

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



**Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley
29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018.**

TESIS

Para optar el título de abogada

Autora, **Bach. Mery Elizabeth Zarate Purizaga**

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018.

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Mg. Christhiam Giancarlo Loayza Pérez

Presidente

Mg. Julio César Ayala Ruiz

Miembro

Mg. Vanessa Reneé Roque Ruiz

Miembro

Tumbes, 2021

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



Título

**Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley
29497, Distrito Judicial Tumbes – 2018.**

**Los suscritos declaramos que el informe de tesis es
original en forma y estilo.**

Bach. Mery Elizabeth Zarate Purizaga

Autora

Mg. Hugo Valencia Hilares

Asesor

Tumbes, 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA DE DERECHO



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Tumbes, a los veintisiete días del mes de setiembre del dos milveintiuno, siendo las 20:00 horas, se reunieron, los integrantes del jurado, designados por **Resolución Decanal N° 0232-2019/UNTUMBES-FDCP-D(e); del 23 de diciembre del 2019, integrado por el Mg. Christiam Giancarlo Loayza Pérez con DNI N° 10813859 en su condición de presidente, Mg. Julio Cesar Ayala Ruiz, con DNI N° 02832343, Mg. Vanessa Reneé Roque Ruiz con DNI N° 42367223 miembro, Mg. Hugo Valencia Hilares con DNI N° 00326525, Asesor de Tesis;** para la sustentación en acto público de la tesis titulada **“EFICACIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL LEY 29497, DISTRITO JUDICIAL TUMBES-2018”**, ejecutada por el bachiller Mery Elizabeth Zarate Purizaga, para optar el Título Profesional de Abogado, la que se realiza en FORMA VIRTUAL, mediante aplicación Google Meet,

En conformidad con el artículo 55° y siguientes del Reglamento de Grados y Títulos y artículo 62° y siguientes del Reglamento de Tesis de Pregrado y Posgrado, de la Universidad Nacional de Tumbes, la sustentación de la tesis es un acto público de exposición y defensa del trabajo ejecutado, amparado en las normas reglamentarias invocadas, el presidente del jurado dió por iniciado el acto de sustentación, concediendo el uso de la palabra al bachiller **MERY ELIZABETH ZARATE PURIZAGA**, para que proceda a la sustentación de la tesis.

Luego de la sustentación de la tesis, formulación de preguntas y la deliberación del jurado, en conformidad con el artículo 57° del Reglamento General de Grados y Títulos, concordante con el artículo 65° del Reglamento de Tesis de Pre grado y posgrado de la Universidad Nacional de Tumbes. Declaran aprobado por unanimidad con el calificativo de Regular (), Buena () Muy Buena (X) y Sobresaliente ().

Por tanto la Bachiller, queda **APTA**, para iniciar los trámites administrativos, y el Consejo Universitario de la Universidad Nacional de Tumbes, expida el Título Profesional de Abogado, en conformidad con lo estipulado en el artículo 90° del Estatuto de la Universidad Nacional de Tumbes y lo normado en el Reglamento de Grados y Títulos.

Siendo las 21:00 horas con 02 minutos, del mismo día, el Presidente del Jurado dió por concluido el presente acto académico, de sustentación de tesis, para mayor constancia de lo actuado firmaron en señal de conformidad todos los integrantes del jurado.

Mg. CHRISTIAM G. LOAYZA PEREZ
Presidente de Jurado de Tesis

Mg. JULIO CÉSAR AYALA RUIZ
Miembro de Jurado de Tesis

Mg. VANESSA R. ROQUE RUIZ
Miembro de Jurado de Tesis

Mg. HUGO VALENCIA HILARES
Asesor de Tesis

DEDICATORIA

A Dios por darme salud, bienestar y sabiduría por haber permitido lograr esta anhelada meta a pesar de las dificultades y obstáculos dado en la coyuntura de la pandemia que estamos viviendo en la actualidad, sin embargo, sigo adelante esforzándome para cumplir mi sueño y el de mis padres.

A mis padres y hermanos, por su apoyo infinito desde el inicio de mi carrera de contar con su apoyo y aliento día a día, a quienes valoro siendo mi mayor motivo para seguir cumpliendo mis metas.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad Nacional de Tumbes, la Facultad de Derecho y Ciencia Política y los docentes de tan prestigiosa alma mater quienes inculcaron sus conocimientos y enseñanzas de aprendizaje para la formación de ser una excelente profesional.

A mi asesor el Mg. Hugo Valencia Hilares por su ardua paciencia a lo largo del proyecto de investigación, brindándome asesoría profesional mediante sus aportes y orientaciones.

Al Dr. Jorge Luis Apaza Mendoza

Por su guía y apoyo constante.

INDICE GENERAL

CARATULA.....	i
INDICE DE TABLAS.....	ix
INDICE DE FIGURAS.....	ix
RESUMEN	x
ABSTRACT	xi
I. INTRODUCCIÓN	12
II. REVISION DE LA LITERATURA.....	15
2.1. BASES TEORICO-CIENTIFICAS.....	15
2.1.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO	15
2.1.2. EL ROL DEL JUEZ LABORAL	17
2.1.3. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL	18
2.1.4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	19
2.1.5. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	20
2.1.6. LA REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	21
2.1.7. LA CONCILIACIÓN JUDICIAL INTERPROCESO.....	25
2.1.8. REQUISITOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS.	26
a. CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL O PREJUDICIAL	27
a.1. CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.....	27
a.2. CONCILIACIÓN PRIVADA	28
b. CONCILIACIÓN JUDICIAL	28
c. CONCILIACIÓN POST-JUDICIAL.....	28
2.2. ANTECEDENTES.....	29

2.2.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	29
2.2.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	31
2.3.	DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS.....	33
III.	MATERIALES Y MÉTODOS	35
3.1.	HIPOTESIS PLANTEADA	35
3.2.	TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS.....	35
3.2.1.	TIPO DE ESTUDIO.....	35
3.2.2.	DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	36
3.3.	POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO.....	36
3.4.	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	37
3.5.	PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS.....	38
IV.	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	39
4.1.	RESULTADOS	39
4.2.	DISCUSIÓN	45
V.	CONCLUSIONES	47
VI.	RECOMENDACIONES	48
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	49
VIII.	ANEXOS.....	54
	INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS.....	54
	EXPEDIENTES DEL PROCESO LABORAL	56
	MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	61

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:	39
Tabla 2:	40
Tabla 3:	42
Tabla 4:	43

INDICE DE FIGURAS

Figura N° 1 - Las etapas que conforman un proceso judicial laboral peruano: Las etapas que conforman un proceso judicial laboral peruano.....	18
Figura N° 2 Esquema donde se determinan las partes de la ecuación para poder encontrar el resultado.	36
Figura N° 3: Distribución porcentual de Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018 ..	39
Figura N° 4: Distribución Porcentual de las conciliaciones logradas dentro del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018	41
Figura N° 5: Distribución porcentual de Conocer los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018	42
Figura N° 6: Distribución porcentual del Analisis de los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.	44

RESUMEN

La investigación titulada “Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497, distrito judicial de tumbes 2018” ha sido desarrollada, en base a la búsqueda de determinar si resulta eficaz la audiencia de conciliación dentro del proceso laboral correspondiente a la NLPT, viendo la existencia de dificultades, por diferentes razones que se han intentado indagar en la presente investigación. En base a ello, se ha planteado el siguiente objetivo general: Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, distrito judicial de Tumbes 2018. El enfoque de la investigación ha sido el cuantitativo, con un tipo de investigación descriptivo y explicativo, y ha alcanzado un diseño no experimental, en donde se ha considerado a un total de 40 expedientes, representando el 20% del total de expedientes existentes en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes. La técnica que ha sido utilizada fue el análisis de las actas de expedientes del proceso laboral del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, durante el periodo de estudio a través de la prueba de Chi Cuadrado. Los resultados de la investigación señalan que, el instituto procesal de la conciliación en el proceso laboral, resulta siendo ineficaz, porque de la población investigada, solo concilió el 17.5%. y no conciliaron 82.5%, en los procesos laborales, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, sobre desnaturalización de contrato, el proceso terminó mediante sentencia, sin que se haya producido conciliación en la audiencia de conciliación; los factores que contribuyeron en los casos de conciliación, es la existencia de propuesta del demandado y la existencia de la voluntad entre las partes procesales para conciliar; los factores que contribuyeron en los casos no conciliables, ha sido por no existir voluntad conciliatoria, por falta de propuesta conciliatoria, por incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de conciliación, por carecer el apoderado del demandado de facultades para conciliar e incomparecencia de ambas partes a la audiencia de Conciliación.

Palabras clave: audiencia, conciliación, eficacia, principios del proceso laboral, proceso judicial, proceso ordinario laboral, participación activa del juez.

ABSTRACT

The investigation entitled "Efficacy of the conciliation hearing in the labor process law 29497, judicial district of Tumbes 2018" has been developed, based on the search to determine if the conciliation hearing is effective within the labor process corresponding to the NLPT, seeing the existence of difficulties, for different reasons that have been tried to investigate in the present investigation. Based on this, the following general objective has been proposed: Determine the effectiveness of the conciliation hearing in the labor process Law 29497, judicial district of Tumbes 2018. The focus of the investigation has been quantitative, with a descriptive type of investigation and explanatory, and has reached a non-experimental design, where a total of 40 files have been considered, representing 20% of the total files in the Second Supraprovincial Permanent Labor Court of Tumbes of the Superior Court of Justice of Tumbes. The technique that has been used was the analysis of the records of the labor proceedings of the Second Supraprovincial Permanent Labor Court of Tumbes of the Superior Court of Justice of Tumbes, during the study period through the Chi Cuadrado test. The results of the investigation indicate that, the procedural institute of the conciliation in the labor process, turns out to be ineffective, because of the investigated population, only 17.5% reconciled. and 82.5% did not reconcile, in the labor processes, in the Second Supraprovincial Permanent Labor Court of the Superior Court of Justice of Tumbes, regarding the denaturalization of the contract, the process ended by means of a judgment, without any conciliation in the conciliation hearing ; The factors that contributed to the conciliation cases are the existence of the defendant's proposal and the existence of the will between the procedural parties to conciliate; The factors that contributed in the non-reconcilable cases have been due to the absence of a conciliatory will, the lack of a conciliatory proposal, the failure of the defendant to the conciliation hearing, the lack of the defendant's attorney of the powers to conciliate and the inconsistency of both parties to the Conciliation hearing.

Keywords: hearing, conciliation, effectiveness, principles of the labor process, judicial process, ordinary labor process, active participation of the judge.

I. INTRODUCCIÓN

Los procesos judiciales en nuestro país poseen como principal característica la demora en su tramitación, lo que conlleva a que muchas veces los demandantes se encuentren inmersos en procesos largos y tediosos, que no hacen más que recargar el sistema procesal, obteniéndose como producto usuarios insatisfechos.

A nivel nacional los procesos civiles, contenciosos, penales y laborales sufren una suerte de abandono por parte de los demandantes y a la vez el poco impulso que los administradores de justicia realizan, hacen que estos procesos, como ya se mencionó, sobrecarguen el sistema judicial.

El Estado como ente rector que dirige los destino del país y como responsable de la administración de justicia, ha promovido reformas legislativas, no siendo a ello ajeno la especialidad de derecho laboral, por lo tanto, en enero del año 2010 se publica la reciente Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, la misma que básicamente busca dar impulso a los procesos laborales, apelando a los principios de economía y celeridad procesal, dando un giro diametral al proceso laboral que se ejercía con la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, pues reduce significativamente su duración de 4 a 6 años, a tan solo 6 meses en promedio.

El nuevo modelo procesal laboral se divide en proceso abreviado y ordinario, este último a su vez se divide en Audiencia de Conciliación y Audiencia de Juzgamiento, cada cual opera como parte de un sistema en el cual prima la oralidad, el impulso, la economía y celeridad procesal. Es la etapa de conciliación la que juega un rol importante no solo por ser el hecho que le da a las partes la oportunidad de conciliar, sino porque permite al juez hacer uso de esa facultad, así como aplicar el juzgamiento anticipado por lo que esta etapa del proceso es de suma importancia.

En nuestra región desde el año 2015 está vigente la NLPT, Ley que viene siendo aplicada con la finalidad de ofrecer una justicia célere y por ende dinamizar el sistema judicial, acabando con el congestionamiento que existe por la carga existente.

El tema de la presente reforma del sistema procesal laboral planteada teniendo en cuenta que todos los sistemas deben ser evaluados en forma continua para poder monitorizar sus resultados, por lo tanto, es importante investigar acerca de cómo el nuevo modelo procesal laboral se encuentra operando y más aún que tan eficiente es la audiencia conciliatoria insertada en dicho procedimiento, si como etapa del proceso ayuda al término del mismo dentro de un plazo razonable.

Yana Yanqui (2016), denomina a su tesis como: “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014”; llegando a la conclusión que el actuar de los jueces dentro de la audiencia conciliatoria en los procesos laborales contribuye de forma directa en el exceso de carga procesal.

Fernández Silva (2019), titula a su tesis como: “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”, llega a la conclusión de que la audiencia de conciliación judicial, no ha tenido un impacto positivo, por consiguiente, esta es con certeza nada más que una Ley formal que no se llega a cumplir generando gasto excesivo al Estado de inversión, infraestructura, personal, etc.

En el presente trabajo de investigación se planteó el siguiente problema, ¿Es eficaz la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497, distrito judicial de Tumbes 2018?

Por consiguiente, se tenía como justificación que, La investigación se centra en determinar si la audiencia de conciliación es eficaz y si aporta para el cumplimiento de principios como el de celeridad y economía procesal que inspiran al hoy nuevo proceso laboral, el cual se caracteriza por ser dinámico, y célere, así mismo se busca contribuir para llegar a conocer cómo funciona el nuevo modelo en la aplicación de justicia, en la actualidad el avance tecnológico y la modernización son factores que fomentan el empleo, invitando a los inversionistas extranjeros y nacionales a invertir y generar empresa, por ende, ello conlleva al aumento de la fuerza laboral como parte indispensable del proceso de producción, es en esta relación donde se desarrollan la mayoría de conflictos laborales, viéndonos

inmersos en procesos largos y tediosos que suelen duran meses e inclusive años, afectando en tiempo y dinero a ambas partes, es por ello que, el presente trabajo apunta a comprobar que la audiencia de conciliación es eficiente, pues reduce el proceso a un plazo razonable disminuyendo costos y tiempo.

En base a lo expuesto, se manifestó como objetivo general: Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018 y como objetivos específicos: Analizar las conciliaciones logradas dentro del proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018; Conocer los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018 y Analizar los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales de la Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

II. REVISION DE LA LITERATURA

2.1. BASES TEORICO-CIENTIFICAS

2.1.1. PRINCIPIOS RECTORES DE LA NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO

En primer lugar, el principio de oralidad se funda como uno de los cimientos indispensables sosteniéndose así, la reestructuración procesal laboral peruana, particularidad que exactamente hace posible que se realice un proceso con celeridad, antiformalismo y nitidez, garantizando así los respectivos derechos fundamentales.

El principio de oralidad concede tanto a los abogados como a las partes, la elaboración de exhibiciones, pedidos y argumentaciones de forma verbal, asimismo, estas tienen que ser decididas por el juzgador de igual forma. Cabe indicar, que también este principio posibilita el trato inmediato con las partes, concediendo al juez la facultad de conocer más a profundidad los hechos, menesteres y propósitos concretos de las partes, superando cualquier presentimiento que este tenga sobre la actuación del abogado en sus distintas actuaciones procesales. (Peña Gonzales, 2011)

La NLPT en su artículo 12, fija la predominancia de la oralidad en las audiencias procesales, determinando que las declaraciones verbales de los litigantes y sus abogados defensores superponiéndose por encima de las escriturales sobre el fundamento de las cuales el juzgador conduce los actos procedimentales y emite la resolución de sentencia, tal cual menciona la ley que los actos de audiencia son esencialmente una disputa verbal de posturas.

Respecto a lo antes referido un resultado positivo de la utilización del principio de oralidad en el proceso laboral peruano, es exactamente el uso de los demás principios que sostiene la Nueva Ley Procesal De Trabajo, el cual es el principio de inmediación. La utilización de este principio es imprescindible en el proceso Laboral judicializado, por lo que engloba las acciones del Juzgador en su compromiso con el fundamento de la causa, cuando nos referimos a su interrelación entre los litigantes como a su propio acercamiento físico en los actos procesales.

El principio de inmediación supone que la totalidad de las audiencias se efectuaran entre las partes ante el Juez, quien tiene el deber de continuarlas y conducir las sin tener la potestad de encomendar sus facultades a otro. Encontrándose por ello, no solo delante a un principio que admite la cercanía entre las partes, sino que también destaca la conducción del Juzgador como director del proceso.

Por lo tanto es adecuado tener como referencia al principio de concentración laboral, dado que dicho principio es rector de la norma antes mencionado, el mismo que es muy importante en el proceso laboral. El principio de concentración supone la ejecución de todas las actuaciones procesales en un número disminuido de audiencias con la finalidad de no permitir evadir los hechos, las pruebas, los alegatos, la fundamentación y los informes.

El principio de concentración afirma que al buscar la ejecución de actuaciones procesales en un número disminuido de audiencias, adicionalmente busca la rapidez del proceso no dejando de lado el resguardo de los Derechos de los litigantes, por el contrario, este tiene como ultima finalidad que el Juez llegue a entender de una forma más óptima los hechos, la fundamentación, las pruebas y demás actos involucrados en el proceso uniendo todas estas actuaciones y levantando el grado de certeza de su fallo judicial.

Sin embargo, es imprescindible hacer un recalco que para cumplir este principio es necesario que el Juez tenga las suficientes facultades para actuar con autonomía de tal manera que las partes no intenten cometer trasgresiones o usar artilugios que extiendan el proceso o desviar la atención del Juez.

El principio de unidad, se refiere al anhelo autonomía de la jurisdicción como supremo aval de toda persona, por lo que la unidad de la jurisdicción obliga a que los tribunales acojan formas determinadas de organizarse y funcionar. Así este aval se idea también sobre los sujetos en cuanto es un derecho elemental a un juzgador común establecido por la legislación en las expresiones mencionadas. (Saavedra, 2018)

También debemos mencionar, que el principio de economía procesal garantiza que el cumplimiento de pretensiones se alcanzará con el menor costo posible de voluntades y actos procesales.

Con la Nueva Ley Procesal de Trabajo se ha contemplado procesos con menos audiencias, como por ejemplo en el Proceso Abreviado Laboral y también en el caso de la propia audiencia de juzgamiento, es por ello que enfatiza explícitamente la exigencia de que esta se lleve a cabo en un único acto, de tal forma que el proceso se efectúe en la menor cantidad de actos procesales y que simboliza para los litigante del proceso ahorrarse mucho tiempo, costo y empeño.

2.1.2. EL ROL DEL JUEZ LABORAL

La administración de justicia es una pieza esencial del sistema jurídico, por cuanto, a través de esta, se pretende resolver conflictos que cuenten con significancia jurídica, esto por medio de la exégesis de la ley y el empleo de la misma según los criterios y patrones que emergen del mismo sistema jurídico. Es por ello que resulta trascendente que exista una ecuación heterocompositiva en la que se autorice a un tercero, neutral y legitimado; y sea éste el que tome conocimiento de los conflictos que existe entre las partes y resuelva dicha controversia.

Siendo de esa manera, el organismo jurisdiccional es una entidad del estado que realiza una función pública, con la autoridad para juzgar y ejecutar lo juzgado, además realiza una función de fuente productora de normatividades, con los particulares efectos en lo que se refiere a cosa juzgada.

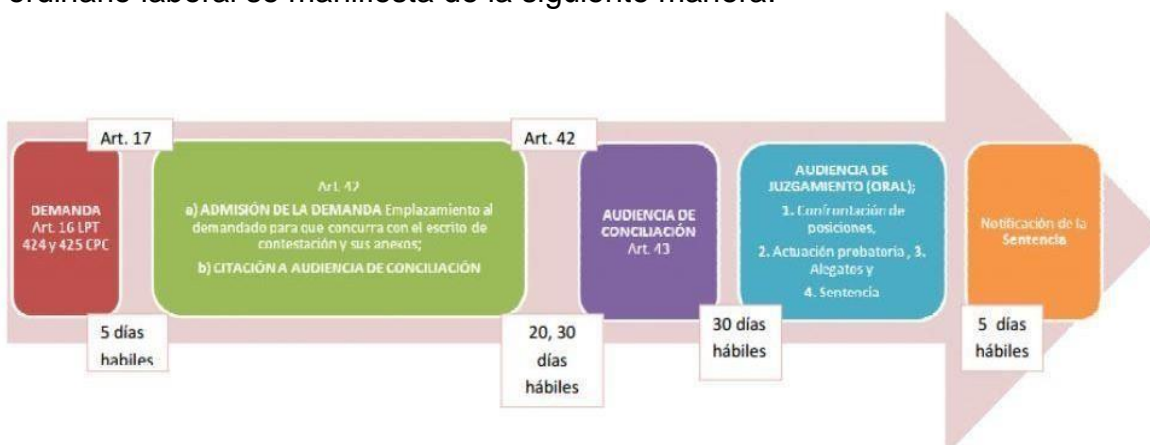
El proceso integra en sí mismo la herramienta por medio del cual las instituciones encargadas de administrar justicia realizan su función jurisdiccional, dirigida a satisfacer los intereses jurídicamente tutelados o a la resolución de conflictos ocurridos entre las partes, los cuales se exhiben ante el juez, quien tiene un rol de protagonista en el desarrollo del proceso. Siendo el mismo una herramienta al servicio del juez para la solución de conflictos jurídicos, cuyas bases y principios serán la gratuidad del proceso, igualdad entre las partes y el desarrollo del debido proceso respetando la tutela jurisdiccional efectiva, entre otros.

2.1.3. EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

En la actualidad, la Ley 29497, norma vigente, menciona en su nueva esquematización del proceso laboral distintas maneras de transmisión de estos: proceso abreviado, proceso ordinario, proceso impugnativo de laudos arbitrales, proceso de ejecución, proceso cautelar, procesos contenciosos y proceso contencioso administrativo. Lo cual es indispensable para la finalidad de la presente investigación, avocarse al proceso ordinario laboral.

El proceso ordinario, es el que se busca substanciar con la mayoría de garantías para los litigantes, en este proceso las pruebas tienen la posibilidad de ser más elaboradas y los alegatos más extensos, por la mayor cantidad de tiempo que se concede a los distintos actos en él, gracias a la acumulación de actuaciones procesales. (Cabanellas de Torres, 1997)

Por lo tanto, en nuestro ordenamiento jurídico, la conformación del proceso ordinario laboral se manifiesta de la siguiente manera:



Fuente: "Poder Judicial" (Flujograma del Nuevo Código Procesal del Trabajo).

Figura N° 1 - Las etapas que conforman un proceso judicial laboral peruano: Las etapas que conforman un proceso judicial laboral peruano.

Como podemos apreciar en el gráfico, lo novedosos de esta clase de proceso es la disminución de la producción de resoluciones para la realización de actuaciones procesales, es por esto que se ha establecido que en la misma resolución donde se admite la demanda, se tiene que citar a audiencia de conciliación, exigiéndose además al demandado concurrir a dicha audiencia en su contestación de demanda.

Esta atribución esgrimida en la nueva ley procesal evidencia la observancia del Principio de Celeridad, debido que, a través de la norma el legislador procura mediante la unificación de las actuaciones procesales que el proceso laboral no sufra dilatación, y se alcance prontamente justicia dentro de un plazo adecuado. Cabe indicar, que el proceso laboral ordinario se promueve dos audiencias muy imprescindibles:

2.1.4. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Identificadas las condiciones esenciales de la demanda, el juez resuelve disponiendo: a) Admitir la demanda; b) citar a las partes a audiencia de conciliación; c) emplazar al demandado para que acuda a la audiencia de conciliación con la contestación de demanda y sus anexos.

La conciliación conforma una labor orientada a pretender la comprensión entre los litigantes, poniendo a un lado el animus conflictual que expresan las partes una vez que se presenta el conflicto. Es generada frente a un tercero conciliador, que en el proceso judicial es el juez laboral. Éste en esta audiencia obtiene un papel principal extraordinario, muy distinto al rol que ejerce en otras audiencias, en la cual realiza un papel de espectador. Por lo cual, el juez sostiene una contribución activa en dicha audiencia, porque hará una invitación para que las partes concilien sus petitorios, y no solo eso, sino que también será el que pondrá las facilidades para que las partes lleguen a negociar dentro de la audiencia, constantemente respetando la irrenunciabilidad de derechos, el cual todo el tiempo será el límite del acuerdo de conciliación en materia laboral.

Es así que, la Nueva Ley Procesal de Trabajo considera a la conciliación como un modo distintivo de culminación del proceso, una proposición la cual, alcanzado el legislador para tratar solucionar el conflicto laboral, con predominio de la premura en la tutela, primando por este motivo la oralidad y celeridad, sobre el fundamento de que justicia que se dilata no es justicia. No obstante, es indispensable salvaguardar los derechos del trabajador, por lo cual el juez obtiene un papel también controlador y protector de los factibles acuerdos a los que intentan alcanzar los litigantes, para que no se vean reducidos dichos derechos frente a la exigencia de resolver rápidamente el conflicto.

Cabe recalcar, que el acuerdo de conciliación judicial puede ser total o parcial, entendido ello, que, de darse un acuerdo parcial, y no haberse llegado a una solución total del conflicto, el Juez concretizará los pedidos que serán materia de juicio y se programará la audiencia de juzgamiento pudiendo discutir acerca del extremo que no fue puesto en conciliación. Es necesario indicar que la pérdida de la audiencia de conciliación podría darse por dos causas: 1) porque frente a la intensión del Juez de alcanzar una negociación no se pudo lograr un acuerdo que sea ventajoso para las partes, 2) porque los Derechos que se discuten están afuera del ámbito conciliatorio, ya que hablan acerca de Derechos irrenunciables por lo tanto indisponibles, siendo irrealizable alcanzar un acuerdo que pueda ser estimado por el Juez.

2.1.5. AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO

El proceso laboral ordinario, no solo abarca a la audiencia de conciliación, sino además a la audiencia de juzgamiento. Siendo por ello que, si gracias a la conciliación se resuelve el conflicto, no será necesario llegar a establecer una segunda audiencia, ni siquiera a programarla, caso contrario de no alcanzar la conciliación o en su defecto lograrse parcialmente, deberán las partes recurrir a la audiencia del juicio oral.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo en su artículo 44, establece que la audiencia de juicio oral se realizará en un único acto y que agrupa las fases de alegatos, confrontación de posiciones, actuación probatoria y sentencia. En esta formulación con claridad se ve logrado el principio de concentración con el fin único de obtener la celeridad procesal.

2.1.6. LA REGULACIÓN DE LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Diversos autores abordan el tema de la conciliación, pues ven en ella un medio efectivo y eficaz para la solución de conflictos, pues con ella se ahorra no solo tiempo y dinero, sino también aporta dinamismo al proceso laboral, y es así como:

Galarreta Angulo (2012), indica “Que conciliación significa ajustar los ánimos de los que se oponen entre sí, avenir sus voluntades y pacificarlos; instituto que tiene como misión facilitar un proceso judicial o extrajudicial mediante un acuerdo amigable las diferencias de sus derechos, cuidando los intereses, libre disposición y respetando el debido proceso”.

Gago Garay (2005), menciona que “Con la revolución industrial, comienzan a emerger una serie de conflictos entre empleadores y trabajadores, de un gran impacto social y económico, afectando intereses, por lo que, desde finales del siglo XXI, comienzan a utilizar mecanismos alternativos a los judiciales, dentro de ellos la conciliación”.

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

Couture (1976), La palabra conciliación viene de las palabras latinas “conciliatio” y “conciliationis” y que se entiende como la acción y efecto de conciliar, así mismo del verbo “conciliar” proviene del verbo latín “conciliare” que significa arreglar u ordenar los ánimos de los que estaban contrapuestos.

Videla del Mazo (1999), “Es un mecanismo auto compositivo 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 termino a las controversias 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”.

De Pina Vera (1994), “La conciliación puede entenderse desde dos puntos de vista: Uno, que lo conceptualiza de la siguiente manera “acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hace innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual”.

Quispe Chávez (2010), “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 estamos frente a dos partes desiguales y al igual que el derecho del trabajo se busca lograr una igualdad a través de crear una desigualdad dando ventajas procedimentales al trabajador”.

Las diferentes concepciones mencionadas, centra su posición básicamente en que la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos apunta, a impulsar los principios de celeridad y economía procesal, es por ello que en nuestro país la conciliación en materia laboral se incorpora alrededor de los años 70, consolidándose en el año de 1996 cuando se promulgo la Ley Procesal del Trabajo, así mismo con la promulgación de la ley de conciliación extrajudicial se pretendió fortalecer esta institución.

Dentro del sistema jurídico peruano la conciliación se divide según el tipo de entidad que la lleva a cabo es así como por ejemplo la conciliación judicial que la ejerce una persona que desarrolla función jurisdiccional, la conciliación administrativa que es llevada a cabo por un funcionario público a través de entidades como OSIPTEL, INDECOPI, etc, conciliación fiscal la misma que está a cargo del ministerio público básicamente en casos de violencia familiar, conciliación privada que esta destina a acuerdos extrajudiciales y la conciliación arbitral es como su nombre lo menciona aquella que se produce como producto de un arbitraje.

La fuerza y el poder para actuar, para cumplir las metas, se aplica únicamente a los objetos, además de ello es la actividad o consecuencia para lograr éxito en el procedimiento, a nivel de ordenamiento jurídico podemos decir que la conducta es eficaz cuando corresponde al ordenamiento jurídico, produciendo los efectos pretendidos por el sujeto lo contrario a ello es la ineficacia. (Pasco Cosmópolis, 2010)

Debemos tener en cuenta entonces que la eficacia del acto jurídico está ligada al efecto que la misma puede proporcionar por lo que puede ser parcial, total, temporal o permanente, por el contrario la ineficacia no produce ninguno de los efectos mencionados.

A través de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, se ha reglamentado en su totalidad las características referidas al proceso laboral, creándose así un armazón estructural que deben seguir los operadores de justicia frente al pedido de tutela Jurisdiccional efectiva de los habitantes. Por lo cual, la razón del proceso laboral es la petición procesal, es decir que estamos hablando de una declaración de voluntad por la que se pide la participación de un organismo jurisdiccional ante cierto personaje y diferente de quien realiza la declaración, esta nueva norma está buscando además se resuelva lo pedido, y apreciado de forma total, resolver los conflictos de intereses que se muestran frente a los juzgadores.

Esta Ley ha sido creada para cambiar la visión que tenemos sobre el proceso, esto entendiéndolo, que se quiere alcanzar una tutela inmediata de los conflictos laborales, por consiguiente, no basta con alcanzar una solución correcta del conflicto, sino que también dicho conflicto debe ser resuelto de forma rápida. Siendo de esta manera que, en la actualidad nos enfrentamos a un proceso eficiente y orientado a la simplificación, para que la norma se haga efectiva, procurando que esta se vuelva tan eficaz que produzca un desánimo al quebrantamiento, de esta manera evitar se incumpla o se realice de nuevo una conciliación en su fase inicial, la Nueva Ley Procesal como herramienta para lograr una rápida resolución de conflictos, a reglamentado una audiencia distintiva para obtener una conciliación judicial que les ayude a los litigantes a resolver su conflicto sin inmiscuirse directamente en el Litis. Cuando hablamos de una conciliación judicial nos referimos aquella que se resuelve dentro del proceso judicial y que se instala como una fase del proceso. Entendido ello, como algo obligatorio y dirigido por el juzgador, conmutándose así, ópticas relacionadas a sus pretensiones, alcanzando tratos para obtener la resolución del conflicto. (Avalos Jara, 2011)

La audiencia conciliatoria en la cual están sujetos los litigantes en el interior del proceso laboral ordinario está dirigida para la interacción de estos y también para que lleguen a resolver su conflicto de forma celeridad, sin que se tenga que llegar a una audiencia de juzgamiento. Dentro de la conciliación es el juzgador aquel tercero facultado para reunir a las partes y que estas alcancen una negociación, posibilitando con ello, se alcance una tutela jurisdiccional efectiva, respetando siempre los derechos laborales de las partes.

2.1.7. LA CONCILIACIÓN JUDICIAL INTERPROCESO

Con claridad no debemos entender a la conciliación judicial como una fase procesal, si no debemos reconocerla como aquel acto en el que se recurre en algún momento durante el proceso hasta previa notificación de la resolución de sentencia cuando es declarada cosa juzgada, de acuerdo a lo indicado en la Ley N° 294947 en el artículo 30. Quizá sea el deseo del legislador dar por concluido el conflicto laboral, por lo que es factible que pueda solicitar una audiencia de conciliación. Inclusive ya se haya pasado por una sin obtener buenos resultados, por consiguiente realizándose los efectos del principio de inmediatez en relación del juzgador con las partes, este avizora que los litigantes tienen la suficiente disponibilidad para alcanzar un acuerdo conciliatorio debemos recalcar que, no obstante la conciliación posibilita que las partes negocien esto con el fin estas puedan alcanzar un acuerdo conciliatorio y esta es bastante incentivada por la nueva ley antes mencionada, la misma tiene un límite. La ley indica que para que se alcance un acuerdo conciliatorio o transaccional y se finalice el proceso se tiene que superar el test de disponibilidad de Derechos considerándose así tres modelos a) Que lo acordado se funda sobre derechos originados de una Ley dispositiva, verificándose de esta manera no se vulnere Derechos indisponibles. b) Debe adoptarse por el titular del Derecho, y c) Debe existir una participación del abogado como prestador de servicios del demandante. (Chávez Díaz, 2013)

Cuando nos referimos al motivo inicial que debe tener el juzgador para consentir la conciliación se hace referencia a aquellos Derechos que emanan de las normas de Derecho necesario absoluto como también de las normas de Derecho necesario relativo. (Campos Torres, 2011)

2.1.8. REQUISITOS DE LA CONCILIACIÓN LABORAL Y LA INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS.

La conciliación es una herramienta para resolver conflictos siendo así que, es una salida inmediata para resolver algo controvertido; No obstante esta tendrá los resultados queridos, solo si los litigantes inmiscuidos en el conflicto de intereses tienen el suficiente deseo para acudir a la audiencia de conciliación y obtener un acuerdo que los beneficie a ambos.

La Constitución política del Estado Peruano, en su artículo 26° numeral 2, hace mención a la presencia de herramientas para la resolución de conflictos, estableciendo lo siguiente: “Artículo 26.- Principios que regulan la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales”. Por consiguiente, el Estado Peruano promociona maneras de cómo solucionar pacíficamente las controversias laborales.

Esto se encuentra establecido en la norma laboral, plasmando herramientas alternativas para la resolución de conflictos, procurando se solucionen rápidamente a través del concierto entre los litigantes.

Por otra parte la Ley N° 26872 en su artículo N° 05, la cual se modificó por el Decreto Legislativo N° 1070, indica que: “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”.

Como podemos notar, aquello definido en la Ley N° 26872 la cual contempla a la conciliación extrajudicial, donde la asistencia en la fecha en que se programó la audiencia no es obligatoria, sino electiva.

Oponiéndose a ello la conciliación judicial como fase del proceso laboral ordinario es obligatoria para continuar con el proceso. En asunto laboral, la OIT realizó la recomendación N° 92 de fecha 29 de junio de 1951, pronunciándose respecto de la conciliación voluntaria, determinando que: 1) Deben establecerse órganos de conciliación voluntaria que sean apropiados para cada nación con el objetivo de coadyuvar a prevenir y resolver los conflictos laborales entre empleados y sus empleadores; 2) La totalidad de organismos de conciliación voluntaria erigidos sobre un fundamento mixto debe realizar una comprensión para que represente igualmente a los empleados y a los empleadores; 3) El proceso tendría que tener la calidad de gratuito y expeditivo, todo plazo establecido en la norma nacional debe fijarse anteriormente y reducir al mínimo de tiempo, debemos adquirir normas para que el proceso deba establecerse a pedido de una de las partes en la controversia, u oficiado por el órgano de conciliación voluntaria; 4) Si una controversia está siendo sometida a un proceso de conciliación donde todas las partes la consienten, debe impulsarse a las mismas para prescindan de realizar una huelga o lockout en tanto dure el proceso de conciliación o cuando termine el mismo redactándose por escrito y considerando con equivalencia respecto a los contratos celebrados con normalidad. (OIT, 1951)

Dada la diversidad de normas existentes en el Perú sobre el acto conciliatorio podemos sostener la existencia de las siguientes modalidades de conciliación laboral:

a. CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL O PREJUDICIAL

a.1. CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA

Es responsabilidad del MTPE, sea por un proceso frente al Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación, o por el proceso de supervisión de trabajo. También se ocupa de las conciliaciones en los vínculos colectivos laborales.

a.2. CONCILIACIÓN PRIVADA

Es responsabilidad de los centros de conciliación extrajudicial privados.

b. CONCILIACIÓN JUDICIAL

Es responsabilidad de los juzgados laborales y, conforme a la competencia entregada, los juzgados Mixtos y de Paz Letrados.

c. CONCILIACIÓN POST-JUDICIAL

Discutiéndose la existencia tal cual, dado que el conflicto ya se encuentra resuelto y lo único que falta es que se ejecute lo sentenciado.

Conforme al reglamento de la Ley N° 26872 en su artículo 07, indica que el acto conciliatorio en materia laboral presupone el cumplimiento de los Derechos irrenunciables que tiene el trabajador, por lo tanto, solo trabaja en el ambiente de disponibilidad que el mismo goce.

El concepto jurídico de “disposición” fue creado por los doctrinarios alemanes e italianos, y comprende las actuaciones y negociaciones jurídicas en relación a que un Derecho subjetivo quede transformado, cambiado inclusive, cuando se extinga. (Ramos Quintana, 2014)

Igualmente, el ordenamiento jurídico no realiza un reconocimiento de la facultad del trabajador para abandonar sus derechos laborales. Esto se justifica dado que por la posición de inferioridad que tiene el empleado frente a su empleador, este último pueda presionarlo con falsas promesas o simplemente por temor de subordinado, y como consecuencia el trabajador entregue la disposición de sus Derechos que son otorgados por el sistema jurídico. (Toledo Toribio, 2014)

Según Pacheco Zerga (2014) Asevera que: La reglamentación del test de la disponibilidad de Derechos de la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece una contradicción normativa entre el fin de la conciliación laboral, que es alcanzar un trato basándose en concesiones mutuas y la existencia de que los Derechos que son el propósito de un pleito jurídico son, exactamente, los creados de ley imperativa. Por lo tanto, lo interpretado literalmente lleva a disminuir la esfera de la conciliación o transacción convirtiéndose en inoperables ambas maneras de culminación del proceso.

2.2. ANTECEDENTES

2.2.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Arias Borrayo (2010), en su investigación titulada: “Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional, en la Facultad de Derecho de la Universidad de San Carlos de Guatemala, concluyo: “Dentro de la comunidad se observa desconocimiento respecto a la aplicación de la etapa de conciliación en el proceso laboral, la misma que realizan los juzgados o salas de trabajo y previsión social, cuando el Gobierno de Guatemala es una de las partes que intervinientes en el proceso, y como resultado de inaplicación de la misma, se violan principios dentro de ellos el de igualdad constitucional. La inaplicación de la etapa de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala y estrictamente en el derecho laboral, contribuye que las personas naturales o jurídicas sean perjudicadas por dicha etapa, como consecuencia de la relación laboral que existió o existe entre la dependencia estatal y trabajadores, debido a la protección de la norma jurídica que en determinado momento auxilia a estas dependencia o al mismo Estado de Guatemala, que establece que no puede llegarse a un acuerdo entre partes”.

García Guerrero (2010), en su tesis titulada “Conciliación obligatoria en los procedimientos laborales”, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Michoacán de San Nicolás de Hidalgo, reporto las siguientes conclusiones: “Solo se debe llegar a los tribunales cuando han fracasado los medios alternos de solución de conflictos, lo que no solo descarga la actividad judicial, sino logra la seguridad jurídica indispensable para la inversión y desarrollo sostenible. Así mismo hace mención que es necesario crear la conciencia de que, antes de acudir a los procedimientos judiciales, las partes tienen el deber de negociar y buscar una solución que concilie sus diferencias. Esta conciencia de negociar debe ser enseñada también a los abogados para que intenten una solución negociada antes de acudir a la justicia”.

Astorga Pérez (2012), en su tesis titulada: “Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente”, en la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, concluyo: “Que la conciliación opera dentro del contexto procedimental laboral chileno, especialmente con un rol importante con la Reforma Laboral que, revestida de los principios generales del derecho como son: Celeridad, Oralidad, Inmediación, Concentración, Buena Fe, Gratuidad, Impulso Procesal de Oficio y Bilateralidad de la Audiencia insta, en definitiva tanto a los litigantes como al juez, a buscar una solución que iguale y establezca las pretensiones de ambas partes en un conflicto de carácter laboral, del análisis de causas conciliadas el año 2011 en el 1º Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago Observamos que entre los años 1994 a 1998 ingresaron 148.992 causas en promedio ingresaron 37.248 causas por año y que, de la sumatoria total de este periodo el 24% es decir 35.758 causas se resolvieron mediante sentencia firme y ejecutoriada y solo el 15% de estos es 22.348 fueron resueltas mediante conciliación”.

2.2.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Así mismo a nivel nacional la preocupación por conocer como la conciliación opera dentro del nuevo procesal laboral ha conllevado a realizar una serie de investigaciones que tiene como objetivo determinar la eficacia o ineficacia de esta herramienta procesal de impulso y celeridad, así como economía. Es por ello que Díaz Arce (2017), en su estudio denominado: “Nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Trujillo, arribo a las siguiente conclusión: “Teniendo en cuenta que, según la Ley N.º 29497, la audiencia de conciliación tiene como objetivo principal conciliar; el grado de eficacia de dicha audiencia (12.43%) produce que gran parte de las causas judiciales sean resueltas por el juzgador mediante la emisión de una sentencia; y, ello afecta el principio de celeridad y economía procesal; ya que conlleva a una mayor sobrecarga procesal de la ya existente, utilizando mayores recursos logísticos, humanos y tecnológicos; y dilatando considerablemente la duración de un proceso judicial, al realizarse el juzgamiento luego de aproximadamente 10 – 12 meses”.

Álvarez Corzo (2017), en su investigación titulada: “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal del trabajo en los juzgados laborales del Callao – 2016”, en la Escuela de Derecho de la Universidad Cesar Vallejo, concluyo: 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, no cumpliendo la misma su objetivo 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 del factor tiempo.

Serrano Gonzales (2017), en su tesis que tiene por título: “La conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013 – 2015”, Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, llegó a las siguientes conclusiones: La conciliación en materia laboral como mecanismo alternativo de solución en conflictos derivados de las normas laborales sustantiva, ello a la luz de los resultados obtenidos en este periodo de tiempo, como es el porcentaje obteniendo en acuerdos totales en comparación con los resultados obtenidos por falta de acuerdo, lo que significa que los usuarios solucionaron sus conflictos en menor tiempo y menos recursos económicos en materia civil, familia y en contrataciones del estado menos en materia laboral. Se estableció la relación que incide con mayor frecuencia en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, en la solución de conflictos derivados de las normas laborales sustantivas ello a la luz de haberse detectado un menor porcentaje de acuerdos totales en comparación con los resultados obtenidos por falta de acuerdo. Registrando una alta tasa de insatisfacción de las partes a los procedimientos conciliatorios.

Yana Yanqui (2016), en su investigación titulada: “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del Cusco del año 2014”, Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Andina del Cusco, reportó las siguientes conclusiones: “La Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, persigue que exista un acercamiento entre el juez y las partes, que se guarde el respeto y que se consolide en los casos los siguientes principios, celeridad antiformalismo, oralidad y veracidad, para disminuir la carga procesal de los juzgados y salas, y con ello contribuir a reducir el costo y la demora en la resolución de los conflictos. Por eso, para que esta norma sea efectiva se requiere de un presupuesto para la capacitación de los operadores de justicia, la difusión de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, asimismo se debe difundir entre los abogados los beneficios de esta nueva norma.

El juez es el director del proceso, por lo tanto debe velar por su rápida solución, presidiendo la audiencia de conciliación, así como adoptar las medidas conducentes para impedir la paralización y dilación del proceso y procurar la mayor economía procesal sin menoscabar los derechos irrenunciables y protegidos constitucionalmente”.

A nivel regional no se han reportado estudios que aborden el tema, que hoy se plantea en la presente investigación, por lo que la presente serviría como referente para estudios futuros, además a más de 3 años de implementación en nuestra región de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497, no se han realizado estudios o investigaciones para verificar si la mencionada norma viene cumpliendo sus objetivos.

2.3. DEFINICIÓN DE TÉRMINOS BÁSICOS

Audiencia: Actuación de escuchar de los jueces, previa prerrogativa, en donde las partes del proceso solicitan expositivamente su reclamo, esperando que las autoridades resuelvan el conflicto de interés. (Vega 2020)

Conciliación: “Se inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa”. (Artículo 43. NLPT)

Eficacia: “La fuerza y el poder para actuar, para cumplir las metas, se aplica únicamente a los objetos, además de ello es la actividad o consecuencia para lograr éxito en el procedimiento, a nivel de ordenamiento jurídico podemos decir que la conducta es eficaz cuando corresponde al ordenamiento jurídico, produciendo los efectos pretendidos por el sujeto lo contrario a ello es la ineficacia”. (Pasco Cosmópolis, 2010)

Principios del proceso laboral: “Son las directrices o lineamientos a seguir en todo proceso laboral de los cuales se inspiran en los siguientes principios como el de intermediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad, de los cuales están tipificados en la nueva ley procesal de trabajo”. (Puente Bardales, 2015)

Proceso judicial: Es el conjunto de actuaciones y diligencias ejecutado ante un Juez competente en la materia con el fin de resolver un conflicto Jurídico entre las partes empleando la norma vigente. (Trujillo, 2020)

Proceso ordinario laboral: Es un modelo procesal, en donde su función es que cada proceso por su complejidad se tramite teniendo en cuenta lo que la nueva ley procesal de trabajo establece o en contrario sensu lo que la norma no ha mencionado su vía procedimental pertinente al caso. (Arce Huaches, 2019)

Participación activa del juez: El rol protagónico del juez es la responsabilidad que asume el juez en la norma de la nueva ley procesal de trabajo, en donde debe de tramitar el proceso teniendo una participación activa en las audiencias, esto debe ser guiado por los principios de intermediación, entre otros. (Díaz Arce, 2017)

III. MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. HIPOTESIS PLANTEADA

La audiencia de conciliación si es eficaz de en el proceso laboral ley 29497, distrito judicial de Tumbes 2018.

3.2. TIPO DE ESTUDIO Y DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

3.2.1. TIPO DE ESTUDIO

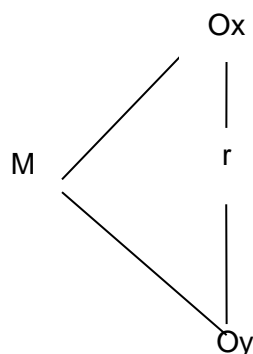
La presente investigación, correspondió a un enfoque cuantitativo, debido a que la recolección de los datos, fue representada en términos numéricos, tomando como referencia a un cálculo de frecuencias y porcentajes, para poder caracterizar a los objetos de estudio. Así mismo, se recurrió a valores cuantitativos, con el objetivo de poder demostrar la conformidad de la hipótesis nula o alternativa (Cortés e Iglesias, 2004).

De igual forma, el tipo de investigación fue el descriptivo y explicativo. Esto se debe a que la recolección de los datos, buscó caracterizar a las variables en estudio. Así mismo, no sólo se limitó a ello, sino que se buscaron explicaciones hacia los datos que han sido expuestos, después del procesamiento de los resultados (Cortés e Iglesias, 2004).

Cabe señalar que el diseño de la investigación, fue el no experimental, debido a que no se manipuló en ningún momento de la investigación, las variables de estudio. Esto conllevó a que, tanto la celeridad como el costo, serán evaluadas en su estado natural, para las diferentes instituciones que serán consideradas como objeto de estudio (Cortés e Iglesias, 2004).

3.2.2. DISEÑO DE CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

El diseño de la investigación corresponde a un estudio de tipo descriptivo, de corte transversal, teniendo el siguiente esquema:



Donde:

- M: Muestra en estudio.
- Ox: Variable Independiente: Eficacia de la audiencia de conciliación.
- r: Relación entre variables
- Oy: Variable dependiente: Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Figura N° 2: Esquema donde se determinan las partes de la ecuación para poder encontrar el resultado.

3.3. POBLACIÓN, MUESTRA Y MUESTREO

Población: La población ha sido constituida por el total de expedientes, ingresados y resueltos durante el año 2018, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes. Siendo un total de 601 expedientes, de estos solo terminaron con sentencia 200 de cuya cantidad se tomó el 20% como población de estudio.

Muestra: La muestra ha estado representada por el 20% total de expedientes resueltos durante el periodo en estudio, siendo el total de 40 expedientes.

Muestreo: Dada la naturaleza de la investigación, se utilizará el muestreo no probabilístico por conveniencia, pues se considerará el total de expedientes ingresados durante el periodo en estudio.

3.4. MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los métodos que se utilizaron en el presente estudio son:

Analítico – sintético: Se puntualizó cada uno de los temas correspondiente al estudio, teniendo en cuenta la conciliación laboral peruana, así como la Nueva Ley Procesal del Trabajo, además de precisar los conceptos abordados utilizando argumentos jurídicos.

Inductivo –deductivo: Se aplicó en la elaboración del marco teórico al realizar la revisión de los diferentes autores e investigadores, así como de la norma legal que da soporte a la presente investigación, teniendo en cuenta el espíritu del método partiendo de lo general a lo específico.

Método sistémico: Se utilizó al realizar el proyecto en sí, organizándolo en forma cronológica, y estructural, teniendo en cuenta el esquema de investigación de la Universidad Nacional de Tumbes, organizando las ideas, los conceptos, criterios, etc los mismos que se encuentran relacionados a la investigación.

Técnica: La técnica que ha sido utilizada, fue el análisis de las actas de expedientes del proceso laboral del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, durante el periodo de estudio.

Instrumentos de recolección de datos: La ficha de observación, fue desarrollada en base a una totalidad de 14 preguntas. La dimensión de rapidez del proceso, estará conformada por un total de 5 preguntas. La dimensión de eficacia del proceso, estuvo conformada por un total de 5 preguntas. Mientras que,

la dimensión de costo del proceso, estuvo conformada por un total de 4 preguntas. Dentro de los cuestionamientos que fueron planteadas, estarán conformadas por preguntas abiertas y dicotómicas, siendo la única que se caracterizó por contar con respuesta múltiple, en la que se realizó el cuestionario, con respecto al establecimiento donde fue desarrollado el proceso laboral.

Se usó un previamente diseñado y validado, teniendo en cuenta los objetivos del estudio, además de ello constó de preguntas relacionadas con las variables, dimensiones, e indicadores.

3.5. PLAN DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

Se usó el análisis estadístico posterior a la obtención de la información, para luego presentar la información en cuadros estadísticos, y gráficos así mismo la prueba usada fue la de Chi Cuadrado.

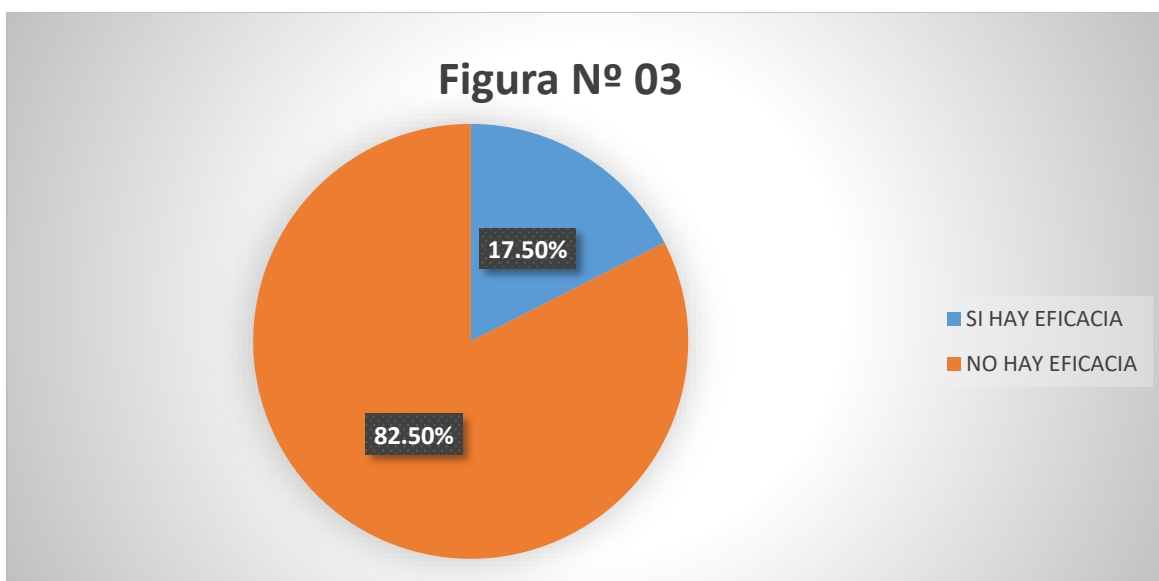
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

TABLA N° 1:

4.1.1. Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

AUDIENCIAS									
EFICACIA	DES NATURALIZACION DE CONTRATO	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	REPOSICION	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	DECLARACION DE EXISTENCIA DE CONTRATO	REINTEGRO DE REMUNERACIONES	RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL	TOTAL	%
SI HAY EFICACIA	0	3	1	1	0	0	2	7	17,5%
NO HAY EFICACIA	16	7	1	5	1	1	2	33	82,5%
TOTAL	16	10	2	6	1	1	4	40	100,0%



Fuente: Autora. - Expedientes analizados del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

En la Tabla N° 1, se aprecia la eficacia del instituto procesal de conciliación, en los procesos laborales cuyas pretensiones son: desnaturalización del contrato, indemnización por daños y perjuicios, reposición, pago de beneficios sociales, declaración de existencia de contrato, reintegro de remuneraciones y reconocimiento de vínculo laboral; de la revisión de estos procesos se determinó

que los poceros concluyeron por conciliación el 17.5% y mediante sentencia el 82.5%, lo que demuestra que la conciliación no es eficaz en los procesos laborales en el distrito judicial de Tumbes.

La Figura N° 3: Demuestra la distribución porcentual de la conciliación y las pretensiones que se tramitaron en cada expediente en el Distrito Judicial de Tumbes 2018.

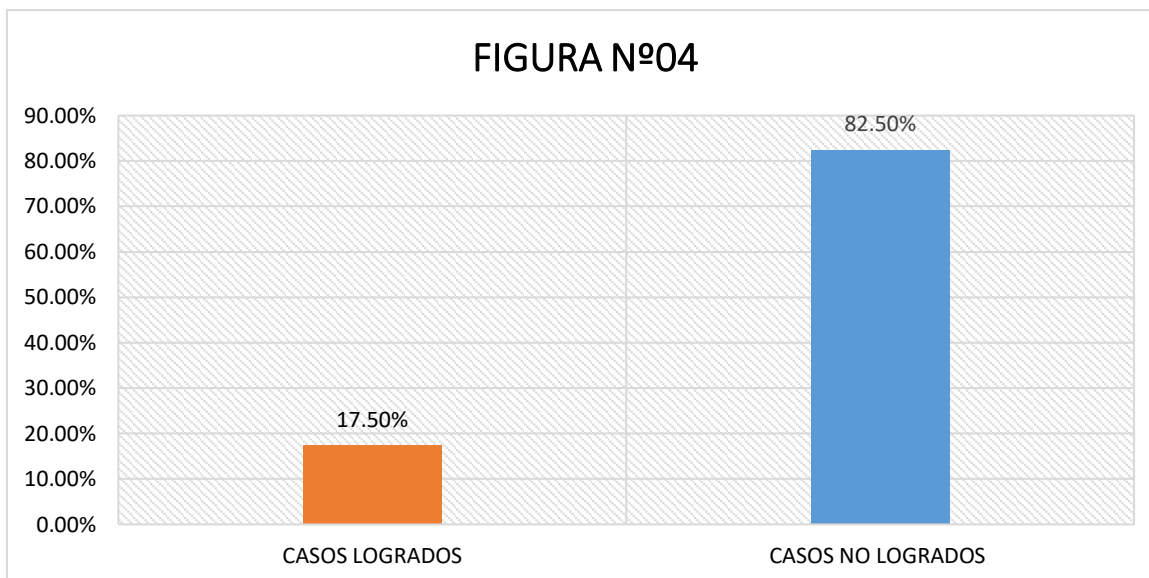
Interpretación: De la tabla N° 1 y figura N° 3, se advierte que la eficacia de la audiencia en el proceso laboral es solo concluye por conciliación en un 17.5% y mediante sentencia en un 82.5%, lo que se demuestra que el instituto procesal de la conciliación no cumple con la finalidad prevista en la Ley Procesal del Trabajo, para que los procesos laborales concluyan por conciliación y en forma célere.

TABLA N° 2:

4.1.2. Analizar las conciliaciones logradas dentro del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

Del análisis de los resultados tomando en cuenta las pretensiones que se tramitaron en 40 expedientes el resultado es:

Procesos por pretensiones	Canti- dad.	Con conciliación	Con Sentencia
Desnaturalización del contrato	16	00	16
Indemnización por daños y perjuicios	10	03	07
Reposición	02	01	01
Pago de beneficios sociales	06	01	05
Declaración de existencia de contrato	01	00	01
Reintegro de remuneraciones	01	00	01
Reconocimiento de vínculo laboral	04	02	02
TOTAL	40	07	33



Fuente: Autora. - Expedientes analizados del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

En la Tabla N° 2, Teniendo en cuenta las pretensiones tramitadas en cada expediente se demuestra en los procesos sobre desnaturalización del contrato no hubo conciliación, en las demás pretensiones la conciliación ha sido en porcentaje mínimo, lo que demuestra que la conciliación en el proceso laboral no tiene eficacia procesal porque como se tiene expresado en el 82.5 % han terminado mediante sentencia.

Figura N° 4: Distribución Porcentual de las conciliaciones logradas dentro de proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

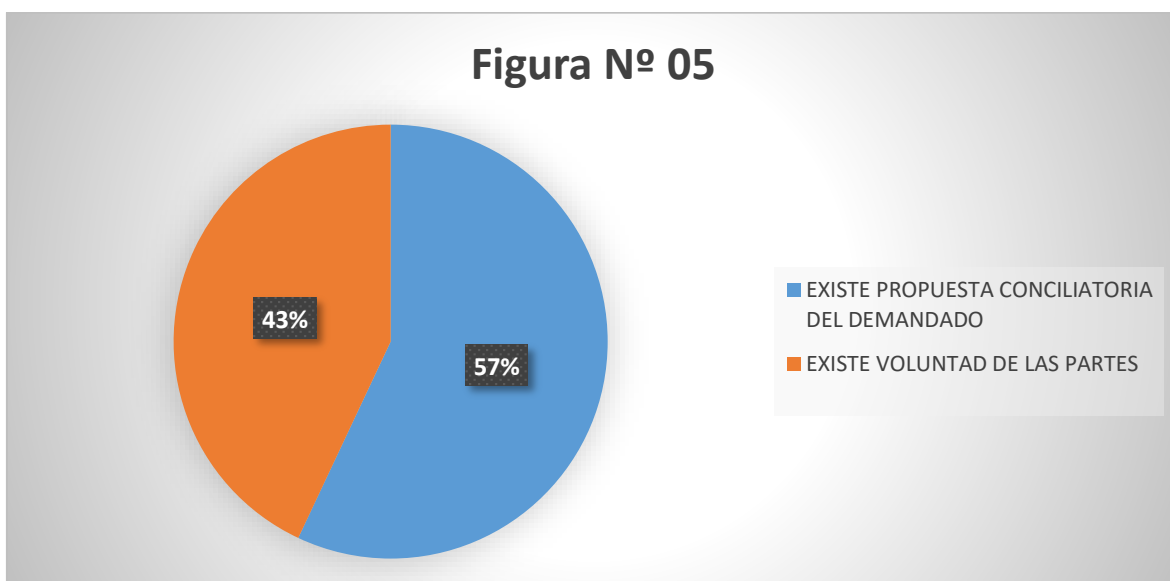
Interpretación: En la tabla N° 2 y figura N° 4 las conciliaciones logradas dentro de proceso laboral ley 29497 en un 17.5% se ubica en el nivel de casos logrados y un 82.5% se ubica en el nivel de casos no logrados.

TABLA N° 3:

4.1.3. Conocer los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

AUDIENCIAS									
FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA EFICACIA	DES NATURALIZACION DE CONTRATO	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	REPOSICION	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	DECLARACION DE EXISTENCIA DE CONTRATO	REINTEGRO DE REMUNERACIONES	RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL	TOTAL	%
EXISTE PROPUESTA CONCILIATORIA DEL DEMANDADO	0	1	1	0	0	0	2	4	57,0%
EXISTE VOLUNTAD ENTRE LAS PARTES	0	2	0	1	0	0	0	3	43,0%
TOTAL	0	3	1	1	0	0	2	7	100,0%

Figura N° 05



Fuente: Autora. - Expedientes analizados del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes.

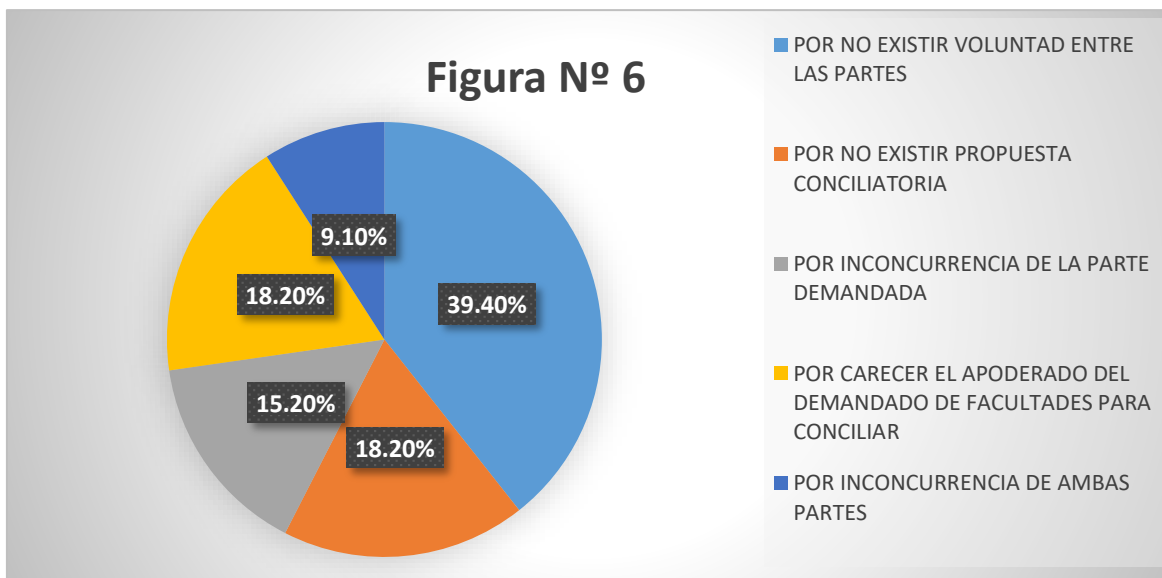
Figura N° 5: Distribución porcentual de Conocer los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

Interpretación: En la tabla N° 3 y figura N° 5 los factores que contribuyen a la eficacia de la conciliación de la pretensión laboral, en un 57% de los casos fue por existir propuesta conciliatoria por parte del demandado que es aceptado por el demandante y un 43% de los casos fue porque en la audiencia ambas partes lograron el acuerdo conciliatorio, por lo tanto, estos son los dos factores que contribuyeron a que el proceso termine por conciliación; adquiriendo la conciliación la categoría de eficaz.

TABLA N° 4:

4.1.4. Analizar los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales de la Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

AUDIENCIAS									
CASOS POR LOS QUE NO SE LLEVO A RESOLVER EN CONCILIACIÓN	DES NATURALIZACIÓN DE CONTRATO	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS	REPOSICION	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	DECLARACION DE EXISTENCIA DE CONTRATO	REINTEGRO DE REMUNERACIONES	RECONOCIMIENTO DE VINCULO LABORAL	TOTAL	%
POR NO EXISTIR VOLUNTAD ENTRE LAS PARTES	4	0	0	5	1	1	2	13	39,4%
POR NO EXISTIR PROPUESTA CONCILIATORIA	2	4	0	0	0	0	0	6	18,2%
POR INCONCURRENCIA DE LA PARTE DEMANDADA	3	2	0	0	0	0	0	5	15,2%
POR CARECER EL APODERADO DEL DEMANDADO DE FACULTADES PARA CONCILIAR	5	0	1	0	0	0	0	6	18,2%
POR INCONCURRENCIA DE AMBAS PARTES	2	1	0	0	0	0	0	3	9,1%
TOTAL	16	7	1	5	1	1	2	33	100,0%



Fuente: Autora.- Expedientes analizados del Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de Tumbes de la Corte Superior de Justicia de Tumbes

Figura N° 6: Distribución porcentual del Análisis de los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales de la Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.

Interpretación: En la tabla N° 4 y figura N° 6 los casos por lo cual no se llegó a conciliar en la Audiencia de Conciliación un 39.4% por la falta de voluntad entre las partes, un 18.2% por no existir propuesta conciliatoria de las partes, un 18.2% por carecer el apoderado del demandado de facultades para conciliar, un 15.2% por incomparecencia del demandado y por último un 9.1% por incomparecencia de ambas partes.

4.2. DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general de la investigación que es determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, en el Distrito Judicial de Tumbes 2018; la discusión corresponde hacer en esa orientación.

En la tabla N° 1 y figura N° 3 se observa que del 100% de los procesos laborales en un 82.5% concluyó mediante sentencia por tanto se ubica en el nivel de no eficacia y en un 17.5% concluyó por conciliación que se ubica en un nivel de eficacia, por lo tanto, no se cumple con los principios en los que se basa la conciliación como es, el principio de celeridad y economía procesal.

Al analizar las conciliaciones logradas dentro de proceso laboral ley 29497, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, teniendo en cuenta las pretensiones que se invocaron en cada proceso, en la investigación se analizó, en el objetivo específico 1, en la tabla N° 2 y figura N°4 las conciliaciones logradas teniendo en cuenta las pretensiones invocadas en la demanda, dentro de proceso laboral ley 29497: el resultado de la conciliación sobre: desnaturalización de contrato de 16 fue 0, indemnización por daños y perjuicios de 10 fue 3, reposición de 2 fue 1, pagos de beneficios sociales de 6 fue 1, declaración de existencia de contrato de 1 fue 0, reintegro de remuneraciones de 1 fue 0, reconocimiento de vínculo laboral de 4 fue 2; de dicho análisis se concluye que sobre indemnización por daños y perjuicios es donde se concluyó en porcentaje mayor mediante conciliación, siguiendo sobre reconocimiento de vínculo laboral, reposición, pago de beneficios sociales y en las pretensiones sobre desnaturalización del contrato no hubo conciliación siendo en esos casos la mayor cantidad de procesos por esta pretensión, luego declaración de existencia de contrato y reintegro de remuneraciones.

Sobre los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral ley 29497, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, tal como se advierte en

el objetivo específico 2, en la tabla N° 3 y figura N° 5 en un 57% los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral, fue por existir propuestas previas por parte del demandado que fueron aceptados por el demandante y un 43% de los casos que resultaron eficaces fue por existir voluntad entre las partes en la audiencia de conciliación, por lo tanto, estos son los dos factores que contribuyeron a la eficacia de la conciliación en las audiencias de conciliación.

Sobre los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales de la Ley 29497, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, tal como se advierte en el objetivo específico 3, en la tabla N° 4 y figura N° 6 los casos por lo cual no se llegó a conciliar en la Audiencia de Conciliación, podemos indicar que el 39.4% de los casos no se concilió por la no existencia de voluntad entre las partes, el 18.2% es por no existir una propuesta conciliatoria, 15.2% es por la incomparecencia al proceso de la parte demandada, 18.2% por carecer el apoderado del demandado de facultades para conciliar; y el 9.1% por incomparecencia de ambas partes.

Por todo lo expuesto, se advierte el mayor factor para la no conciliación es sobre es la falta de voluntad de las partes para conciliar, siguiendo la no existencia de propuesta conciliatoria, por carecer el apoderado del demandado de facultades para conciliar, por incomparecencia de la parte demandada y finalmente por incomparecencia de ambas partes.

V. CONCLUSIONES

1. El instituto procesal de la conciliación en el proceso laboral, resulta siendo ineficaz, porque de la población investigada, solo concilió el 17.5%. y no conciliaron 82.5%.
2. En los procesos laborales, en el Segundo Juzgado Supraprovincial Permanente de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Tumbes, sobre desnaturalización de contrato, el proceso terminó mediante sentencia, sin que se haya producido conciliación en la audiencia de conciliación.
3. Los factores que contribuyeron en los casos de conciliación, es la existencia de propuesta del demandado y la existencia de la voluntad entre las partes procesales para conciliar.
4. Los factores que contribuyeron en los casos no conciliables, ha sido por no existir voluntad conciliatoria, por falta de propuesta conciliatoria, por incomparecencia de la parte demandada a la audiencia de conciliación, por carecer el apoderado del demandado de facultades para conciliar, e incomparecencia de ambas partes a la audiencia de Conciliación.

VI. RECOMENDACIONES

1. Las Universidades del Perú en las escuelas profesionales de Derecho, deben incluir la concientización de la conciliación como proyecto de proyección social para que los ciudadanos adquieran cultura de conciliación en los procesos laborales.
2. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de Tumbes, deben capacitar a los empleadores la conciliación en los casos de conflictos laborales, precisando que los Derechos laborales son irrenunciables.
3. El Ministerio de Justicia debe divulgar y capacitar sobre el procedimiento laboral conforme a la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N° 29497, con la finalidad de motivarles que la conciliación es el medio más adecuado para resolver los conflictos laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez Corzo, M. (2017) “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del Callao 2016”. [Universidad Nacional de Trujillo].

Arce Huaches, E. (2019) “Relación entre la aplicación del juzgamiento anticipado y el incremento de la carga procesal del Módulo Corporativo Laboral de Tumbes del 2016 a Marzo del 2019”. <https://core.ac.uk/download/pdf/354972997.pdf>

Arias Borrayo, E. (2010). “Aplicación de la fase de conciliación en el Proceso Laboral por parte del Estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional, investigación presentada en la Universidad de San Carlos, Guatemala”.

Astorga Pérez, P. (2012) “Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal vigente” Santiago de Chile – Chile.

Ávalos Jara, O. (2011) “El proceso ordinario laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo en Estudios sobre la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Lima, Jurista editores.

Cabanellas de Torres, G. (1997) “Diccionario de derecho usual”, Buenos Aires, Omeba.

Campos Torres, S. (2011) La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, p 212. Obtenido en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/13174/13787>.

Chávez Díaz, S. (2013) La conciliación judicial, sus limitaciones, efectos contradictorios y la cosa juzgada en el Perú, Tesis para optar el título profesional de Abogado, Chiclayo, Universidad Señor de Sipán.

Constitución Política del Perú (1993) <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

Cortés Cortés, M. E., e Iglesias León, M. (2004). Generalidades sobre metodología de la investigación. 968-6624-87-2, 1-105.
https://www.ucipfg.com/Repositorio/MIA/MIA-12/Doc/metodologia_investigacion.pdf

Couture, E. (1976). Vocabulario Jurídico. Buenos Aires: Ed. Depalma.

De Pina Vera, R. (1994) Diccionario de Derecho. Editorial Porrúa. México, D.F.
<http://eprints.uanl.mx/1173/1/1020148235.PDF>

Díaz Arce, N. (2017). “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de audiencia única en el proceso laboral” [Universidad Nacional de Trujillo].

Fernández Silva, Y. (2019) “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú” [Universidad Privada del Norte].
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/21012/Fern%C3%A1ndez%20Silva%20Yesenia%20Liceth.pdf?sequence=7&isAllowed=y>

Gago Garay, E. (2015). “La Conciliación Laboral en el Perú”.
<https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Galarreta Angulo, J. (2012) “La Conciliación” Lima – Perú.

<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/d5eb660046d47500a321a344013c2be7/La+Conciliaci%C3%B3n+C+5.+3.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=d5eb660046d47500a321a344013c2be7>

García Guerrero, A. (2010). "Conciliación Obligatoria en los Procedimientos Laborales, investigación presentada en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México".

Ledesma Narváez, M. (2000) EL PROCEDIMIENTO CONCILIATORIO: una visión teórico-normativa, Editado por Gaceta Jurídica.

Nueva Ley Procesal del Trabajo. (2010).
<https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Organización Internacional del Trabajo. (1951). Recomendación sobre la conciliación y el arbitraje voluntarios, 1951 (núm. 92). Adopción: Ginebra.

Pasco Cosmópolis, M. (2010), Mario. "Oralidad, El Nuevo Paradigma". En: Soluciones Laborales Nº 25. Gaceta Jurídica. Lima.

Pacheco Zerga, L. (2015) Los principios del derecho del trabajo en Libro Homenaje a Mario Pasco Cosmópolis, Lima, SPDTSS.

Pacheco Zerga, L. (2014). *El test de disponibilidad de derechos en la nueva ley procesal*. Obtenido de El test de disponibilidad de derechos en la nueva ley procesal:

https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test_disponibilidad_dere

chos_Nueva_Ley_Procesal.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peña Gonzales, O. (2011) “Técnicas de litigación y conciliación aplicadas al proceso laboral”, Lima, APECC.

Poder Judicial. (2016) (Flujograma del Nuevo Código Procesal del Trabajo).
Obtenido en:

Puente Bardales, M. (2015) “Los Principios en La Nueva Ley Procesal de Trabajo N°29497”.

<https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT-Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Ramos Núñez, C. (2018) “Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento” <https://virtual.legis.pe/wp-content/uploads/2019/01/Como-hacer-una-tesis.pdf>

Ramos Quintana, M. (2014) Irrenunciabilidad de derechos, citado por PACHECO-ZERGA, Luz, El Test de disponibilidad de derechos en la Nueva Ley Procesal, Revista Laboral de la Ley. Obtenido en:
https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2633/Test_disponibilidad_derechos_Nueva_Ley_Procesal.pdf?sequence=1

Quispe Chávez, G. (2010) “La Extinción del Proceso Laboral en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. En: Manual de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Gaceta Jurídica. Lima”.

Serrano Gonzales, C. (2017) “La conciliación en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013 -2015” Huánuco – Perú. [Universidad de Huánuco]. Obtenido de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/388/TESIS%20%20CAROLINA%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toledo Toribio, O. (2011) Derecho Procesal Laboral: principios y competencia en la nueva ley procesal del trabajo, Ley 29497, Lima, Grijley.

Torres Romero, L. (2015). Eficacia del test de disponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación. Revista Cientifi - k. Obtenido de Eficacia del test de disponibilidad de derechos laborales, en los procesos que terminan mediante conciliación: <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/CIENTIFI-K/article/view/283>.

Vara, P. (1994). “Diccionario de Derecho”. Editorial Porrúa. México D. F. Año 1994.

Vega, J. (2020) Audiencia diccionario.leyderecho.org Retrieved 08, 2021, <https://diccionario.leyderecho.org/audiencia/>

Videla del Mazo J. (1999) “Estrategia y Resolución de Conflictos”. Abeledo-Perrot, Buenos Aires.

Yana Yanqui, N. (2016) “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco año 2014”.

VIII. ANEXOS

INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Ficha de Observación

Datos Generales

CRITERIOS	SIEM PRE	CASI SIEM PRE	A VE CE S	CASI NUN CA	NUN CA
1.- Los expedientes judiciales cumplen con los requisitos exigidos por la Ley N°. 29497 para que sean admitidos en la primera resolución que emite el juzgado.					
2.- Se cumple con el plazo establecido en la Ley N°. 29497 para que se califique una demanda.					
3.- Las sentencias recaídas en el proceso se realizó dentro de los plazos previstos en la Ley N° 29497.					
4.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación dentro del proceso.					
5.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación extrajudicial.					
6.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación dentro de la Audiencia de Conciliación en un proceso ordinario.					
7.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación dentro de la Audiencia Única en un proceso abreviado.					

8.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación total en la Audiencia de Conciliación.					
9.- Los expedientes revisados concluyen con una conciliación parcial en la Audiencia de Conciliación.					
10.- Se verifica en el Acta de Audiencia de Conciliación, que los abogados de las partes procesales lo han propuesto al juzgador.					
11.- Se verifica en el Acta de Audiencia de Conciliación que el juzgador acepta lo propuesto por las partes procesales.					
12.- Se verifica en el Acta de Audiencia de Conciliación que el juzgador no acepta lo propuesto por las partes procesales.					
13.- Se verifica en el Acta de Audiencia de Conciliación que el juzgador acepta totalmente lo propuesto por las partes procesales.					
14.- Se verifica en el Acta de Audiencia de Conciliación que el juzgador acepta parcialmente lo propuesto por las partes procesales.					

EXPEDIENTES DEL PROCESO LABORAL

EXPEDIENTE	DEMANDANTE	DEMANDADO	MATERIA	CON CONCILIACION	CON SENTENCIA
1415-2017-0-2601-JR-LA-02	CARLA MELISSA LIP ZEGARRA	CSJ TUMBES	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMNIZACION	NO	SI
1359-2017-0-2601-JR-LA-02	COBEÑAS CHIROQUE JOSE GUADALUPE	MINISTERIO PUBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1411-2017-0-2601-JR-LA-02	PACHERRES RISCO MARIA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1343-2017-0-2601-JR-LA-02	PIETRO TOTCTO JOREGE LUIS	MINISTERIO PUBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1337-2017-0-2601-JR-LA-02	YACILA CHORE SINTHYA GUILLIANA	PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO- TUMBES	INDEMNIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	NO	SI
1300-2017-0-2601-JR-LA-02	CIENFUEGOS LOPEZ MANUEL ESTEBAN	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1321-2017-0-2601-JR-LA-02	RAMIREZ COBEÑAS ERICK JOSELIN	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAMPAS HOSPITAL	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1402-2017-0-2601-JR-LA-02	RAMIREZ GIL KARIN VANESA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1368-2017-0-	VILLAR INGA	MUNICIPALIDAD	REPOSICION	NO	SI

2601-JR-LA-02	CALLE TRONCOS	PROVINCIAL DE TUMBES			
1385-2017-0-2601-JR-LA-02	PEREZ FLORES HUGO SIGIFREDO	PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO- TUMBES	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y/ INDEMINIZACION	NO	SI
1384-2017-0-2601-JR-LA-02	CASTILLO BURGOS AGUSTIN	PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO- TUMBES	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y/ INDEMINIZACION	NO	SI
1382-2017-0-2601-JR-LA-02	RAMIREZ REQUENA CARLOS ADRIANO	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1249-2017-0-2601-JR-LA-02	RODRIGUEZ CASTILLO JULIO	MERINO DE LAMA PEDRO ENRIQUE	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y/ INDEMINIZACION	NO	SI
1235-2017-0-2601-JR-LA-02	VILLANUEVA CHAVEZ EFRAIN	PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO- TUMBES	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y/ INDEMINIZACION	NO	SI
1356-2017-0-2601-JR-LA-02	SAAVEDRA IBAÑEZ PABLO JEREMIAS	MINISTERIO PUBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1358-2017-0-2601-JR-LA-02	IZQUIERDO OYOLA MAXIMO ROMAN	MINISTERIO PUBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
1340-2017-0-2601-JR-LA-02	ALVARADO BENITES OSWALTH JHON	MINISTERIO PUBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO	NO	SI
845-2017-0-2601-JR-LA-02	GIME CHAVEZ BARRIENTOS	SUNSET CLUB	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	NO	SI

804-2017-0-2601-JR-LA-02	CASTRO AGUACONDO ANGEL JOSE	INSTITUCION EDUCATIVA PARTICULAR MARISCAL ANDRES AVELINO CACERES	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y/O INDEMINIZACION	NO	SI
428-2017-0-2601-JR-LA-02	JUSTO MARTÍN MONZON LÓPEZ	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL TUMBES	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	NO	SI
1185-2017-0-2601-JR-LA-02	JOSÉ BENITO MACHADO CARHUALLOCLLO	EMPRESA LANGOSTINERA VIRAZÓN SA	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	NO	SI
1223-2017-0-2601-JR-LA-02	SARA LUZ PEREZ ROSSITER	CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES	DECLARACION DE LA EXISTENCIA DE CONTRATO A PLAZO INDETERMINADO Y OTRO	NO	SI
1214-2017-0-2601-JR-LA-02	JULLISA BETZABETH URBINA VILCHEZ	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI
1011-2017-0-2601-JR-LA-02	GERMÁN DEIVI GUARANDA DIOSES	EMPRESA TERRACARGO SAC	REINTEGRO DE REMUNERACIONES Y PAGO DE BENEFICIOS ECONÓMICOS	NO	SI
1178-2017-0-2601-JR-LA-02	ABRHAM CÉSAR PAÚL PRIETO MUNDACA	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	NO	SI
1216-2017-0-2601-JR-LA-02	HERMES ALEXANDER PEÑA RAMIREZ	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI
1425-2017-0-2601-JR-LA-	PABLO SAUL ESTRADA SERNA	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI

02		CORRALES			
1427-2017-0-2601-JR-LA-02	MILTON MORÁN YACILA	PROYECTO ESPECIAL BINACIONAL PUYANGO- TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI
1230-2017-0-2601-JR-LA-02	MARÍA ELIZABETH GARCÍA BOYER	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	NO	SI
1387-2017-0-2601-JR-LA-02	CARRILLO CHUNGA EDWING RONALD	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI
1367-2017-0-2601-JR-LA-02	CARRILLO CHUNGA EDWING RONALD	MINISTERIO PÚBLICO	DESNATURALIZACION DE CONTRATO Y OTRO	NO	SI
1435-2017-0-2601-JR-LA-02	LISBETH ELENA GONZALES TORRES	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	RECONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO INDETERMINADO Y OTROS	NO	SI
1428-2017-0-2601-JR-LA-02	YORCAEL ENMANUEL SORROZA RUIZ	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TUMBES	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTRO	NO	SI
1204-2017-0-2601-JR-LA-02	SEGUNDO VÍCTOR PACHERRES YARLEQUE	MAPFRE PERU VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS DE VIDA	INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTROS	SI	SI
936-2017-0-2601-JR-LA-02	HUGO CHANDUVI VARGAS	UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS FILIAL DE TUMBES	INDEMINIZACION POR DESPIDO ARBITRARIO Y OTRO	SI	SI
1283-2017-0-2601-JR-LA-02	FRANZ ARNOLD CÓRDOVA CORREA	TALMA SERVICIOS AEROPORTUARIOS SA	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL Y OTRO	SI	SI

1197-2017-0-2601-JR-LA-02	LISBET SARELY FARFÁN ROSSITER DE AGRAMONTE	MAPFRE COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS SA	REPOSICIÓN	SI	SI
517-2018-0-2601-JR-LA-02	NADIA ELIZABETH CHUNGA RENTERÍA	CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CRÉDITO DE PIURA SAC	RECONOCIMIENTO DE VÍNCULO LABORAL	SI	SI
221-2018-0-2601-JR-LA-02	DORIS ADRIANZEN CORONADO	NEW GROUP GLOBAL DE SERVICIOS GENERALES SAC	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES Y OTRO	SI	SI
1121-2018-0-2601-JR-LA-02	CARLOS BUENAVENTURA LEÓN OLIVOS	PROMOTORA INTERNACIONAL DE SERVICIOS SA	INDEMINIZACION POR DAÑOS Y PERJUICIOS	SI	SI

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ley 29497”, Distrito Judicial de Tumbes 2018”.

Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variables	Marco teórico
¿Cómo podemos determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018?	Determinar la eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.	La Audiencia de Conciliación si es eficaz en el proceso laboral- Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.	Variable independiente Eficacia de la audiencia D1. Es la actividad o consecuencia para lograr éxito en el procedimiento, D2. A nivel de ordenamiento jurídico podemos decir que la conducta es eficaz cuando corresponde al ordenamiento jurídico. D3. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia.	Por lo que, el artículo 12 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo establece la prevalencia de la oralidad en los procesos por audiencias, disponiendo que las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalezcan sobre las escritas sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia la sentencia, tal como indica la norma que las audiencias son sustancialmente un debate oral de posiciones. Como se hacía referencia, una consecuencia positiva de la aplicación de la oralidad en el proceso laboral, es
	Objetivos específicos			
	Analizar las conciliaciones logradas dentro del proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018.			
	Conocer los factores que contribuyen a la eficacia de la audiencia de conciliación del proceso laboral Ley 29497, Distrito Judicial de Tumbes 2018. Analizar los casos por lo cual no se llegó a resolver en Audiencia de Conciliación los Procesos Laborales de la Ley		Variable dependiente Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497. D1. facilitar un proceso judicial o extrajudicial	

	29497, Distrito Judicial de Tumbes del 2018.		D2. Diferencias de sus derechos D3. Debido proceso	precisamente la aplicación de otro de los principios que sustentan la Nueva Ley Procesal de Trabajo, el de intermediación. La aplicación del principio en mención es trascendente en el proceso judicial laboral, puesto que abarca las actuaciones del Juez en su involucramiento en la causa, tanto en lo relativo a su interacción con los litigantes como a su misma cercanía física en las actuaciones procesales.