar, siendo ello su principal enlace con los demás	La variable fue operacionalizada a través de 2 categorías: análisis legal y jurisprudencial, y Cumplimiento de principios, con la finalidad analizar de qué manera la audiencia de conciliación incide en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019; para ello se elaboraron instrumentos debidamente validados	<b>Análisis legal y jurisprudencial</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacional</li> <li>• Internacional</li> </ul>	NOMINAL
			<b>Contenido de los principios</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contenido teórico</li> <li>• Contenido procesal</li> <li>• Naturaleza jurídica</li> </ul>	

	derechos y más aún con la justicia, es su conexión intrínseca que mantiene en grupo y que a manera de conjunto, permiten una estable predominación democrática de la administración de justicia y el debido proceso, siendo este el deber del Juez, quien procura el desarrollo del mismo.				
--	--	--	--	--	--

## 2.4. Métodos, técnicas e instrumentos

### 2.4.1. Métodos

- En cuanto a los métodos de investigación científica, se utilizó el método inductivo-deductivo, analítico-sintético y comparativo, pues se ha procedido a plantear la hipótesis y determinar los objetivos con la finalidad de realizar una extracción de los elementos más importantes que se relacionan con el objeto de estudio, para luego analizarlos y sintetizarlos, de manera que, se compruebe la veracidad de los enunciados inferidos a través de los instrumentos, y comparándolos con la experiencia nacional e internacional.
- En el ámbito jurídico, se empleó el método teórico y hermenéutico que tuvo como finalidad interpretar textos de índole legislativos, en busca de similitudes o diferencias que permitan un mayor análisis de las normas; y el hermenéutico-jurídico, que permitió establecer una relación dialéctica de la comprensión, explicación e interpretación de la normatividad.

### 2.4.2. Técnicas

- **Análisis de documentos:** Se realizó un conjunto de operaciones intelectuales con la finalidad de describir y representar los documentos relacionados con el tema de investigación de forma unificada y sistemática que permitan fundamentar el problema, marco teórico, resultados y las conclusiones de la investigación.
- **Estudio de casos:** Permitted analizar los hechos que constituyen el caso, y las posibles reglas jurídicas aplicables al mismo con la finalidad de obtener información relevante para la investigación.
- **Entrevista:** Permitted obtener información a profundidad a partir de la experiencia de los jueces Laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad y de los abogados de la ciudad de Trujillo.

### 2.4.3. Instrumentos

- **Fichas de resumen:** en donde se organizan, registran y resumen los datos recabados del análisis y sistematización de los documentos sobre el tema de estudio y que sirven para el desarrollo del marco teórico.
- **Guía de estudio de casos:** Permitió registrar información relevante sobre las actas de audiencia de conciliación en los procesos laborales tramitados en la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
- **Guía de entrevista:** se utilizó una guía de entrevista estructurada con preguntas de tipo abiertas que contengan una fundamentación práctica. Su estructuración se realizó de acuerdo con los objetivos propuestos.

## 2.5. Procedimiento de selección de datos

- Las fuentes de información que se utilizaron en la presente investigación son las bases de datos (Google Académico, Redalyc, Scielo, Dialnet, Ebsco, ProQuest), repositorios de universidades, artículos científicos, biblioteca virtual de la UPN. Además, se analizó legislación y jurisprudencia comparada, así como, las actas de conciliación de los procesos laborales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad.
- Los criterios para la selección de los instrumentos se realizaron en función de las técnicas de investigación planteadas, de los objetivos propuestos y la operacionalización de las variables.
- El procesamiento y análisis de datos cualitativos implica un proceso en donde se extraen conclusiones de datos no estructurados y heterogéneos que no son expresados de forma numérica o cuantificable. En esta investigación se realizó un proceso de categorización con la finalidad de extraer conclusiones en forma textual o narrativa.
- Los datos analizados, así como los cuadros planteados se realizaron utilizando herramientas software, en este caso el programa Microsoft Office (Word 2010, Power Point 2010) pues facilitan la labor del investigador a la hora de analizar datos masivos y de fuentes heterogéneas, tanto textuales como imágenes, videos y audio.

Asimismo, permitió extraer información adecuada y oportuna de los datos analizados.

- Una vez analizados los datos obtenidos de forma independiente, se desarrollaron los resultados y se establecerán las conclusiones de la investigación.

## **2.6. Consideraciones éticas**

En esta investigación, se plantearon como consideraciones éticas: información a los participantes acerca del procedimiento investigativo, por ello a cada participante se le ha requerido su autorización y consentimiento. Por otro lado, al tratarse de un análisis normativo, doctrinario, judicial y jurisprudencial no existe razón para mantener en reserva la información que se obtenga, pues esta es de libre acceso al público en general. Asimismo, en el desarrollo del presente documento se han tenido en cuenta las normas estándar elaboradas por la Asociación Americana de Psicología (APA).

## CAPITULO III: RESULTADOS

### 3.1. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Analizar el tratamiento doctrinario y normativo de la conciliación como medio de solución en el proceso laboral en el Perú.

#### 3.1.1. De la doctrina

La conciliación es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. De acuerdo con Videla (1999), es aconsejable que la conciliación y los otros mecanismos alternativos se efectúen antes de la etapa judicial cuando no se tenga que interpretar normas legales o complejos antecedentes jurisprudenciales.

En el sistema procesal, esta institución jurídica ha tenido distintos y antagónicos tratamientos, siendo que el legislador ha considerado importante exigir su obligatoriedad. De esta manera, la conciliación constituye una actividad encaminada a proponer el entendimiento entre las partes, dejando de lado el ánimo conflictivo que presentan las partes una vez dado el conflicto. Es realizada ante un tercero (conciliador), que en un proceso judicial es el Juez del proceso.

A continuación, se presentan los resultados del análisis doctrinario sobre la audiencia de conciliación:

**Tabla 03**

#### Resultados del análisis doctrinario de la audiencia de conciliación

Autor	Fundamento
Campos (2011)	La conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia.
Avalos (2011)	La conciliación judicial es aquella que se lleva a cabo durante un proceso judicial, y se instaura como una etapa del proceso. Siendo este un proceso obligatorio y bajo dirección del Juez, se intercambiarán puntos de vista acerca de sus pretensiones, llegando a acuerdos que logren la solución del conflicto
Quiróz (2011)	La audiencia de conciliación a la que se someten las partes dentro del proceso ordinario laboral está orientada a que las partes interactúen y puedan llegar a solucionar su controversia de manera pronta, sin tener que entrar a la etapa de juzgamiento. Es en esta conciliación que el Juez es el tercero llamado a

	acercar a las partes y lograr que estas negocien, permitiendo que se llegue a una tutela jurisdiccional efectiva, siempre que se respeten los derechos laborales.
Pacheco (2015)	La conciliación es un mecanismo de solución de conflictos que resulta ser una salida rápida para solucionar una controversia; sin embargo, esta sólo podrá tener los efectos queridos si las partes involucradas en el conflicto de intereses tienen la voluntad de acudir a la citación y negociar hasta llegar a un acuerdo que beneficie a ambas partes.
Chavesta (2013)	Señala que, si bien la conciliación permite negociar a las partes con el fin de llegar a un acuerdo conciliatorio y es muy fomentada por la ley, esta tiene una limitación. La norma señala que para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, tomándose en cuenta tres criterios: a) Que el acuerdo verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, verificando que no afecte derechos indisponibles, b) debe ser adoptado por el titular del derecho, y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios del demandante.
Cabezas (2008)	Afirma que este tipo de conciliación se lleva intraproceso y como una etapa procesal más; y ningún Juez aplica técnicas de comunicación ni de negociación. Indica, además, que en la actualidad existe una cultura litigiosa, sea por la situación misma o porque a los abogados no les conviene la conciliación y por ello tratan de desprestigiarlo. Siendo para este que lo real y lo cierto es que ni el 2% de los procesos judiciales concluyen con acuerdo conciliatorio.
Ciudad (2013)	Señala que, toda la Doctrina está de acuerdo en fortalecer la conciliación judicial, para lo cual se podrían aumentar las facultades del juez en esta materia. Asimismo, considera como una buena práctica, regular que el juez pueda proponer a la parte bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causales de inhabilitación, tal y como está dispuesto en Chile con muy buenos resultados.
Castañeda (2016)	Indica que la conciliación tendrá éxito en la medida en que el juez se encuentre concientizado sobre la importancia de aplicar adecuadamente el principio de inmediatez procesal. Ello le permitirá conocer a plenitud el contenido de la pretensión insatisfecha, cuyo reconocimiento y cumplimiento se exige por el demandante. Además de la imaginación y sentido común que posea para proponer una fórmula adecuada, razonable y justa, que sea aceptada por las partes involucradas en la contienda. En materia laboral, tendrá que tomarse en cuenta también el respeto de los derechos irrenunciables.

Elaboración propia

### **3.1.2. De la normatividad**

En el proceso laboral, el fin último es la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los jueces. Así, con el proceso se busca que el Estado sea el ente que solucione el conflicto y procure la paz social evitando que se recurra a la autotutela. Este fin es más relevante en el Derecho Procesal Laboral donde se está frente a dos partes per se desiguales, y al igual que en el Derecho del Trabajo se busca lograr una igualdad a través de crear una desigualdad dando ventajas procedimentales al trabajador.

A continuación, se presenta el análisis normativo de la audiencia de conciliación en el proceso laboral:

**Tabla 04**

**Resultados del análisis normativo de la audiencia de conciliación**

Norma	Fundamento
Recomendación N° 92 de la Organización Internacional del Trabajo	Se pronuncia acerca de la conciliación voluntaria, estableciendo que: <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <i>Se deberían establecer organismos de conciliación voluntaria, apropiados a las condiciones nacionales, con objeto de contribuir a la prevención y solución de los conflictos de trabajo entre empleadores y trabajadores.</i></li> <li>2. <i>Todo organismo de conciliación voluntaria, establecido sobre una base mixta, debería comprender una representación igual de empleadores y de trabajadores.</i></li> </ol>
Constitución Política del Perú	La Constitución Peruana, en el artículo 26° numeral 2, hace referencia a la existencia de mecanismos de solución de conflictos, indicando lo siguiente: <p style="text-align: center;"><i>“Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral: (...)</i></p> <p style="text-align: center;"><i>2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”.</i></p>
Ley N° 26872 - Ley de Conciliación  (Modificada por el Decreto Legislativo N° 1070)	Prescribe que: <i>“La Conciliación es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para solución de conflictos, por cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación extrajudicial a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”.</i>
Ley N° 29497 - Nueva Ley Procesal del Trabajo	Artículo 30.- Formas especiales de conclusión del proceso <p><i>“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”.</i></p>

Elaboración propia

En esa línea, con la nueva legislación laboral establecida con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), no sólo se ha promulgado una nueva norma procesal, sino que se ha cambiado la visión que se deberá tener del proceso laboral, al cual se le imprime la lógica que busca un tutela rápida de los conflictos laborales, para lo cual el nuevo orden ha dejado de lado esa falsa oralidad o una “oralidad caricaturizada”, como señala Pasco (2010), para ir a un proceso oral que no implica tan solo una nueva ley, sino la adopción de un nuevo y distinto sistema procesal que terminará las demandas frívolas pero, sobre todo, las defensas sin sustento, se presenta un tipo de proceso basado en el uso de tecnología; efectivo y dirigido a facilitar que la norma se haga efectiva. Para ello, busca mostrarse tan eficaz que actúe como un desincentivo al incumplimiento, de tal forma que o evite el incumplimiento o lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial.

De esta manera, la Ley N° 29497, trajo consigo cambios importantes, actuales y vigentes reclamados por la sociedad, a efectos de que se pueda ejercer una justicia rápida y oportuna, a tono con los principios que la sustentan. Siendo así, esta nueva Ley se inserta como una norma, cuya exigencia máxima es la de asegurar la protección efectiva de todas las situaciones jurídicas nacidas en el ámbito de una relación laboral.

Por lo tanto, es posible afirmar que la nueva ley busca dar una efectiva protección a los derechos laborales, por lo que, las reglas que ella contiene buscan maximizar la protección de cada una de las garantías del derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, en el ámbito concreto de la solución de las controversias laborales. Teniendo en cuenta que esta nueva normativa laboral busca la simplicidad del proceso y la solución efectiva de las controversias laborales, es que se debe prestar atención a los principios que sustentan su regulación y en consecuencia sus fines.

### **3.1.3. Entrevistas a los especialistas**

Pregunta	Especialista	Respuesta	
¿Según su experiencia, por qué cree que es importante la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral?	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoyá	Considero que la conciliación como institución resulta importante dentro del marco de la solución de los conflictos judiciales. De allí que resulta necesario que, por dicha vía a través de la audiencia correspondiente, las partes solucionen sus diferendos.	No es eficaz
	Abog. Javier Reyes Guerra	Tiene una doble importancia: Posibilitar la solución del conflicto por las propias partes del proceso; y, de no haber conciliación o ser parcial encaminar adecuadamente el proceso a la audiencia de juzgamiento.	No es eficaz
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	Desde el punto de vista legal y teórico, se considera importante, por la oportunidad en que el juez, al actuar como un conciliador, mas no como juez; permite que las partes, logren acuerdos céleres en los litigios laborales; en base al Test de Ponderabilidad de Derechos Laborales (derechos disponibles e indisponibles)	Muy poco eficaz
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	Porque es una forma de terminación anticipada del proceso sin dilaciones innecesarias, disminuye la carga procesal, el Juez Laboral como director del proceso promueve la conciliación en aras del Principio de Celeridad Procesal, lamentablemente no existe cultura de conciliación.	Muy poco eficaz
	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Porque ayuda a concluir con los procesos en menor tiempo y este resulta menos costoso a las partes y al poder judicial.	Muy poco eficaz
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Si, por la misma naturaleza misma de la reclamación, pues deriva de actividad social es decir por su desarrollo en vida.	Muy poco eficaz
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Porque permite la culminación del proceso en un corto tiempo, cumpliéndose así con el fin de la NLPT, la terminación del proceso en un corto tiempo.	Muy poco eficaz
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	Es importante, porque a través del acto de conciliación (acuerdo de solución entre las partes sobre sus pretensiones) las partes concluyen y ejecutan el mismo, por tanto, existe celeridad, economía procesal, además de disminuir los costos para el Estado.	Si es eficaz
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	Porque permite solucionar el conflicto laboral por acuerdo de partes, contribuyendo a la descarga procesal, economía y celeridad procesal.	Muy poco eficaz
	Karla Castillo Castro – Jueza	Porque incentiva la conciliación como medio de resolución de conflictos.	Muy poco eficaz
Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Es importante porque ayuda a resolver los conflictos laborales, de no darse la conciliación ayuda a preparar el proceso para el juzgamiento.	No es eficaz	

<p><b>¿Usted cree que debe existir una mayor difusión acerca de los beneficios de la audiencia de conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en el proceso ordinario laboral? Explique.</b></p>	<p>Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoya</p>	<p>Yo considero que la difusión existe, pero el problema para un mejor funcionamiento no está en la difusión, sino en mejorar la administración de justicia en general, cambio de paradigmas en los abogados, entre otros aspectos.</p>
	<p>Abog. Javier Reyes Guerra</p>	<p>Sí debe haber una mayor difusión en el ámbito judicial, del ejercicio de la abogacía, facultades de derecho y hacia la colectividad. En el judicial en una formación práctica dirigida a los jueces y auxiliares jurisdiccionales para saber conducir y lograr acuerdos conciliatorios; en el caso de los abogados para entender que la solución pronta del conflicto beneficia no sólo a las partes sino a los propios abogados, a las partes obviamente porque no tienen que mantenerse con la preocupación y tensión que genera un proceso judicial tanto en su trámite como ejecución, y los abogados porque la duración del conflicto hasta una sentencia genera mucho malestar en los justiciables y un clima de incertidumbre que no favorece la permanencia de los patrocinios, suscitándose muchas veces cambios de abogados y otras quedando inconformes con el resultado; en las facultades de derecho porque es necesario que los estudiantes desde su formación consideren un aspecto ético y vital para su desarrollo profesional procurar la pronta solución de un conflicto y hacer docencia explicando a la parte que asesora los beneficios de una conciliación; y en la colectividad porque debemos procurar, aunque sea a largo plazo, dejar de lado nuestra cultura del conflicto.</p>
	<p>Abog. José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>Efectivamente; una mayor capacitación y difusión de los operadores de la justicia; es decir de los jueces y abogados; ya que la Nueva Ley Procesal del Trabajo se caracteriza por los principios de Economía Procesal y Concentración del Proceso; es decir, deja de lado las formalidades, para privilegiar el fondo de la litis. En la experiencia se observa poca utilidad que se le debe otorgar a esta etapa, en la que los jueces laborales y abogados puedan aprovechar este mecanismo jurídico.</p>
	<p>Olenka Carpio Navarro – Juez</p>	<p>Claro que sí debe existir una mayor difusión acerca de los beneficios de la conciliación, la Corte Superior de Justicia ha estado hace algunos años promoviendo los beneficios de que un proceso culmine en conciliación, el cual ahorra tiempo, costos y demoras innecesarias para ambas partes. Lamentablemente no existe una cultura de conciliación, lo cual es constantemente contrarrestado por los jueces laborales como promotores de la conciliación. En otros países, sin ir muy lejos tenemos a Chile, específicamente en Santiago de Chile, en el que durante el año 2012 bajó considerablemente la carga procesal, según lo informó su Presidente de Poder Judicial en el Congreso Mundial de Derecho Laboral realizado en dicho país, y eso se debió a que se hizo un trabajo en conjunto con lo que aquí es el Ministerio de Trabajo, pues hubo una campaña sobre el cumplimiento de empleadores como trabajadores, a efectos de que todo se solucione en sede administrativa, logrando tener un bajo índice de demandas laborales.</p>
	<p>Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza</p>	<p>Sí, porque al tener mayor información sobre esta, lo importante y beneficiosa que es se solucionarían los conflictos en menor tiempo.</p>

	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Si, debe ser como un requisito de procedibilidad como existe en el proceso civil.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Si, creo que debe existir una mayor difusión acerca de los beneficios de la audiencia de conciliación, de esta manera las partes puedan llegar a un acuerdo y evitar procesos judiciales extensos.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	Si, es importante por la solución del conflicto, reducción de actos procesales, en este caso, ya no habría auto de juzgamiento, sentencia, notificaciones, doble instancia, entre otros y se obtendría una cultura de paz.
	Carlos Olmedo Vinos Gutiérrez – Juez	Sí, porque se requiere mayor difusión de las bondades y beneficios de la conciliación en materia laboral.
	Karla Castillo Castro – Jueza	Seria lo mas oportuno.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Si, pero sobre todo necesitamos una cultura de paz en toda la ciudadanía, en especial en los abogados.

Elaboración propia

### **3.2. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2: Analizar el contenido los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral.**

#### **3.2.1. De la doctrina**

La celeridad procesal se muestra como uno de los principios del debido proceso de la tutela jurisdiccional efectiva, uno de los muchos principios que usa el Estado para administrar justicia, pues la necesidad de resolver casos en el menor tiempo posible, impone que el debido proceso conlleve plazos más cortos y que sea resuelto en la brevedad posible, pues la dilación de un proceso puede llevar a que el mismo se pierda afectando directamente al principio en sí.

Ahora bien, el principio de economía procesal abarca en razón de tiempo al principio de celeridad procesal, lo que lleva a concluir que existen otros elementos integrados dentro del principio de economía procesal, tales como los elementos de forma, elementos de fondo, gestión de recursos y elementos económicos propiamente dichos.

Se tiene entonces desde el inicio que la celeridad procesal y economía procesal como principios que rigen en la nueva ley procesal laboral, implican una manifestación necesaria para otorgar justicia facultativa inmediata o de ser el caso en un plazo razonable. Situación que no se ajusta a la realidad en las actuales audiencias de conciliación.

#### **Tabla 05**

#### **Resultados del análisis doctrinario de los principios de celeridad y economía procesal**

<b>Autor</b>	<b>Fundamento</b>
Acevedo (1989)	A través del principio de economía procesal estipulado en el artículo V del Título Preliminar del CPC, se pretende conseguir una adecuada audiencia de juzgar, la NLPT recalca explícitamente la escasez de que pueda realizarse en acto único, concentrando las etapas de confrontación de posiciones, actuaciones probatorias, alegatos y sentencia, con la finalidad de mayor ahorro de gasto, tiempo y esfuerzo
Monroy (1996)	El principio de celeridad es la manifestación concreta del principio de economía procesal por razón de tiempo, a través de diversas instituciones del proceso como la perentoriedad o improrrogabilidad de los plazos o en principios como el de impulso oficioso. Se establece en forma diseminada a lo largo del proceso, por medio de normas impeditivas y sancionadoras a la dilación innecesaria, también entre los instrumentos mecanizados que permiten el avance del proceso. Para ratificar esta concepción, el sistema publicístico busca proveer de una justicia rápida.

San Martín (1998)	El principio de celeridad procesal se enuncia por medio de heterogéneas instituciones del proceso como, como ejemplo, la urgencia o improrrogabilidad de los plazos. Este principio se muestra en forma dispersa a través del proceso, por intermedio de reglas impeditivas y sancionadoras a la dilatación que no es necesaria, así por medio de dispositivos que admiten el avance del proceso con omisión de la actividad de aquellas partes. El hecho trascendental e irrefutable es que una justicia que tarda no es justicia
Bernales (1998)	El principio de celeridad debe conciliar, en primer lugar, la conformidad de la administración de justicia para conocer las pretensiones expresadas, la naturaleza de la vía procesal seleccionada y la oportunidad de las pruebas para una decisión justa y, en segundo lugar, el interés de las personas que forman parte del proceso, para que sus solicitudes se resuelvan de manera rápida.
Ormachea (2000)	Celeridad y economía en sí no son principios de la conciliación sino principios de procesales. son únicamente la parte procesal del procedimiento conciliatorio señalado por Ley, y no hacen referencia a la audiencia de conciliación propiamente.
Canelo (2006)	La celeridad procesal es el alma del servicio de justicia, la existencia del debido proceso se debe a la existencia de una justicia que no puede prolongarse innecesariamente en el litigio
Carrillo y Arévalo (2013)	Los derechos que se pretende resolver, por ser de naturaleza social, debe ser de tramitación rápida. El legislador no señala plazos cortos en la norma, pero estructura el tiempo suficiente para que las partes puedan ejercer su defensa.
Puente (2013)	El principio de economía procesal, es la satisfacción de las pretensiones con el mayor ahorro posible de esfuerzo y costo de las actuaciones procesales (máximo rendimiento con el mínimo gasto y tiempo). Mientras que, el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación. Celeridad implica: i) plazos más cortos; ii) preeminencia de actuaciones orales sobre las escritas; iii) mecanismos alternativos de solución de conflictos.
Quispe (2016)	La economía y celeridad procesal, indica que el deber del magistrado es de cuidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional en la menor cantidad de actos.
Matos (2016)	El principio de celeridad procesal se ve afectada a raíz de muchas deficiencias que acarrea al Sistema Judicial, creando factores por la cual no se cumple lo que está escrito en la Ley.

Elaboración propia

Es importante tomar en cuenta que los principios inscritos en el derecho procesal tienen importancia individual y conjunta, individual en el sentido que cada uno de los principios tienen esencia propia y sin la presencia de ellos la actividad del debido proceso solo caería en un juego de azar, siendo ello su principal enlace con los demás derechos y más aún con la justicia, es su conexión intrínseca que mantiene en grupo y que a manera de conjunto, permiten una estable predominación democrática de la administración de justicia y el debido proceso, siendo este el deber del Juez, quien procura el desarrollo del mismo.

De esta manera, el principio de celeridad es una manifestación de los principios de dirección e impulso procesal de oficio a cargo del juez. El primer principio cumple con la función de hacer avanzar o impulsar a los sujetos procesales a través de las

diversas etapas que integran el proceso (postulatoria, probatoria, decisoria, impugnatoria y ejecutoria) hasta que la tutela buscada por las partes, luego de materializado el acceso a la justicia, se convierta en efectiva. En el segundo principio, el juez está obligado a practicar los actos procesales necesarios tendientes a conseguir que la tutela brindada sea efectiva, salvo desinterés de las partes en colaborar (inasistencia) con actos imprescindibles para lograr tal cometido. De igual forma que con el principio de dirección, colegimos que la tutela será efectiva en tanto y en cuanto el juez y partes colaboren copulativamente.

Mientras que, el principio de economía procesal es considerado por alguna doctrina y alguna jurisprudencia como el equivalente del principio de Concentración, pues garantiza un proceso sin dilaciones indebidas. Por tal razón, se puede decir que el principio de economía que gobierna al proceso, cualquiera sea su denominación o especialidad, procura la agilización de las decisiones judiciales, haciendo que los procesos se tramiten de la manera más rápida y menos costosa en dinero y tiempo.

### 3.2.2. De la jurisprudencia

#### Tabla 06

#### Resultados del análisis jurisprudencial de los principios de celeridad y economía procesal

Sentencia	Fundamento
Casación Laboral N° 9889 – 2013 - Cusco	Así, el principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tratamiento, sin embargo, también es el principio en virtud al cual se persigue que el proceso, esencialmente oral y menos formalista, evite privilegiar recursos, maniobrar y decisiones dilatorias sobre incidentes intrascendentes que entorpezcan el proceso. Todo lo cual de la mano con el principio de economía procesal exige que tanto la estructura del proceso como los deberes, facultades y actuaciones de las partes y el Juez deben realizarse bajo una lógica de eficiencia que permita reducir costos directos e indirectos, o lo que doctrinalmente se ha llamada “ <i>economía del gasto</i> ” refiriéndose a los costos patrimonialmente cuantificables de forma directa que sufragan en un proceso, “ <i>economía del esfuerzo</i> ”, para referirse al número de actos procesales para llevarse a cabo, y “ <i>economía del tiempo</i> ”, en alusión a la duración del proceso.
Casación Laboral N° 15450 – 2013 – Lima Norte	Dada la naturaleza de la pretensión y estando a que mediante Resolución Administrativa N° 023-2012-CE-PJ el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, aprobó la implementación de la nueva Ley Procesal de Trabajo – Ley N° 29497, norma bajo la cual se admitió y tramitó este proceso, este Supremo Tribunal en resguardo de los principios de celeridad y economía procesal, aplicando lo dispuesto en el artículo 2, inciso 4) de

	la acotada norma procesal, considera oportuno devolver los actuados al Juzgado Laboral de origen para su tramitación conforme a la norma de la materia.
Casación N° 8798 – 2013 - Moquegua	Finalmente, cabe resaltar que este Tribunal Supremo evidencia que se ha transgredido el principio de celeridad procesal, por cuanto lo que se busca en el nuevo proceso laboral es la protección de los derechos laborales, en el menor tiempo posible, lo cual ha sido minimizado por los Jueces en sede de instancia. Más aún cuando se ha invocado la vulneración al derecho al trabajo del actor, fuente de sustento personal y de su familia. Además, como ha precisado este Colegiado Supremo, en reiterada jurisprudencia, la celeridad procesal está muy ligada a la realización de la justicia, resaltándose una vez más que la dilación de un proceso laboral acentúa la desigualdad entre el trabajador y empleador.

Elaboración propia

### **3.2.3. De las entrevistas con los especialistas**

**Tabla 07**

**Resultados de las entrevistas aplicadas a los especialistas**

Pregunta	Especialista	Respuesta
¿Según su criterio, cuál es la naturaleza jurídica de los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral?	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoya	Son principios tutelares que rigen en la Nueva Ley Procesal del Trabajo y como tal establecen el rumbo que deben tener los procesos laborales, encaminados a lograr que los procesos judiciales no se extiendan más allá de lo que resulte razonable, evitando dilaciones y actos innecesarios, tratando de reducir al máximo las dilaciones y actos innecesarios.
	Abog. Javier Reyes Guerra	La naturaleza jurídica de los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral, al margen de las posturas doctrinarias que los identifican más como características del proceso que como principios, se tratan de pautas de orientación del correcto desarrollo de un proceso judicial como instrumento para la solución de un conflicto en el menor tiempo posible y reduciendo costos y trámites.
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	Justamente, en que el proceso sea más dinámico, y evitar actos procesales que tiendan a dilatar un proceso que por su naturaleza siempre tiene la razón la parte demandante, es decir, el trabajador. El juez, desde que toma conocimiento de la tesis postuladora de la demanda, puede advertir con claridad el derecho que debe amparar.
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	Concentrar etapas en un solo acto, por ejemplo, en un solo acto se concentra etapas como confrontación de posiciones, actuación medios probatorios, alegatos y sentencia. Plazos más cortos debido a la naturaleza alimentaria que tienen los derechos laborales.
	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Que los procesos se desarrollen en forma oportuna y de esa manera se beneficien ambas partes.
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Resolver los conflictos de modo que los plazos establecidos en la NLPT se respeten lo cual es muy beneficioso para las partes.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Son construcciones jurídicos normativos de carácter subsidiario, se aplican ante vacíos de la Ley procesal.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	El principio de celeridad, es la expresión concreta de la economía por razón de tiempo, que se evidencia en los plazos, normas expeditas y sancionadoras de la dilación innecesaria.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	Bien se sabe que, el fin supremo del Derecho es alcanzar la justicia y para conseguirla los procesos deben ser dinámicos, breves, sencillos, evitando dilaciones los actos procesales, que no solamente son perniciosos para las partes, sino también para los jueces y auxiliares de justicia.

	Karla Castillo Castro – Jueza	Son principios que tienen como finalidad resolver de la forma más rápida y adecuada el conflicto de interés, ya que debe entenderse que el proceso es un medio que necesitan las partes para alcanzar la tutela jurisdiccional efectiva, por lo que éste no puede ocasionar mayores gastos al valor de los derechos que están en conflicto.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Resolver los conflictos de modo rápido, ahorrando tiempo y dinero a los justiciables y al Estado mismo.
<p><b>¿Cuál es el tiempo promedio que se brinda para cada audiencia de conciliación? ¿Considera que resulta suficiente o es necesaria una reprogramación? Explique</b></p>	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoyá	<p>Al dar respuesta a la pregunta 2 de este cuestionario, me referiré al hecho que habría que mejorar todo el sistema de administración de justicia, por cuanto en la actualidad las audiencias de conciliación, debido a la cantidad de expedientes que existen y la carga procesal que tienen los juzgados, no resulta posible que una conciliación se atienda con la diligencia y responsabilidad que ello supone, en aproximadamente 15 minutos que dura una audiencia de conciliación. La solución no está en reprogramar la audiencia.</p> <p>De otro lado, tiene que existir intención de conciliar; extremo que desde el inicio le resulta al juez muy complicado atender, en la medida que las pretensiones no se ajustan a la realidad, advirtiéndose importes demandados totalmente exagerados que hacen inviable cualquier conciliación, partiendo del hecho que el justiciable tiene una percepción totalmente distinta de lo que podría obtener a la conclusión del proceso, resultando un serio obstáculo para el juez invitar a las partes a conciliar o proponer fórmulas conciliatorias, dado que no existe posibilidad de aproximaciones, peor aún si no existe voluntad de sincerar las pretensiones.</p> <p>De otro lado, habría que considerar y merituar lo que constituirían los denominados derechos disponibles o también los indisponibles, para poder arribar a una conciliación. Muchas veces no se interpreta bien los alcances de los mismos dentro de una conciliación.</p>
	Abog. Javier Reyes Guerra	Según visualizo de las grabaciones de audiencias en promedio de 5 a 15 minutos. El tiempo de programación para estas audiencias es en un lapso de 15 minutos que resulta suficiente para la mecánica actual del proceso en el que no existen casi conciliaciones, son muy pocas, sea porque una de las partes no asiste, sea porque una de las partes es el Estado y nunca concilia o sea porque las partes no quieren conciliar. El tiempo regular para procurar una conciliación sería de 30 minutos si hay voluntad de las partes y hasta 1 hora podría ser necesario para casos complejos.
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	El tiempo que dura la audiencia de conciliación va a depender de las partes, en especial del demandado; pero en mi experiencia, estas audiencias no duran más de 30 minutos; ya que ante la ausencia de propuestas de fórmula conciliatoria; simplemente el juez concluye esta etapa y cita a las partes a otra fecha para la audiencia de juzgamiento en un proceso ordinario laboral.
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	El tiempo promedio conforme a la experiencia laboral, es de entre diez a quince minutos; sin embargo, debemos precisar que esto es variable, pues muchas veces es necesario más tiempo para lograr la tan ansiada conciliación de las partes.

	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Se nos otorga máximo 20 minutos el cual resulta insuficiente.
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Se programa por 20 minutos tiempo insuficiente sobre todo cuando se trata de derechos irrenunciables.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	En algunas ocasiones el tiempo si resulta suficiente, pues las partes vienen con un acuerdo, en la mayoría de casos resulta insuficiente.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	20 minutos, tiempo que resulta insuficiente. En ocasiones se señala la continuación en audiencia especial.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	En promedio se otorga media hora por cada audiencia de conciliación, lo cual evidentemente constituye un tiempo insuficiente.
	Karla Castillo Castro – Jueza	Normalmente 20 minutos, tiempo que resulta suficiente.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Muchas veces tenemos no más de 20 minutos, tiempo insuficiente, a veces se han tenido que reprogramar, cuando las partes muestran voluntad de conciliar, para que lo analicen mejor.

Elaboración propia

### **3.3. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3: Establecer la incidencia de la conciliación en los principios de celeridad y economía procesal dentro del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.**

#### **3.3.1. Estudio de casos**

Es preciso entender que la característica sobresaliente de la conciliación, es buscar ganarle al factor tiempo, es decir, describe claramente la necesidad de obtener una solución que, de fin al conflicto iniciado, entonces no habría la necesidad de ir a un juicio y perder meses (e incluso años) a la espera de una decisión que consiga la calidad de cosa juzgada, finalidad que buscan las partes procesales en un conflicto de materia judicial.

Aun entendiendo al factor tiempo, queda indubitable su presencia en las etapas procesales, es así, que se debe entender, que las etapas procesales puedan dilatarse por situaciones tales como la salud de una de las partes o que se suspenda la audiencia a necesidad de alguna prueba de oficio donde el juez tiene que actuar con premura para acercarse al lugar de los hechos e inspeccionar in situ. Sin embargo, la dilación de las etapas procesales por situaciones fuera de las mencionadas en el párrafo anterior trae consigo consecuencias dentro de la misma actividad procesal, la falta celeridad procesal.

De esta manera, se puede proyectar con claridad que la audiencia de conciliación judicial, puede presentar hechos negativos dentro de los distintos tipos de procesos y/o procedimientos especiales de la actividad procesal peruana, la conciliación como un estatuto procesal no se encuentra en una ecuación jurídica-procesal distinta o está fuera de ser perfecta, siendo aún, un procedimiento especial de solución de conflictos.

#### **Tabla 08**

#### **Procesos ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.**

<b>Año</b>	<b>Meses</b>	<b>Numero de procesos</b>
2017	Enero a diciembre	4503
2018	Enero a diciembre	5977
2019	Enero a diciembre	3962
Total		14442

Fuente: Corte Superior de Justicia de La Libertad (Anexo 5).

**Interpretación:** en la tabla 08 se observan los procesos laborales ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), durante los periodos 2017, 2018 y 2019, en este caso puede observarse que en el año 2017 fueron ingresados 4503 procesos, en el año 2018 ingresaron 5977 procesos; mientras que, en el año 2019 ingresaron 3962 procesos, evidenciándose una disminución en este último año. Asimismo, es de apreciarse que en el año 2018 se ingresaron un mayor número de procesos laborales.

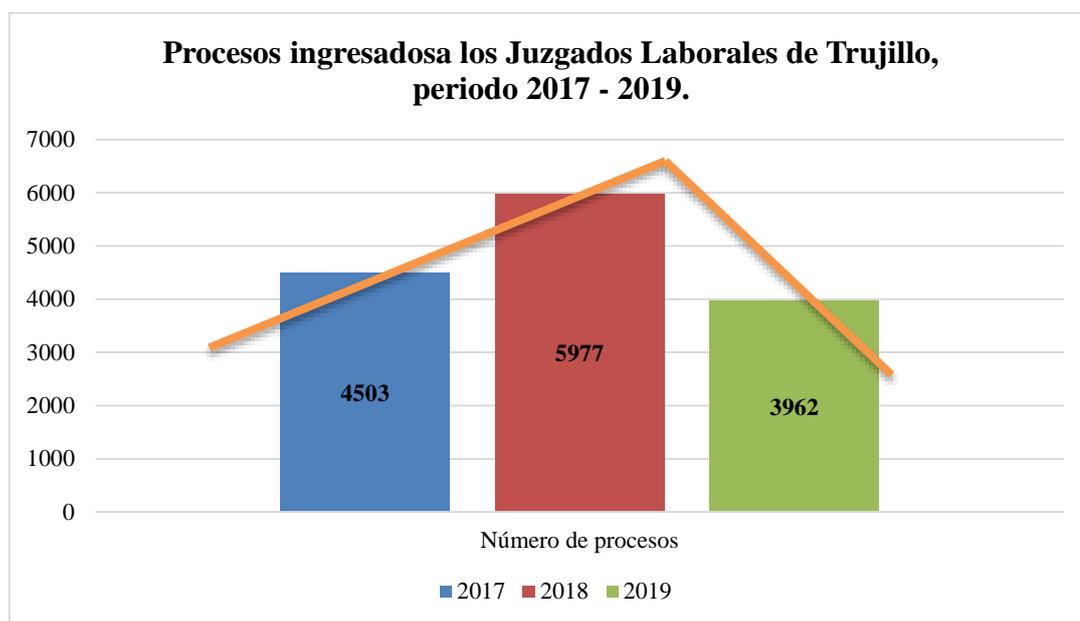


Figura 1: Procesos ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.

### Tabla 09

#### Procesos resueltos por conciliación en Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.

Año	Meses	Numero de procesos	Casos resultados por conciliación	Porcentaje
2017	Enero a diciembre	4503	266	5.9%
2018	Enero a diciembre	5977	438	7.3%
2019	Enero a diciembre	3962	341	8.6%
Total		14442	1045	7.1%

Fuente: Corte Superior de Justicia de La Libertad

**Interpretación:** en la tabla 09 se aprecian los procesos resueltos por conciliación en los Juzgados Laborales de Trujillo con la nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT)

durante los periodos 2017, 2018 y 2019; tal como puede apreciarse el año 2017 se resolvieron por conciliación 266 procesos que representan un 5.9% del total de procesos ingresados en ese año. En el año 2018 se resolvieron por conciliación 438 procesos que representan un 7.3% del total de procesos ingresados en ese año. Y finalmente, en el año 2019 se resolvieron por conciliación 341 procesos que representan un 8.6% del total de procesos ingresados en ese año. De esta manera, se aprecia que del total de procesos ingresados 14442 se resolvieron por conciliación solo 1045, que representa un 7.1%, esto evidencia la ineficiencia de la audiencia de conciliación, pues existe una tasa muy baja en la resolución del conflicto a través de este medio alternativo de solución.

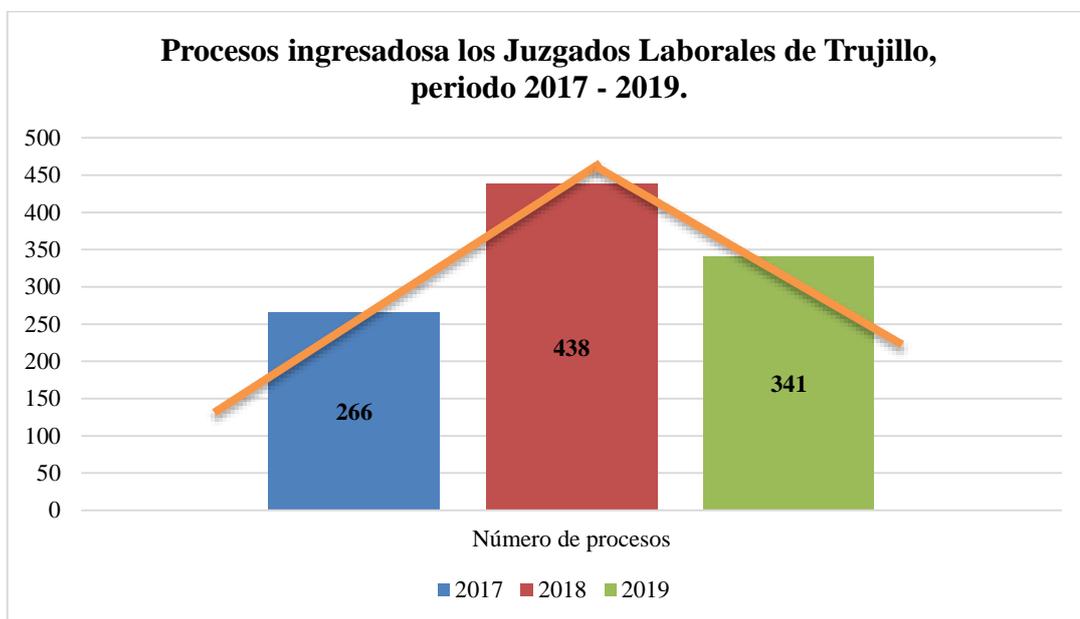


Figura 2: Procesos resueltos por conciliación en Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) periodo 2017-2019.

### 3.3.2. Entrevistas

**Tabla 10**

#### **Resultados de las entrevistadas aplicadas a los especialistas**

<b>Pregunta</b>	<b>Especialista</b>	<b>Respuesta</b>
<p><b>¿Considera usted que cuando se produce la incomparecencia de una de las partes a la audiencia de conciliación se vulneran los principios de celeridad y economía procesal? Fundamente su respuesta.</b></p>	<p>Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoyá</p>	<p>Obviamente, por cuanto precisamente estos principios propenden a que los procesos judiciales sean más celeres, productivos y eficaces; hecho que se afectaría con la incomparecencia de la parte demandante (la incomparecencia de la parte demandada no impide se lleve a cabo las audiencias si es que asiste la parte demandante). Cabe indicar que la incomparecencia de una las partes a la audiencia de conciliación, de hecho, va a frustrar la conciliación. Lo que debería evaluarse es si existe necesidad que, en un proceso ordinario laboral a la luz de los hechos y la experiencia de todos estos años, se continúe con la audiencia de conciliación. Hay estudios para eliminarla y concentrar todo el proceso en una sola audiencia.</p>
	<p>Abog. Javier Reyes Guerra</p>	<p>No se vulnera dichos principios por la incomparecencia de una de la parte demandada toda vez que es una atribución o facultad de la parte demandada asistir a la audiencia de conciliación, sino asiste asumirá las consecuencias de su rebeldía; en el caso de la parte accionante estaríamos ante una obligación propiamente de asistir ya que ha promovido un proceso judicial y debe responder a dicho ejecución de su derecho de acción con su interés en continuar con el proceso. La afectación a los principios en mención se daría si ambas partes no concurren y luego se solicita reprogramar la audiencia, ya que se habría perdido la oportunidad de solucionar el conflicto o avanzar con el proceso.</p>
	<p>Abog. José Antonio Rodríguez Viera</p>	<p>Considero que sí; ya que se advierte desde ese momento el rompimiento de la celeridad y la economía del proceso; sin embargo, ante estados de rebeldía, tal como lo señala el artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el juez no se enerva el derecho de la prosecución de la Audiencia; a no ser que ante la inasistencia de ambas partes a la audiencia de conciliación se puede reprogramar previa solicitud.</p>
	<p>Olenka Carpio Navarro – Jueza</p>	<p>A mi parecer no es así, porque la NLPT ha creado para estos casos la rebeldía automática, a efectos de que el proceso siga sin ninguna dilación por el hecho de que la parte demandada no acudió a la audiencia de conciliación, en consecuencia, ante la inasistencia y consecuente rebeldía automática, el juez procede a señalar los puntos materia de juicio y señala la fecha para la audiencia de juzgamiento, sin mayor dilación.</p>

	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	No, porque al no llevarse a cabo por inasistencia de ambas partes podríamos presumir de abandono del proceso.
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Si, por toda la evaluación que realiza el Juez para resolver el caso y además cuando se produce la incomparecencia de una de las partes se frustra la conciliación.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Si, porque mediante la conciliación lo que se busca es la conclusión del proceso de manera recíproca.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	No, porque la ley señala que, en caso de incomparecencia de alguna parte, igual se realiza la audiencia de conciliación. En caso de incomparecencia de ambas partes, se reprograma a solicitud de parte, no siendo fijada la reprogramación de la audiencia. Incluso la conciliación se puede realizar en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia definitiva.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	Solamente cuando inasisten ambas partes, porque para la prosecución del proceso se requiere del impulso procesal de cualquiera de las partes.
	Karla Castillo Castro – Jueza	No, ante la incomparecencia de las partes se frustraría la etapa conciliatoria prosiguiendo con la siguiente etapa, el juzgamiento.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	No, pues el proceso puede concluir con inasistencia de partes.
<b>¿Considera usted que en su despacho se encuentran capacitados para llevar a cabo una audiencia de conciliación eficaz? Fundamente su respuesta.</b>	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoya	Sí, como abogado, siempre he buscado en principio la prevención de los conflictos y aplicación de los mecanismos de solución de los conflictos, apelando a la conciliación como primer recurso para culminar los procesos judiciales en trámite. Eso es lo que generalmente trato de llevar a cabo.
	Abog. Javier Reyes Guerra	Sí por supuesto, lo he hecho como juez de primer grado y ahora también en segunda instancia, contando con la capacitación y experiencia para tal efecto. La capacitación en técnicas de conciliación y litigación oral; y la experiencia de varios años de ejercicio de la función jurisdiccional.
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	En mi estudio jurídico, categóricamente puedo decir que sí; ya que siempre hemos promovido ante el juez y la parte demandada, la apertura de propuestas conciliatorias; aún concluida la audiencia misma, hemos logrado con los abogados del demandado, establecer puntos conciliables, para luego presentar al juzgador los resultados de nuestras conversaciones.
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	La capacitación es constante, tanto por parte de la ETTI Nacional como de manera particular, porque las conciliaciones generan la disminución de carga procesal, no solo por el hecho de tener procesos concluidos, sino también porque liberan las fechas en que se hubiesen usado en caso de que no hubieran llegado a la conciliación.
	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Sí, porque buscamos la forma para que las partes arriben a un acuerdo saludable para ambos
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Si, pues como Juez tengo que tratar que las partes lleguen a un acuerdo en donde ambas satisfagan sus pretensiones.

	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Si considero que en el juzgado lo haya.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	Si, definitivamente considero que existen herramientas de conciliación, pero también considero que nosotros como jueces debemos tener un rol más protagónico e implementar mejores estrategias, asimismo, el Poder Judicial debería realizar capacitaciones sobre estos temas.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	Regularmente, pues muchas veces no realizamos un control más oportuno en la audiencia de conciliación, no ponemos en práctica estas herramientas, además que es importante capacitarse y estar en el contexto de las nuevas tendencias.
	Karla Castillo Castro – Jueza	Si, se llevan a cabo herramientas de comunicación muy sólidas.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Si, pues nos hemos preparado en ello, pero el tiempo es muy poco para poder aplicar las técnicas de la conciliación, ejemplo la sesión reservada, todo toma un tiempo y en 20 minutos es muy complicado.

Elaboración propia

### **3.4. RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4: Identificar los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.**

En el proceso laboral, resulta evidente cuáles son las formalidades presentes para concluir un proceso de manera especial, sin embargo, desde la perspectiva de la celeridad y economía procesal, respecto de los requisitos formalistas, es donde empiezan los problemas dilatorios (Álvarez, 2017), pues cuando las condiciones para terminar el proceso de manera especial van más allá de los derechos indisponibles o de que el abogado de la parte demandante no se encuentre en la audiencia, comienza la dura batalla dentro de la actividad procesal: el encontrar el tiempo propicio y necesario para continuar con las siguientes etapas del proceso.

Asimismo, esta situación no solo se ve afectada por los formalismos internos, sino también, incluyen elementos externos (mal manejo de recursos, falta de capacitación, entre otros) que impiden la continuación del proceso, desnaturalizando a la audiencia de conciliación, trasgrediendo al principio de celeridad y economía procesal, dilatando los plazos de actuación de las siguientes etapas del proceso y generando malestar a la necesidad de culminar los procesos de manera efectiva y práctica, como también generando la temida carga procesal, un elemento que no ha tenido reparo desde la instauración del poder judicial. Aunque, es preciso indicar también que, los jueces no cuentan con herramientas comunicativas que ayuden a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio (Álvarez, 2017).

### 3.4.1. Entrevistas

Tabla 11

#### Resultados de las entrevistadas aplicadas a los especialistas

Pregunta	Especialista	Respuesta
<p><b>¿Según su criterio cuáles serían los factores de la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?</b></p>	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoyá	Principalmente la carga procesal y la falta de identificación de las partes con la institución de la conciliación como factor muy importante para la solución de los conflictos.
	Abog. Javier Reyes Guerra	Los problemas de la conciliación en los procesos laborales pasa por la abundancia y diversidad de conflictos laborales que se promueven en instancia judicial y la carencia de órganos jurisdiccionales suficientes para atenderlos; la cultura de litigio de nuestra sociedad; la ausencia de una capacitación constante y dirigida en técnicas de conciliación y litigación oral de los jueces laborales; los problemas de conocimiento y comprensión de las implicancias del principio de irrenunciabilidad de derechos respecto a las propuestas conciliatorias; y la acumulación y demora de los procesos laborales para su solución definitiva que genera una posición de defensa de la parte demandada destinada a esperar una decisión judicial que sea ejecutable en el más largo tiempo posible y de la parte demandante de verse beneficiada con unos honorarios elevados ordenados en sentencia y por cobro directo a su patrocinado en base a lo ordenado pagar en la sentencia; esto último es por demás relevante ya que si los procesos judiciales no demoraran en ser solucionados por decisión judicial, habría una postura distinta de las partes, sobre todo de la parte demandada para encarar la conciliación, ya que si fuera distinto, una audiencia de juzgamiento muy cercana, la sentencia al quinto día y la apelación elevada y resuelta dentro de los plazos legales, ya no habría el beneficios de la demora del proceso, sino que estaría frente a actos de ejecución en un corto plazo, por lo que la conciliación podría generar un beneficio de regular en términos más propicios los adeudos laborales y mejores condiciones para su pago. Mientras que la parte accionante podría beneficiarse en forma inmediata de un ingreso económico, muy necesario en estos tiempos.
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	Hay varios factores: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Falta de voluntad de los abogados mejor asesoramiento a sus patrocinados.</li> <li>• No se advierte el costo beneficio de la conclusión del proceso en esta etapa.</li> <li>• Falta de capacitación de los operadores jurisdiccionales de promover la conclusión en esta etapa.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intereses particulares de los abogados de dilatar el proceso.</li> <li>• Desconocimiento de los usuarios de los beneficios de la conciliación.</li> </ul>
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	La excesiva carga procesal genera agendas electrónicas de audiencias repletas, lo que genera que una conciliación realizada el día de hoy sea señalada de aquí a un año en el mejor de los casos, situación que es tomada por la demandada como un motivo para no conciliar.
	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Negativa de las empresas, incumplimiento de las conciliaciones.
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Generalmente es un problema de asesor legal las empresas o también las demandas infladas que crean una falta expectativa a su patrocinado.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	Si considero que en el juzgado lo haya.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	Cuando la demandada tiene la voluntad de conciliar y concilian con programación de pagos, en esa situación existe el riesgo de que la conciliación no sea eficaz, igual se señala apercibimiento en el acta de conciliación.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	La cultura de conflicto propia de la sociedad peruana.
	Karla Castillo Castro – Jueza	Intervención del abogado del demandante muchas veces para dificultar o arribar a un acuerdo conciliatorio
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Falta de voluntad de conciliar, sobre todo de abogados, no sinceran las pretensiones económicas.
<b>¿Cuáles considera usted que son los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?</b>	Abog. Jorge Felipe de la Rosa González Otoyá	Evidentemente el retardo en la solución de los conflictos judiciales. Procesos que con la conciliación podrían culminar en 6 meses, su solución puede retarse hasta 3 o 4 años más, sin que al final haya una satisfacción plena para ninguna de las partes, en especial por el demandante, pues esperaría de la administración de justicia una pronta solución a su reclamo.
	Abog. Javier Reyes Guerra	La más importante es que haya perdido trascendencia la audiencia de conciliación por ser un mero acto formal de trámite para pasar a la audiencia de juzgamiento. Y no tener en claro que además la audiencia de conciliación, también cumple un propósito de saneamiento procesal que debe ser aprovechado por los jueces de cara a la audiencia de juzgamiento.
	Abog. José Antonio Rodríguez Viera	Básicamente, la dilación del proceso; y el sentido de poca utilidad de la etapa conciliatoria.
	Olenka Carpio Navarro – Jueza	Que los proceso no cumplan con estos principios, pues como se explicó en la anterior pregunta, las agendas electrónicas de los jueces están sobrecargadas, en consecuencia, no se da mucha importancia a la conciliación porque sabe que de aquí a un año también podría conciliar, por la dilación del tiempo.

	Miriam Lili Fernández Pérez – Jueza	Al no haber una conciliación el proceso sigue su curso fijando una fecha para la audiencia de juzgamiento y claro esta que esta resulta una sobrecarga a Poder Judicial.
	Luis Manuel Sánchez Ferrer Chávez – Juez	Los procesos se vuelven demasiado lentos generando una sobrecarga al poder judicial.
	María Cristina Puglisevich Morales – Jueza	La falta de disposición que tiene la demandada, la idea errada que tienen las partes sobre la conciliación.
	Lesly Roxana León Vargas – Jueza	La carga proceso y la dilatación del proceso laboral.
	Carlos Olmedo Vineros Gutiérrez – Juez	Uno de los efectos seria la poca garantía a la tutela jurisdiccional efectiva, pues la parte demandante tendrá que esperar mucho tiempo para poder hacer valer sus derechos, asimismo, se tiene el aumento de casos.
	Karla Castillo Castro – Jueza	Considero que la carga procesal es un efecto bastante grande en esta clase de procesos y además puede ocasionar el desistimiento del proceso de la parte demandante.
	Tiana Marina Otiniano López – Jueza	Que el proceso se torna lento, se debe emitir sentencia en esos casos, cuando bien podría haber conciliado.

Elaboración propia

### 3.4.2. Expedientes o estudios de caso

**Tabla 12**

**Resultados del estudio de casos**

Expediente	Demandante	Demandado	Materia	Fecha de Inicio	Fecha Audiencia de Conciliación	Tiempo de espera	Fecha Audiencia de Juzgamiento	Estado del Proceso
00243-2017-0-1602-JR-LA-01	Abanto Sanchez Elix	Empresa Agro Industrial Casa Grande SAA	Cese de actos de hostilidad del empleador	27/02/2017	14/07/2017	5 meses	27/03/2019	En ejecucion
00450-2017-0-1601-JR-LA-06	Cueva Calle Norma Virginia	Mks Unidos SA	Indemnización por despido arbitrario y otros	06/01/2017	14/11/2017	10 meses	13/06/2018	En ejecucion
00350-2017-0-1602-JR-LA-01	Tello Cabrera Magdalena Janet	Casa Grande SAA	Demanda de pago y/o reintegro de remuneraciones, beneficios sociales y otros	12/04/2017	19/12/2017	8 meses	28/01/2019	Apelacion
00960-2017-0-1601-JR-LA-07	Narcizo Mozo, Antero Santiago	Compañía Minera Quiruvilca Sa Pan American Silver Huaron SA	Derechos laborales	24/01/2017	15/08/2017	8 meses	21/11/2017	En ejecucion
01189-2017-0-1601-JR-LA-08	Soto Lopez Santos Sixto	Empresa Cogorno SA	Indemnización por despido arbitrario y otros	31/01/2017	20/06/2017	5 meses	5/04/2018	En ejecucion
03524-2017-0-1601-JR-LA-04	Vargas Barbaran Azucena Del Rosario	T & W SAC Contratistas Generales	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	28/04/2017	22/05/2018	1 año y 1 mes	No Programado	En ejecución
05541-2017-0-1601-JR-LA-06	Morales Fernández Jorge Wilfredo	Empresa Nacional De Puertos Enapu SA Terminal Portuario de Salaverry	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	26/07/2017	30/01/2018	6 meses	No Programado	En ejecución
07521-2017-0-1601-JR-LA-04	Mercedes García Luis Alberto	Empresa Transportes Nuevo California SA	Pago de beneficios sociales y/o	18/10/2017	8/05/2018	7 meses	26/11/2018	Sentenciado/ resuelto el 24/08/2021

			indemnización u otros beneficios económicos					
<b>08541-2017-0-1601-JR-LA-10</b>	Chávez Ahumada Nataly Patricia	Empresa De Transportes Ave Fénix SAC	Pago de honorarios	4/12/2017	15/05/2018	5 meses	9/01/2019	En casación
<b>05850-2017-0-1601-JR-LA-10</b>	Alvarado Gallardo William Antonio	Agro Transportes Gonzales SRL	Indemnización por despido arbitrario y otros	10/08/2017	12/12/2017	4 meses	9/08/2018	En ejecución
<b>00010-2018-0-1602-JR-LA-01</b>	Tapia Briceño Marcial Alexis	Trupal S.A.	Demanda reposición por despido incausado	31/01/2018	01/10/2019	1 año y 10 meses	19/10/2020	En trámite – Apelación (pendiente)
<b>00139-2018-0-1602-JR-LA-02</b>	Peláez Cruz Nicolas	Cartavio S.A.A.	Demanda de pago de reintegro de remuneraciones y otros	12/04/2018	17/07/2018	3 meses	14/03/2019	En trámite – Apelación (pendiente)
<b>00378-2018-0-1602-JR-LA-01</b>	De La Melena López José Luis Ricardo	Productos Avícolas Chicama S.A.C.	Demanda reposición por despido arbitrario e indemnización por daños y perjuicios	11/06/2018	31/07/2018	1 mes	----	Conclusión con conciliación
<b>00895-2018-0-1602-JR-LA-01</b>	Uiroz Escobal Oscar Esteban	Casa Grande S.A.A.	Derechos Laborales	26/10/2018	18/12/2018	2 meses	22/05/2019	En ejecución
<b>02530-2018-0-1601-JR-LA-10</b>	Sicce Quiroz Santos	Minera Aurífera Retamas Samarsa	Desnaturalización de contrato	9/04/2018	4/09/2018	5 meses	23/12/2019	Sentenciado/ resuelto
<b>03320-2018-0-1601-JR-LA-10</b>	Pasapera Montes Pedro Oswaldo	Constructora A&A SAC	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	7/05/2018	25/09/2018	4 meses	3/06/2021	En trámite (pendiente)
<b>03568-2018-0-1601-JR-LA-10</b>	Ramos Soto Joel Esteban	Agroindustrial Laredo S.A.A.	Reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales	05/06/2018	18/09/2018	3 meses	13/06/2019	En trámite – Apelación (pendiente)
<b>04780-2018-0-1601-JR-LA-10</b>	Mostacero Terrones Amador	Sedalib SA	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	2/07/2018	30/10/2018	3 meses	8/08/2019	Sentenciado/ resuelto

<b>06020-2018-0-1601-JR-LA-06</b>	Vidal Vereau Juan Manuel	Empresa Sedalib SA	Reconocimiento de nivel y reintegro de remuneraciones y beneficios sociales	14/08/2018	13/11/2018	3 meses	22/08/2019	En plazo de impugnación
<b>08051-2018-0-1601-JR-LA-10</b>	Zuñiga Laiza José Luis	Turismo Erick El Rojo SA	Pago de beneficios económicos	30/10/2018	22/01/2019	3 meses	19/07/2021	En ejecución
<b>00200-2019-0-1602-JR-LA-02</b>	Mestanza Heras Jose Ramos	Casa Grande S.A.A.	Derechos laborales	21/02/2019	7/05/2019	3 meses	21/08/2019	En plazo de impugnación
<b>00975-2019-0-1601-JR-LA-06</b>	Bellido Muñoz Ysabel Marvy	Salesland Internacional S.A. Telefónica Del Perú S.A.A.	Derechos laborales	4/02/2019	21/05/2019	3 meses	28/08/2020	Para vista de la causa
<b>01421-2019-0-1601-JR-LA-04</b>	Vera Horna Carlos	Compañía Minera Quiruvilca SA Jm & V Consultores SAC	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	20/02/2019	6/08/2019	6 meses	6/10/2021	En tramite (pendiente)
<b>01645-2019-0-1601-JR-LA-07</b>	Montero Sanchez Isabel Victoria	Scotiabank Peru SAA	Nulidad de despido	4/03/2019	11/06/2019	3 meses	1/09/2020	En tramite (pendiente)
<b>01699-2019-0-1601-JR-LA-08</b>	Ramos Rosas Alex Aldo	Empresa Equipos Y Movimiento de Tierras del Norte SAC Empresa Minera Tauro SAC	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	6/03/2019	17/12/2019	10 meses	Sin fecha	En tramite (pendiente)
<b>03005-2019-0-1601-JR-LA-07</b>	Ocaña Velásquez Maximina Elvita	Danper Trujillo SAC	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	30/04/2019	20/08/2019	4 meses	22/01/2021	En trámite (pendiente)
<b>04320-2019-0-1601-JR-LA-09</b>	Auqui Contreras Gilmar	Comsorcio Minero Horizonte SA	Desnaturalización de contrato	20/06/2019	22/10/2019	4 meses	30/07/2020	Sentenciado/ resuelto
<b>04598-2019-0-1601-JR-LA-10</b>	Paredes Chacón Oscar	Graggel Constructores & Consultores SAC	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	2/07/2019	30/11/2021	2 años y 4 meses	Sin fecha	En trámite (pendiente)
<b>06310-2019-0-1601-JR-LA-03</b>	Rodríguez Vega Shirley Patricia	Centro Peruano Americano El Cultural	Pago de beneficios sociales y/o indemnización u otros beneficios económicos	6/09/2019	29/09/2020	1 año	12/05/2022	En trámite (pendiente)

07425-2019-0-1601-JR-LA-08	Vargas Gonzales De Yesquen Zoila Mercedes	Comunidad Traperos De Emaus-Trujillo	Derechos laborales - demanda indemnización por despido indirecto y otros	21/10/2019	20/10/2020	1 año	27/08/2021	En trámite (pendiente)
----------------------------	---	---	---	------------	------------	-------	------------	---------------------------

Fuente: Corte Superior de Justicia de La Libertad (Anexo 7)

**Interpretación:** en la tabla 12 se aprecia el análisis de los expedientes tramitados en la Corte Superior de Justicia de la Libertad en los periodos 2017, 2018 y 2019; es de verse que casi en todos los casos existe una demora en la programación de la fecha de conciliación, la cual se ha llevado a cabo luego de pasado un mes o hasta por el periodo de 2 años; asimismo, se evidencia que no han tenido un resultado positivo, pues se ha continuado con el proceso. De esta manera, se aprecia que no existe un control de plazos y muchos de los procesos se encuentran en trámite o ejecución, lo que evidentemente demuestra la ineficacia de la audiencia de conciliación y la vulneración de los principios de celeridad y economía procesal.

## CAPITULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En ese capítulo, se presentan la discusión de los resultados obtenidos producto de la aplicación de los instrumentos seleccionados con la finalidad de contrastar de hipótesis de investigación.

### **4.1. DISCUSIÓN DEL RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 1: Analizar el tratamiento doctrinario y normativo de la conciliación como medio de solución en el proceso laboral en el Perú.**

#### **4.1.1. De la doctrina**

De los resultados obtenidos, puede afirmarse que, la conciliación es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. Asimismo, en la doctrina, a partir de las definiciones aportadas por los diversos autores, 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.

Estos resultados son concordantes con lo indicado por Vinatea y Toyama (2010), al referir que, se entiende como el acuerdo intraprocesal al que llegan las partes resolviendo la problemática que generó el conflicto de intereses, es decir, es una etapa del proceso ordinario laboral por la cual el juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participar activamente para dar fin a sus diferencias. De esta manera, cuando se analiza la conciliación en el acontecimiento de la organización laboral, lo primordial es que forma parte de un conjunto de formas que tengan como finalidad la culminación de un proceso laboral.

Ahora bien, la característica principal que tiene en sí la audiencia de conciliación en la nueva norma procesal laboral, en el caso de los procesos ordinarios, es que son orales, tanto el juzgador como las partes procesales expondrán sus puntos de vista

con miras a poder arribar a acuerdos que soluciones el impase presentado. Siendo básico aplicar con toda su amplitud el principio de inmediación por parte del Juez, teniendo en cuenta que se está dando el apersonamiento de la parte demandada. En ese sentido, como lo anota Huamán (2012) esta audiencia se lleva a cabo en forma privada entre las partes y el juez; por lo que, las actuaciones realizadas en la etapa de conciliación no se registran a través de audio y video (art. 12.1 de la NLPT), como sí ocurre con la audiencia de juzgamiento. Esto se hace con la finalidad que el juez y los litigantes actúen con plena libertad durante su desarrollo.

Por otro lado, en la audiencia de conciliación, el magistrado hace uso de la palabra convocándoles a conciliar a las partes, siendo fundamental el papel del juez puesto que tiene que motivar e inducir a que ambas partes pongan todo de sí para llegar a un acuerdo que de por concluida la controversia. Tal como lo señala Priori (2011) en el hecho que el juez debe intentar que las partes lleguen a un acuerdo sobre la controversia que las enfrenta, pero que dicho intento debe ser real. Es decir que debe insistir en la obtención de un acuerdo y no limitarse a proponer una forma conciliatoria superficial, que de no ser aceptada por las partes le lleve a dar por concluida la conciliación.

Por lo tanto, en la audiencia de conciliación, el papel del juzgador es importante para que las partes procesales puedan arribar a acuerdos sin afectar los derechos y principios laborales tanto del empleado como del empleador, especialmente en lo concerniente al principio de irrenunciabilidad de derechos. En razón a ello, Ciudad (2013) señala que, toda la doctrina está de acuerdo en fortalecer la conciliación judicial, para lo cual se podrían aumentar las facultades del juez en esta materia. Asimismo, considera como una buena práctica, regular que el juez pueda proponer a la parte bases para un posible acuerdo, sin que las opiniones que emita al efecto sean causales de inhabilitación, tal y como está dispuesto en Chile con muy buenos resultados.

#### **4.1.2. De la normatividad**

De acuerdo con la 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 razón de los resultados descritos, Vinatea y Toyama (2010) señalan que, con la nueva Ley Procesal del Trabajo, no sólo se ha decretado una nueva norma procesal, sino que se ha transformado la visión del proceso laboral, que produzca una tutela con rapidez de los conflictos laborales, para lo cual se ha dejado de lado esa inexistente oralidad. En esa línea, según el Tribunal Constitucional, la conciliación en materia laboral, se define como una forma interventiva de solución pacífica del conflicto laboral que consiste en que un tercero neutral interpone sus conocimientos profesionales induciendo a las partes a poner fin a sus diferencias y encontrando una solución satisfactoria. El conciliador propondrá soluciones, las cuales podrán ser tomadas en cuenta por las partes en conflicto de manera voluntaria y llegando a un acuerdo. (Vinatea y Toyama, 2010).

El artículo 30 de la Ley N° 29497 rescribe que, “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”. Mientras que, la audiencia de conciliación se encuentra regulada específicamente el artículo 43 de la NLPT. Indica Ríos (2013) al respecto, la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, es aquella audiencia de conciliación sin oír los alegatos de apertura y sin haber conocido con anterior la contestación de la demanda, tal como ordena el artículo 43° de la NLPT.

Un aspecto importante es lo descrito por Vinatea y Toyama (2010) que, conforme a las sentencias de primera y segunda instancia, en caso de que las partes no deseen impugnar, podrán conciliar hasta antes de que se notifique la resolución consentida y ejecutoriada la sentencia. Respecto de la sentencia en casación, las partes pueden conciliar hasta antes de notifiquen la sentencia en casación emitida por la Corte Suprema.

#### **4.1.3. De las entrevistas**

De los resultados de las entrevistas, es preciso tener en consideración que los entrevistados han expresado sus conocimientos ante la pregunta de apertura para delimitar su capacitación en la materia, reuniendo la mejor respuesta viable la cual indica: ¿Según su experiencia, por qué cree que es importante la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral?, de lo cual se puede extraer que, permite la solución de los conflictos judiciales, no obstante, casi todos afirman que resulta ineficaz. Aunque, uno de los entrevistados señaló que la audiencia de conciliación si funciona eficazmente, situación con la que no se concuerda, toda vez que, se ha demostrado la ineficacia de esta audiencia.

Incluso para brindar mayor conocimiento, describen que debe existir una mayor difusión acerca de los beneficios de la audiencia de conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en el proceso ordinario laboral con la finalidad de obtener una mayor eficacia y, por ende, una mejor protección de los derechos laborales de los trabajadores. Sin embargo, uno de los entrevistados afirma que, la difusión existe, lo que debe hacerse es mejorar la administración de justicia en general realizando un cambio de paradigmas en los abogados.

De esta forma, tal como describe Campos (2011) la conciliación en la NLPT es considerada como una forma especial de conclusión del proceso, una propuesta a la cual ha llegado el legislador para intentar resolver el conflicto laboral, con preponderancia de la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, sobre la base de que justicia que tarda no es justicia. Sin embargo, es importante resguardar los derechos del trabajador, por lo cual el Juez tiene un rol también protector y controlador de los posibles acuerdos a los que pretenden llegar las partes, para que dichos derechos no se vean disminuidos ante la necesidad de una solución rápida al conflicto.

Por otro lado, Gil (2005) afirma que, a través de la NLPT, el legislador ha regulado todos los aspectos referentes al proceso laboral, generando una estructura a seguir por los Administradores de Justicia ante la solicitud de tutela jurisdiccional efectiva de los ciudadanos. Y siendo, que el objeto del proceso laboral es la pretensión procesal, que no es otra que la declaración de voluntad por la que se solicita una actuación de un órgano jurisdiccional frente a determinada persona y distinta del autor de la declaración; la NLPT busca también la solución de lo pretendido, y visto

de modo general, la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los Jueces.

#### **4.2. DISCUSIÓN DEL RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 2: Analizar el contenido los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral.**

##### **4.2.1. De la doctrina**

En torno a los resultados, se tiene que, el principio de celeridad es una manifestación de los principios de dirección e impulso procesal de oficio a cargo del juez. El primer principio cumple con la función de hacer avanzar o impulsar a los sujetos procesales a través de las diversas etapas que integran el proceso (postulatoria, probatoria, decisoria, impugnatoria y ejecutoria) hasta que la tutela buscada por las partes, luego de materializado el acceso a la justicia, se convierta en efectiva. En el segundo principio, el juez está obligado a practicar los actos procesales necesarios tendientes a conseguir que la tutela brindada sea efectiva, salvo desinterés de las partes en colaborar (inasistencia) con actos imprescindibles para lograr tal cometido. De igual forma que con el principio de dirección, colegimos que la tutela será efectiva en tanto y en cuanto el juez y partes colaboren copulativamente.

Entonces, el principio de celeridad tiene como función esencial que se acorte la duración de aquellos plazos de los procesos laborales, además se estructura permite que se apliquen medios alternativos de solución para la conclusión de los procesos, tales como: la conciliación, allanamiento y abandono. Por ello, Monroy (2015) indica que, el principio de celeridad procesal se enuncia por medio de instituciones del proceso como, por ejemplo, la improrrogabilidad o perentoriedad de los plazos o impulso oficioso del proceso que se considera principio. Este principio se muestra en forma dispersas dentro del proceso, a través de reglas impeditivas y que sancionan la dilatación no necesaria, tal como por medio de dispositivos que consienten el progreso del proceso con omisión de la actividad de las partes. Para ratificar esta concepción, el sistema publicístico busca proveer a los justiciables, a través de los establecimientos reglamentadas, de una justicia eficiente.

Además, Monroy (2015) menciona que este principio tiene que conciliar como primer punto la proporción de la administración de justicia para conocer las peticiones pedidas, la naturaleza de la vía procesal seleccionada y la oportunidad de

las pruebas para una decisión justa y, segundo, el provecho de las partes procesales, para que sus solicitudes o recursos se puedan decidir con rapidez; también se menciona que con el principio de celeridad será aplicado depende de todos los intervinientes en el proceso y el cual debe conciliar tanto la oportunidad del juez o la administración en conocer sobre la petición que origina el proceso, como el agotamiento a cargo de esta, de todas las instancias para decidir en justicia la controversia jurídica planteada

Por otro lado, el principio de economía procesal es considerado por alguna doctrina y alguna jurisprudencia como el equivalente del principio de Concentración, pues garantiza un proceso sin dilaciones indebidas. De ahí que, se puede decir que el principio de economía que gobierna al proceso, cualquiera sea su denominación o especialidad, procura la agilización de las decisiones judiciales, haciendo que los procesos se tramiten de la manera más rápida y menos costosa en dinero y tiempo.

De acuerdo con estos resultados, puede afirmarse que, este principio reduce el número de hechos procesales y el momento de época entre estos; además está vinculado a los principios de celeridad y concentración procesal. De ahí que, Laguna (2012) menciona que, el principio de economía procesal persigue de modo inmediato la agilización del proceso como el logro de una justicia oportuna, no obstante, explica que esta no solo es aplicada en la Ley procesal del trabajo, sino que a la misma vez es empleado por el Derecho Civil y todas las ramas del derecho objetivo. Por su parte, Echandia (2014) extiende su irradiación a muchos casos más, debido a que el termino economía, empañado en su significado de ahorro, está referido a su vez a tres áreas distintas: la primera el ahorro de tiempo, gasto y esfuerzo, pues el primero cumple un rol primordial y envolvente en el proceso que se esté determinando.

Ahora bien, brindando un mayor análisis, es preciso indicar que, Ormachea (2000) refiere que, celeridad y economía en sí no son principios de la conciliación sino principios de procesales; son únicamente la parte procesal del procedimiento conciliatorio señalado por Ley, y no hacen referencia a la audiencia de conciliación propiamente. Finalmente, un aspecto importante, es lo señalado por Quispe (2016), la economía y celeridad procesal, indican que el deber del magistrado es el de cuidar el desarrollo de la actividad jurisdiccional en la menor cantidad de actos.

#### **4.2.2. De la jurisprudencia**

En la casación laboral N° 9889-2013, con fecha 10 de marzo del 2014, la sala se pronuncia respecto a celeridad procesal, señalando que persigue que el proceso sea menos formalista, evitando privilegiar recursos, maniobras y decisiones dilatorias sobre indiferentes que tropiecen el proceso, todo ello de la mano con el principio de economía procesal. Un aspecto teórico-conceptual relevante, es lo indicado por Campo (2003), el principio de celeridad es el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía de tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador.

En la Casación Laboral N° 15450 – 2013 – Lima Norte, con fecha 19 de setiembre de 2014 la Sala señala que debido a la naturaleza de la pretensión y en torno a la NLPT resguardando los principios de celeridad y economía procesal es oportuno que se devuelvan los actuados del caso al Juzgado Laboral de origen para su tramitación, ello en concordancia a la norma de la materia. Al respecto, Pasco (1997) refiere que, la persecución del principio de celeridad en los procesos laborales es una necesidad jurídica, ya que lo que se busca es tutelar los derechos laborales y la dignidad de los trabajadores por cuanto en el proceso laboral están en juego valores humanos, sociales y morales, y no solamente patrimoniales, los cuales tienen carácter alimentario. Por otro lado, para Pallares (2003) el principio de economía procesal hace referencia a que, el proceso tiene que llevarse a cabo con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo. La economía de tiempo y de energías está relacionada con la inmediación y celeridad procesal antes descritas; mientras que, la economía de costo se vincula, en cambio, con lo que se conoce como gratuidad procesal y con el ahorro de fondos por parte del Estado.

Y finalmente, en la Casación N° 8798 – 2013 – Moquegua, el Tribunal Supremo evidencia la transgresión del principio de celeridad procesal, afirmando que lo que se lo que se busca en el nuevo proceso laboral es la protección de los derechos laborales, en el menor tiempo posible, situación que ha sido minimizada por los Jueces en sede de instancia. Esto es sostenido por Arévalo (2018) cuando indica acerca que, de acuerdo con el principio de celeridad procesal, los procesos deben diligenciarse en el menor tiempo posible; expidiendo los jueces sus fallos dentro de los plazos previstos en la ley, contribuyendo de esta manera a eliminar las trabas que

perjudiquen el acceso a la tutela judicial, a través de trámites simples, plazos breves, términos perentorios, entre otros.

#### **4.2.3. De las entrevistas con los especialistas**

De las entrevistas realizadas a los especialistas ante la pregunta: ¿Según su criterio cuál es la naturaleza jurídica de los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral?, se obtuvo como resultado que, implican principios tutelares que rigen en la NLPT que establecen el rumbo que deben tener los procesos laborales, encaminados a lograr que los procesos judiciales no se extiendan más allá de lo que resulte razonable, evitando dilaciones y actos innecesarios, es decir, concentrar etapas en un solo acto, pues son pautas de orientación para el correcto desarrollo de un proceso judicial como instrumento para la solución de un conflicto en el menor tiempo posible y reduciendo costos y trámites.

En razón de estos resultados, para Chocrón (2001) el principio de celeridad es un postulado organizativo del procedimiento que indica que los trámites procesales deben realizarse con rapidez. Eso sí, la rapidez no puede ir en detrimento del comportamiento diligente; el juez atiende este postulado cuando cumple con los términos o plazos dispuestos en la norma procesal. Mientras que, en razón del principio de economía procesal, los actos procesales deben ser los menos posibles para llegar al fin del procedimiento. El juez no puede, por ejemplo, aceptar hechos, y menos aún medios probatorios, impertinentes o irrelevantes para la causa. En estos casos deberá descartarlos.

Teniendo en cuenta lo antes descrito, Lorca (1993) afirma que, el principio de celeridad siempre estará orientado a la economía procesal como a la rapidez en las actuaciones y resoluciones pues refieren que la ordenación natural del proceso de la labor procura la premura de su progreso instituyéndose para ello diferentes herramientas jurídicos, formando plazos improrrogables y perentorios mucho más reducidos que los que constituyen el proceso civil, el efecto que logra este principio es que logra la igualdad entre ambas partes y que es un medio que extienden a instalar a los trabajadores en situaciones de paridad con los empleadores a su vez cabe recalcar que este principio funciona de la mejor forma relacionado tanto con principio de oralidad y concentración

Asimismo, ante la pregunta: ¿Cuál es el tiempo promedio que se brinda para cada audiencia de conciliación? ¿Considera que resulta suficiente o es necesaria una reprogramación?, los entrevistados afirmaron que, el tiempo promedio es de entre 10 a 20 minutos, tiempo que resulta insuficiente, pues no resulta posible que una conciliación se atienda con la diligencia y responsabilidad oportuna. De esta manera, un aspecto importante mencionado por uno de los entrevistados es que, se debe mejorar todo el sistema de administración de justicia, por cuanto en la actualidad las audiencias de conciliación, debido a la cantidad de expedientes que existen y la carga procesal que tienen los juzgados, resultan ineficaces. Sin embargo, es preciso indicar también que, uno de los entrevistados manifestó que el tiempo otorgado, normalmente 20 minutos, es suficiente para llevar a cabo la audiencia de conciliación.

Al respecto, Monzón (2016) señala que, la audiencia de conciliación no tiene un tiempo definido, sino que se tiene que tomar todo el tiempo que sea necesario para llegar a acuerdos, vale decir que puede tener una duración de varios días, teniendo como plazo máximo el de un mes. En caso de no llegar a un acuerdo se da por agotada por acuerdo de las partes. En el entendimiento de que la audiencia de conciliación es un solo acto, es obligación de las partes acudir a todas las fechas programadas contenidas en el artículo 43 inciso 1.

Por su parte, Burgo (2010) bien indica que, iniciando desde la presentación de la demanda, sabemos que hay una necesidad por dar una solución al conflicto como primer acto procesal, luego de recibida la demanda dentro del juzgado, se califica la misma y de estar debidamente fundamentada, cumpliendo con sus requisitos arancelarios, es admitida, citando a las partes a la audiencia de conciliación, descubriendo que a conocimiento de los entrevistados, la definición de la audiencia de conciliación es la misma, quiere decir, tienen la idea generalizada además del conocimiento de su estructura.

#### **4.3. DISCUSIÓN DEL RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 3: Establecer la incidencia de la conciliación en los principios de celeridad y economía procesal dentro del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.**

##### **4.3.1. Estudio de casos**

De los resultados del estudio de casos se obtuvo que, de los procesos laborales ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), durante los periodos 2017, 2018 y 2019, puede observarse que en el año 2017 fueron ingresados 4503 procesos, en el año 2018 ingresaron 6052 procesos; mientras que, en el año 2019 ingresaron 3962 procesos, evidenciándose una disminución en este último año. Asimismo, es de apreciarse que en el año 2018 se ingresaron un mayor número de procesos laborales. Los resultados expuestos tienen alta consistencia con los resultados de la investigación de Padilla (2018) quien concluye que, luego de la descripción de las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, según la información recogida del Sistema de Información Judicial, durante los años 2015, 2016 y 2017, la aplicación de la conciliación intra proceso resulta mínima, siendo así, es lógico deducir la poca eficacia de la aplicación de esta forma especial de resolución de conflictos.

Por su parte, Rodríguez (2018) la conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, no ha resultado ser efectiva, debido a que en las estadísticas de dicho año se percibe que, en el juzgado en mención, sólo han concluido por conciliación siete procesos judiciales.

En cuanto a los procesos resueltos por conciliación en los Juzgados Laborales de Trujillo con la nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) durante los periodos 2017, 2018 y 2019; puede apreciarse el año 2017 se resolvieron por conciliación 266 procesos que representan un 5.9% del total de procesos ingresados en ese año. En el año 2018 se resolvieron por conciliación 438 procesos que representan un 7.2% del total de procesos ingresados en ese año. Y finalmente, en el año 2019 se resolvieron por conciliación 341 procesos que representan un 8.6% del total de procesos ingresados en ese año. De esta manera, se aprecia que del total de procesos ingresados 14517 se resolvieron por conciliación solo 1045, que representa un 7.1%, esto evidencia la ineficiencia de la audiencia de conciliación, pues existe una tasa muy baja en la resolución del conflicto a través de este medio alternativo de solución.

Estos resultados se sustentan en la investigación de Salazar (2018) quien concluye que, en resultados estadísticos las audiencias de conciliación un han tenido un

impacto positivo, siendo en la realidad una mera ley formal que no se cumple y más bien genera una inversión considerable del Estado en gasto de personal, inversión, infraestructura tal como detalla los datos estadísticos de La Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Trujillo: en el año 2016 necesitó de la participación de jueces de primera instancia – en vía ordinaria laboral– en 6,240 procesos; de los cuales, solo 332 fueron conciliados; 5,140, fueron sentenciados; 710, se archivaron por autos que ponen fin al proceso; y, 58 se resolvieron en improcedentes. Es decir, de todos los procesos laborales que se conocieron, solo el 5.2% del total, concluyeron a través de una conciliación judicial.

Asimismo, Cabezas (2008) afirma que este tipo de conciliación se lleva intraproceso y como una etapa procesal más; y ningún Juez aplica técnicas de comunicación ni de negociación. Indica, además, que en la actualidad existe una cultura litigiosa, sea por la situación misma o porque a los abogados no les conviene la conciliación y por ello tratan de desprestigiarlo. Siendo para este que lo real y lo cierto es que ni el 2% de los procesos judiciales concluyen con acuerdo conciliatorio.

#### **4.3.2. Entrevistas**

En relación con la pregunta ¿Considera usted que cuando se produce la incomparecencia de una de las partes a la audiencia de conciliación se vulneran los principios de celeridad y economía procesal?, la mayoría de los entrevistados afirma que no, pues el proceso puede concluir con inasistencia de partes e implica una potestad o facultad de estas. De esta manera, la NLPT ha creado para estos casos la rebeldía automática, a efectos de que el proceso continúe sin ninguna dilación por incomparecencia de las partes. No obstante, cinco de los entrevistados indican que, si se produce una vulneración de estos principios, por cuanto a través de ellos se busca que los procesos judiciales sean más céleres, productivos y eficaces; hecho que se afectaría con la incomparecencia de la parte demandante, pues no habría impulso procesal y, por ende, se frustraría la conciliación.

En razón de los resultados expuestos, Álvarez (2017) señala que, la audiencia de conciliación judicial contraviene al principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 en los Juzgados Laborales del Callao del 2016, pues habilita directa e indirectamente la repercusión a la celeridad procesal, en vista a que, demuestra de manera generalizada que el proceso dentro de la Nueva Ley

Procesal de Trabajo debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencia entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el objetivo para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, dilatan los tiempos de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la vulneración de uno de los elementos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo.

Según Hernández (2019) en razón del proceso ordinario laboral y su eficacia en función al efecto de la conciliación, el proceso ordinario laboral debe ser un proceso que este en función de la conciliación; es decir que, habiéndose verificado que la conciliación dentro de este proceso no está alcanzando un efecto positivo, de nada sirve tener separado una fase de la otra, por lo que se debe proceder a la unificación de las vías procesales, es decir por optarse por un proceso con audiencia única, esto permitirá tener un proceso más celeridad y concentrado.

Por otro lado, ante la pregunta ¿Considera usted que en su despacho se encuentran capacitados para llevar a cabo una audiencia de conciliación eficaz?, casi todos los entrevistados indicaron que se encuentran debidamente capacitados, pues buscan en principio la prevención de los conflictos y aplicación de mecanismos de solución, apelando a la conciliación como primer recurso para culminar los procesos judiciales en trámite; además, porque las conciliaciones generan la disminución de carga procesal. Un aspecto importante, es lo manifestado por uno de los jueces, quien indica que es importante encontrarse capacitado en técnicas conciliatorias y de litigación oral. Sin embargo, uno de los entrevistados, también indicó que, están regularmente capacitados, pues en algunas ocasiones no se realiza un control oportuno de la audiencia de conciliación, no se ponen herramientas o estrategias comunicativas y la entidad no realiza talleres o cursos sobre estos temas.

De esta manera, Chamba (2016), afirma que el sistema oral es el proceso que se lleva a cabo con la presencia de las partes frente al juez de la causa, exponiendo las pretensiones con la intervención de audiencias en un menor número, es un sistema para el descongestionamiento de los procesos y ello permite la eficacia y eficiencia en la administración de justicia, asimismo que, para garantizar la celeridad y economía procesal, en el proceso oral laboral debe existir una audiencia única, para que a través de ésta permitir el cumplimiento de los derechos del trabajador.

Lozano (2020) señala que, 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.

#### **4.4. DISCUSIÓN DEL RESULTADO DEL OBJETIVO ESPECÍFICO N° 4: Identificar los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.**

##### **4.4.1. Entrevistas**

De los resultados ante la presunta: ¿Según su criterio cuáles serían los factores de la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?, se obtuvo que, los entrevistados consideran como factor más importante la carga procesal. También, mencionan factores como la falta de identificación de las partes con la institución de la conciliación, la falta de voluntad de conciliar, la carencia de órganos jurisdiccionales suficientes para atender los procesos, la cultura de litigio de la sociedad, la ausencia de capacitación constante y dirigida en técnicas de conciliación y litigación oral de los jueces, los problemas de conocimiento y comprensión de las implicancias del principio de irrenunciabilidad de derechos respecto a las propuestas conciliatorias; y la acumulación y demora de los procesos laborales para su solución definitiva.

Estos resultados encuentran fundamento en la investigación de Fernández (2019), quien concluye que, la conciliación es ineficaz debido a las políticas internas de las empresas, las limitaciones presupuestarias en caso de entidades públicas, el desconocimiento de las bondades de la conciliación, el deficiente asesoramiento del abogado de la parte demandante ante el derecho reclamado, la falta de capacitación de los jueces y abogados en técnicas de conciliación, el tiempo de 15 minutos destinado para la realización de la audiencia de conciliación, la excesiva carga procesal, el número insuficiente de juzgados especializados de trabajo, la programación de la audiencia de conciliación fuera del plazo.

Londoño (2008) por su parte, refiere que, la carga procesal y el aplazamiento para la sentencia final como consecuencia es un problema que se encuentra enquistada en los diferentes sistemas judiciales del mundo. Así queda demostrado en una investigación realizada en Colombia cuando se destaca que hay circunstancias donde se da solución al conflicto después de que una de las partes ha fallecido, sin dejar de lado aquellas situaciones donde el accionante pierde el interés en el proceso por la lentitud de los procesos, causando desistimiento o abandono del proceso.

Finalmente, se consignó la siguiente pregunta: ¿Cuáles considera usted que son los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?, en donde los entrevistados afirmaron como efectos: el retardo en la solución de los conflictos judiciales, el incumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal, la falta de trascendencia de la audiencia de conciliación que implica un mero acto formal de trámite para pasar a la audiencia de juzgamiento, y la lentitud del proceso.

Al respecto, Álvarez (2017) concluye que, la audiencia de conciliación judicial contraviene al principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497, pues demuestra de manera generalizada que el proceso debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencia entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el objetivo para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, dilatan los tiempo de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la vulneración de uno de los elementos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo.

Aspecto esencial es lo referido por Castillo (2020) al sostener 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, sin embargo, 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.

#### **4.4.2. Expedientes**

Del análisis de los expedientes tramitados en la Corte Superior de Justicia de la Libertad en los periodos 2017, 2018 y 2019; es de verse que casi en todos los casos existe una demora en la programación de la fecha de conciliación, la cual se ha llevado a cabo luego de pasado un mes o hasta por el periodo de 2 años; asimismo, se evidencia que no han tenido un resultado positivo, pues se ha continuado con el proceso. De esta manera, se aprecia que no existe un control de plazos y muchos de los procesos se encuentran en trámite o ejecución., lo que evidentemente demuestra una ineficacia de la audiencia de conciliación y la vulneración de los principios de celeridad y economía procesal.

Al respecto, Hernández (2019) en su investigación concluye que, el incumplimiento de lo establecido por el artículo 42 inciso b) de la NLPT, produce que el área de calificación por diversos factores demore tanto en calificar y fijar una fecha para la programación de audiencia (conciliación), en donde se aprecia que no tiene efecto positivo algún, siendo que, el juzgamiento se prorroga a un plazo que oscila entre un mínimo de siete meses y un máximo que puede llegar a casi un año y en algunas ocasiones superar este, vulnerando con esto lo establecido el artículo 43 inciso 3 de la NLPT (en el extremo que hace referencia a la programación de la audiencia de juzgamiento).

Finalmente, Álvarez (2017) refiere que, la audiencia de conciliación afecta la contravención de la celeridad procesal al proceso ordinario de la Nueva Ley procesal Laboral, debido a la ampliación de plazos, pues la proyección de la ley, establece que desde el inicio de la demanda hasta la emisión de la sentencia no debe exceder los 3 meses calendario, siendo que esta proyección no se cumple, por los motivos de carga procesal, inactividad de los juzgados, huelgas y otros, vulnerando al proceso ordinario.

## CONCLUSIONES

A continuación, se pasa exponer las conclusiones arribadas en el presente estudio:

1. La conciliación es un mecanismo autocompositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador o juez) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias. En la doctrina, la conciliación tiene dos formas de ser comprendida; primero que reposa sobre la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo antes de iniciar un proceso judicial, y segundo se asienta en la posibilidad de que en el mismo proceso exista un momento preliminar, donde el juez considere la conciliación antes de proceder y las partes asienten en sus voluntades respectivas. Mientras que, normativamente, se encuentra regulada en el artículo 43° de la NLPT como una forma de conclusión del proceso.
2. El contenido del principio de celeridad reposa en que tiene como función esencial el acortamiento de plazos en los procesos laborales, además se estructura permite que se apliquen medios alternativos de solución para la conclusión de los procesos, como: la conciliación, allanamiento y abandono. Por otro lado, el contenido del principio de economía procesal versa en que es considerado como el equivalente del principio de concentración, pues garantiza un proceso sin dilaciones indebidas, por ello, se puede decir que gobierna al proceso, cualquiera sea su denominación o especialidad, procura la agilización de las decisiones judiciales, haciendo que los procesos se tramiten de la manera más rápida y menos costosa en dinero y tiempo.
3. Se ha demostrado que existe un mínimo porcentaje de casos resueltos por conciliación en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, pues se obtuvo un 7% (1045) de una totalidad de 14442 en 3 años. esto evidencia la ineficiencia de la audiencia de conciliación, pues existe una tasa muy baja en la resolución del conflicto a través de este medio alternativo de solución.
4. Los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019, son: el retardo en la solución de los conflictos judiciales, la dilación del proceso, el incumplimiento de los principios de celeridad y economía procesal, el incremento de la carga procesal, y la falta de trascendencia de la audiencia de conciliación, lo que acarrea la

inobservancia de la tutela jurisdiccional efectiva e imposibilita la solución del conflicto.

Por último, el trabajo también formula una serie de recomendaciones dirigidas a las instituciones competentes para que puedan implementarlas:

1. Se recomienda al Congreso de la Republica formular una propuesta normativa para que el Juez pueda prescindir de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales, cuando la pretensión verse sobre derechos indisponibles, con la finalidad de no dilatar innecesariamente el proceso, dejando a salvo el derecho a que las partes en el desarrollo del proceso soliciten una audiencia con la finalidad de llegar a un acuerdo conciliatorio.
2. Se exhorta al Congreso de la Republica formular propuestas legislativas respecto a los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, teniendo como base el surgimiento de las nuevas tendencias laborales procesales, las cuales merecen una apropiada regulación en el ordenamiento jurídico.
3. Se recomienda al Poder Judicial reconocer los inconvenientes que presenta la audiencia de conciliación que directa e indirectamente vulneran al principio de celeridad y economía procesal por las actitudes procesales de las partes, este hecho facilitaría una proyección planificada y ejecutada para el mejor manejo de la agenda judicial y posteriormente una organización exitosa de los juzgados.
4. Se recomienda al Colegio de Abogados generar una política institucional destinada a implementar programas, cursos y talleres de capacitación periódicos a los magistrados y abogados especializándolos en Derecho Laboral; de esta manera tendrán mayores herramientas, técnicas y estrategias para poder arribar a un acuerdo conciliatorio, y así disminuir la carga procesal, logrando la eficacia de la conciliación en el proceso laboral ordinario.

## REFERENCIAS

- Águila, M. (2013). Nueva Ley Procesal del Trabajo: Balance a tres años de su vigencia. Perú. Obtenido de: <https://ius360.com/tres-propuestas-tres-anos-de-la-entrada-en-vigencia-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-en-lima/>
- Anhuamán, L. y Castro, E. (2018). *La ineficacia de la doble audiencia en el proceso ordinario laboral para garantizar el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva*. [Tesis de licenciatura: Universidad Nacional de Trujillo]. La Libertad. Obtenido de: <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12196/TESIS%20FIN%20AL%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ávalos, O. (2011). El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima: Ed. Jurista editores. Pág. 44.
- Cabrejo, E. (2019). *Integración de audiencia de conciliación y juzgamiento frente a la carga procesal en el proceso ordinario laboral en Chiclayo*. [Tesis de licenciatura: Universidad Señor de Sipán]. Chiclayo. Obtenido de: <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/6603/Cabrejo%20Vega%20Lourso%20Estefan%20de%20Jes%20bas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cabezas, Y. (2008). Conciliación Laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL. Obtenido en: [http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion\\_laboral/Conciliacion\\_Laboral\\_19-05-2008.pdf](http://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf).
- Campos, S. (2016). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Pág. Obtenido en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13174/13787>.
- Canelo, 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, vol.1, N° 11. Obtenido de:

[http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/\\$FILE/2006\\_CaneloRaul.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/AFD8117BA4D5B7CF05257A7E0077571D/$FILE/2006_CaneloRaul.pdf)

Castañeda, C. (). La conciliación como forma especial de conclusión del proceso, Cathedra, 2016 [ubicado el 18.X.2017]. Obtenido en: [http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/Cathedra/1997\\_n1/La\\_conc\\_forma\\_proc.htm](http://sisbib.unmsm.edu.pe/BibVirtual/Publicaciones/Cathedra/1997_n1/La_conc_forma_proc.htm)

Carreño, A. (2018). La celeridad Procesal y el incremento de la carga procesal con la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Lima 2017. Lima.

Chavesta, S. (2013). La conciliación judicial, sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú. [Tesis de Licenciatura: Universidad Señor de Sipán]. Chiclayo, Pág. 45.

Chicas, H. (1994). Introducción al Derecho Procesal Individual del trabajo, Guatemala, Editorial Imprenta Castillo.

Chiu, W. (2020). Principio de celeridad y buenas prácticas en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Corte Superior de Justicia del Santa, 2019. [Tesis de Maestría: Universidad Cesar Vallejo]. Chimbote. Obtenido de: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45493/Chiu\\_PW\\_A-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45493/Chiu_PW_A-SD.pdf?sequence=1)

Coronel, R. (2020). El Principio de Celeridad Procesal y sus Implicancias en la Nueva Ley Procesal Laboral aplicado en los Juzgados Laborales de la Corte Superior de Justicia de Lambayeque. Obtenido de: [Tesis de licenciatura: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Lambayeque. Obtenido de: [https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel\\_Benites\\_Rosa\\_Yessenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/8783/Coronel_Benites_Rosa_Yessenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Ciudad, A. (2013). Avances en la modernización de la justicia laboral peruana y desafíos para el futuro inmediato en II Congreso Internacional de Derecho de Trabajo. Lima: Ed. SPDTSS. Pág. 513.

Dennis, E. (2019). Principios del derecho procesal laboral. Obtenido de: <http://masderechounsm.wordpress.com/2013/05/01/principios-del-derechoprocetal-laboral/>

- Fernández, Y. (2019). *Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú*. [Tesis de Licenciatura: Universidad Privada del Norte]. La Libertad. Obtenido de: <https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21012/Fern%C3%A1ndez%20Silva%20Yesenia%20Liceth.pdf?sequence=7&isAllowed=y>
- Gamarra, L. (2012). Importancia y necesidad de los principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. Doctrina y Análisis sobre la Nueva ley Procesal del Trabajo. AMAG Y SPDTSS.
- Gómez, F. (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial y Doctrinal. Lima: Editorial San Marcos
- Hernández, W. (2008). La carga procesal bajo la lupa: por materia y tipo de órgano jurisdiccional. Ed. Instituto de defensa legal. Perú.
- Hernández, E. (2019). El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal. [Tesis de licenciatura: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Obtenido de: <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5309/BC-%203946%20HERNANDEZ%20CUSTODIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Junco, V. (2000). La conciliación Aspectos Sustanciales y Procesales, tercera Edición, Bogotá, Edición Jurídico Radar.
- Llive, C. (2006). El nuevo juicio oral en materia laboral. Ecuador: Universidad San Francisco de Quito. Obtenido de: <http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/295/1/81022.pdf>
- Londoño, J. (2008), La congestión y la mora judicial: el Juez ¿Su único responsable? Colombia: Universidad Católica del Oriente. Recuperado de: <file:///C:/Users/Derecho/Downloads/Dialnet-LaCongestionYLaMoraJudicial2915327.pdf>
- Montoya, S. & Salinas, A. (2016). La conciliación como proceso transformador de las relaciones en conflicto. Revista de opinión jurídica Universidad de Medellín.
- Matos, E. (2016). Exequatur desde la perspectiva del principio de celeridad procesal y acceso a la justicia. [Tesis de licenciatura: Universidad Cesar Vallejo]. Lima.

- Monroy, J. (1996). *Introducción al proceso civil*. Santa Fe de Bogotá, Colombia: Ed. Temis, pág. 9.
- Ormachea, I. (2000). *Manual de Conciliación Procesal y Pre Procesal*. Revista 3, Edición Especial, vol. 1, N° 1, págs. 64-105.
- Quiróz, L. (2011). *El Proceso Ordinario Laboral*” en *El Nuevo Proceso Laboral*, Lima, Editorial Gaceta Jurídica. Pág.
- Pacos, M. (2019). *La Nueva Ley Procesal del trabajo de cuarentiocho a seis meses*, pág. 928. Obtenido de: [revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13303/13](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/13303/13)
- Pacheco, L. (2015). *Los principios del derecho del trabajo en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis*, Lima, SPDTSS.
- Pasco, M. (2010). *Oralidad, El Nuevo Paradigma*. Revista Soluciones Laborales N° 25. Lima: Ed. Gaceta Jurídica. Pág. 56.
- Quispe, G. (2016). *La Extinción del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*”. En: *Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Gaceta Jurídica. Lima. Pág. 267.
- Quispe, R. (2016). *Principio de economía, celeridad procesal y acción de cumplimiento abstracto en los procesos contenciosos administrativos del segundo Juzgado Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Lima (2013-2014)*. [Tesis de licenciatura: Universidad Cesar Vallejo]. Lima.
- Reyes, J. (24 de 11 de 2017). *Los principios en la Nueva Ley Procesal de Trabajo N°29497*. Obtenido de: <https://es.slideshare.net/armandoreyesmendoza/los-principios-en-la-nuevaley-procesal-de-trabajo-n-82665752>
- Rodriguez, M. (2018). *La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos*. [Tesis de licenciatura: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo. Obtenido de: [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL\\_RodriguezCruzadoMaria.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf)

Sancho, F. (2011). La mala práctica legal: su incidencia en la celeridad procesal, en el número de causas existentes, su relación directa con la economía procesal y la creación de posibles sanciones en normas legales. [Tesis de licenciatura: Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Obtenido de: <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/4859>

Vinatea, L., y Toyama, J. (2016). Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sexta edición, Lima: Gaceta Jurídica, págs. 157-159.

**ANEXOS**

**Anexo 1**

**Instrumentos**

**Ficha resumen**

<b>AUTOR:</b>	
<b>TÍTULO:</b>	
<b>AÑO:</b>	
<b>EDITORIAL:</b>	
<b>EDICIÓN:</b>	
<b>PÁGINA(S):</b>	
<b>RESUMEN:</b>	
<b>CONCLUSIÓN:</b>	

## **Anexo 2**

### **Guía de estudio de casos**

<b>Entidad</b>	
<b>Juzgado</b>	
<b>N° de expediente</b>	
<b>Fecha de inicio del proceso</b>	
<b>Fecha de audiencia de conciliación</b>	
<b>Fecha de emisión de sentencia/ resolución</b>	
<b>Partes</b>	
<b>Materia controvertida</b>	
<b>Resumen del caso</b>	
<b>Resumen acta de conciliación</b>	
<b>Parte resolutive</b>	
<b>Análisis</b>	
<b>Conclusión</b>	

### **Anexo 3**

#### **Guía de entrevista**

Título: La audiencia de conciliación y los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de la Libertad 2017-2019.

Entrevistado.....

Cargo/Profesión/Grado Académico.....

Institución.....

Lugar..... Fecha ..... Duración.....

#### **Objetivo específico 1**

Analizar el tratamiento doctrinario y normativo de la conciliación como medio de solución en el proceso laboral en el Perú.

1. ¿Según su experiencia, por qué cree que es importante la audiencia de conciliación en el procesal laboral?

En razón de su respuesta, funciona eficazmente: Si  No  Muy poco

2. ¿Usted cree que debe existir una mayor difusión acerca de los beneficios de la audiencia de conciliación como medio alternativo de solución de conflictos en el proceso laboral? Explique.

**Objetivo específico 2**

Analizar el contenido los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral.

3. ¿Según su criterio, cuál es la naturaleza jurídica de los principios de celeridad y economía procesal en el proceso ordinario laboral?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. ¿Cuál es el tiempo promedio que se brinda para cada audiencia de conciliación?  
¿Considera que resulta suficiente o es necesaria una reprogramación? Explique

**Objetivo específico 3**

Establecer la incidencia de la conciliación en los principios de celeridad y economía procesal dentro del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.

5. ¿Considera usted que cuando se produce la incomparecencia de una de las partes a la audiencia de conciliación se vulneran los principios de celeridad y economía procesal? Fundamente su respuesta.

6. ¿Considera usted que en su despacho se encuentran capacitados para llevar a cabo una audiencia de conciliación eficaz? Fundamente su respuesta.

**Objetivo específico 4**

Identificar los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019.

7. ¿Según su criterio cuáles serían los factores de la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?
8. ¿Cuáles considera usted que son los efectos de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los principios de celeridad y economía procesal en el proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, 2017-2019?

## Anexo 4

### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:

1.4. Autores del instrumento:

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

### **III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

-El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

-El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación


### **IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

--

Trujillo, xx de setiembre del 2021.

### Anexo 5

#### Estadísticas del Poder Judicial de los procesos ingresados a los Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), periodo 2017-2019.

AÑO 2017															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	28	76	66	49	47	41	56	46	50	50	52	58	619
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	31	98	85	57	71	39	72	56	50	41	44	64	708
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	56	80	85	44	64	50	41	20	61	56	78	40	675
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	66	74	71	65	63	35	47	48	45	51	64	51	680
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	49	74	63	59	64	50	29	41	58	67	66	59	679
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	0	3	16	52	44	36	198	34	60	43	62	50	598
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	0	2	10	56	32	49	144	63	35	41	43	69	544
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL			230	407	396	382	385	300	587	308	359	349	409	391	4503

AÑO 2018															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	43	0	56	69	62	54	49	51	59	44	33	31	551
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	63	0	82	57	67	85	35	61	54	42	43	27	616
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	62	16	55	47	70	58	56	53	47	45	41	30	580
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	45	0	70	68	55	56	80	32	50	39	35	26	556
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	54	14	72	68	64	56	60	66	43	66	20	31	614
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	35	46	34	39	38	34	40	44	43	50	48	52	503
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	33	0	35	69	38	58	44	52	52	60	36	36	513
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	242	388	26	40	52	46	43	68	50	45	37	31	1068
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	263	11	21	42	69	42	41	358	48	48	33	976
		TOTAL	577	727	441	478	488	516	449	468	756	439	341	297	5977

AÑO 2019															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	46	4	48	58	71	34	25	20	26	25	10	42	409
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	35	2	58	67	37	39	39	25	42	64	20	31	459
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	39	0	58	53	61	54	63	21	48	27	18	21	463
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	21	8	52	67	44	51	38	36	35	34	17	42	445
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	34	2	60	53	47	44	43	38	39	37	20	45	462
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	30	1	60	52	48	54	56	16	37	20	18	35	427
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	21	3	75	45	39	42	60	27	42	35	19	34	442
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	29	9	53	32	6	10	167	2	2	3	111	5	429
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	29	4	48	23	9	2	173	1	3	3	0	131	426
TOTAL			284	33	512	450	362	330	664	186	274	248	233	386	3962

### Anexo 6

#### Información del Poder Judicial de los procesos resueltos por conciliación en Juzgados Laborales de Trujillo con nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT), periodo 2017-2019.

AÑO 2017															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	1	3	3	1	11	7	0	3	13	3	5	3	53
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	2	0	0	0	0	0	5	5	4	2	6	1	25
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	3	4	5	3	5	5	9	4	3	4	6	54
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	5	6	3	2	4	1	4	2	3	4	5	4	43
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	0	4	3	0	2	3	3	9	3	2	3	4	36
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	1	1	4	1	0	1	2	2	4	2	5	4	27
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	0	4	2	1	4	2	3	2	3	3	3	1	28
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>TOTAL</b>			<b>12</b>	<b>21</b>	<b>19</b>	<b>10</b>	<b>24</b>	<b>19</b>	<b>22</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>19</b>	<b>31</b>	<b>23</b>	<b>266</b>

AÑO 2018															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	4	4	3	5	6	5	2	6	2	2	42
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	4	0	4	6	9	3	3	7	9	2	1	3	51
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	5	0	8	1	11	4	6	4	5	5	3	6	58
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	1	0	6	10	5	8	4	5	5	9	4	4	61
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	4	0	1	4	9	8	0	6	0	0	0	3	35
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	6	0	4	7	4	7	2	6	6	6	5	5	58
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	6	8	10	8	5	3	8	12	8	5	76
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	1	2	0	4	1	2	3	3	2	5	5	2	30
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	0	0	3	0	4	0	0	5	4	5	2	4	27
TOTAL			27	2	36	44	56	45	29	44	41	50	30	34	438

AÑO 2019															
	DISTRITO	DEPENDENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	TOTAL PRODUCCIÓN
1	TRUJILLO	3° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	5	0	4	5	5	7	3	4	5	8	0	0	46
2	TRUJILLO	4° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	1	2	3	4	5	7	9	7	6	3	50
3	TRUJILLO	6° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	5	6	1	4	2	5	4	4	1	0	35
4	TRUJILLO	7° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	3	3	4	4	2	4	5	1	4	3	36
5	TRUJILLO	8° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	5	0	3	5	3	4	4	2	4	1	1	2	34
6	TRUJILLO	9° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	3	0	5	5	6	4	4	2	9	7	3	2	50
7	TRUJILLO	10° JUZGADO DE TRABAJO NLPT	0	0	4	1	4	3	3	6	5	4	0	3	33
8	TRUJILLO	1° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	4	3	4	1	2	2	2	1	1	2	3	1	26
9	TRUJILLO	2° Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga.	2	2	1	1	2	3	6	4	5	2	2	1	31
TOTAL			28	5	30	29	30	35	31	35	47	36	20	15	341

## Anexo 7

### Validación del instrumento por experto

#### VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

##### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: GARCIA GUERRERO MARINO
- 1.2. Cargo e institución donde labora: SOCIO DEL ESTUDIO JURÍDICO MARRUFO, GARCÍA & OLORTEGUI ABOGADO ASOCIADOS
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista para investigación.
- 1.4. Autor(es) del(los) instrumento(s): Melendez Ravelo Teobaldo Enrique, Barrena Meza Dionicio Faustino

##### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

-El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

SI

-El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95

Trujillo, 14 de setiembre del 2021.

  
Marino García Guerrero  
ABOGADO  
CALL 9801

## VALIDACION DEL INSTRUMENTO

### I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: CESAR YUNIOR VALERA MALCA
- 1.2. Cargo e institución donde labora: GERENTE GENERAL /VALERA & ORTIZ SAC
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista para investigación
- 1.4. Autor(es) del(os) instrumento(s): Melendez Ravelo Teobaldo Enrique Barrera Meza Demicio Fajardo

### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

-El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación

X

-El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

90
----

Trujillo, 05 de setiembre del 2021.



Juan Pablo Vela Méndez  
ABOGADO  
RUC: CALA00000

## Anexo 8

### Solicitud de información al Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de La Libertad

**N** UNIVERSIDAD  
PRIVADA DEL NORTE

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

SUMILLA: Solicitamos datos estadísticos de procesos laborales periodo 2018-2020

Taboada Pilco J.  
Presidente de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.  
Presente. –

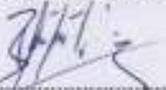
Teobaldo Enrique Melendez Ravelo con DNI N° 42929458 y código de estudiante N00107921, con domicilio real en Blas Pascal 395 Urb. La Nona, Distrito y Provincia de Trujillo, Departamento de la Libertad y Dionicio Faustino Barrera Meza con DNI N° 43543104 y código de estudiante N00051805, con domicilio real en Av. España 872, Distrito y Provincia de Trujillo, Departamento de la Libertad a Ud. con el debido respeto nos presentamos y manifestamos:

Que, a la fecha en nuestra condición de Bachilleres en la carrera de derecho y ciencias políticas de la Universidad Privada del Norte y desarrollando nuestra tesis con el tema de investigación "LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y LOS PRINCIPIOS DE CELERIDAD Y ECONOMIA PROCESAL EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD, 2018-2020". En este contexto recurrimos a su despacho solicitando se nos brinde los datos estadísticos de los procesos laborales, periodo 2018-2020 procesados en la Corte Superior que dignamente Ud. preside. Los mismos que nos permitirán desarrollar y concluir nuestra investigación.

**POR LO EXPUESTO:**  
Ruego a Ud. Señor Presidente de la CSJL atender o comunicar a quien corresponda nuestra solicitud por ser de justicia y en pro de la educación.

Trujillo, 22 de setiembre del 2021

  
Teobaldo Enrique Melendez Ravelo  
DNI 42929458

  
Dionicio Faustino Barrera Meza  
DNI 43543104

## Anexo 9

### Informe del Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de La Libertad

  
  
PODER JUDICIAL  
DE LA UNIÓN

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de La Libertad  
Gerencia de Administración Distrital  
Unidad de Planeamiento y Desarrollo

*"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"*

Trujillo, 05 de Octubre del 2021

 Firma Digital  
Firmado digitalmente por CHAVEZ CASTILLO Carlos Wilington TALI  
20159681216.pdf  
Coordinador de Estadística  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05/10/2021 15:47:22 -05:00

**INFORME N° 00017-2021-EST-UPD-GAD-CSJLL-PJ**

**A** :RENE ROSMERI RODRIGUEZ ROLDAN  
RESPONSABLE DE ACCESO A LA INFORMACION PUBLICA

**De** :ESDRAS WILINGTON CHAVEZ CASTILLO  
Coordinador de Estadística

**Asunto** :DATOS ESTADISTICOS DE PROCESOS LABORALES DE LOS AÑOS  
2018,2019,2020 TRAMITADOS EN LA CSJLL.

**Referencia** :EXPEDIENTE 006476-2021-MPU-CS  
PROVEIDO 000105-2021-RESINFUPUB (30SEP2021)

---

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y en atención a documento en referencia, adjunto al presente el reporte de demandas laborales ingresadas al SIJ por instancia, periodo 2018 al 2020.

Es todo cuanto informo a usted para los fines pertinentes.

Atentamente.



## Anexo 10

### Resoluciones – Actas de conciliación



**Del 20 de**

Señal Justo:

En su cuenta a usted Señor Justo, con el presente expediente que fue tramitado de Mesa de Partes, advirtiéndose que se levantó sin que haya sido declarado consentido el auto de conclusión del proceso. Lo que informo a usted para los fines legales pertinentes.

Arequipa, 03 de Octubre del 2020.

**JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - SEDE JUZG. TRAB. ASCOPE**  
**EXPEDIENTE** : 0590-2019-0-1802-JR-LA-01  
**MATERIA** : DERECHOS LABORALES  
**JUEZ** : LEÓN RONALDT LUIS ALBERTO  
**ESPECIALISTA** : TRUJILLO HEYRA MARGOTSI MONICA  
**DEMANDADO** : CASA GRANDE SOCIEDAD ANONIMA ABIERTA,  
**DEMANDANTE** : QUIROZ ESCOBAL, OSCAR ESTEBAN

**RESOLUCIÓN NÚMERO SIETE**  
Arequipa, Dos de octubre  
Del año dos mil veinte

**ALFOS Y VISTOS**, en su cuenta con los actuados y todo que antecede, **AVISOQUE** al conocimiento de la presente causa el Señor Justo que suscribe la presente resolución por Disposición Superior y **CONSIDERANDO**:

**CONCORDO**- Que mediante auto recaído en la resolución número cuatro de fecha 26 de julio del 2019, obrante de folios 142 a 143, por lo cual se declara concluido el presente proceso, siendo las partes válidamente notificadas, según consta a folios 146 a 147 de auto; y conforme a lo previsto en el artículo 100° numeral 1) del Código Procesal Civil y... la apelación contra los autos a ser concedida con efecto suspensivo, se interponga dentro de los siguientes plazos: 1. Tres días si el auto es pronunciado fuera de audiencia. Este es también el plazo para atenderse y para su contestación, si la hubiera”.

**RESUELVO**- A la fecha ha transcurrido el plazo de ley, sin que ninguna de las partes haya formulado recurso impugnatorio de oposición contra el auto de conclusión expedido, por lo que debe procederse a declarar consentido al amparo de lo previsto en el inciso 2) del artículo 101° del Código Procesal Civil, aplicados supletoriamente a los procesos laborales, siendo así debe declararse **CONSENTIDA** y cumplir con remitirse los autos al Primer Juzgado de Trabajo de Arequipa, en mérito de lo dispuesto en la Resolución Administrativa N°50-2019-CC-PI, que señala que los expedientes de la NJPT, que inician la etapa de ejecución o pasan al archivo, sean devueltos a las dependencias de origen.

Por estas consideraciones y conforme al dispositivo legal citado: **SE RESUELVE**:

1. **DECLARAR CONSENTIDA** la resolución número CUATRO de fecha 26 de julio del 2019, que declara **CONCLUIDO** el presente proceso, interpuesto por **OSCAR ESTEBAN QUIROZ ESCOBAL**, contra la **CASA GRANDE SOCIEDAD ANONIMA ABIERTA**.
2. **REMITIRSE** los actuados al Primer Juzgado de Trabajo de Arequipa.
3. **INTERVINIENDO** la Secretaría Judicial que da cuenta por Disposición Superior. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD  
 Sistema de Notificaciones Electrónicas (SINOTE)



**CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD**  
**Cuarto Juzgado Especializado Laboral Permanente**  
 (Nueva Ley Procesal del Trabajo)

---

**4to JUZGADO LABORAL**

**EXPEDIENTE** : 02599-2018-0-1601-JR-LA-04  
**MATERIA** : PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION U OTROS BENEFICIOS  
**ECONOMICOS**  
**JUEZ** : CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIERREZ  
**ESPECIALISTA** : SHEILA VASQUEZ HERNANDEZ  
**DEMANDADO** : GRUPO CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MULTIPLES S.A.C – GRUPO CONSEM S.A.C.  
 CONSORCIO MINERO HORIZONTE SA  
 CONSTRUCCIONES Y SERVICIOS MULTIPLES E.I.R.L.  
**DEMANDANTE** : CORDOVA MARREROS, COSME

Resolución Nro. **UNO**  
 Trujillo, diecinueve de abril  
 Del año dos mil dieciocho.

**AUTOS Y VISTOS;** dado cuenta con el escrito de demanda y anexos que se acompañan, y; **CONSIDERANDO:**

**Primero.** Que, la demanda es el acto jurídico procesal con el que el demandante ejercita su pretensión ante el Órgano Jurisdiccional a efecto de que este le otorgue tutela jurisdiccional efectiva, debiendo para su admisibilidad reunir los requisitos previstos en los artículos 13° y 16° de la Ley N° 29497 –Nueva Ley Procesal del Trabajo-, concordante con los artículos 130°, 424° y 425° del Código Procesal Civil, esto es, que para admitirse a trámite el acto postulatorio deben concurrir los presupuestos procesales y condiciones de la acción, no debiendo contener defectos de forma ni de fondo.

**Segundo.** Que, de la revisión del escrito de demanda que se califica, el Juezador advierte lo siguiente:

- a) El actor no adjunta el arancel judicial por ofrecimiento de pruebas en el importe respectivo (S/. 22.37), ni por derecho de exhorto dentro del distrito judicial (S/. 20.75), ni por derecho de notificación judicial, por lo que el accionante deberá presentar dichos aranceles teniendo en cuenta el monto de su petitorio y el cuadro de valores de aranceles judiciales que rige para el presente año, aprobado por Resolución Administrativa N° 036-2018-CE-FJ.
- b) El actor ofrece como medio probatorio la documental consistente en: boleta de pago expedida por EXTRAMIN SAC., con la cual no ha señalado tener vínculo laboral, por lo cual el actor deberá aclarar dicho extremo.
- c) El actor solicita el pago de utilidades por todo su record laboral, refiriendo que inicio su vínculo laboral en Setiembre del 2000; sin embargo, solicita como exhibición las declaraciones juradas de impuesto a la renta por los ejercicios gravables a partir del 2003 al 2018. Asimismo, solicita se oficie a la SUNAT para que remita las Constancias de determinación, Distribución y Pago de Participación de utilidades del 2003; en tal sentido, teniendo en cuenta que su record laboral se habría iniciado en el año 2000, el actor deberá aclarar dichos extremos, precisando a partir de qué año ofrece dichos medios probatorios.

Por estas consideraciones, el acto postulatorio de demanda no puede admitirse por ahora; en consecuencia, **SE RESUELVE: DECLARAR INADMISIBLE** la demanda interpuesta por **COSME CORDOVA MARREROS**, a quien se le concede el **PLAZO DE CINCO DÍAS**, para que cumpla con subsanar su demanda conforme lo anotado en la presente resolución, bajo apercibimiento de declararse la conclusión del proceso y el archivo del expediente en caso de incumplimiento. **NOTIFIQUESE** conforme a ley.



CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LA LIBERTAD  
SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PERMANENTE DE ASCOPE  
LEY N° 29487 - NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

**EXP. N°** : 199-2018-1902-JR-LA-02  
**MATERIA** : DERECHOS LABORALES  
**JUEZ** : MIGUEL FELIPE GARCIA VERASTEGUI,  
**SECRETARIA** : CARRASCAL LEON SILVIA ALEJANDRA  
**ASISTENTE** : RAYNER MENDOZA ARMAS

#### **ACTA DE REGISTRO DE AUDIENCIA DE JURGAMIENTO**

En la ciudad de Ascope, siendo las ocho de la mañana del día catorce de marzo del año dos mil diecinueve, por ante el Despacho del Juzgado a cargo del Señor Juez MIGUEL FELIPE GARCIA VERASTEGUI, asistido por el asistente de audio que de cuenta, concurieron las partes procesales, con la finalidad de llevarse a cabo la Audiencia de Jurgamiento programada para la fecha, la misma que se desarrolló de la siguiente manera:

#### **I.- ACREDITACIÓN DE LA PRESENCIA DE LOS INTERVINIENTES:**

**DEMANDANTE:** PELAEZ CRUZ NICOLAS DIN N° 19374109  
**ABOGADO:** MOZO ASCENCIO JORGE AGUSTIN  
Registro CALL: 4189  
Cabilia Electrónica: 1005

**CARTAWO S.A.A.**, debidamente representado por su apoderado y abogado ATOCHE VARGAS LUIS, identificado con DIN N° 17923100  
REGISTRO DE CALL: N° 1451  
CABILIA ELECTRONICA: N° 46880.

#### **II.- ETAPA DE CONFRONTACIÓN DE POSICIONES:**

El Señor Juez, de manera expresa invita la parte **DEMANDANTE** a realizar una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los hechos que la sustentan. Su exposición queda registrada en audio y video. (00:01:14)

El Señor Juez, de manera expresa invita la parte **DEMANDADA** a realizar una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los hechos que la sustentan. Su exposición queda registrada en audio y video. (00:04:25)

#### **III.- ETAPA DE BANEAMIENTO PROCESAL**

No se han deducido excepciones ni cuestiones probatorias.

#### **IV.- ETAPA DE ACTUACIÓN PROBATORIA:**

**4.1. HECHOS NO NECESITADOS DE ACTUACION PROBATORIA:** (00:10:00)

- existió vínculo laboral entre las partes tenido como fecha de ingreso el 25 de julio de 1981 y como fecha de cese el 05 de abril de 2016.  
- último cargo desempeñado fue de chofer de tráiler.

#### **4.2. PRUEBAS ADMITIDAS:**

**DEL DEMANDANTE:** (00:10:31)

##### **DOCUMENTALES:**

Se admiten los medios probatorios, consignados en su escrito postulatorio, conforme se registran en audio y video.

##### **EXHIBICIONALES:**

Se admiten los medios probatorios, consignados en su escrito postulatorio, conforme se registran en audio y video.

#### **DE LA DEMANDADA**

##### **DOCUMENTALES:**

La demandada ha cumplido con presentar el CD conteniendo sus medios probatorios, los mismos que son admitidos según se registre en audio y video.

**EXHIBICIONALES:** no se admite la exhibición de los boletas de 1993.

**DECLARACIÓN DE PARTE:** de la parte demandante

**4.3. ACTUACION DE LAS PRUEBAS ADMITIDAS**

El abogado de la parte demandada interroga al ecclonante. (00:14:55)

**EXHIBICIONALES:**

Se tendrán en cuenta las exhibiciones presentadas, sobre lo no presentado se tendrá en cuenta el sentenciador, de conformidad con el artículo 29° de la NLPT.

**DOCUMENTALES**

El abogado de la parte demandante oraliza la prueba documental ofrecida. (00:22:45)

El abogado de la parte demandada oraliza pese a no tener medio probatorio alguno que **opugna** se le otorga la palabra para su contradictorio. (00:32:44)

**VII.- ALEGATOS FINALES O DE CLAUSURA:**

Alegatos del ABOGADO DEL DEMANDANTE, quedando registrado en audio y video. (00: 38:10)

Alegatos del ABOGADO DEL DEMANDADA, quedando registrado en audio y video. (00: 40:24)

**IX. SENTENCIA Y DIFERIMIENTO DE FALLO:**

En este acto el Señor Juez DIFIERE el FALLO DE LA SENTENCIA. Se cita a las partes el día jueves 21 de marzo DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE A LAS TRES CON CUARENTA Y CINCO HORAS DE LA TARDE en el local de este Juzgado, para efectos de notificación de la Sentencia, quedando ambas partes notificadas en el presente acto. Con lo que concluyó la Audiencia de Juzgamiento, siendo las 06:59 hrs.