



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL PROCESO LABORAL Y SU INFLUENCIA EN LA CARGA PROCESAL EN EL JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE SAN MARTÍN - MOYOBAMBA, 2021”

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autoras:

Mirelly Rios Culqui

Eloisa Rufina Gonzales Meza

Asesor:

Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza

Lima - Perú

2021

DEDICATORIA

Esta tesis está dedicada a nuestros padres, quienes desde el inicio de nuestra carrera profesional nos brindaron su confianza y apoyo incondicional, asimismo, por motivarnos a seguir hacia adelante y enseñarnos que hasta la labor más difícil se puede lograr si se realiza un paso a la vez, gracias a ustedes hemos logrado llegar hasta aquí.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarnos buena salud y no desampararnos en el proceso de elaboración de este trabajo.

También queremos agradecer a nuestra alma mater la Universidad Privada del Norte y a todos nuestros docentes por habernos brindado sus conocimientos a lo largo de nuestra carrera profesional. Asimismo, a todas las personas que hicieron posible este trabajo.

Finalmente queremos expresar nuestro más sincero agradecimiento al Mg. Marcos Alberto Suclupe Mendoza, que con su guía y conocimiento permitió el desarrollo de este trabajo.

Tabla de contenido

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN.....	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	9
CAPÍTULO II. MÉTODO.....	23
CAPÍTULO III. RESULTADOS	25
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	67
REFERENCIAS	72
ANEXOS	79

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	25
Tabla 2.....	26
Tabla 3.....	27
Tabla 4.....	28
Tabla 5.....	29
Tabla 6.....	30
Tabla 7.....	31
Tabla 8.....	32
Tabla 9.....	33
Tabla 10.....	34
Tabla 11.....	35
Tabla 12.....	36
Tabla 13.....	37
Tabla 14.....	38
Tabla 15.....	39
Tabla 16.....	40
Tabla 17.....	41
Tabla 18.....	42
Tabla 19.....	43
Tabla 20.....	44
Tabla 21.....	45
Tabla 22.....	46
Tabla 23.....	47
Tabla 24.....	48
Tabla 25.....	49
Tabla 26.....	50
Tabla 27.....	51
Tabla 28.....	52
Tabla 29.....	53
Tabla 30.....	54
Tabla 31.....	55
Tabla 32.....	56
Tabla 33.....	57
Tabla 34.....	58
Tabla 35.....	59
Tabla 36.....	60
Tabla 37.....	61
Tabla 38.....	62
Tabla 39.....	63
Tabla 40.....	64
Tabla 41.....	65
Tabla 42.....	66

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral	25
Figura 2. Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación.....	26
Figura 3. Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes. .	27
Figura 4. Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.	28
Figura 5. Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.	29
Figura 6. Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.	30
Figura 7. Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.	31
Figura 8. Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.	32
Figura 9. Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.	33
Figura 10. Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.	34
Figura 11. Percepción sobre la conciliación y el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.	35
Figura 12. Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.	36
Figura 13. Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.	37
Figura 14. Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.	38
Figura 15. Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.	39
Figura 16. Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.....	40
Figura 17. Celeridad en los escritos pendientes de proveer.	41
Figura 18. Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.	42
Figura 19. Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.	43
Figura 20. Apropiaada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.	44
Figura 21. Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.	45
Figura 22. Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral.....	46
Figura 23. Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación.	47
Figura 24. Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.	48
Figura 25. Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.	49
Figura 26. Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.	50
Figura 27. Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.....	51
Figura 28. Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.	52
Figura 29. Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.....	53
Figura 30. Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.	54
Figura 31. Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.	55
Figura 32. Percepción sobre la conciliación del cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.	56
Figura 33. Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.	57
Figura 34. Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.	58
Figura 35. Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.	59
Figura 36. Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.	60
Figura 37. Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.....	61
Figura 38. Celeridad en los escritos pendientes de proveer.	62
Figura 39. Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.	63
Figura 40. Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.	64
Figura 41. Apropiaada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.	65
Figura 42. Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.	66

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021. La investigación tuvo un enfoque cualitativo, fue tipo básica, de nivel descriptiva, correlacional y no experimental de corte transversal, cuya población estuvo conformado por los trabajadores del Juzgado de Trabajo Transitorio de San Martín – Moyobamba, en el periodo 2021, fueron 08 personas quienes vienen laborando actualmente, y también por 08 abogados litigantes externos. La técnica de recolección de datos fue la encuesta y como instrumento se utilizó el cuestionario. Los resultados determinaron que la conciliación judicial en el proceso laboral sí influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021, debido a que las partes no muestran voluntad para concretar una conciliación judicial.

Palabras clave: conciliación judicial, proceso laboral, carga procesal.

ABSTRACT

The objective of the research was to determine how judicial conciliation in the labor process influences the procedural burden of the transitional labor court of San Martín - Moyobamba, 2021. The research had a qualitative approach, it was basic type, descriptive level, correlational and non-experimental cross-sectional, whose population was made up of the workers of the Temporary Labor Court of San Martín - Moyobamba, in the 2021 period, there were 08 people who are currently working, and also by 08 external litigating lawyers. The data collection technique was the survey and the questionnaire was used as an instrument. The results determined that the judicial conciliation in the labor process does influence the procedural burden of the temporary labor court of San Martín - Moyobamba, 2021, because the parties do not show the will to carry out a judicial conciliation.

Keywords: judicial conciliation, labor process, procedural burden.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.- Realidad problemática

1.1.- A nivel Internacional

Los cambios recientes en el mercado laboral global han afectado los métodos tradicionales de resolución de conflictos laborales. Hoy en día, la conciliación juega un papel importante en la forma en que empleadores, empleados y sus organizaciones representativas, incluidos los sindicatos, encuentran soluciones a problemas comunes en el lugar de trabajo, la empresa (Caycedo et al., 2019).

La conciliación judicial brinda la opción de llegar a un acuerdo con un empleador de manera confidencial, sin la necesidad de una audiencia completa, esto puede ser útil si desea seguir trabajando para el empleador o si cree que discutir los problemas en un tribunal público podría dañar su carrera (Matallana, 2019). Por tanto, la finalidad de la conciliación es evitar la carga procesal de los juzgados, por ello es un requisito indispensable, ya que se encargará de disminuir los problemas de provisionalidad de los jueces, el tiempo de resolver un proceso y la acumulación de expedientes (Tejada & Vargas, 2020).

Como es el caso de Rebollar (2018), en su investigación habla sobre el mecanismo idóneo para instaurar la conciliación como un complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México, ante la falta de eficacia en los procedimientos jurisdiccionales en materia laboral. Concluyó que, la conciliación laboral que se propone, es el principio y base para cumplir con el objetivo de solución de conflictos, dando la confianza

a los intervinientes como al gobernado en general, lo cual genera una nueva cultura y consecuentemente contribuye a la paz.

Asimismo, Chalán (2020), su investigación orientado al análisis de la conciliación aplicada en los conflictos entre la Administración Pública y los administrados dentro de la justicia contencioso administrativa en la ciudad de Quito; llegó a concluir que la conciliación se presenta como una solución ante problemas, pues a través de ello se busca la paz social, asimismo el acuerdo conciliatorio se da por parte de la voluntad de los involucrados y en el ámbito administrativo; la conciliación judicial como un mecanismo para dar solución a conflictos y ser aplicada en cualquier etapa del procesos, acorde lo dispone el art. 233 y 234 del Código Orgánico General de Procesos en concordancia con el art. 130 numeral 11 del Código Orgánico de la Función Judicial.

1.2.- A nivel nacional

En nuestro país la conciliación judicial es implementada por el propio juez en quien habrá delegado su misión de conciliar, el trabajo del juez es permanecer neutral y ayudar a las partes a resolver su disputa teniendo como objetivo resolver a tiempo una disputa laboral (Viviana, 2020). Sin embargo, en los últimos años se ha evidenciado falencias en los juzgados el cual dificulta la labor de los trabajadores, entre ellos se encuentra la acumulación de expedientes para resolver casos la cual genera una mayor carga procesal, como también la congestión en los despachos, el mal desempeño de su labor por parte de los trabajadores (Rymanov & Bocharova, 2019).

Por lo tanto, Cabrejo (2019), en su investigación tuvo 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; logrando concluir que la conciliación en el proceso laboral ordinario resulta ineficaz en su ejecución, ya que no cumple su función conciliatoria y las conductas de las partes en el proceso laboral resultan pasivo o siendo que estas en su gran mayoría no tienen interés en concretar la naturaleza conciliatoria de la misma.

Según Zarate (2021), en su investigación realizada en el Distrito Judicial de Tumbes tuvo por objetivo determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, concluyendo que, la conciliación en el proceso laboral resulta siendo ineficaz, porque de la población investigada solo concilió el 17.5%. y no conciliaron 82.5%, debido a que los casos conciliables se dieron por no existir voluntad conciliatoria.

1.3.- A nivel local:

El juzgado transitorio de San Martín – Moyobamba, es una entidad encargada de la carga procesal creados por el Consejo de Poder Judicial con la finalidad de incrementar la descarga procesal de órganos jurisdiccionales capaz de mejorar el servicio de administración de justicia. Por ello, la Nueva Ley Procesal De Trabajo N° 29497 permite solucionar de manera rápida, económica y efectiva las controversias en la interacción social de las personas (Viviana, 2020). Sin embargo, en los últimos meses la capacidad de resolver la carga procesal ha presentado ciertas falencias que vienen afectando el funcionamiento fiscal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, ante ello, los usuarios se sienten

inconformes con la calidad de atención que reciben, pues indican que la oficina judicial se encuentra saturada de expedientes por la demora en dar por finalizado un proceso la cual ha generado incredulidad en los ciudadanos, por lo tanto, es necesario organizar el espacio para una mejor implantación de la normativa; además, no existe una constante capacitación a los trabajadores la cual genera demora en los procesos de atención, falta de personal calificado para determinar la autenticidad y veracidad de los expedientes, como también, se evidencia que la falta de conciliadores judiciales acreditados en la especialidad laboral, en algunos casos se presentan errores por el desconocimiento del reglamento de sanciones a conciliadores, centros de conciliación, capacitadores y centros de formación y capacitación de conciliadores; por lo que ningún juez aplica técnicas de comunicación ni de negociación la cual genera sobrecarga de labores. Por esta razón el presente trabajo busca, contribuir la congestión de labores en el juzgado la cual beneficiara tanto a los trabajadores y la población sanmartinense.

BASES TEÓRICAS

Para que la conciliación judicial en el proceso laboral y la carga procesal sea entendida mejor, se ha visto la necesidad de recoger información de diferentes fuentes como parte principalmente del marco teórico.

CONCILIACIÓN JUDICIAL

La conciliación significa unir a dos lados opuestos para llegar a un compromiso en un intento de evitar llevar un caso a juicio (Khamzina et al., 2020). Las decisiones que

acuerden las partes sobre la problemática obtendrán el carácter de cosa juzgada, esto es, con la única premisa de que no contravenga la ley y reúna los requisitos que esta exige (Iliescu & Butucescu, 2019; Matallana, 2019).

La conciliación es un proceso voluntario Clayton (2021), en el que un facilitador profesional ayuda a empleadores y empleados a resolver disputas cuando sus propios esfuerzos sin ayuda no han tenido éxito (Preciado, 2021). Asimismo, Chanamé (2021), menciona que, dentro de los tipos de conciliación, se encuentran los siguientes: judicial, administrativa ante el Ministerio de Trabajo y privada.

Por otra parte, la Ley Procesal del Trabajo abarca el proceso laboral, cubre el proceso laboral porque tiene como objetivo la resolución de conflictos laborales a través de instituciones judiciales legalmente designadas (Lluncor, 2019; Arévalo, 2021). Asimismo, define Lluncor (2019) el proceso laboral como un conjunto de conductas procesales que se ejecutan de manera gradual, organizada, y teleológicamente; además, son ejecutadas por jueces y partes de manera conforme a las normas procesales, con el propósito de resolver conflictos laborales (Ferreira, 2019). Aunado al tema, se puede señalar que el proceso laboral ha demostrado ser una herramienta idónea para la resolución de controversias derivadas de la relación laboral (Rodríguez, 2020), lo cual se logra a través de acciones procesales que de manera sistemática y secuencial se desarrollen.

Según (Arkhipkina et al., 2020), menciona etapas de la conciliación judicial laboral:

a) Base legal: 1). Ley Orgánica del Poder Judicial, artículo 185. 2). Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, artículos 45, 66, 67, 75 al 78. y Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final. 3). Código Procesal Civil, artículos 325 al 329, excepto último párrafo del artículo 326.

b) Procedimiento: estos procedimientos son aplicables a las normas del código penal y Procesal Civil, que por su naturaleza sancionadora no puede emplear según lo establece el artículo IV del Título Preliminar del Código Civil: 1) Se promueve en cualquier etapa del proceso después de saneado el mismo y antes de emitirse Sentencia. Si bien el artículo 45 de la Ley 26636, no menciona si se trata de sentencia de primera o segunda instancia, pensamos que debe entenderse que es procedente, en segunda instancia, como señala el artículo 325 del Código Procesal Civil. 2) Se realiza en la audiencia prevista en la ley o cuando se convoca de oficio o a petición de las partes. A su manera de pensar del Juez, se puede suspender la audiencia reanudándose en un plazo no mayor de 10 días. Sobre este plazo, si bien lo que se busca es que los procesos no se dilaten tanto, en la realidad la carga procesal no permite que se efectúe. 3) El Juez invita a conciliar a las partes lo cual consta en acta, y en caso no concilien propone fórmula conciliatoria, luego de escuchar a las partes. Según el artículo 66 de la Ley 26636 tiene un progreso respecto al Código Procesal Civil, en el sentido en que ambas partes pueden llegar a un acuerdo en el momento de conciliar. 4) Si las partes no llegan a un acuerdo, se deja constancia de la propuesta y de quienes no aceptan la fórmula propuesta por el Juez, quien procede a enumerar los puntos controvertidos. Dicha propuesta

no es un adelanto de fallo, tanto así que el Juez no es recusable por lo que exprese en la audiencia conciliatoria.

c) **Perspectiva:** En la conciliación judicial, como que el Juez conoce de la controversia cuando el conflicto está en máximo desarrollo, lo cual se hace más difícil la labor avenidora. Por otro lado, sería necesario, mejorar la normatividad de la conciliación judicial tanto en materia laboral como en la civil, tomando algunos aspectos de la Ley N° 26872 y su reglamento.

Según lo expuesto por (Faridovna, 2021), indica clasificación de la conciliación judicial laboral: Dada la variada normatividad que existe en nuestro país sobre el tema, tenemos las siguientes clases de conciliaciones laborales: 1) *Extrajudicial o Prejudicial:* A su vez puede ser. a) *Administrativa:* A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, o en el procedimiento de inspección de trabajo. b) *Privada:* A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación. 2) *Judicial:* está a cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados. 3) *Postjudicial:* Se discute si el conflicto ya se ha resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia.

Como características de la conciliación laboral se tiene lo siguiente: a) *Consensual:* En la conciliación laboral ambas partes dan a conocer los intereses y la voluntad de la misma. b) *Voluntario:* La conciliación es un medio alternativo de conflictos en donde las partes solucionan y llegan a un acuerdo a través del dialogo. c) *Idóneo:* Es un conciliador especializado quien utiliza técnicas para resolver y llegar a un acuerdo con las partes. d)

Alternativas de solución. e) *Satisfacción a las partes:* Una de las finalidades que tiene la conciliación es llegar a un acuerdo mutuo en la cual ambos estén satisfechos, para ello el conciliador tiene el deber de proponer varias alternativas de solución que se asemejen a los intereses de las partes (Reshetnikova & Tsaregorodtseva, 2020).

La conciliación laboral se divide en principios, las cuales son: 1) *Principio de Equidad:* este principio hace referencia al trabajo que tiene el conciliador, lo cual deberá generar en la audiencia conciliatoria, actuando con total igualdad entre las partes. 2) *Principio de Veracidad:* este principio tiene como objetivo llegar a un acuerdo mutuo, por lo que el juez a partir de la identificación de los intereses de ambas partes podrá dar una solución. 3) *Principio de Buena Fe:* este principio quiere decir que el proceso debe ser llevado de manera transparente, por lo que de ello dependerá que la partes y el juez determinen un acuerdo honesto y justo. 4) *Principio de Confidencialidad:* en este principio se entiende por la reserva de la información de las partes con respecto al proceso, es decir que ambas partes deberán guardar en privado todo lo actuado en la audiencia conciliatoria. 5) *Principio de Imparcialidad y Principio de Neutralidad:* en este principio el conciliador debe ser neutral y no debe tener cercanía alguna con una de las partes. 6) *Principio de Legalidad:* permite que la conciliación se lleve a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional. 7) *Principio de Celeridad:* La celeridad permite que las partes en un proceso encuentren una solución pronta y eficaz (Perlingeiro, 2019; Caputo & Valenza, 2019).

CARGA PROCESAL

En cuanto a la carga procesal es entendida como la acumulación simple de casos por resolver, en la cual esto genera problemas para el trabajo de un determinado juez o magistrado (Gómez, 2020). Para Cabrera (2020) la carga procesal “es el conjunto de causas que tramitan una institución o ente jurídico determinado” (p. 14). De acuerdo con esta opinión, podemos entender que la carga procesal viene a ser la cuantía de documentos existentes como procedimientos legales que están en proceso para ser resueltos por el tribunal correspondiente. Por su parte, Canelo y Castillo (2021) consideran que: la carga procesal no es un compromiso u obligación forzado por el juez o magistrado de que, si no las promueves en un juicio, seguramente lo perderás, más bien, las cargas procesales son actos que, en caso de que los complete, le beneficiarán, ya que refuerzan tu defensa jurídica, a pesar de que en ningún momento existe el compromiso y la carga de una multa por no exhibirlos, a pesar del hecho obviamente, vale la pena presentarlos.

Según, (Kaplunov & Ukhov, 2019), existen diversos factores que determinan la carga procesal, que pueden elevar la demanda por justicia, han sido momentos o situaciones que han surgido durante los últimos años: el incremento de la población, el elevado flujo de transacciones comerciales, mayores relaciones interpersonales, conflictividad, reforma en marchas y con resultados -eficacia de instituciones. Por otra parte, Belyaev, (2020), dice que existe otros factores a tener en cuenta que son: incremento de criminalidad por factores sociales de desempleo e incremento de pobreza, cantidad de demandas contra el estado, demora en la devolución de las notificaciones, falta de recursos económicos suficientes.

De tal manera tenemos que gran parte de la carga procesal como acumulación de expedientes sin resolver se pretende justificar a la falta de presupuesto suficiente asignado y debido a que año a año aumenta de manera progresiva la cantidad de expedientes que se registran como ingresos nuevos a las diferentes áreas del Poder Judicial (Fredie, 2020).

Expuesto por Bukurije (2019), habla que los principios de las cargas procesales laborales están previstos en el artículo 685 de la ley Federal del Trabajo y son: a) *publicidad*: involucra la posibilidad de que los ciudadanos puedan estar presentes en las audiencias o diligencias en todo el proceso, salvo las excepciones expresamente establecidas. b) *gratuidad*: señala que las actuaciones laborales, así como ciertos actos afines, que estén relacionados con ellas sean gratuitas. c) *inmediatez*: forma la obligación de los integrantes de las juntas de estar en relación inmediata con las partes del juicio laboral, así como inmiscuirse en cada momento en el proceso. d) *oralidad*: establece la posibilidad, (no hay preferencia) de que las partes fallen ante la autoridad laboral para hacer efectivos sus derechos en forma verbal. e) *concentración*: se expresa en la brevedad o simplificación del procedimiento. f) *tutela en beneficio del trabajador*: señala dos obligaciones distintas a cargo de la junta al momento de recepcionar la demanda, subsanar la demanda incompleta, y por último es la aclaración de la demanda irregular (Bukurije, 2019).

La carga procesal no es una obligación puesta por el juez que, si no las promueves en un juicio, de tal manera perderás. También son actos que si lo llevas acabo te van a beneficiar porque aumenta el refuerzo de la defensa jurídica, de tal manera se menciona seis tipos de cargas procesales: i) *carga de demandar*: indica que nadie sanciona si no promueves

la demanda. ii) *carga de impulso procesal*: es donde nadie te obliga presentar un escrito en el que solicites al juez que cause ejecutoria de la sentencia, además de llevarlo a cabo resulta beneficioso. iii) *carga de contestar*: es donde el juzgador te otorga un tiempo determinado para que promuevas tus manifestaciones de acuerdo al contenido. Por otro lado, si no presentas, no se procede a ser sancionado, pero si se presenta, el juez puede evaluar de manera ineficaz lo que señala la autoridad responsable en el proceso de su informe. iv) *carga de probar*: define que no hay obligación de presentar pruebas, sin embargo, de promoverlo, quizá el juez tenga los elementos necesarios para dictar la sentencia a favor. v) *carga de alegar*: indica el derecho mas no la obligación de presentar pruebas o alegatos en el momento procesal, sin embargo, de no presentar, no hay sanción en contra. vi) *carga de someterse a inspecciones del tribunal a exhibir documentos*: Es cuando se te previene para que realices la conducta de permisión de la inspección o la conducta de la exhibición de documentos. Si no lo haces no se te obliga coactivamente a hacerlo, sólo se te hará efectivo el apercibimiento de que se tengan por ciertas las afirmaciones de la parte contraria que pretendían demostrarse con el desempeño de la conducta integradora de la carga procesal (Ravšelj *et al.*, 2019).

De acuerdo a los factores como causa del crecimiento de la carga procesal, se identifica efectos que produce en el medio, el diseño de los sistemas judiciales que manejan la carga procesal: a) *congestionamiento de usuarios*: implica la afluencia masiva de las personas que acuden a las oficinas judiciales, de las cuales a veces se notan desorientadas desde el ingreso a dichos locales, produciendo una reacciona natural de rechazo al sistema, por el desorden vigente. b) *falta de identificación de áreas jurisdiccionales*: por más que la distribución de espacios físicos, que ordenen los despachos judiciales, no se aprecia un

orden, siendo esta muchas veces improvisada y no visualizando a una planificación oportuna. c) *falta de espacio apropiado para las áreas jurisdiccionales*: esto se basa a que los espacios utilizados por dichas áreas se encuentran en estado de deterioro, esta falta obliga a la organización, a improvisar espacios y congestionarlos para una mayor concentración de operadores. d). *falta de espacio para atención del usuario*: se refiere a la incomodidad de los trabajadores de no poder contar con espacios apropiados, esta incomodidad es trasladada al usuario, quien, como consecuencia, es sometido a una inadecuada atención. e) *perdidas de horas*: aquí define la distracción de actividades que genera un déficit en la utilización de los espacios físicos, repercute de manera directa el nivel de producción. Esto genera distracción de tiempo para atención de otras acciones ajenas al despacho judicial (Yuan *et al.*,2018).

La carga procesal son derechos que brinda la ley para que lleve a cabo un proceso a favor de la defensa, mientras que una obligación como el nombre indica es un acto procesal que se lleva a cabo necesariamente, pues el incumplimiento genera una sanción. Una obligación procesal, da lugar a sanciones, como son los medios de apremio, las censuras a costa de pagos por daños y perjuicios (Levchenko *et al.*,2018). El incumplimiento de dicho proceso, no producirá una sanción o penalización, si no que, en función de su naturaleza, conforma una omisión en la verificación de un requisito procesal (Isnaini & Utomo, 2019).

FORMULACIÓN DE PROBLEMA

Problema general

¿De qué manera la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021?

Problemas específicos

¿Cómo se caracteriza la conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021?

¿Cuál es el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021?

Objetivo general

Determinar de qué manera la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021.

Objetivos específicos

Caracterizar los casos de conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021.

Conocer el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021.

JUSTIFICACION

El presente trabajo de investigación se justifica por conveniencia debido a que la conciliación judicial aborda un tema trascendental para el Juzgado Transitorio de San Martín - Moyobamba, ya que se tratará sobre su influencia en la carga procesal, de tal manera en ese sentido el estudio permitirá a los funcionarios de la institución a desarrollar nuevas estrategias y mejorar las deficiencias que aquejan el servicio.

Asimismo, se justifica de manera práctica, ya que permite mejorar el manejo y mecanismo de la atención que se brinda a las personas.

Además, el presente trabajo es de gran relevancia para la sociedad, pues permitirá que las personas sean beneficiados con los distintos procesos judiciales que realicen.

Por otro lado, la investigación se justifica desde el punto de vista teórico, porque permitirá sistematizar la información del nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín, a través del cual se identificará fortalezas y debilidades, así como también permitirá generar nuevo conocimiento del tema que sirva para futuros estudios.

Por lo tanto, desde el punto de vista metodológico servirá como herramienta bibliográfica debido a la cantidad de información que este posee, por lo que, será una base para futuras investigaciones y podrá ser empleada como antecedente para trabajos con similar característica.

CAPÍTULO II. MÉTODO

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque *cualitativo*. Dado al propósito del estudio será de tipo *básica*, pues a través de la medición de la variable se buscará generar mayor conocimiento y fortalecer los aspectos teóricos en cuanto a la conciliación judicial en el proceso laboral y la carga procesal del Juzgado de Trabajo Transitorio de San Martín - Moyobamba. Al mismo tiempo, será de *nivel descriptiva*, pues se realizará el análisis de las variables en un contexto determinado; como también, será *correlacional*, pues se buscará establecer la relación estadística entre las variables de estudio. De tal forma, el diseño de investigación será *no experimental de corte transversal*, pues de ninguna manera se pretende aplicar alguna intervención en las variables, es decir, serán evaluadas en su contexto natural y en un determinado periodo (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, la *población* estuvo constituida por los trabajadores del Juzgado de Trabajo Transitorio de San Martín – Moyobamba, en el periodo 2021 siendo 08 personas quienes vienen laborando actualmente, además, estuvo constituida también por 08 abogados litigantes externos. Asimismo, para la *muestra* se tomó a la totalidad de la población. Por lo tanto, en la investigación el muestreo empleado será probabilístico, ya que ambas tienen las mismas posibilidades de ser encuestados. Para la presente investigación se utilizó como técnica la encuesta, la cual estuvo dirigida a los trabajadores del Juzgado de Trabajo Transitorio de San Martín – Moyobamba y a los abogados litigantes externos; asimismo, como instrumento de recolección de datos se empleará el cuestionario, la cual estuvo creada de acuerdo a las dimensiones e indicadores que conforman cada variable. Además, para la

validez y confiabilidad de los instrumentos fueron validados a través del juicio de expertos y a través del análisis de los datos en el programa SPSS v. 24.

La presente investigación se redactó respetando las normas APA 7^a edición, la cual prioriza los métodos de citación y el registro de referencias; por otro lado, en cuanto al desarrollo de la investigación, se respetó la privacidad de cada una de las personas encuestadas, ya que la información recolectada fue tratada con total hermetismo.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

Respecto al primer objetivo específico: caracterizar los casos de conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021. Se utilizó como técnica la encuesta que se realizó a abogados litigantes externos.

Tabla 1

Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	7	87.5	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 1 y figura 1 se observa que, de los encuestados un 87.5% están de acuerdo, el 12.5% está totalmente de acuerdo que, en la conciliación laboral ambas partes dan a conocer los intereses y la voluntad de las mismas.

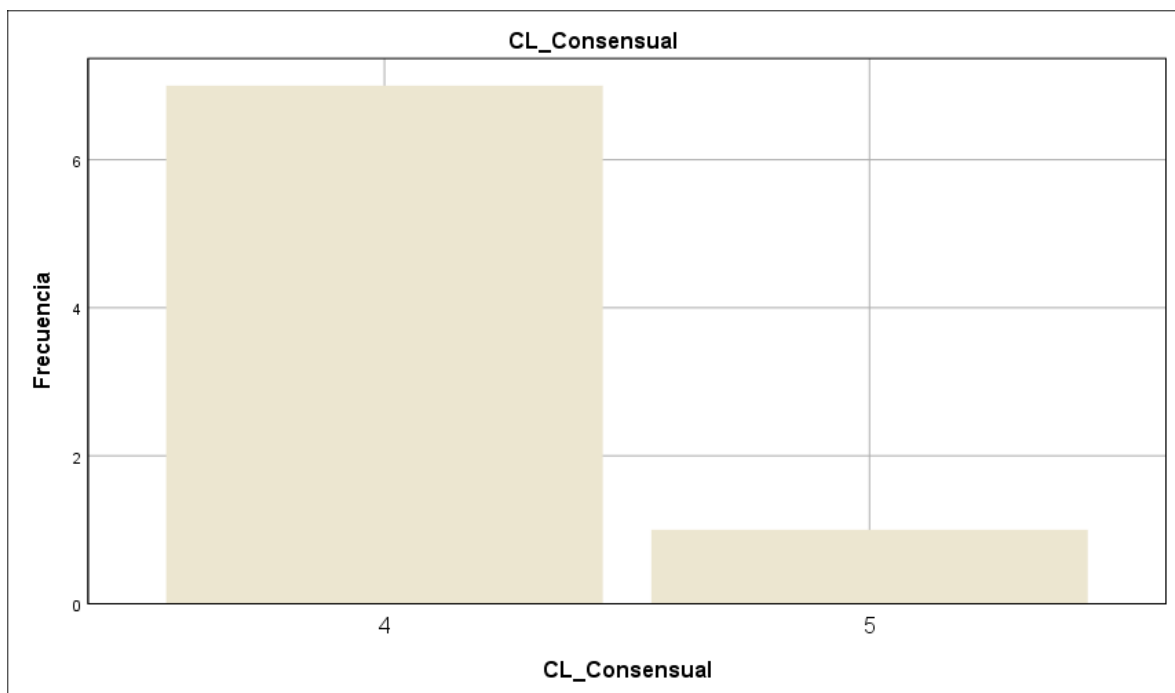


Figura 1. Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral

Tabla 2

Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	4	50.0	50.0
	5	4	50.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 2 y figura 2 se percibe que, un 50.0% está de acuerdo y el otro 50.0% está totalmente de acuerdo con que la conciliación judicial busca dar solución a un conflicto, llegando a un acuerdo mediante el dialogo.

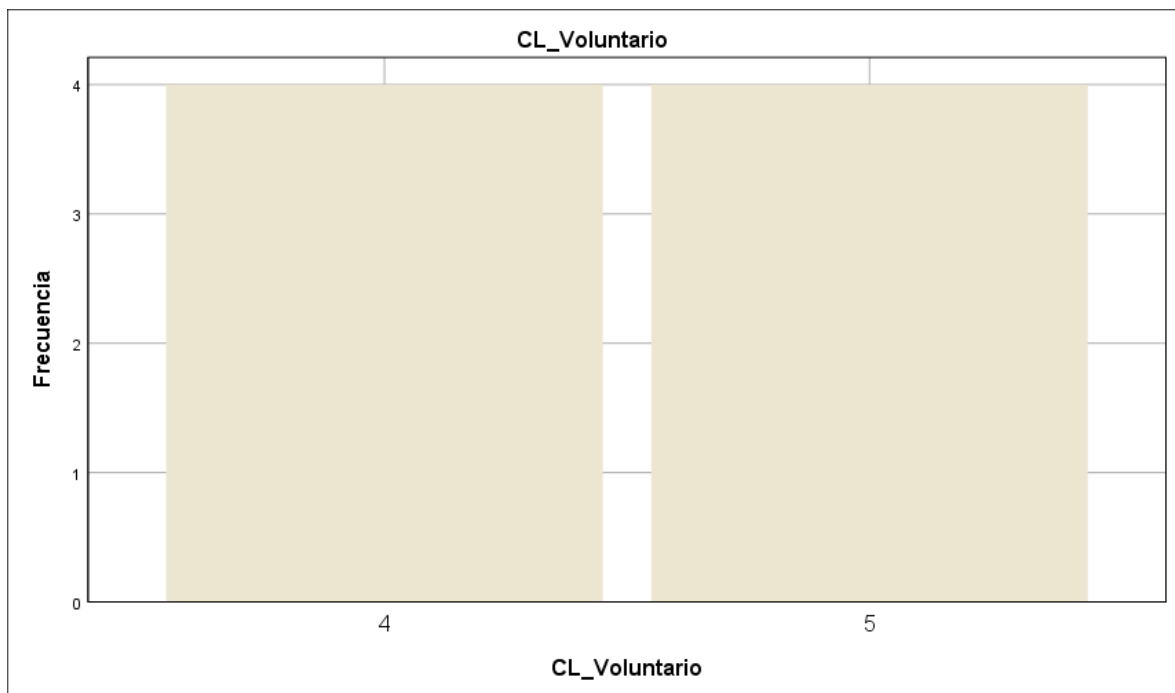


Figura 2. Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación

Tabla 3

Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	12.5	12.5	12.5
	2	12.5	12.5	25.0
	3	12.5	12.5	37.5
	4	37.5	37.5	75.0
	5	25.0	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 3 y figura 3 se aprecia que, de los encuestados el 12.5% está totalmente en desacuerdo, el 12.5% en desacuerdo, el 12.5% indeciso, un 37.5% está de acuerdo y un 25.0% está totalmente de acuerdo con que sí se evidencia la intervención de un conciliador especializado en la conciliación laboral.

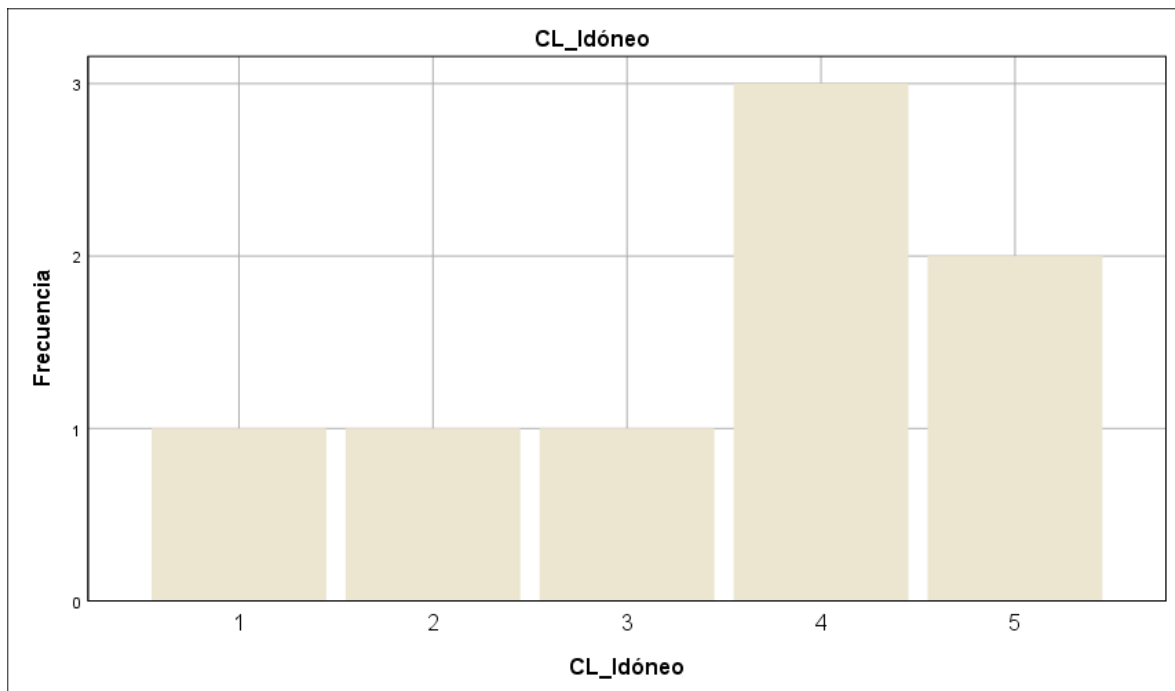


Figura 3. Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.

Tabla 4

Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	25.0	25.0	25.0
	3	12.5	12.5	37.5
	4	50.0	50.0	87.5
	5	12.5	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 4 y figura 4 se percibe que, un 25.0% está en desacuerdo, un 12.5% se encuentra indeciso, mientras que, el 50.0% está de acuerdo y 12.5% totalmente de acuerdo en que, el conciliador dentro del proceso de conciliación propone diversas alternativas de solución identificando los intereses de las partes.

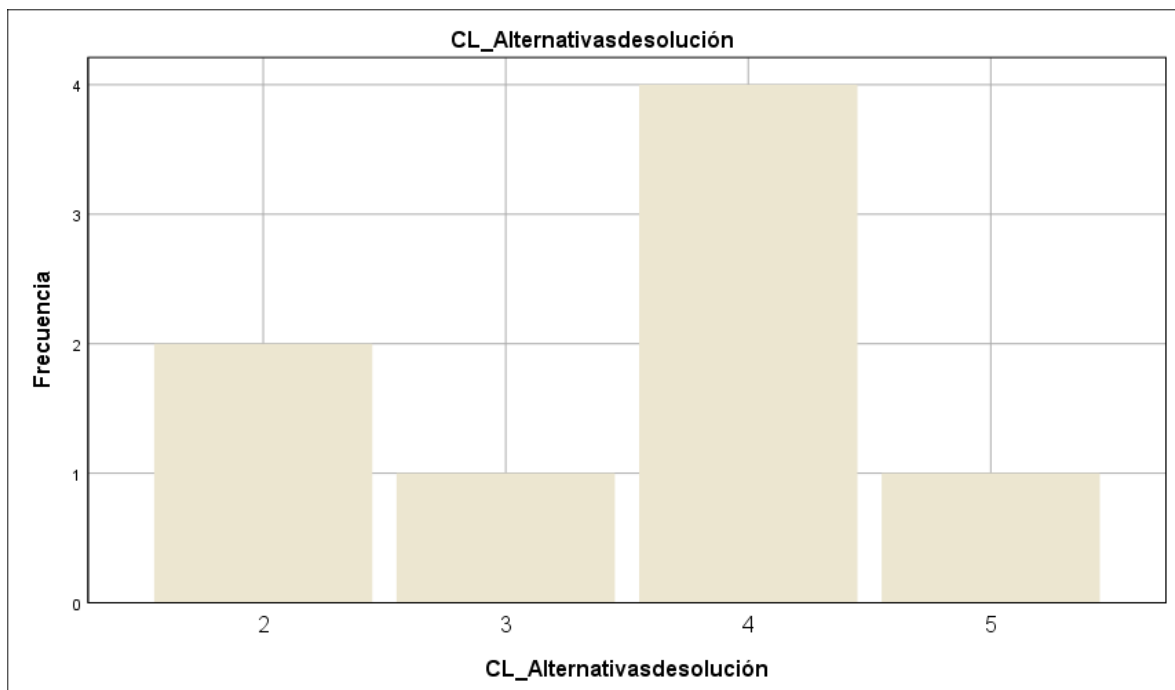


Figura 4. Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.

Tabla 5

Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	1	12.5	12.5
	4	5	62.5	75.0
	5	2	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 5 y figura 5 se percibe que, de los encuestados un 12.5% está indeciso, mientras que, un 62.5% de acuerdo y un 25.0% totalmente de acuerdo en que, la conciliación si logra la satisfacción de las partes.

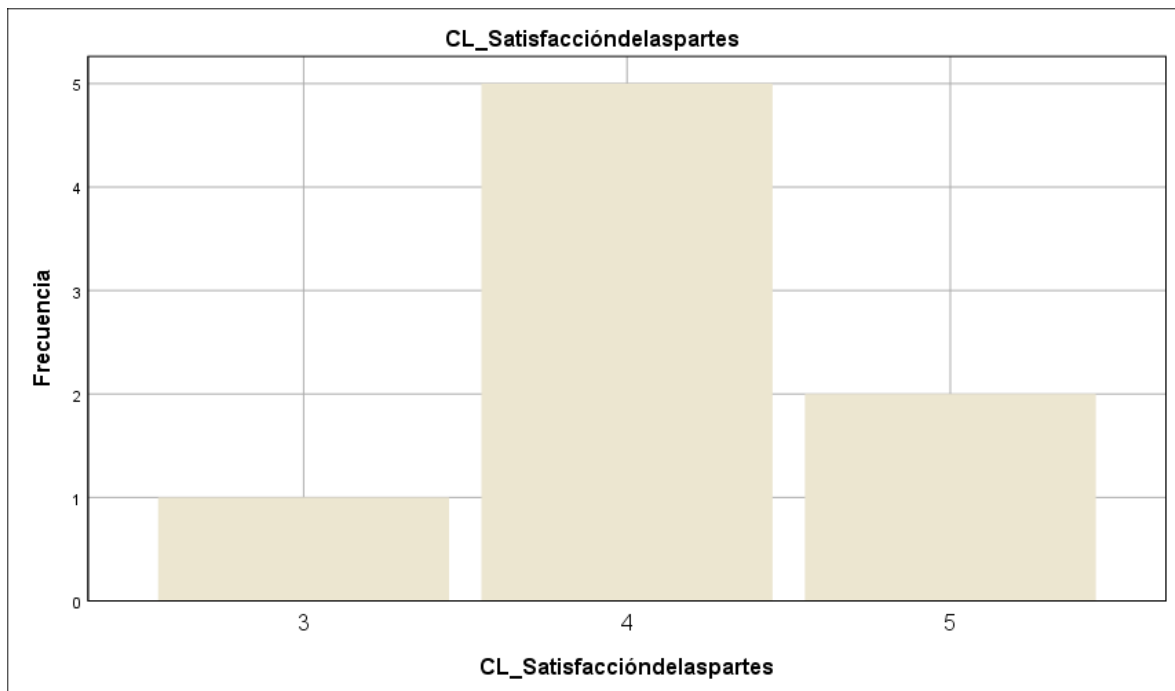


Figura 5. Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.

Tabla 6

Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	1	12.5	12.5
	4	4	50.0	62.5
	5	3	37.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 6 y figura 6 se percibe que, un 12.5% de los encuestados se encuentran indecisos, sin embargo, un 50.0% está de acuerdo y un 37.5% se encuentra totalmente de acuerdo en que el conciliador si actúa con total igualdad

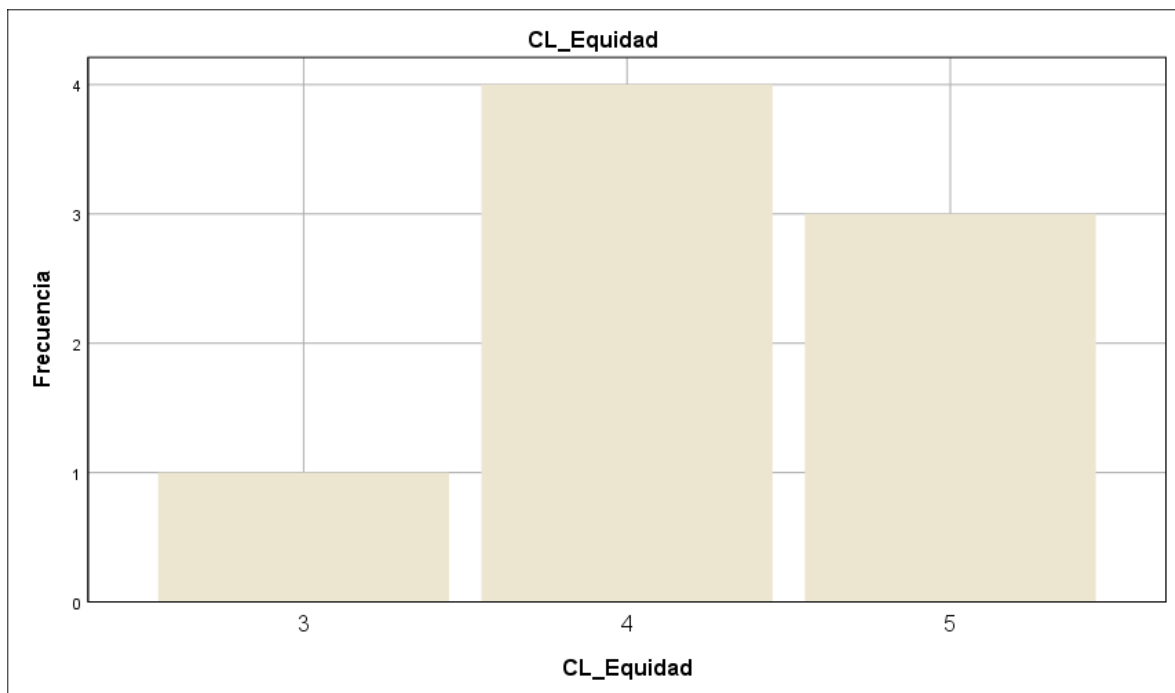


Figura 6. Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.

Tabla 7

Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	12.5	12.5	12.5
	3	25.0	25.0	37.5
	4	25.0	25.0	62.5
	5	37.5	37.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 7 y figura 7 se percibe que, un 12.5% de los encuestados está en desacuerdo, el 25.0% se encuentra indeciso, mientras que un 25.0% está de acuerdo y un 37.5% totalmente de acuerdo que el juez a partir de la identificación de los intereses de las partes llega a un acuerdo mutuo.

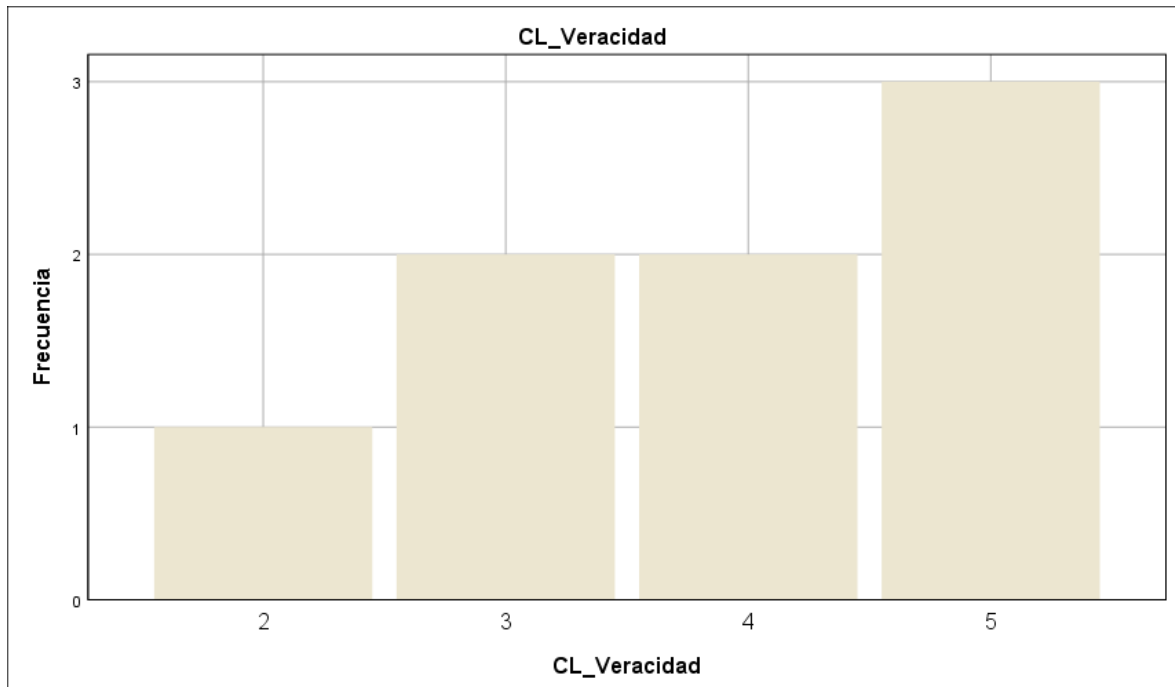


Figura 7. Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.

Tabla 8

Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	12.5	12.5
	3	3	37.5	50.0
	4	2	25.0	75.0
	5	2	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 8 y figura 8 se percibe que, el 12.5% está en desacuerdo, un 37.5% se encuentra indeciso, mientras que, 25.0% está de acuerdo y el 25.0% totalmente de acuerdo de que, el proceso de conciliación judicial se lleva de manera transparente, llegando a un acuerdo honesto y justo.

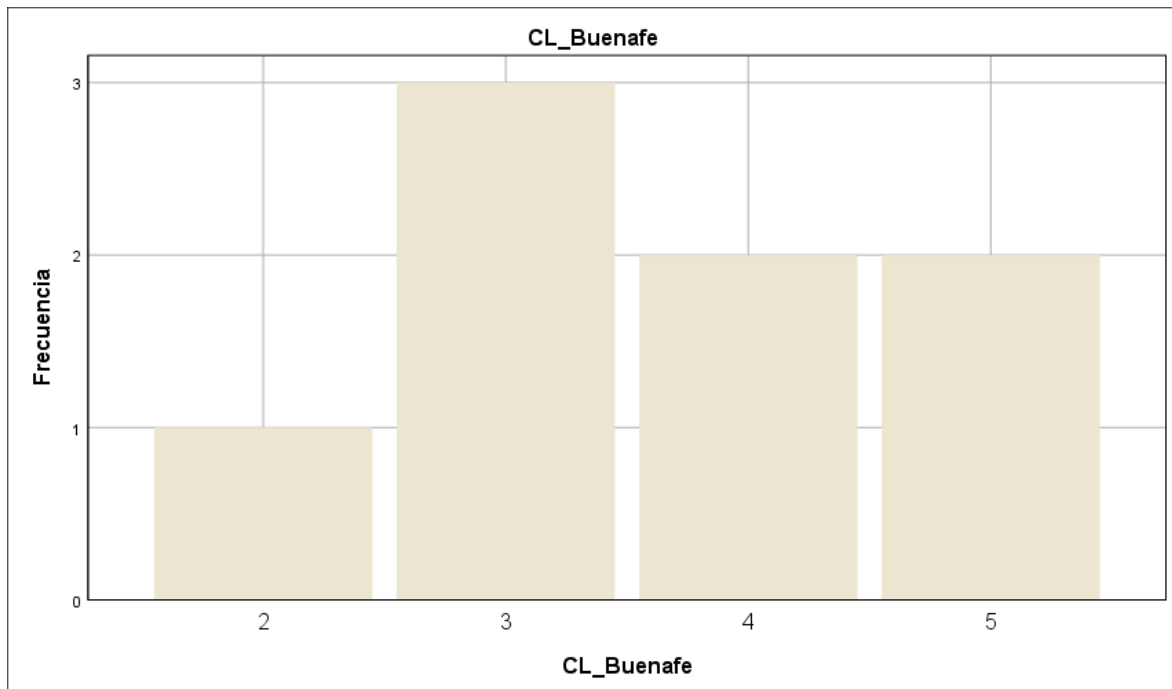


Figura 8. Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.

Tabla 9

Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	12.5	12.5	12.5
	3	25.0	25.0	37.5
	4	50.0	50.0	87.5
	5	12.5	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 9 y figura 9 se percibe que, de los encuestados el 12.5% está totalmente en desacuerdo y 25.0% indecisos, manifestando que ambas partes no respetan la confidencialidad de la conciliación judicial, mientras que el 50.0% si está de acuerdo y un 12.5% totalmente de acuerdo considerando que ambas partes guardan en privado todo lo actuado en la audiencia conciliatoria.

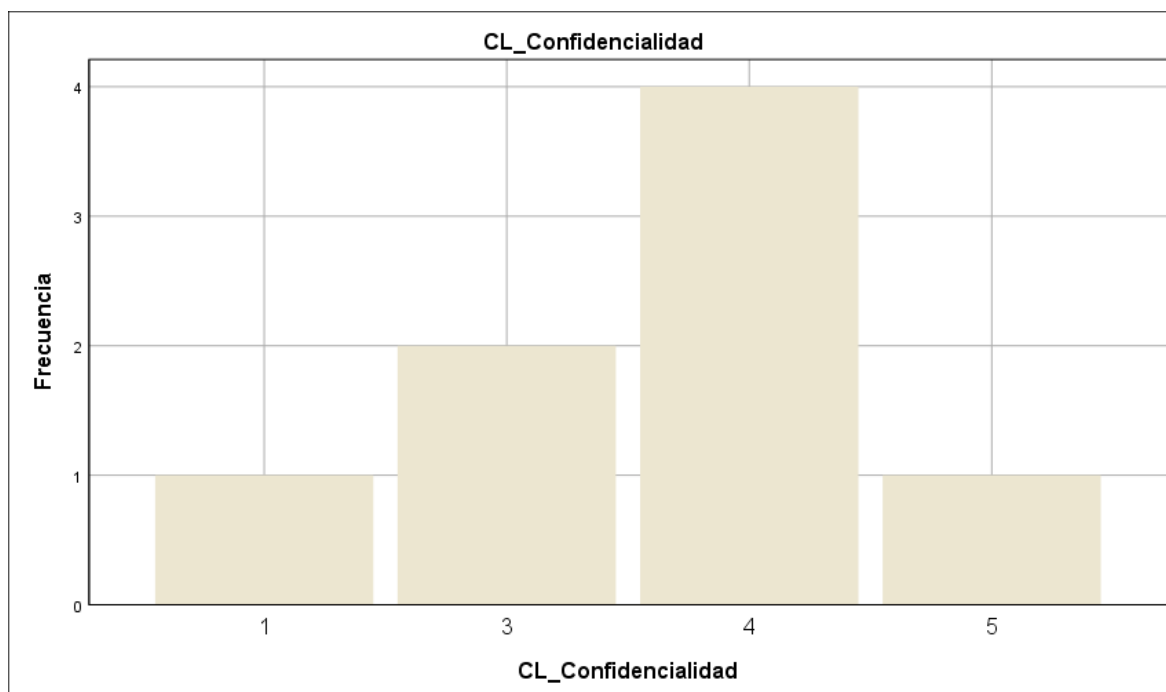


Figura 9. Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.

Tabla 10

Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	25.0	25.0	25.0
	4	50.0	50.0	75.0
	5	25.0	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 10 y figura 10 se evidencia que, un 25.0% está indeciso con la neutralidad en la conciliación judicial. Mientras que, el 50.0% de los encuestados está de acuerdo y 25.0% se encuentra totalmente de acuerdo, señalando que el conciliador es neutral y no mantiene cercanía alguna con las partes.

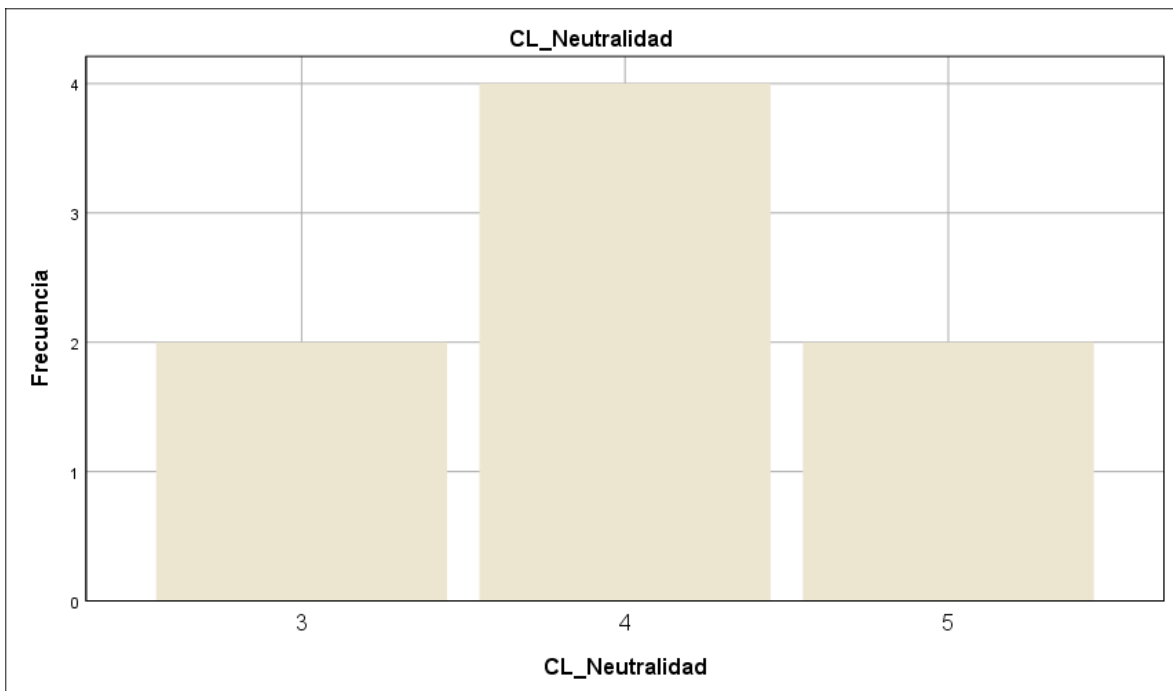


Figura 10. Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.

Tabla 11

Percepción sobre la conciliación y el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	4	6	75.0	75.0
	5	2	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 11 y figura 11 se percibe que, el 75.0% de la totalidad de los encuestados están de acuerdo, manifestando que la conciliación se lleva a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional, asimismo, el 25.0% se encuentra totalmente de acuerdo.

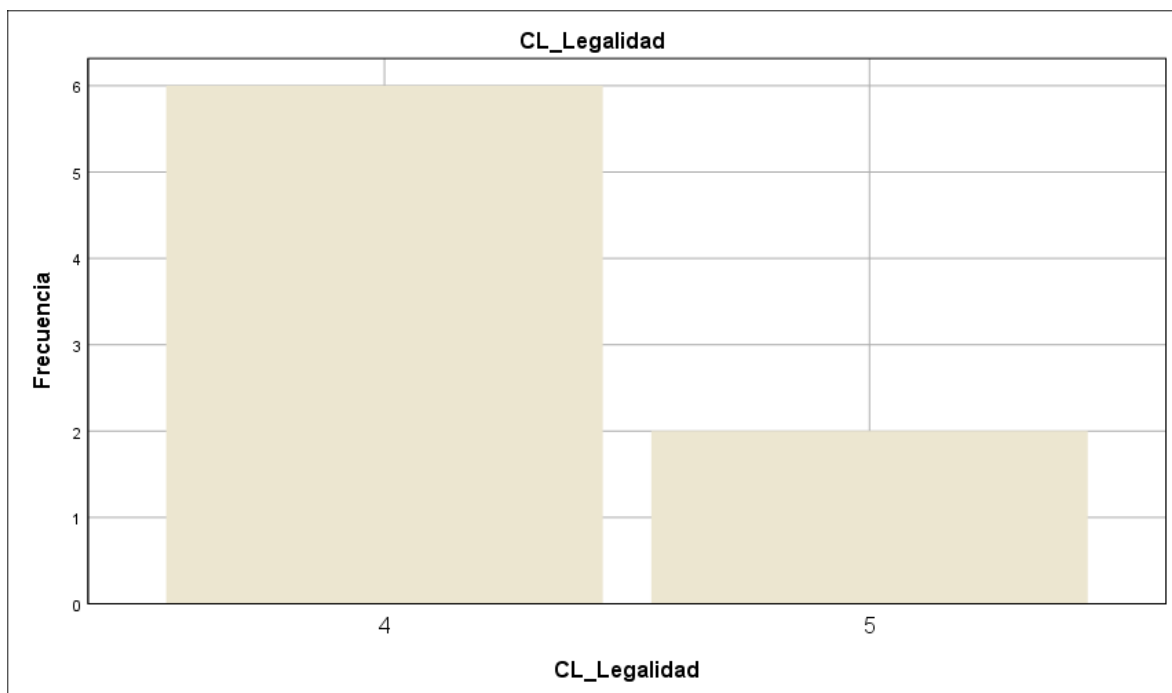


Figura 11. Percepción sobre la conciliación y el cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.

Tabla 12

Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	2	25.0	25.0
	3	1	12.5	37.5
	4	3	37.5	75.0
	5	2	25.0	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 12 y figura 12 se aprecia que, de los encuestados el 25.0% está en desacuerdo, el 12.5% se encuentra indeciso, manifestando la falta de celeridad en la conciliación laboral, mientras que, el 37.5% está de acuerdo y el 25.0% totalmente de acuerdo en que, las partes si encuentran solución de manera pronta y eficaz.

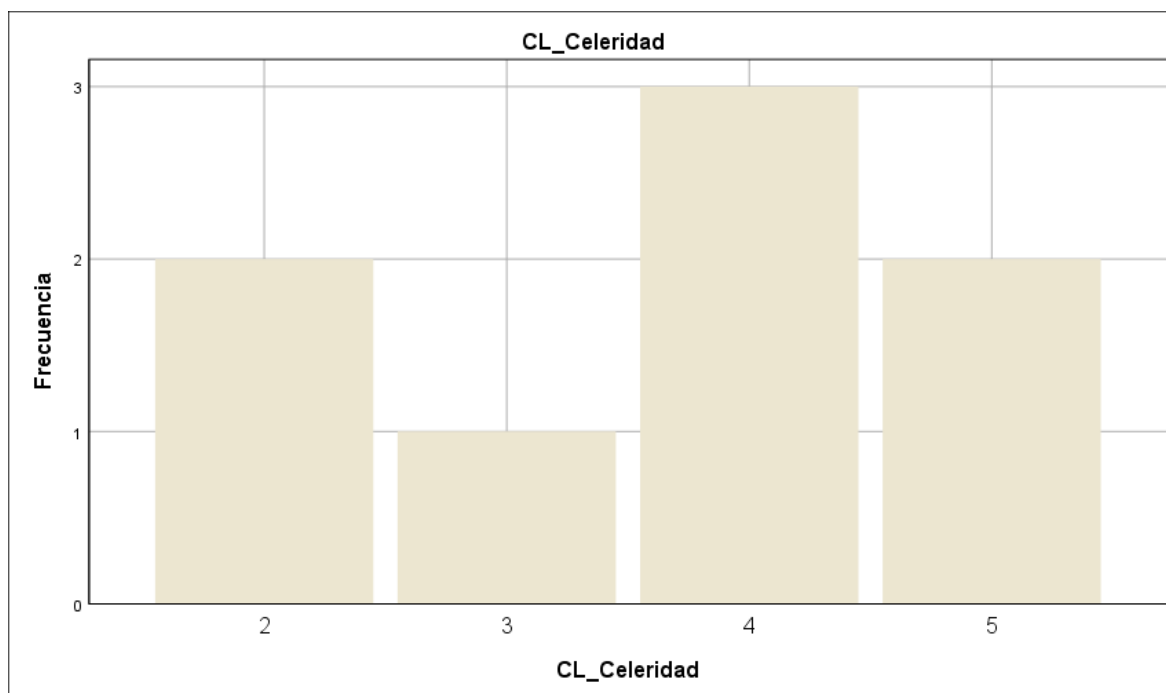


Figura 12. Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.

Respecto al segundo Objetivo Especifico: Conocer el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021. Se utilizo como técnica la encuesta que se realizó a abogados litigantes externos.

Tabla 13

Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	12.5	12.5	12.5
	3	7	87.5	87.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 13 y figura 13 se observa que, de los encuestados el 12.5% nunca perciben la rapidez de los especialistas para admitir una demanda. Mientras que, el 87.5% a veces evidencian la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

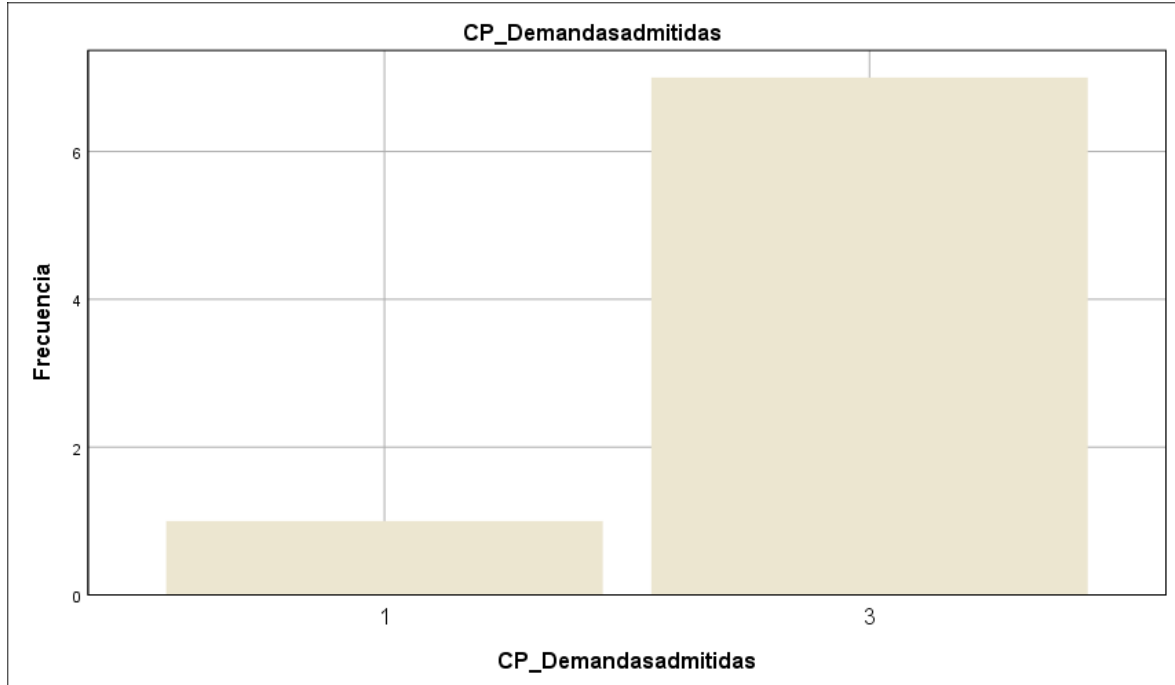


Figura 13. Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

Tabla 14

Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	3	4	50.0	50.0
	4	3	37.5	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 14 y figura 14 se precisa que el 50.0% de los encuestados a veces evidencia un numero alto de expedientes retribuido de otra dependencia, mientras que el 37.5% casi siempre. Sin embargo, un 12.5% siempre evidencia un numero alto de expedientes retribuido de otra dependencia.

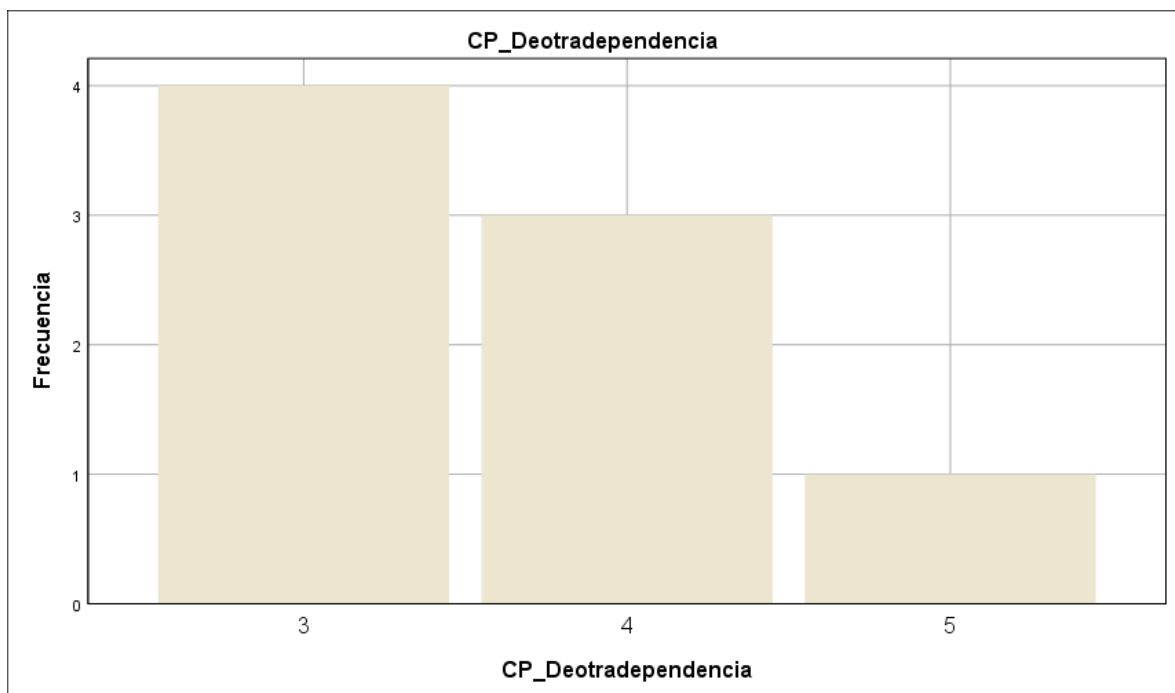


Figura 14. Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.

Tabla 15

Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	12.5	12.5
	3	4	50.0	62.5
	4	2	25.0	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 15 y figura 15 se muestra que, de la totalidad de los encuestados el 12.5% considera que casi nunca el juzgado resuelve apelaciones con la ayuda de diversos especialistas legales. Por otro lado, un 50.0% considera que a veces, un 25.0% casi siempre y un 12.5% consideran que, siempre el juzgado resuelve apelaciones con la ayuda de diversos especialistas legales.

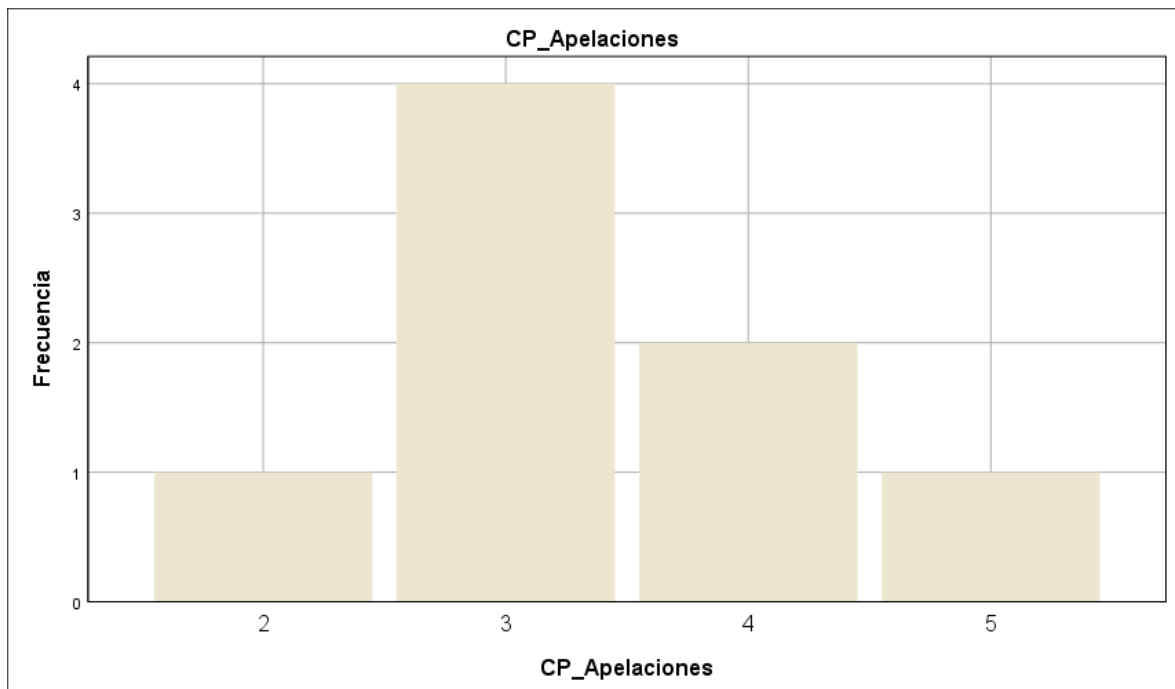


Figura 15. Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.

Tabla 16

Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	2	25.0	25.0
	2	2	25.0	50.0
	3	2	25.0	75.0
	4	1	12.5	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 16 y figura 16 se percibe que, de los encuestados un 25.0% nunca evidencia que las demandas son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente, un 25.0% casi nunca y un 25.0% a veces; mientras que, un 12.5% evidencia que casi siempre y el 12.5% que siempre las demandas son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente.

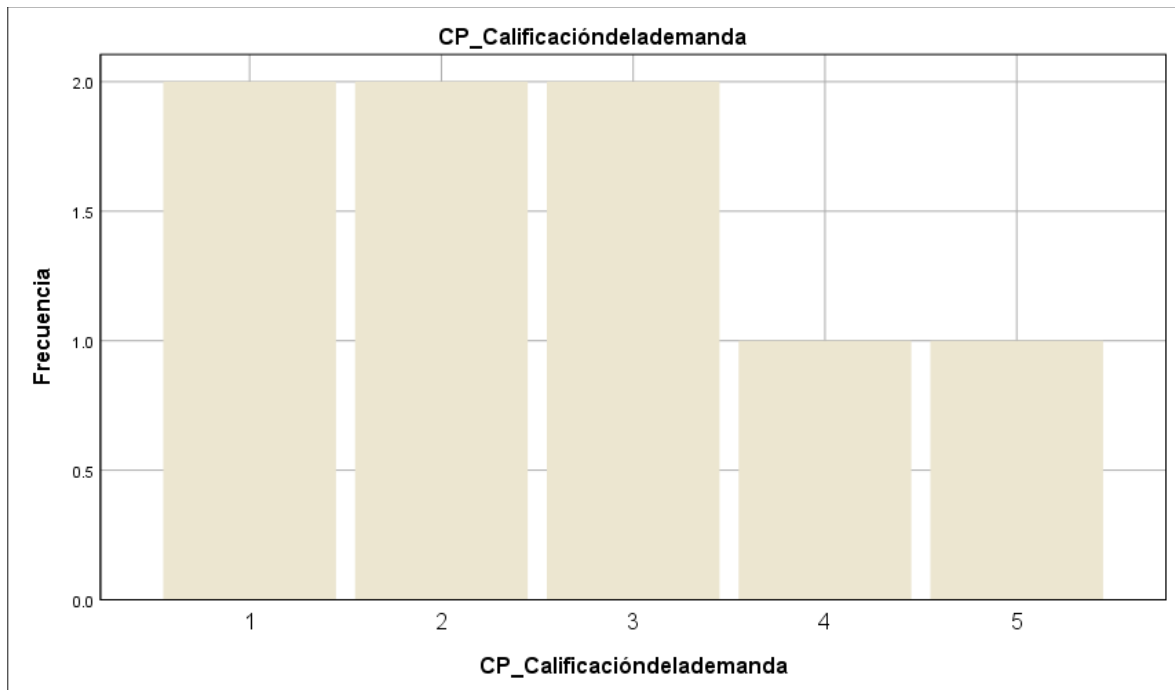


Figura 16. Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.

Tabla 17

Celeridad en los escritos pendientes de proveer.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	12.5	12.5	12.5
	2	4	50.0	50.0	62.5
	3	3	37.5	37.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 17 y figura 17 se precisa que, de los encuestados un 12.5% nunca evidencia celeridad en los escritos de proveer, un 50% casi nunca y un 37.5% a veces.

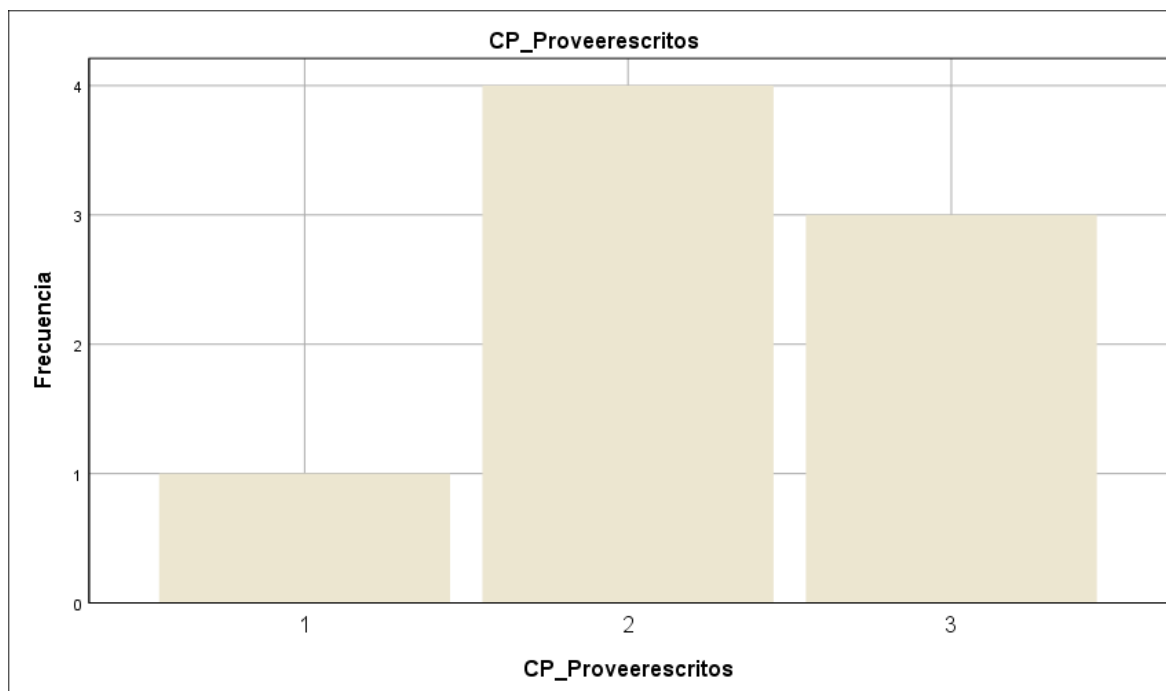


Figura 17. Celeridad en los escritos pendientes de proveer.

Tabla 18

Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	4	50.0	50.0	50.0
	3	3	37.5	37.5	87.5
	4	1	12.5	12.5	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 18 y figura 18 se observa que, el 50.0% de encuestados consideran que casi nunca las sentencias judiciales son resueltas con celeridad, el 37.5% que a veces; mientras que, el 12.5% considera que casi siempre las sentencias judiciales si están siendo resueltas con celeridad.

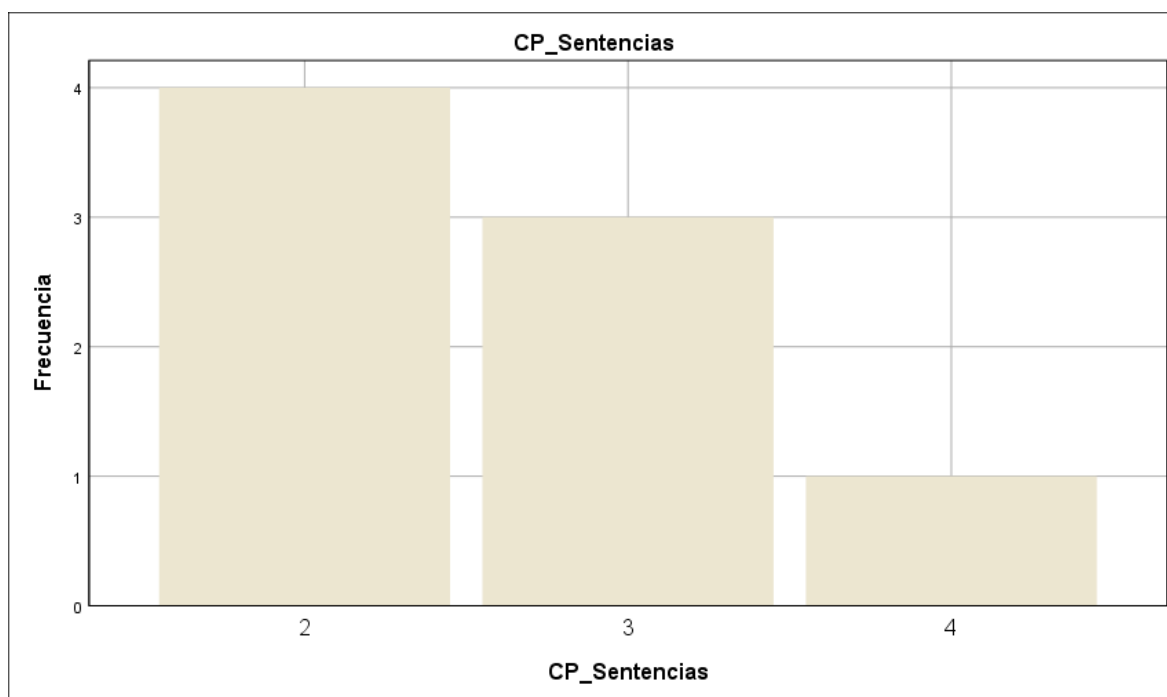


Figura 18. Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.

Tabla 19

Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	1	1	12.5	12.5	12.5
	2	1	12.5	12.5	25.0
	3	2	25.0	25.0	50.0
	4	4	50.0	50.0	100.0
	Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 19 y figura 19 se observa que, de los encuestados el 12.5% considera que nunca la presentación de recursos como apelaciones o quejas no son frecuentes, el 12.5% considera que casi nunca y un 25.0% a veces. Sin embargo, el 50.0% considera que casi siempre.

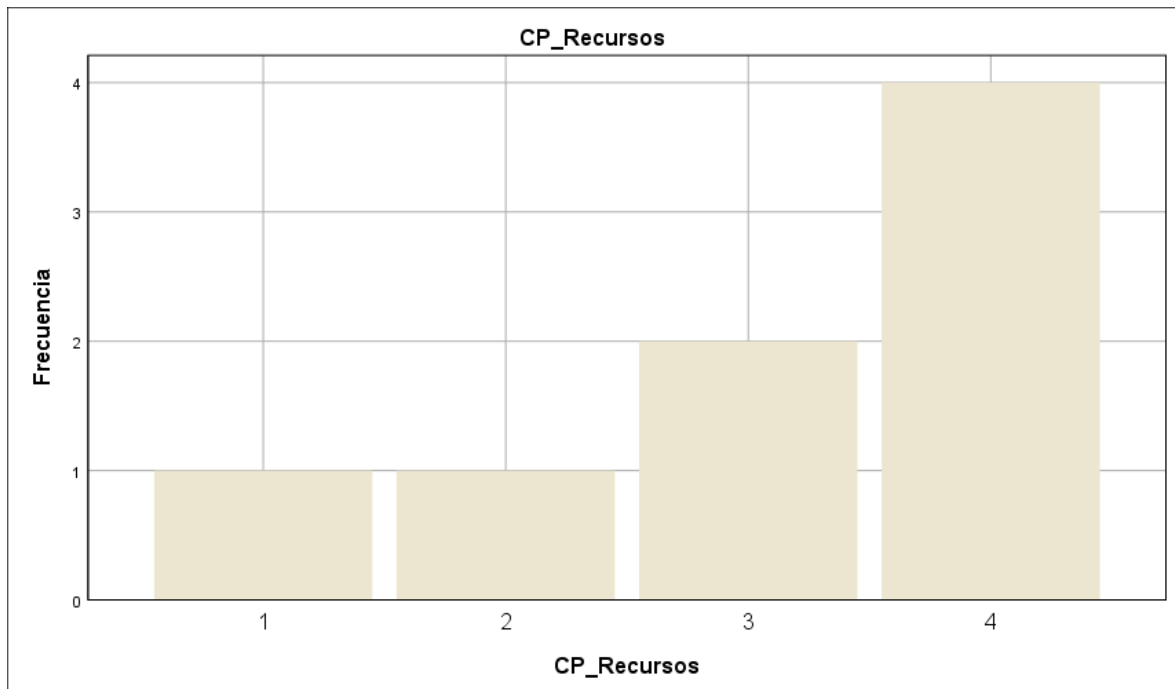


Figura 19. Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.

Tabla 20

Apropiada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	12.5	12.5
	3	2	25.0	37.5
	4	4	50.0	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 20 y figura 20 se evidencia que, el 12.5% indica que casi nunca se remite los expedientes al juez correspondiente para la ejecución de una sentencia en segunda instancia y el 25.0% considera que a veces. Mientras que, un 50.0% considera que casi siempre y un 12.5% que siempre.

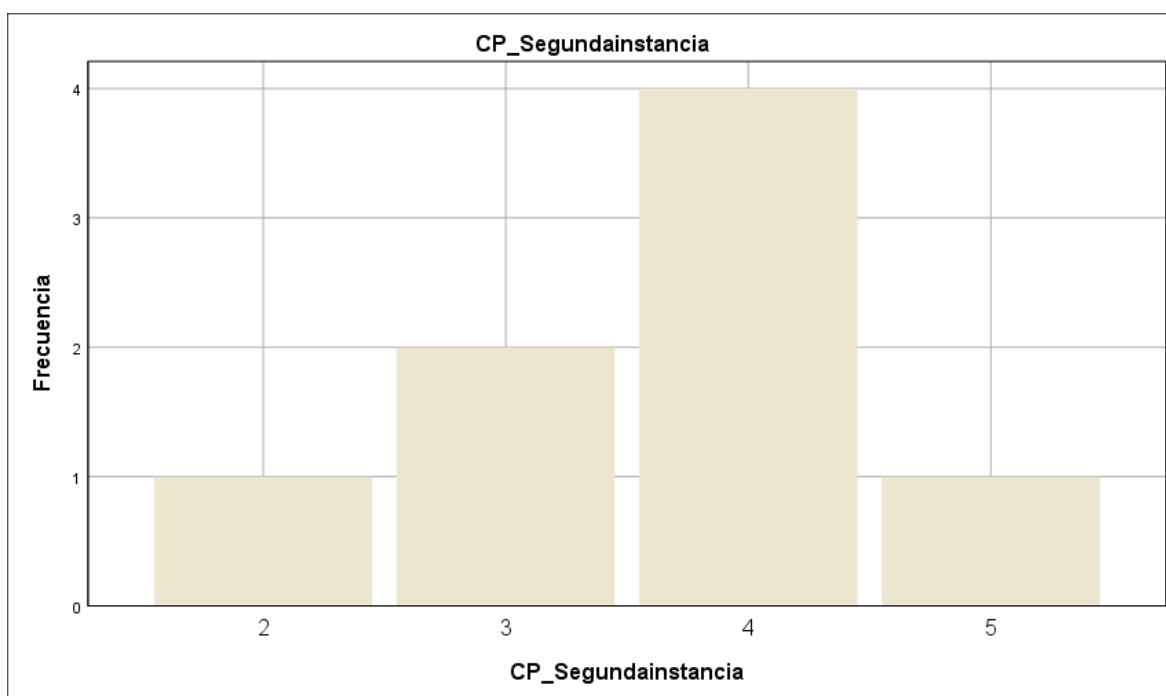


Figura 20. Apropiada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.

Tabla 21

Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	2	1	12.5	12.5
	3	4	50.0	62.5
	4	2	25.0	87.5
	5	1	12.5	100.0
Total	8	100.0	100.0	

Interpretación: De la tabla 21 y figura 21 se observa que, un 12.5% de los encuestados casi nunca evidencia la remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas, un 50% a veces, un 25% casi siempre y un 12.5% considera que siempre se evidencia la remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

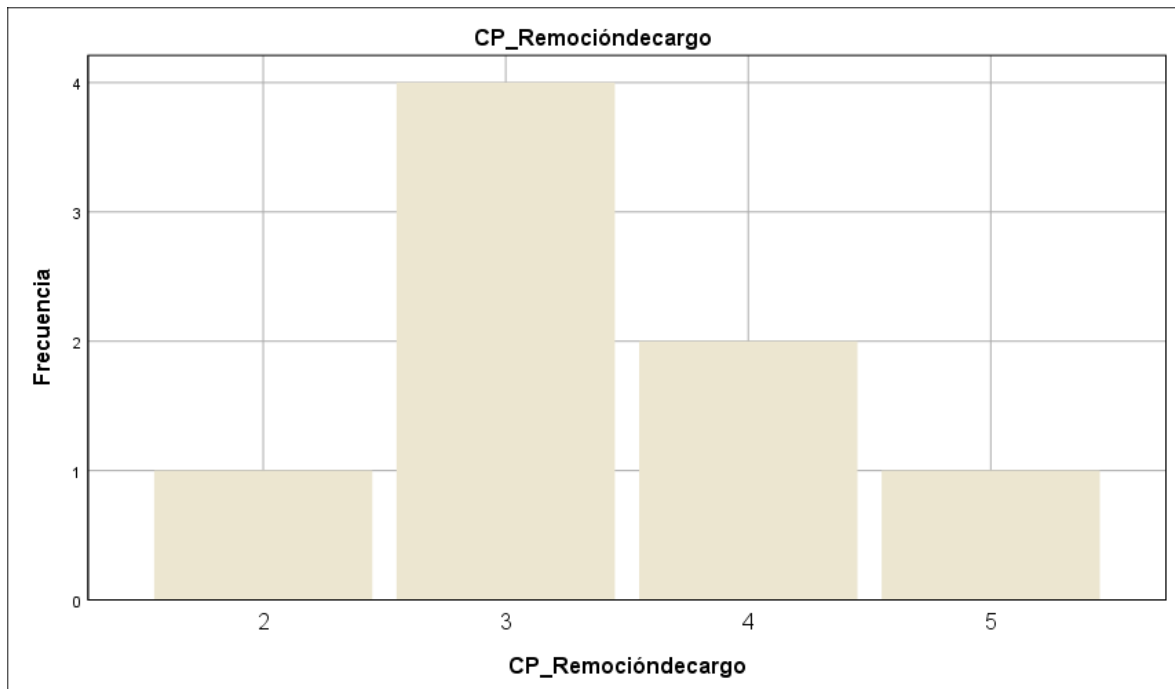


Figura 21. Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

Respecto al primer objetivo específico: Caracterizar los casos de conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021. Se utilizó como técnica la encuesta que se realizó a los colaboradores del juzgado.

Tabla 22

Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 22 y figura 22 se observa que, de los encuestados el 87.5% está de acuerdo que, en la conciliación laboral ambas partes dan a conocer los intereses y la voluntad de la misma, así mismo, el 12.5% está totalmente de acuerdo.

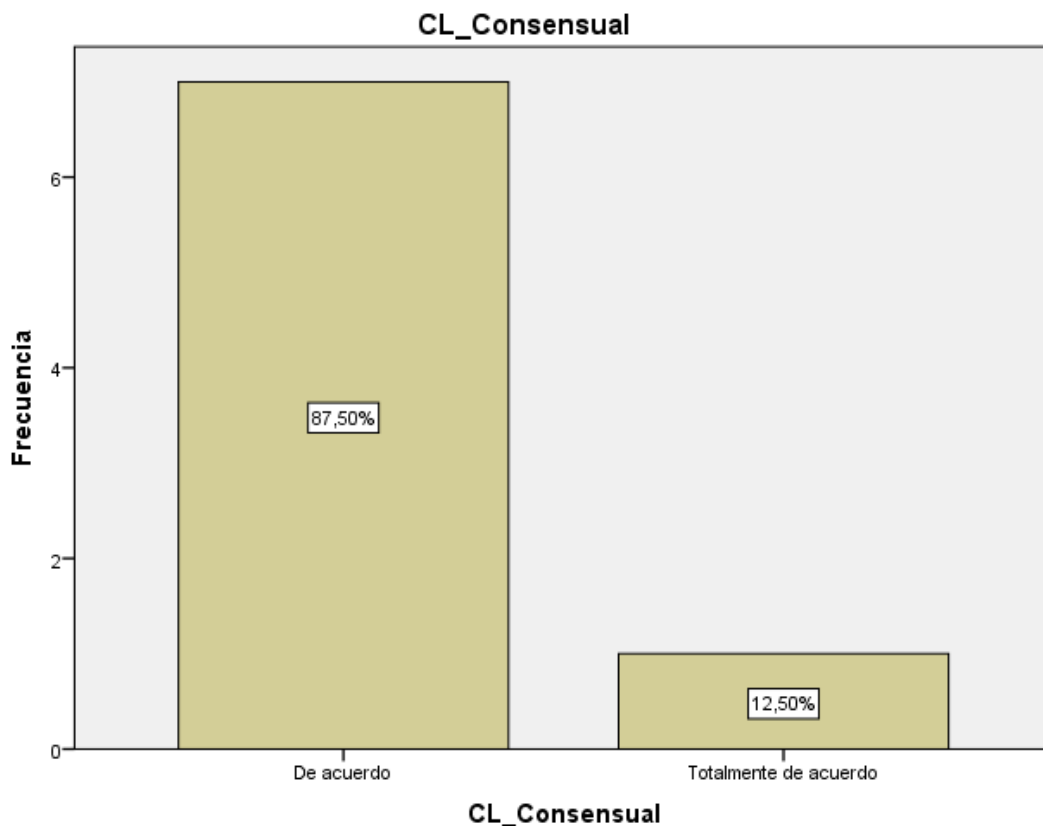


Figura 22. Consideración de intereses y voluntad de las partes en la conciliación laboral.

Tabla 23

Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 23 y figura 23 se percibe que, un 87.5% de los colaboradores están de acuerdo que, la conciliación judicial busca solucionar un conflicto llegando a un acuerdo mediante el dialogo y el otro 12.5% está totalmente de acuerdo.

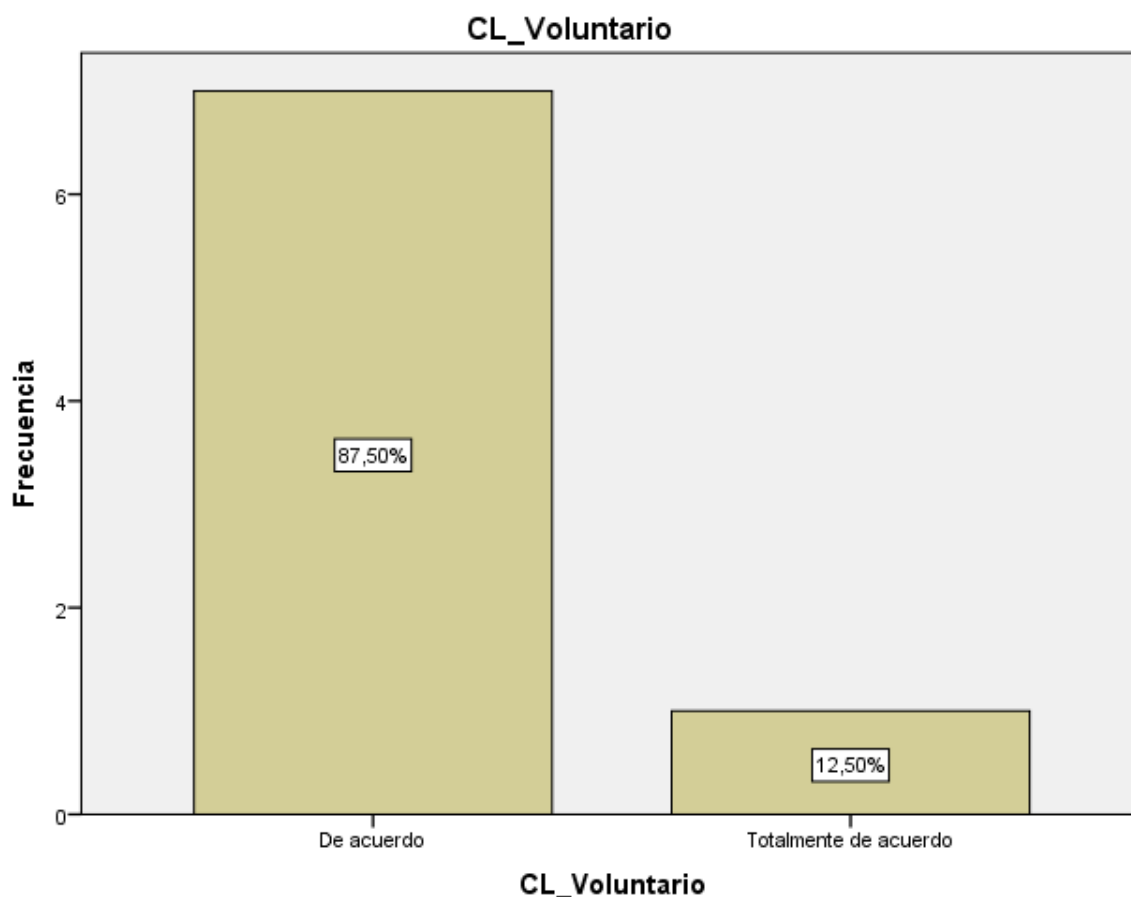


Figura 23. Nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación.

Tabla 24

Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	12,5	12,5	12,5
Válidos De acuerdo	7	87,5	87,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 24 y figura 24 se puede apreciar que, de los colaboradores el 12.5% está en desacuerdo, mientras que, el 87.5% está de acuerdo con que sí se evidencia la intervención de un conciliador especializado en la conciliación laboral.

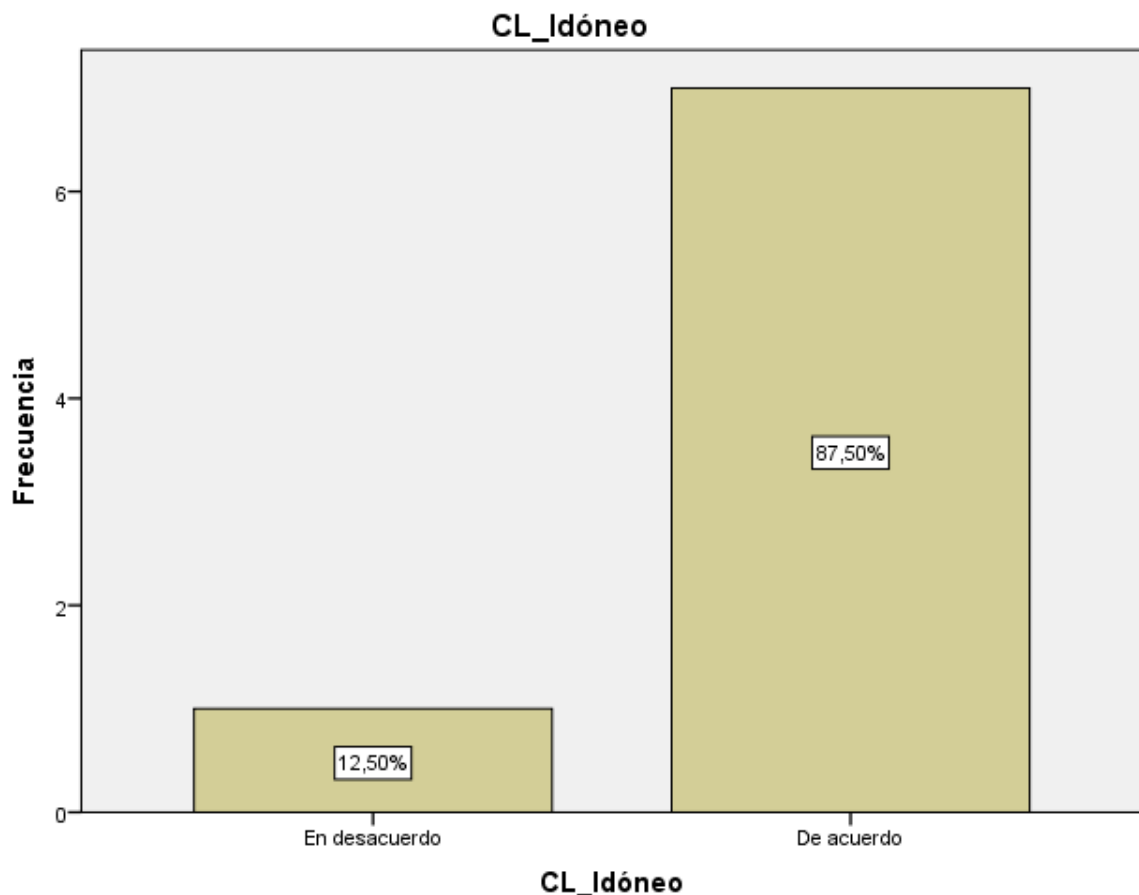


Figura 24. Intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.

Tabla 25

Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 25 y figura 25 se evidencia que, el 87.5% está de acuerdo, no obstante, el 12.5% está totalmente de acuerdo en que el conciliador dentro del proceso de conciliación propone diversas alternativas de solución identificando los intereses de las partes.

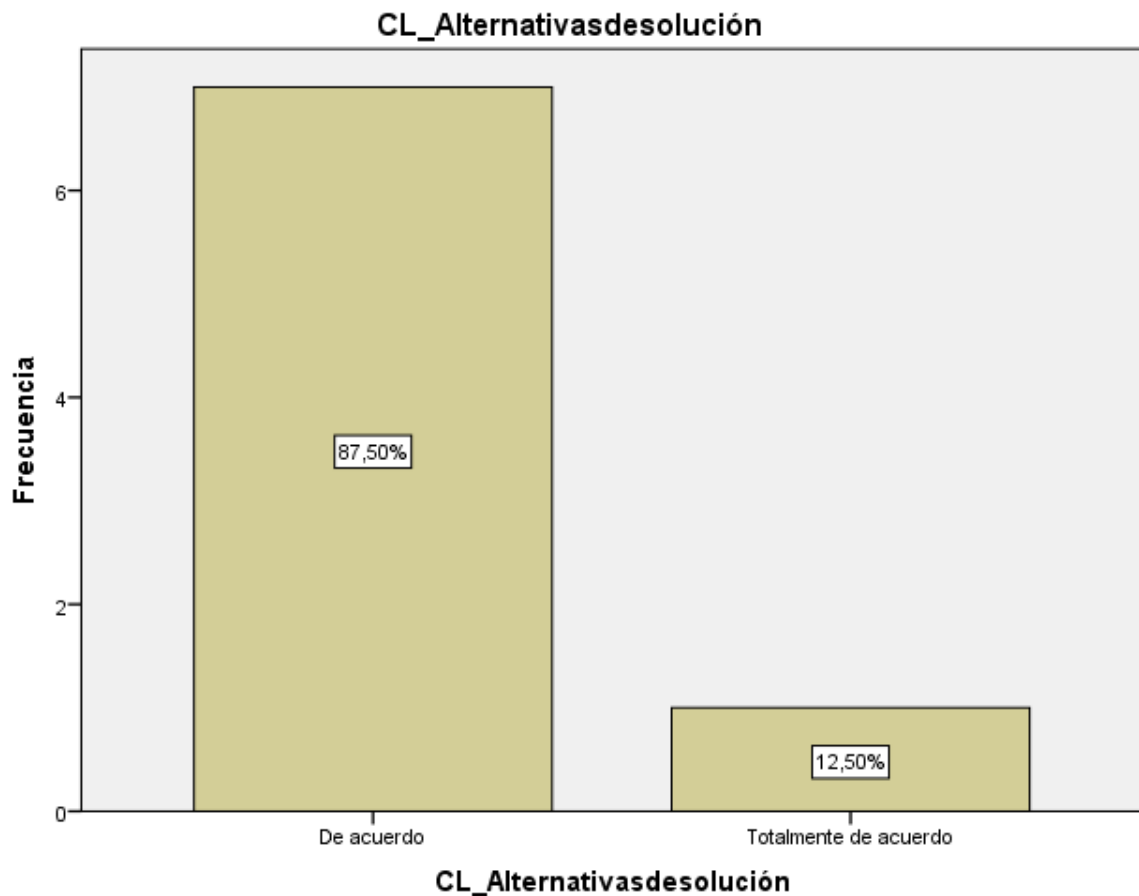


Figura 25. Percepción de las alternativas de solución propuestas por el conciliador que se asemeje a los intereses de las partes.

Tabla 26

Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 26 y figura 26 se observa que, el 87.5% está de acuerdo, asimismo, 12.5% está totalmente de acuerdo en que la conciliación laboral sí logra la satisfacción de las partes.

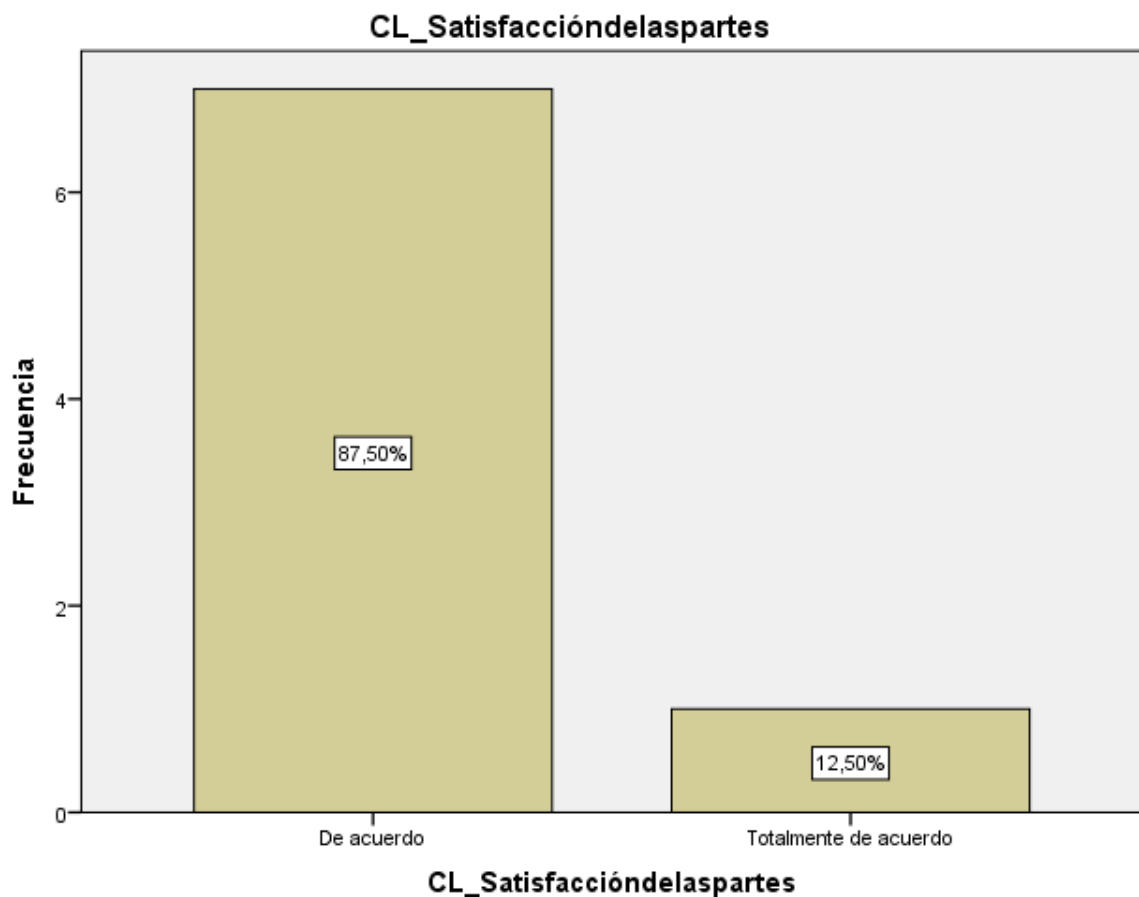


Figura 26. Nivel de satisfacción en la conciliación de las partes al lograr el acuerdo mutuo.

Tabla 27

Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 27 y figura 27 se percibe que, un 87.5% de los colaboradores está de acuerdo en que el conciliador si actúa con total igualdad entre las partes y el 12.5% está totalmente de acuerdo con el manejo de la equidad en la conciliación laboral.

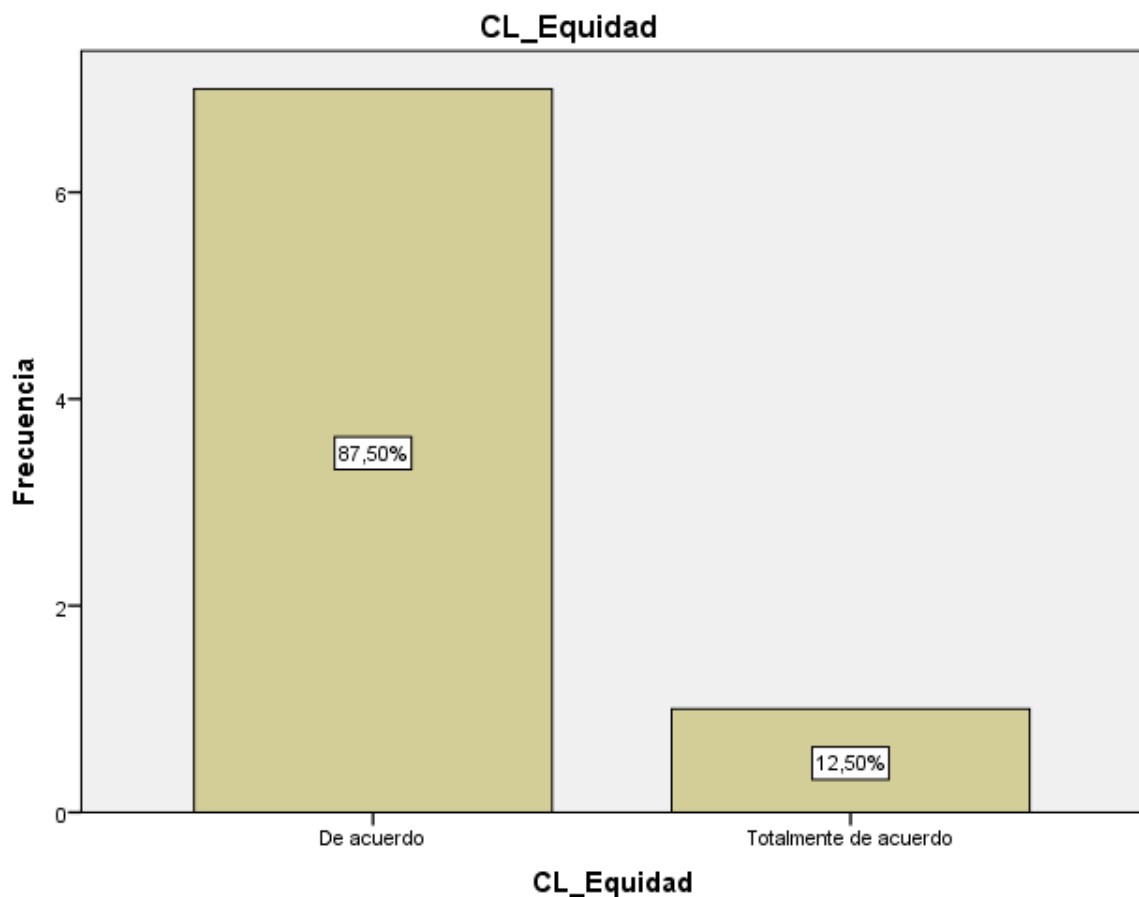


Figura 27. Percepción de igualdad en el actuar del conciliador con las partes.

Tabla 28

Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: de la tabla 28 y figura 28 se percibe que, de los colaboradores el 87.5% está de acuerdo con que el juez a partir de la identificación de los intereses de las partes llega a un acuerdo mutuo, asimismo, el 12.5% está totalmente de acuerdo.

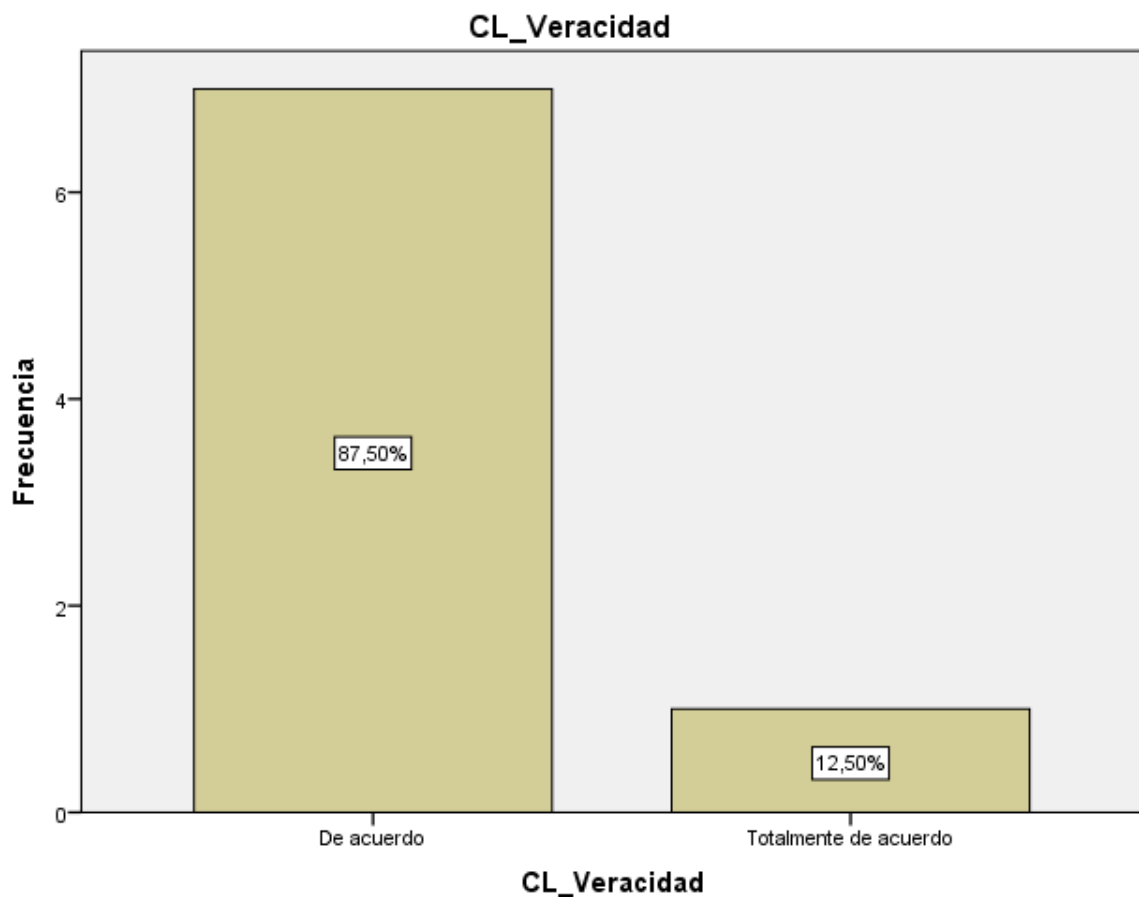


Figura 28. Percepción en la identificación de los intereses de ambas partes por parte del juez.

Tabla 29

Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	7	87,5	87,5	87,5
Válidos Totalmente de acuerdo	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 29 y figura 29 se observa que, el 87.5% está de acuerdo con que el proceso de conciliación judicial se lleva de manera transparente, llegando a un acuerdo honesto y justo y el 12.5% está totalmente de acuerdo en que existe buena fe en la conciliación judicial.

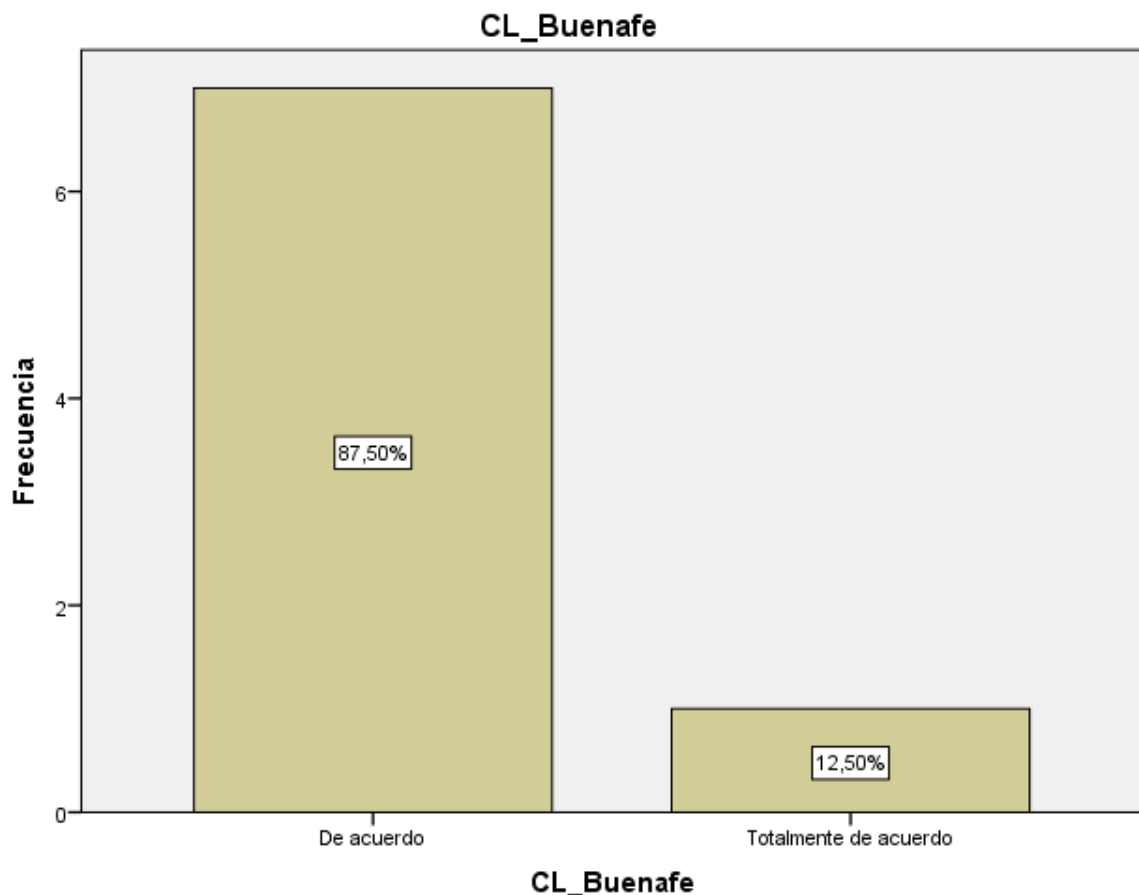


Figura 29. Percepción en el proceso de conciliación de manera transparente.

Tabla 30

Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
En desacuerdo	1	12,5	12,5	12,5
Indeciso	3	37,5	37,5	50,0
De acuerdo	4	50,0	50,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 30 y figura 30 se percibe que, el 12.5% de los colaboradores están en desacuerdo con que las partes respeten la confidencialidad del proceso, el 37.5% se encuentran indecisos, mientras que, el 50.0% está de acuerdo, considerando que ambas partes sí guardan en privado todo lo actuado en la audiencia conciliatoria.

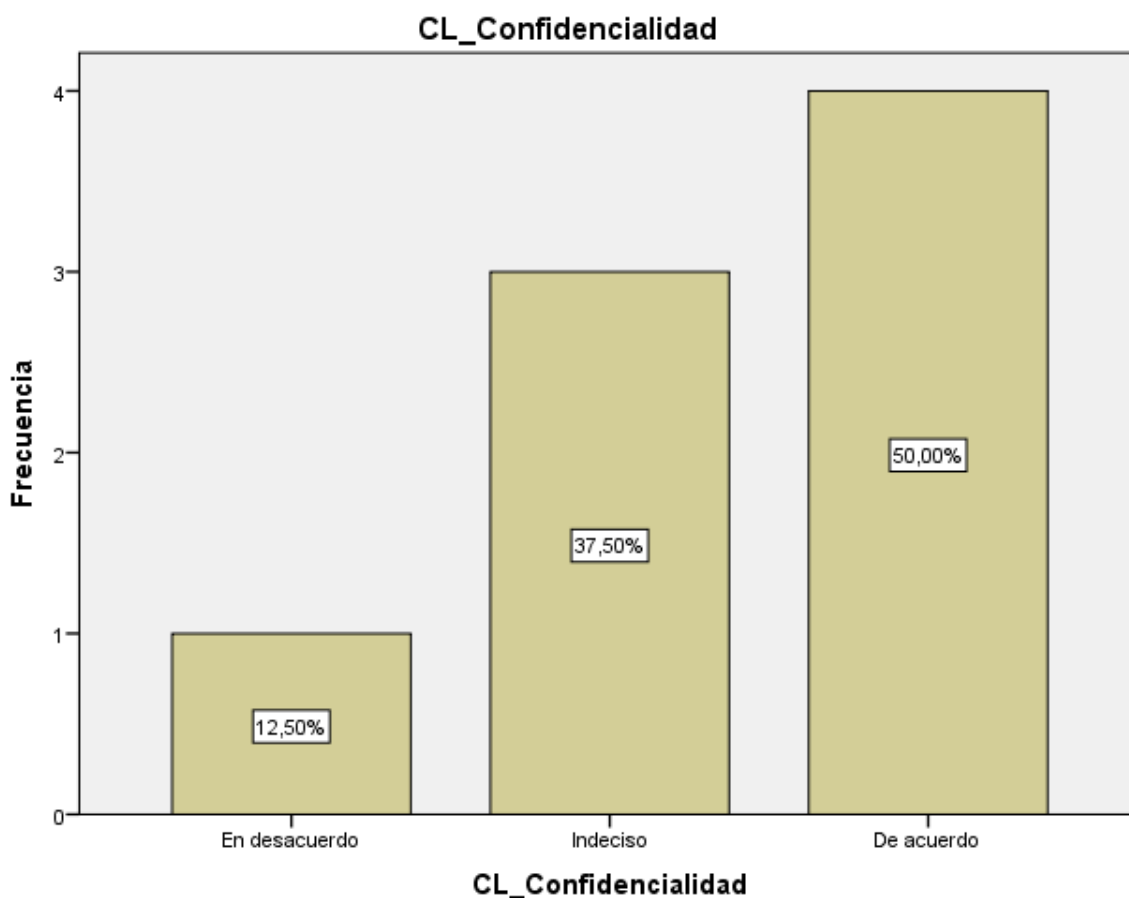


Figura 30. Percepción sobre la privacidad de lo actuado en la audiencia conciliatoria por las partes.

Tabla 31

Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	4	50,0	50,0	50,0
Válidos Totalmente de acuerdo	4	50,0	50,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 31 y figura 31 se observa que, un 50.0% está de acuerdo, igualmente, el otro 50.0% está totalmente de acuerdo señalando que el conciliador es neutral y no mantiene cercanía alguna con las partes.

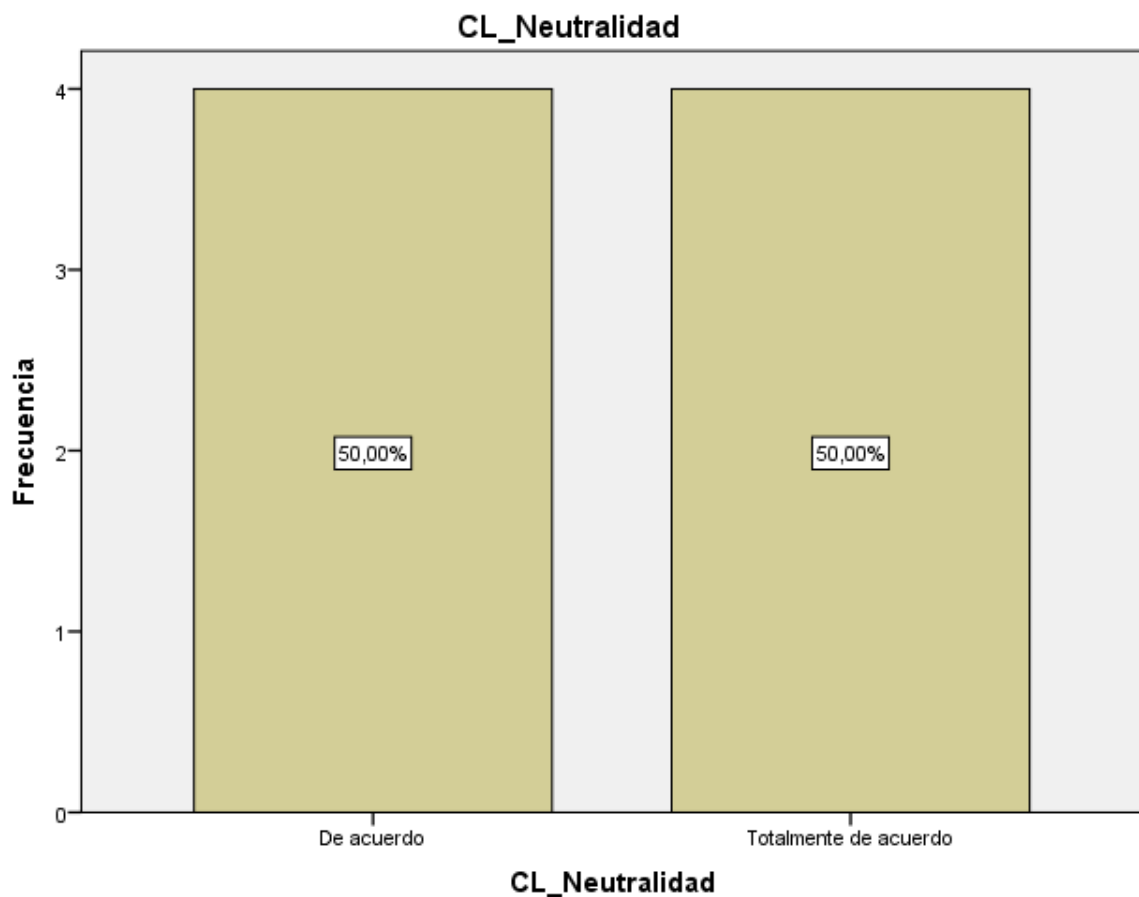


Figura 31. Percepción sobre un conciliador neutral dentro del proceso de conciliación judicial.

Tabla 32

Percepción sobre la conciliación del cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	5	62,5	62,5	62,5
Válidos Totalmente de acuerdo	3	37,5	37,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 32 y figura 32 se precisa que, el 62.5% está de acuerdo, mostrando que la conciliación se lleva a cabo respetando el ordenamiento jurídico nacional, por otro lado, el 37.5% está totalmente de acuerdo.

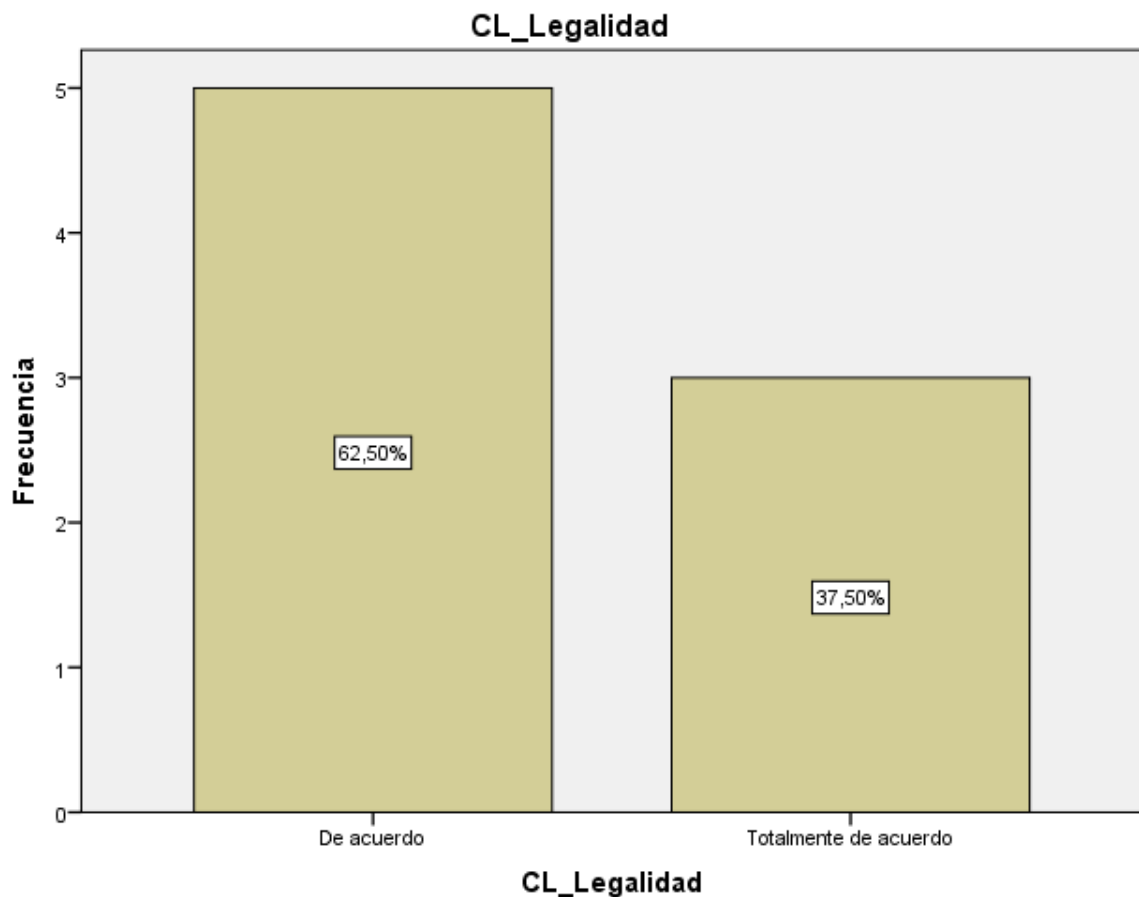


Figura 32. Percepción sobre la conciliación del cumplimiento del ordenamiento jurídico nacional.

Tabla 33

Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De acuerdo	6	75,0	75,0	75,0
Válidos Totalmente de acuerdo	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 33 y figura 33 se evidencia que, el 75.0% de los colaboradores están de acuerdo y el 25.0% están totalmente de acuerdo en que las partes si encuentran solución de manera pronta y eficaz.

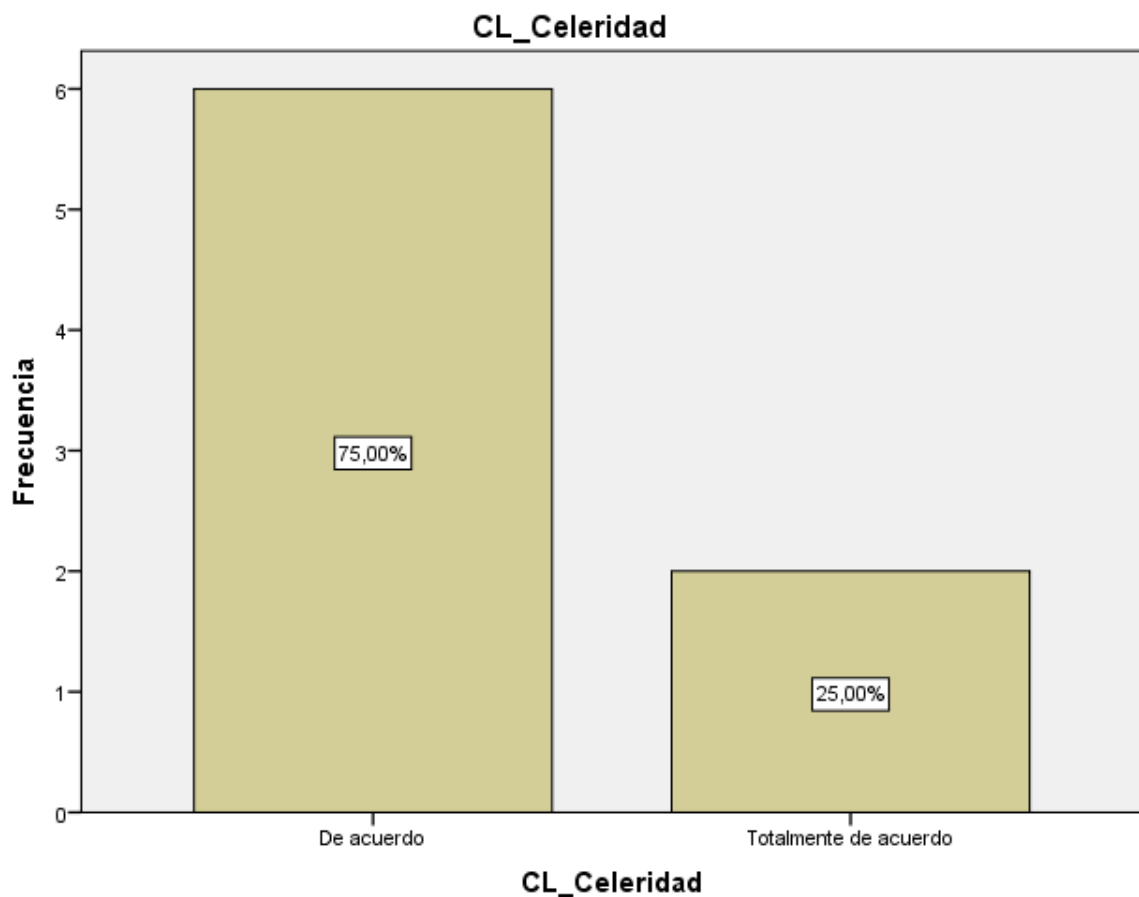


Figura 33. Percepción de la conciliación laboral como una solución pronta y eficaz.

Respecto al segundo Objetivo Especifico: Conocer el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín – Moyobamba, 2021. Se utilizó como técnica la encuesta que se realizó a los colaboradores del juzgado.

Tabla 34

Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi siempre	3	37,5	37,5
	Siempre	5	62,5	100,0
	Total	8	100,0	100,0

Interpretación: De la tabla 34 y figura 34 se observa que, de los colaboradores el 37.5% manifiesta que casi siempre evidencian la rapidez de los especialistas para admitir una demanda, mientras que, el 62.5% siempre perciben la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

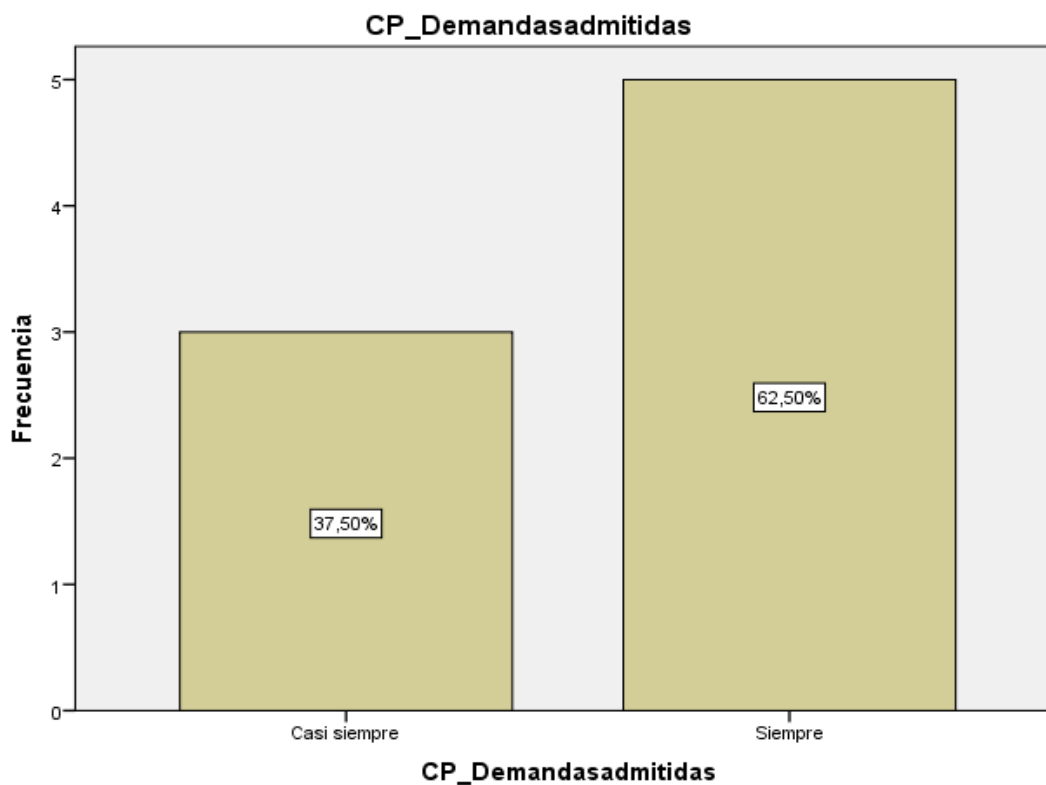


Figura 34. Percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.

Tabla 35

Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	2	25,0	25,0	37,5
Válidos A veces	4	50,0	50,0	87,5
Casi siempre	1	12,5	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 35 y figura 35 se precisa que, el 12.5% de los colaboradores nunca evidencia un numero alto de expedientes retribuido de otra dependencia, el 25.0% casi nunca y el 50.0% a veces, mientras que el 12.5% casi siempre evidencia un numero alto de expedientes retribuido de otra dependencia.

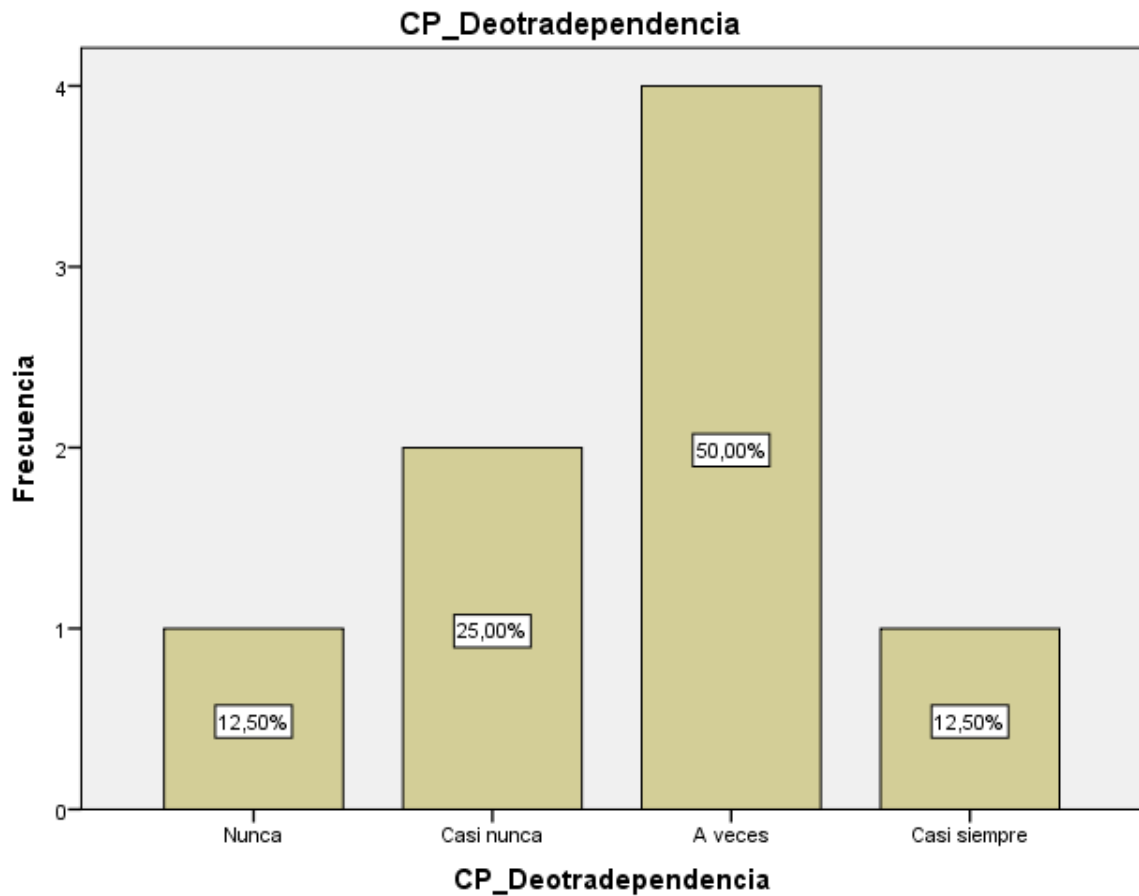


Figura 35. Cantidad de expedientes retribuidos de otra dependencia.

Tabla 36

Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	2	25,0	25,0	25,0
Casi nunca	1	12,5	12,5	37,5
A veces	1	12,5	12,5	50,0
Casi siempre	1	12,5	12,5	62,5
Siempre	3	37,5	37,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 36 y figura 36 se entiende que, de los colaboradores el 25.0% cree que nunca el juzgado resuelve apelaciones con la ayuda de diversos especialistas legales, el 12.5% casi nunca y el 12.5% a veces. Por otro lado, el 12.5% considera que casi siempre el juzgado si resuelve apelaciones con la ayuda de diversos especialistas legales y el 37.5% considera que siempre.

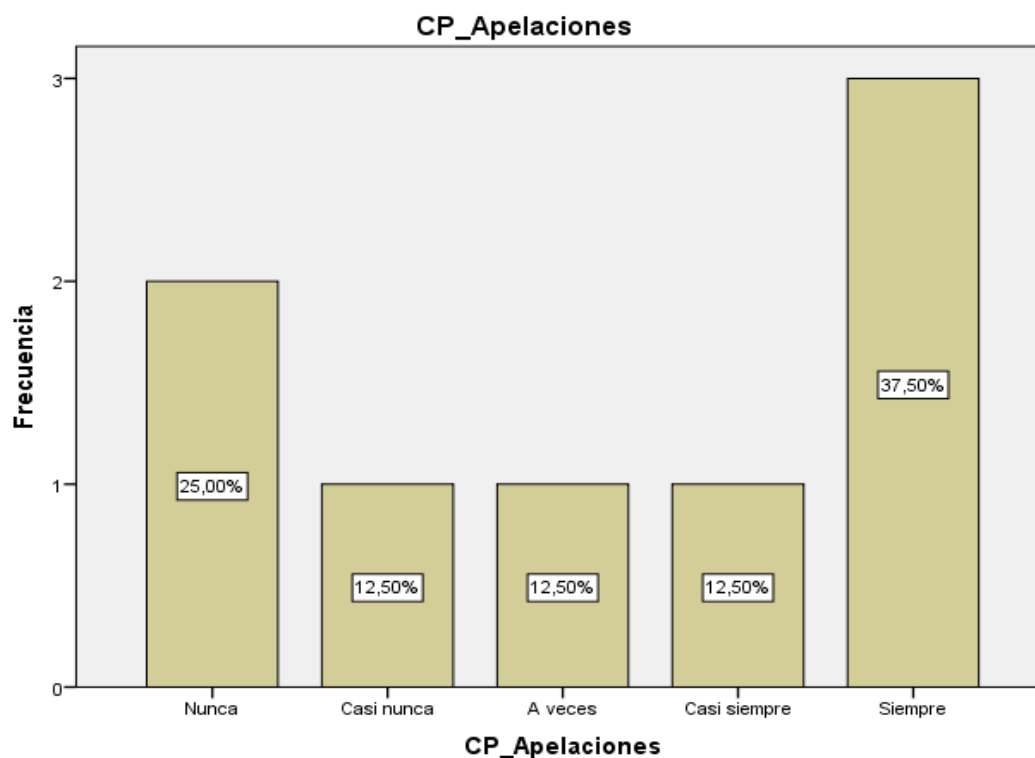


Figura 36. Percepción sobre resolver apelaciones con ayuda de diversos especialistas legales.

Tabla 37

Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	2	25,0	25,0	25,0
Válidos Siempre	6	75,0	75,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 37 y figura 37 se observa que, un 25.0% de los colaboradores evidencian que casi siempre las demandas son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente, mientras que el 75.0% evidencian que siempre.

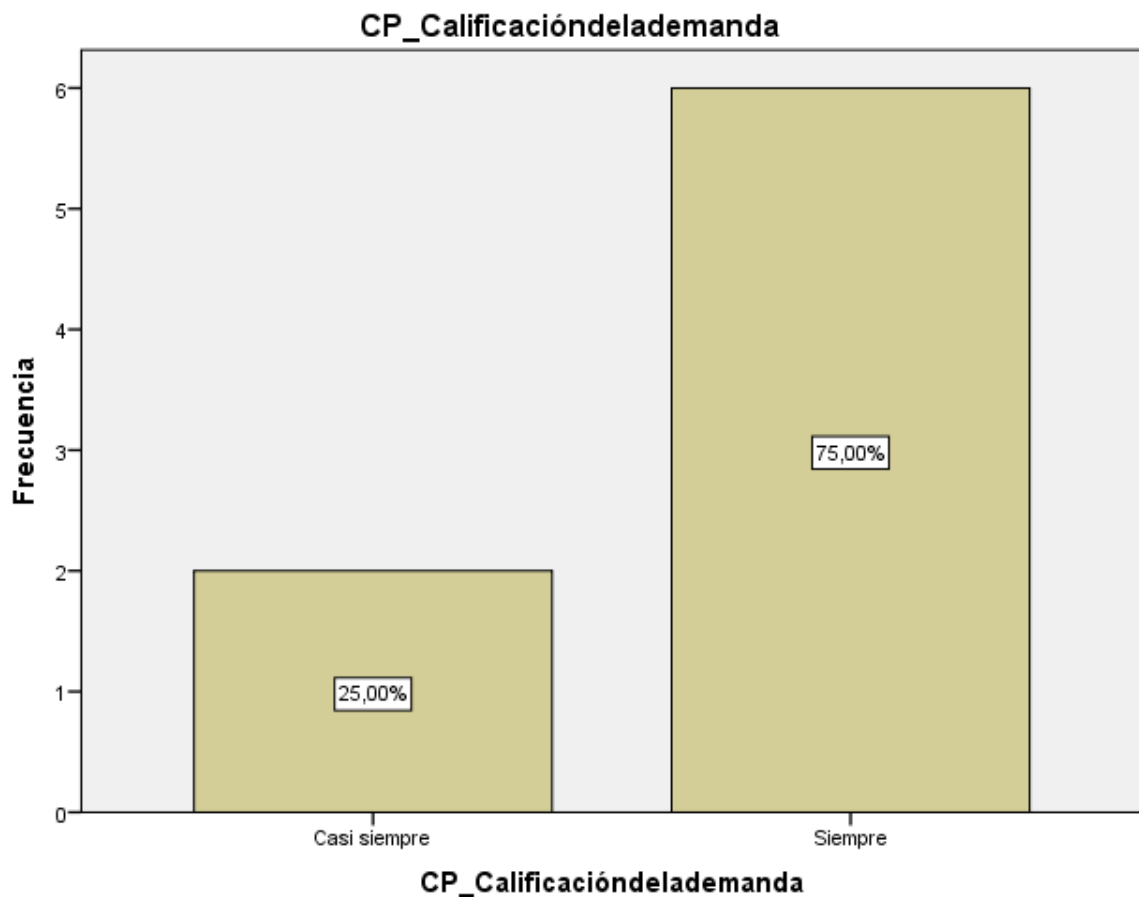


Figura 37. Percepción sobre la calificación de las demandas en su debido momento por el despacho correspondiente.

Tabla 38

Celeridad en los escritos pendientes de proveer.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi siempre	5	62,5	62,5	62,5
Válidos Siempre	3	37,5	37,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 38 y figura 38 se precisa que, el 62.5% de los colaboradores casi siempre evidencian celeridad en los escritos pendientes de proveer y el 37.5% evidencian que siempre.

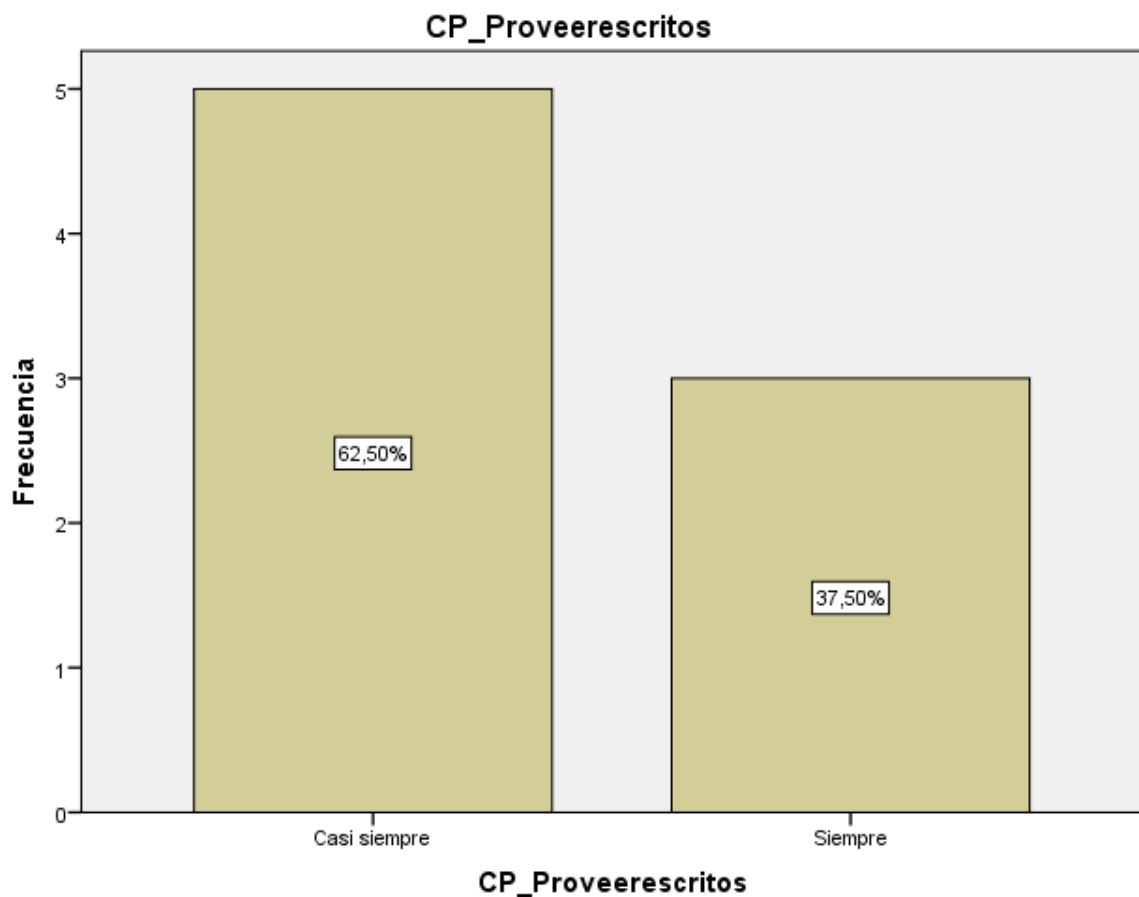


Figura 38. Celeridad en los escritos pendientes de proveer.

Tabla 39

Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
A veces	3	37,5	37,5	37,5
Casi siempre	3	37,5	37,5	75,0
Siempre	2	25,0	25,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 39 y figura 39 se observa que, de los colaboradores el 37.5% consideran que a veces las sentencias judiciales son resueltas con celeridad, el 37.5% consideran que casi siempre, mientras que el 25.0% que siempre las sentencias judiciales si están siendo resueltas con celeridad.

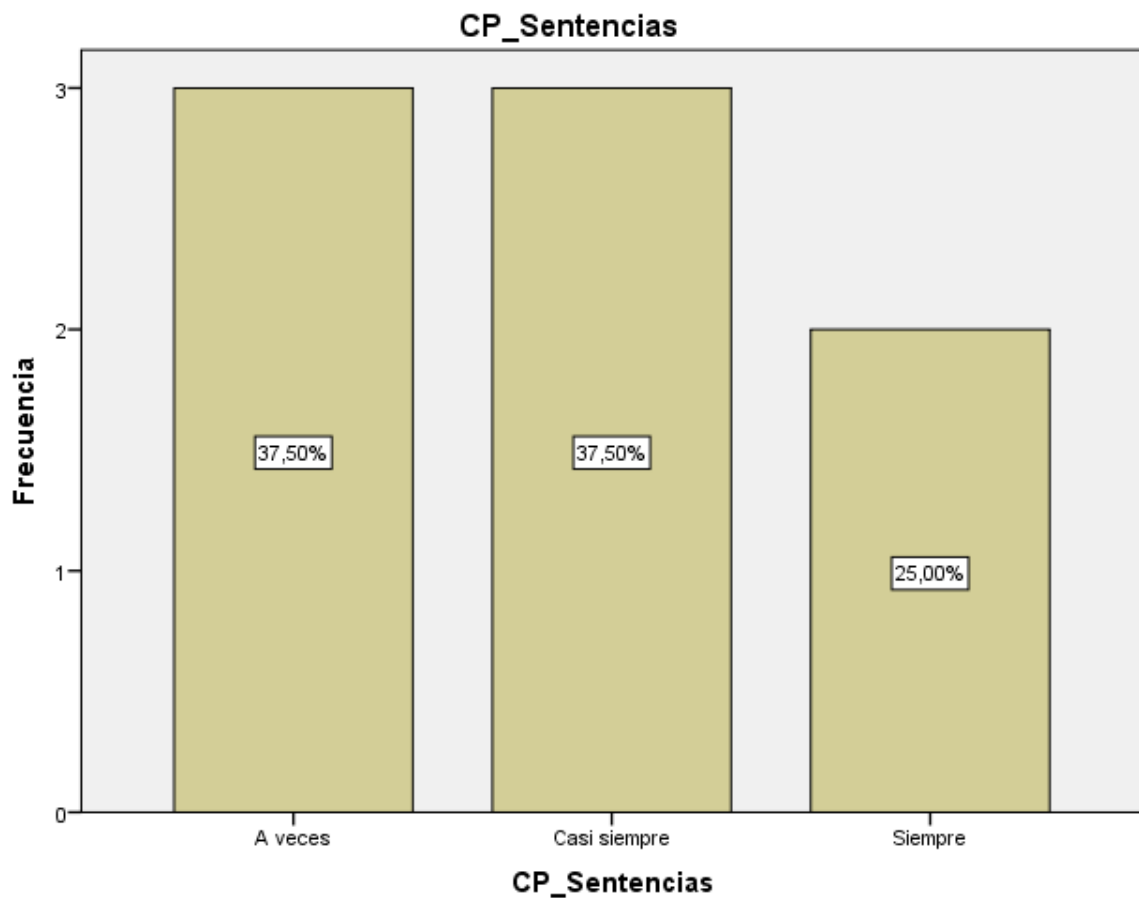


Figura 39. Celeridad en la resolución de las sentencias judiciales.

Tabla 40

Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	A veces	5	62,5	62,5
	Casi siempre	2	25,0	87,5
	Siempre	1	12,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: de la tabla 40 y figura 40 se entiende que, de los colaboradores el 62.5% consideran que a veces la presentación de recursos como apelaciones o quejas no son frecuentes, el 25.0% considera que casi siempre. Sin embargo, el 12.5% considera que siempre.

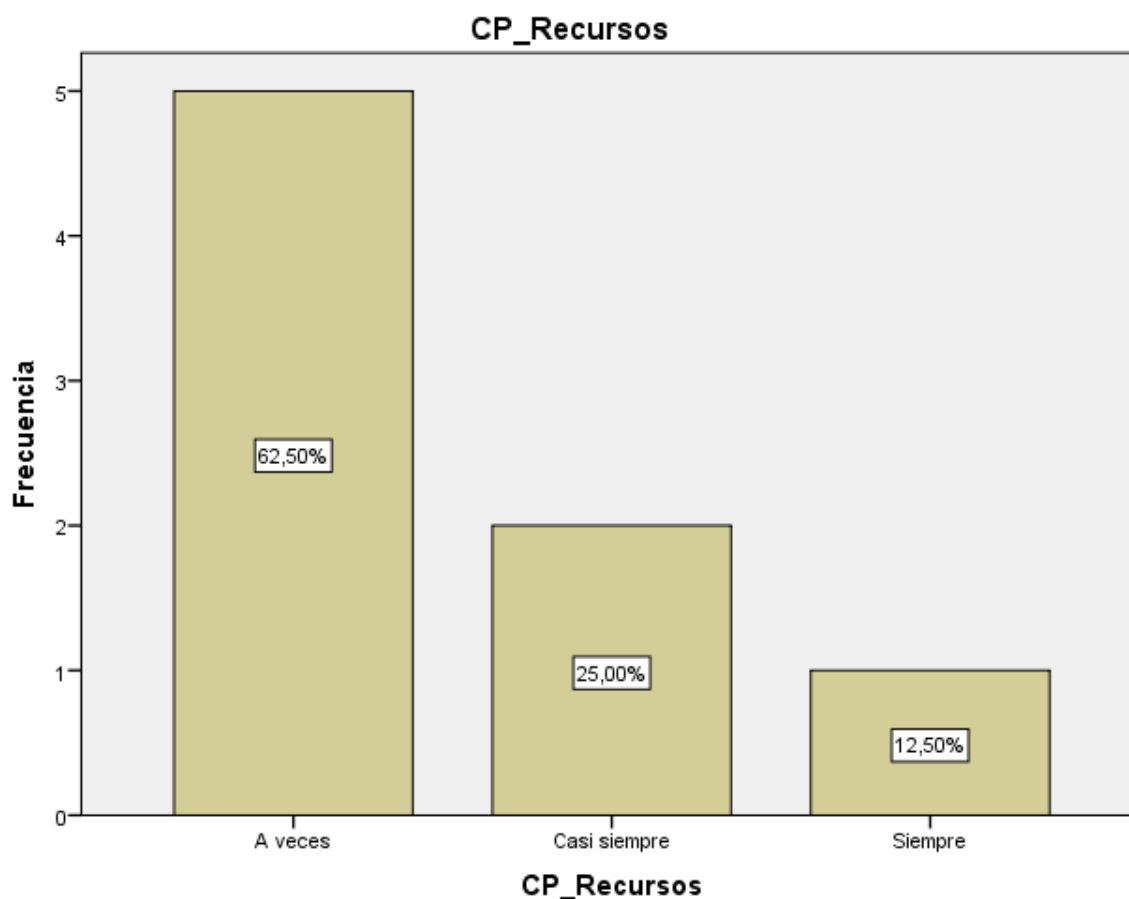


Figura 40. Frecuencia en la presentación de recursos como apelaciones o quejas.

Tabla 41

Apropiada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	12,5	12,5	12,5
A veces	1	12,5	12,5	25,0
Válidos Casi siempre	1	12,5	12,5	37,5
Siempre	5	62,5	62,5	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 41 y figura 41 se evidencia que, el 12.5% indica que nunca se remite los expedientes al juez correspondiente para la ejecución de una sentencia en segunda instancia, asimismo, el 12.5% indica que a veces y el 12.5% casi siempre. Mientras que, el 62.5% indican que siempre se remite los expedientes al juez correspondiente para la ejecución de una sentencia en segunda instancia.

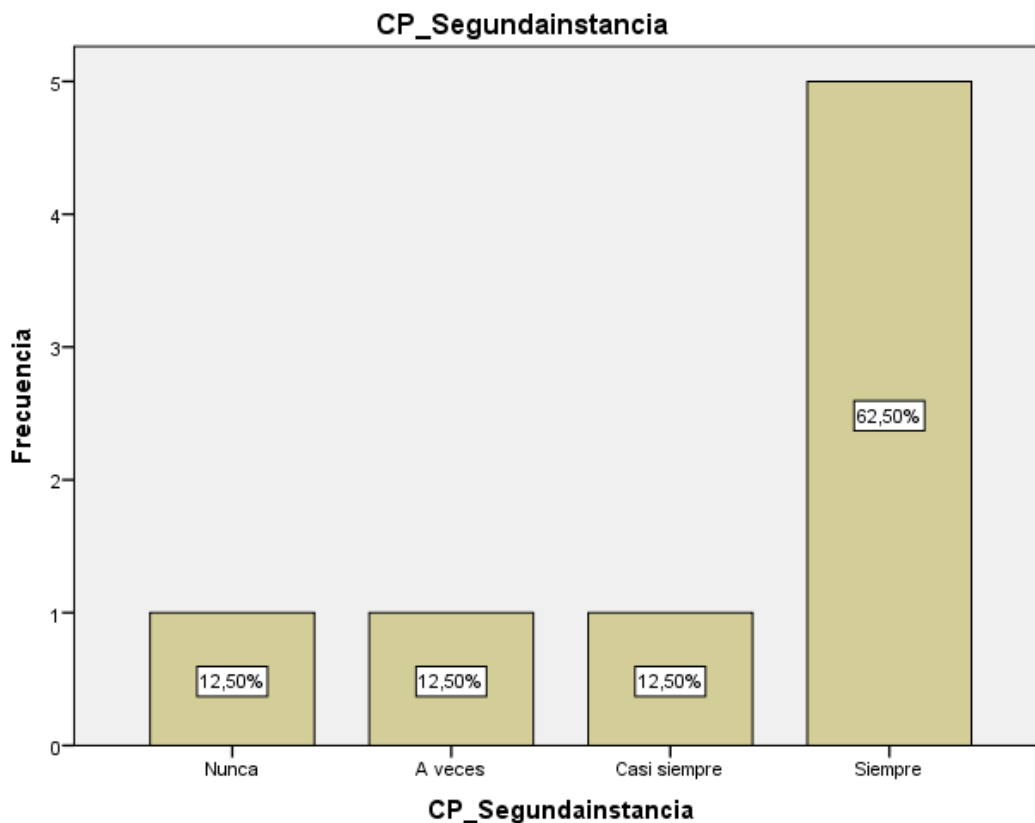


Figura 41. Apropiada derivación de expedientes al juez correspondiente de segunda instancia.

Tabla 42

Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Nunca	1	12,5	12,5	12,5
Casi nunca	1	12,5	12,5	25,0
A veces	6	75,0	75,0	100,0
Total	8	100,0	100,0	

Interpretación: De la tabla 42 y figura 42 se percibe que, el 12.5% de los colaboradores nunca evidencia la remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas, el 12.5% casi nunca lo evidencia, mientras que el 75.0% considera que a veces evidencia la remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

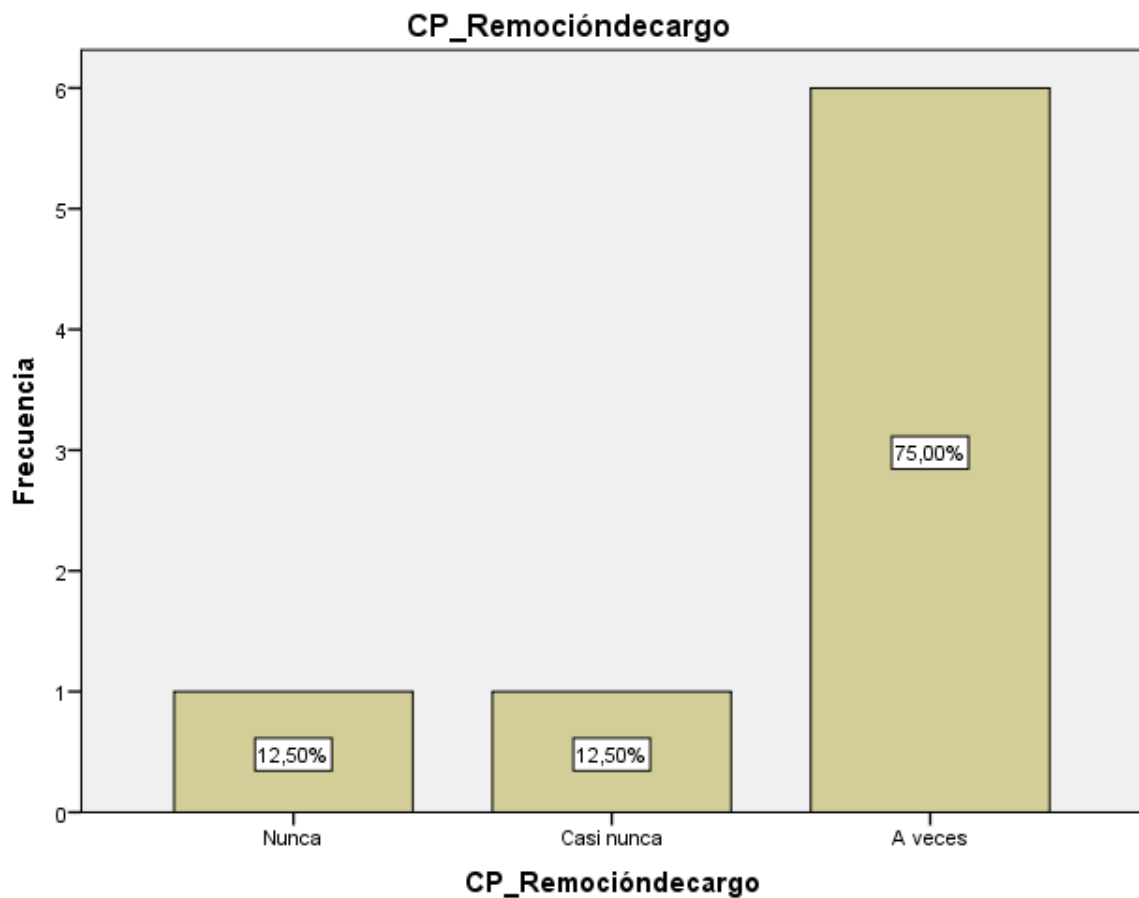


Figura 42. Remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Abogados litigantes externos.

Respecto al OE1: Caracterizar los casos de conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, 2021.

Respecto a la percepción del nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación, se observa que ninguno de los abogados litigantes está en desacuerdo. Asimismo, se percibe que existe una pequeña diferencia entre el grado de satisfacción en la conciliación entre las partes por parte de los encuestados. Sin embargo, cabe resaltar que el mayor porcentaje de encuestados se encuentran indecisos en que la conciliación laboral judicial se lleve de manera transparente llegando a un acuerdo honesto y justo. No obstante, la mayoría considera que la conciliación se lleva a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional.

Respecto al OE2: Conocer el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, 2021.

En cuanto a la percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda, se observa que de los encuestados ninguno evidencia la rapidez del especialista para admitir una demanda. Además, la gran mayoría de los abogados litigantes consideran que las demandas no son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente. Por

otro lado, consideran que a veces evidencian la remoción temporal de cargo de magistrados y/o especialistas.

Respecto al objetivo general: Determinar de qué manera la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021.

En base al análisis realizado, puede afirmarse que la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba. Puesto que, una amplia mayoría de los abogados litigantes no evidencian la rapidez de los especialistas para admitir una demanda y estas no son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente, entre otros aspectos señalados en los párrafos precedentes.

Lo expuesto, coincide con lo mencionado por Rymanov & Bocharova (2019), quienes evidencian que existe falencias en los juzgados lo que dificulta el desempeño en las funciones de los trabajadores, acumulando los expedientes por resolver y congestionando los despachos.

En la misma línea, Belyaev (2020) menciona otros factores que influyen en la carga procesal como desempleo, incremento de pobreza y demandas contra el estado, así como la falta de recursos económicos.

Colaboradores del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba

Respecto al OE1: Caracterizar los casos de conciliación judicial en el proceso laboral del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, 2021.

Respecto a la percepción del nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación, se observa que todos los colaboradores del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba están de acuerdo y totalmente de acuerdo. Además, se percibe que todos los encuestados consideran que la conciliación logra la satisfacción entre las partes. En ese mismo contexto, indican que el proceso de conciliación si se lleva a cabo de manera transparente y de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional.

Respecto al OE2: Conocer el nivel de carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, 2021.

Respecto a la percepción en la rapidez de los especialistas para admitir una demanda, se percibe que de los encuestados del juzgado si evidencian la rapidez del especialista para admitir una demanda. Asimismo, consideran que las demandas si son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente. Mientras tanto, un gran porcentaje de colaboradores del juzgado, estiman que a veces evidencian la remoción temporal de cargo de magistrados y/o especialistas.

Respecto al objetivo general: Determinar de qué manera la conciliación judicial en el proceso laboral influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021

En relación al análisis desarrollado, se observa que durante el proceso de conciliación judicial los colaboradores de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, desarrollan sus actividades conjuntamente con el juez, aun así, es inevitable la carga procesal, debido a que las partes prefieren llevar un proceso judicial antes que una conciliación judicial.

Lo expuesto, coincide con lo mencionado por Cabrejo (2019) quien da a conocer que la conciliación resulta ineficaz en su ejecución, debido a que las partes no se encuentran dispuestas a concretar una conciliación.

De igual manera, Zarate (2021) en su investigación realizada en el distrito judicial de Tumbes determinó que el 82.5% de la población investigada no conciliaron por no manifestar voluntad entre las partes.

CONCLUSIONES

- I. En cuanto al objetivo general, por parte de los abogados litigantes se determina que la conciliación judicial en el proceso laboral si influye en la carga procesal del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021; pues los abogados litigantes no perciben la rapidez para admitir las demandas y estas no son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente. De igual manera, los colaboradores del juzgado de trabajo transitorio de San Martín - Moyobamba, 2021, indican que desarrollan sus actividades conjuntamente con el juez, pero es inevitable la carga procesal, debido a que las partes no muestran voluntad para concretar una conciliación judicial.

- II. Respecto al objetivo específico 1, existe una relación entre las afirmaciones realizadas por los abogados litigantes y los colaboradores del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba, sobre la percepción del nivel de solución de un conflicto mediante el dialogo en la conciliación, además, ambos aceptan que existe un alto grado de satisfacción entre las partes al llevarse a cabo la conciliación y de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional.

- III. Respecto al objetivo 2, la gran mayoría de los abogados litigantes consideran que las demandas no son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente. Sin embargo, los colaboradores del juzgado de trabajo transitorio de San Martín-Moyobamba manifiestan que las demandas si son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente. Mientras tanto, las dos poblaciones encuestadas, expresan que a veces evidencian la remoción temporal de cargo de magistrados y/o especialistas.

Cabrera, R. (2020). La justicia de paz como solución de la carga procesal, basada en concepciones filosófico jurídicas del pragmatismo y humanismo. *Revista Ciencia y Tecnología*, 16(4), 131-138. Obtenido de <https://link.gale.com/apps/doc/A643817864/IFME?u=anon~b99dff49&sid=googleScholar&xid=a1c30ec4>

Canelo, R., & Castillo, E. (2021). Inconvenientes de la introducción de las cargas probatorias dinámicas en el sistema procesal civil peruano. *IUS Et Praxis*, 52, 213-230. doi:<https://doi.org/10.26439/iusetpraxis2021.n052.4975>

Caputo, A., & Valenza, G. (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Italy. *Industrial Relations & Conflict Management*, 1(1), 113- 127. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_8

Chalán, M. (2020). *La conciliación como mecanismo para la solución de conflictos entre la Administración y los administrados dentro de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa*. Tesis de Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7435/1/T3232-MDA-Chalan-La%20conciliacion.pdf>

Chanamé, J. M. (2021). *Lo que debes saber sobre la conciliación en materia laboral*. Obtenido de Pasión por el Derecho: <https://lpderecho.pe/conciliacion-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>

Clayton, D. (2021). Conflict and conciliation: industrial relations in an industrialising Hong Kong, ca. 1946-1960. *Labor History*, VI, 1-20. doi:<https://doi.org/10.1080/0023656X.2021.1934424>

Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica. (2018). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento renacyt*. Lima. Obtenido de <http://portal.concytec.gob.pe/index.php/informacion-cti/reglamento-del-investigador-renacyt>

Faridovna, B. (2021). The rights of judicial protection in the system of labor rights of employees. *An international electronic scientific journal*, 2(1), 109-117. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/4-5-PB.pdf

Ferreya, C. (2019). La aplicación de intereses en el proceso laboral. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral*, 1, 87-94. Obtenido de <https://revistas.ubp.edu.ar/index.php/derecho-laboral/article/view/93>

Fredie, D. (2020). Principio de la buena fe procesal en el derecho procesal civil brasileño. *Revista de la Maestría en Derecho Procesal*, 8(1), 14-33. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/174047>

Gómez, A. M. (2020). Indefensión y sobrecarga procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 1(1), 131-155. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v1i1.7>

Iliescu, D., & Butucescu, A. (2019). Mediation and Conciliation in Collective Labor Conflicts in Romania. *Industrial Relations & Conflict Management*, 2, 175-191. doi:https://doi.org/10.1007/978-3-319-92531-8_12

Isnaini, H., & Utomo, W. (2019). The Existence of the Notary and Notarial Deeds within Private Procedural Law in the Industrial Revolution era 4.0. *International Journal of Innovation*, 10(3), 128-139. Obtenido de https://www.ijicc.net/images/vol10iss3/10314_Isnaini_2019_E_R.pdf

Kaplunov, A., & Ukhov, V. Y. (2019). Actual problems of Administrative and administrative procedural law. *Gosudarstvo i pravo*, 1(9), 168-177. doi:<https://doi.org/10.31857/S013207690006743-9>

Khamzina, Z., Buribayev, Y., Almagambetov, P., Tazhmagambet, A., Samaldykova, Z., & Apakhayev, N. (2020). Labor disputes in kazakhstan: results of legal regulation and future prospects. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 23(1), 1-14. Obtenido de proquest.com/openview/3fe4d9cd3ad206405b6bd7e7a7bdb7fb/1?pq-origsite=gscholar&cbl=38868

Levchenko, O., E.V, M., & E.A., M. (2018). THE CRIMINAL-PROCEDURAL LAW PRINCIPLES IN THE ASPECT OF CONTEMPORARY PROBLEMS OF THE SYSTEMATIZATION OF THE RUSSIAN LAW PRINCIPLES. *ИНФОРМАЦИЯ О ПУБЛИКАЦИИ*, 1(1), 101-118. doi:<https://elibrary.ru/item.asp?id=36994910>

Lluncor, G. D. (2019). Proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario laboral. *Revista SSIAS*, 12(2), 1-17. Obtenido de <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/1181>

Matallana, R. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *Revista de derecho themis*, 75, 135-147. doi:<https://doi.org/10.18800/themis.201901.011>

Perlingeiro, R. (2019). Judicial deference & right to a fair trial. *Revista Juris Poiesis - Rio de Janeiro*, 22(29), 333-337. Obtenido de https://web.archive.org/web/20200709164247id_/http://periodicos.estacio.br/index.php/jurispoiesis/article/viewFile/7519/47966306

Preciado, C. H. (2021). Conciliación vida familiar y laboral (modificación de jornada). Discriminación por razón de género. *Revista de Jurisprudencia Laboral*(7), 1-7. doi:https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/articulo.php?id=ANU-L-2021-00000001341

Ravšelj, D., Kovač, P., & Aristovnik, A. (2019). Tax-Related Burden on SMEs in the European Union: The Case of Slovenia. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 10(2), 69-79. Obtenido de <https://www.richtmann.org/journal/index.php/mjss/article/view/10394>

Rebollar, G. (2018). *La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México*. Tesis de Maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México. Obtenido de <http://riaa2.uaem.mx/xmlui/bitstream/handle/20.500.12055/439/REMGRB02T.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Reshetnikova, I., & Tsaregorodtseva, Y. (2020). Judicial Reconciliation is a New Direction in the. *Education and Humanities Research*, 420(1), 109-113. Obtenido de file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/125937309.pdf

Rodríguez, J. I. (2020). ¿Puede generar efectos la inasistencia del apelante a la vista de la causa en el proceso laboral de la Ley n.º 29497? *Revista De Derecho Procesal Del Trabajo*, 2(2), 77-87. doi:<https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.5>

Rymanov, A., & Bocharova, I. (2019). Cuantificación de la resolución de conflictos laborales. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 26, 1-11. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v26i1.1513>

Tejada, M. C., & Vargas, L. (2020). La conciliación obligatoria dirigida a entidades públicas como requisito para acceder a la segunda instancia judicial. *Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, 23(45), 151-164. doi:DOI: <https://doi.org/10.18359/prole.3755>

Viviana, P. (2020). *Carga procesal y calidad de atención en la Administración de Justicia del Poder Judicial Subsede Maynas Tarapoto, San Martín, 2019*. Tesis

de maestría , Universidad Cesar Vallejo. Obtenido de
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/47918/Pezo_FVV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Yuan, G., Fan, Y., Jing, W., & Jingjing, P. (2018). Procedural management of safety regulations and rules for the chemical industry. *Process Safety Progress*, 38(2). doi:<https://doi.org/10.1002/prs.11999>

Zarate, M. (2021). *Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018*. Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Tumbes, Tumbes- Perú. Obtenido de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12874/2422/TESIS%20-%20ZARATE%20PURIZAGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

ANEXOS

Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Conciliación judicial en el proceso laboral	Características de la conciliación laboral	Consensual	Ordinal
		Voluntario	
		Idóneo	
		Alternativas de solución	
		Satisfacción a las partes	
	Principios de la conciliación laboral	Equidad	
		Veracidad	
		Buena fe	
		Confidencialidad	
		Neutralidad	
		Legalidad	
	Celeridad		

Variable	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Carga procesal	Expedientes ingresados	Demandas admitidas	Ordinal
		De otra dependencia	
		Apelaciones	
	Expedientes pendientes	Calificación de la demanda	
		Proveer escritos	
		Sentencias	
	Trabajo adicional	Recursos	
		Segunda instancia	
		Remoción de cargo	

Instrumento de recolección de datos

ENCUESTA

Con el propósito de analizar la conciliación judicial en el proceso laboral y su influencia en la carga procesal, se aplica el siguiente cuestionario, en la misma que se le pide total sinceridad en su respuesta.

Marque con una X la respuesta de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

Conciliación judicial en el proceso laboral						
Nº	Características de la conciliación laboral	1	2	3	4	5
1	Considera que en la conciliación laboral ambas partes dan a conocer los intereses y la voluntad de la misma.					
2	La conciliación busca dar solución a un conflicto, llegando a un acuerdo mediante el dialogo.					
3	Se evidencia la intervención de un conciliador especializado para resolver y llegar a un acuerdo con las partes.					
4	El conciliador propone diversas alternativas de solución que se asemejen a los intereses de las partes.					
5	La conciliación logra la satisfacción de las partes logrando el acuerdo mutuo.					
Nº	Principios de la conciliación laboral	1	2	3	4	5
6	El conciliador actúa con total igualdad entre las partes.					
7	El juez a partir de la identificación de los intereses de ambas partes llega a un acuerdo mutuo.					
8	El proceso de conciliación se lleva de manera transparente, llegando a un acuerdo honesto y justo.					
9	Considera que ambas partes guardan en privado todo lo actuado en la audiencia conciliatoria.					
10	El conciliador es neutral y no mantienen cercanía alguna con una de las partes.					
11	La conciliación se lleva a cabo de acuerdo al ordenamiento jurídico nacional.					
12	Las partes encuentran una solución pronto y eficaz.					

ENCUESTA

Con el propósito de analizar la conciliación judicial en el proceso laboral y su influencia en la carga procesal, se aplica el siguiente cuestionario, en la misma que se le pide total sinceridad en su respuesta.

Marque con una X la respuesta de acuerdo a su percepción, teniendo en cuenta la siguiente escala de medición:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Carga procesal						
Nº	Expedientes ingresados	1	2	3	4	5
1	Se evidencia la rapidez de los especialistas para admitir una demanda.					
2	Se evidencia un numero alto de expedientes retribuidos de otra dependencia					
3	El juzgado resuelve apelaciones con la ayuda de diversos especialistas legales.					
Nº	Expedientes pendientes	1	2	3	4	5
4	Las demandas son calificadas en su debido momento por el despacho correspondiente.					
5	Se evidencia celeridad en los escritos pendientes de proveer					
6	Las sentencias judiciales están siendo resueltas con celeridad.					
Nº	Trabajo adicional	1	2	3	4	5
7	La presentación de recursos como apelaciones o quejas no son frecuentes.					
8	Se remite los expedientes al juez correspondiente para la ejecución de una sentencia en segunda instancia.					
9	Se evidencia la remoción temporal de cargo de magistrados o especialistas.					