

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA

“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”

TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO(A)

PRESENTADO POR:

- **CARHUAPOMA CASTAÑEDA, Ambar Masiel**
- **VILLARRUEL ESPINOZA, Brayan Alberth**

ASESOR:

ABOG. RAFAEL TAPIA QUIROZ

NUEVO CHIMBOTE – PERÚ

2022



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA



EPDCP
ESCUELA PROFESIONAL
DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

HOJA DE AVAL DEL ASESOR

La presente tesis titulada “*LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497*”, ha sido elaborado según el Reglamento General de Grados y Títulos, aprobados por Resolución N°492-2017-CU-R-UNS del 3 de julio del 2017, mediante la modalidad de tesis, por tal motivo firmo el presente trabajo en calidad de asesor, designado mediante Resolución Decanatural N°034-2022-UNS-CFEH de fecha 17 de enero de 2022.


Abog. Rafael Tapia Quiroz
ASESOR



UNS
UNIVERSIDAD
NACIONAL DEL SANTA



EPDCP
ESCUELA PROFESIONAL
DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

HOJA DEL AVAL DEL JURADO

Terminada la sustentación de la tesis titulada *“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”*. Se considera aprobado a los Bachilleres: AMBAR MASIEL CARHUAPOMA CASTAÑEDA, con código de matrícula N° 201235002 y BRAYAN ALBERTH VILLARRUEL ESPINOZA, con código de matrícula 201235001. Revisado y aprobado, por el jurado evaluador designado mediante Resolución Virtual N° 034-2022-UNS-CFEH de fecha 17 de enero de 2022.

Ms. Milagritos E. Gutiérrez Cruz
Presidenta del Jurado

Ms. Lionel J. Chala Velásquez
Integrante

Abog. Rafael Tapia Quiroz
Integrante

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las dieciocho horas con cuarenta minutos del día 30 de junio del año dos mil veintidós, el aula B02 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, teniendo como integrantes al Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez y al Abog. Rafael Tapia Quiroz, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADA, de la bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **AMBAR MASIEL CARHUAPOMA CASTAÑEDA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: ***“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”***.

Terminada la sustentación, la bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADA; según el Art. 39° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 492-2017-CU-R-UNS de 03.07.2017).

Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 30 de junio de 2022



Ms. Milagritos E. Gutiérrez Cruz
Presidenta del Jurado



Ms. Lionel J. Chala Velásquez
Integrante



Abog. Rafael Tapia Quiroz
Integrante

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES**

ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

En el distrito de Nuevo Chimbote, siendo las dieciocho horas con cuarenta minutos del día 30 de junio del año dos mil veintidós, el aula B02 del Pool de aulas de la Universidad Nacional de Santa, se reunieron el Jurado Evaluador presidido por la Ms. Milagritos Elizabeth Gutiérrez Cruz, teniendo como integrantes al Ms. Lionel Juliano Chala Velásquez y al Abog. Rafael Tapia Quiroz, para la sustentación de Tesis, a fin de optar el Título de ABOGADO, del bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **BRAYAN ALBERTH VILLARRUEL ESPINOZA**, quien expuso y sustentó el trabajo intitulado: *“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”*.

Terminada la sustentación, el bachiller respondió las preguntas formuladas por los miembros del Jurado.

El Jurado después de deliberar sobre aspectos relacionados con el trabajo, contenido y sustentación del mismo y con las sugerencias pertinentes declara: APROBADA; según el Art. 39° del Reglamento General para obtener de Grados y Títulos de la UNS (Resolución No. 492-2017-CU-R-UNS de 03.07.2017).

Siendo las veintiún horas del mismo día se da por terminado el acto de sustentación.

Nuevo Chimbote, 30 de junio de 2022



Ms. Milagritos E. Gutiérrez Cruz
Presidenta del Jurado



Ms. Lionel J. Chala Velásquez
Integrante



Abog. Rafael Tapia Quiroz
Integrante

DEDICATORIA

A mi mamá July por su amor verdadero, su apoyo incondicional y su ejemplo de superación, en muestra del inmenso amor y agradecimiento que le tengo.

A mi primo Key, quien en vida celebró mis logros como suyos, como símbolo de que todo el amor que nos tuvimos supera la vida terrenal.

Carhuapoma Castañeda Ambar Masiel

A mis padres por todo su apoyo, guía, cariño y comprensión a lo largo de mi vida, y en especial, a mi amado hermano Tommy quien ya no se encuentra presente en este mundo terrenal, pero se habría sentido muy orgulloso de ver mis logros como profesional.

Villarruel Espinoza Brayan Alberth

AGRADECIMIENTO

A Dios, porque me otorgó el privilegio de estudiar una carrera universitaria, y me acompañó cada día, pero sobre todo porque su amor me rescató.

A mis padres, y a mi mamita Irma por haber sido mi apoyo desde el día que nací.

Carhuapoma Castañeda Ambar Masiel

A Dios por enseñarme a afrontar las difíciles circunstancias que se presentan en la vida; a mis padres, hermanos, abuelos, tíos, y primos, por haber tenido siempre confianza en mí y haberme brindado su apoyo y aliento a lo largo de mi carrera; a mi alma mater Universidad Nacional del Santa, por proporcionarme las condiciones y enseñanzas para poder formarme como un buen profesional en derecho.

Villarruel Espinoza Brayan Alberth

A nuestro asesor Dr. Rafael Tapia Quiroz por el respaldo que nos ha brindado en el todo el proceso de nuestra investigación.

Carhuapoma y Villarruel

PRESENTACION

Docentes miembros del jurado:

En estricto cumplimiento de las disposiciones legales establecidas en el Reglamento General de Grados y Títulos, aprobado por la Resolución de Secretaria General N°492-2017-CU-R-UNS del 03 de julio del 2017 y modificado en parte con la Resolución N° 866-2018-CU-RUNS de fecha 31 de diciembre del 2018 y las contenidas en el Currículo de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas adscrita a la Facultad de Educación y Humanidades, presentamos la tesis titulada: “LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”, con el fin de que se nos otorgue el título profesional de Abogado.

La presente investigación nace a raíz de evidenciar que luego de más de 10 años de entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, no se ha conseguido desarrollar en nuestro país una cultura de conciliación en los ciudadanos, siendo que las estadísticas de procesos en los que se logra conciliar en audiencia de conciliación son reducidas, realidad que causa preocupación porque dentro de la estructura del proceso ordinario la audiencia de conciliación es una audiencia exclusiva en el tiempo y separada de la audiencia de juzgamiento, y cuando aquella fracasa la conciliación, el juzgado reprograma la audiencia de juzgamiento para una fecha posterior, lo cual genera inversión infructuosa de dinero, recursos humanos y tiempo, dilatando por un periodo mayor la resolución de los conflictos laborales.

RESUMEN

La presente investigación tiene por objeto evidenciar la situación en que se encuentra la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019, la cual no está garantizando la eficacia de los principios de celeridad, concentración y economía procesal los cuales se encuentran prescritos en el Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, y ante ello se debe evaluar la posibilidad de que el proceso ordinario laboral se desarrolle en una sola audiencia y así pueda concentrar tanto la etapa de conciliación y de juzgamiento. El tipo de nuestra investigación es básica y descriptiva. Además, se ha utilizado la investigación jurídica de tipo descriptiva - propositivo, debido al uso de los métodos inductivo sintético, dogmático, hermenéutico y exegético, sistemático y estadístico.

Palabras clave: audiencia de conciliación, proceso ordinario laboral, principio de celeridad, principio de concentración, principio de economía procesal.

ABSTRACT

The purpose of this investigation is to show the situation of the conciliation hearing within the ordinary labor process in the Superior Court of Justice of Santa in 2019, which is not guaranteeing the effectiveness of the principles of speed, concentration and procedural economy which are prescribed in the Preliminary Title of the New Labor Procedure Law No. 29497, and before this, the possibility that the ordinary labor process is developed in a single hearing and thus can concentrate both the stage of conciliation and judgment. The type of our research is basic and descriptive. In addition, descriptive-purposeful legal research has been used, due to the use of inductive synthetic, dogmatic, hermeneutical and exegetical, systematic and statistical methods.

Keywords: conciliation hearing, ordinary labor process, principle of speed, principle of concentration, principle of procedural economy.

ÍNDICE

	Página
CARÁTULA.....	i
HOJA DE CONFORMIDAD DEL ASESOR.....	ii
HOJA DE CONFORMIDAD DEL JURADO EVALUADOR.....	iii
ACTA DE CALIFICACIÓN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
PRESENTACIÓN.....	vii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
INDICE.....	xi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	1
1.1.2. OBJETO DE ESTUDIO.....	5
1.1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	6
1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.....	8
1.3. OBJETIVOS.....	9
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	9
1.3.2. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	9
1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPÓTESIS.....	10
1.5. VARIABLES.....	10
1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	10
1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE.....	10
1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	10
1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	12
1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE INVESTIGACIÓN.....	12
1.9. BREVE DESCRIPCIÓN A LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA.....	13

II. MARCO TEORICO

CAPITULO I

LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL N° 29497.....	14
1.1.1. ANTECEDENTES.....	14
1.1.1.1. SURGIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ.....	14
1.1.1.2. LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 26636.....	18
a. PROCESO LEGISLATIVO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	27
1.1.2. FUNDAMENTOS.....	29
1.1.2.1. ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ.....	29
1.1.2.2. GRATUIDAD DEL PROCESO.....	30
1.1.3. PRINCIPIOS.....	31
1.1.3.1. EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	32
1.1.3.2. PRINCIPIO DE CELERIDAD	35
1.1.3.3. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.....	36
1.1.3.4. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	37
1.1.3.5. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.....	38
1.1.4. CLASES DE PROCESOS.....	39
1.1.4.1. PROCESO ORDINARIO.....	39
1.1.4.2. PROCESO ABREVIADO.....	39
1.1.4.3. PROCESO CAUTELAR	41
1.1.4.4. PROCESO DE EJECUCIÓN	42
1.1.5. FIGURA DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO.....	42
1.1.6. PROGRAMA PRESUPUESTAL PP0099.....	45
1.1.6.1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR PROGRAMA PRESUPUESTAL?.....	45
1.1.6.2. PAPEL QUE CUMPLE EL PROGRAMA PRESUPUESTAL PP0099 EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.....	45
1.1.6.3. IMPORTANCIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL	

PP0099 EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO – NLPT.....	46
1.1.7. EQUIPO TÉCNICO ETII-NLPT.....	47
1.1.7.1. FUNCIONES DEL ETII – NLPT.....	47
1.1.7.2. IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DEL ETII-NLPT	51
1.2. LA CONCILIACIÓN.....	50
1.2.1. ANTECEDENTES.....	50
1.2.2. GENERALIDADES.....	52
1.2.3. DEFINICIÓN.....	53
1.2.4. CARACTERÍSTICAS.....	55
1.2.5. NATURALEZA JURÍDICA	55
1.2.6. OBJETO.....	55
1.2.7. VENTAJAS	55
1.2.8. CLASES.....	55
a. EXTRAJUDICIAL.....	55
b. JUDICIAL.....	56
c. POSTJUDICIAL.....	56
1.2.9. LA CONCILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA TEORÍA DEL CONFLICTO.....	56
1.2.9.1. EL CONFLICTO DE INTERÉS Y CONCILIACIÓN....	57
1.2.10. LEY DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL N° 26872.....	58
1.2.10.1. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL	59
1.2.11. PERFIL DEL CONCILIADOR.....	60
1.2.11.1. FUNCIONES ESPECÍFICAS DEL CONCILIADOR.....	60
1.2.11.2. OBLIGACIONES DEL CONCILIADOR.....	61
1.2.12. LA CONCILIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO.....	61
1.2.12.1. LA CONCILIACIÓN EN LA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497.	62
1.2.12.2. LIMITES.....	63
1.2.12.3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.....	63

1.2.12.4. TEST DE DISPONIBILIDAD DE DERECHOS.....	65
1.2.12.5. EL PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO.....	66
1.2.12.6. LA CONCILIACIÓN DEL PROCESO LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO.....	68
a. EXPERIENCIA EN VENEZUELA.....	69
b. EXPERIENCIA EN COLOMBIA.....	69
c. EXPERIENCIA CHILE.....	70
d. EXPERIENCIA ECUADOR.....	70

CAPITULO II

EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

2.1.COMPARACIÓN DEL LA ANTERIOR LEY PROCESAL LABORAL Y LA NLPT.....	72
2.1.1.LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN.....	74
2.1.1.1. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA LEY N°26636.....	75
2.1.1.2. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA NLPT.....	76
2.1.2.LA DOBLE AUDIENCIA EN EL PROCESO LABORAL COLOMBIA Y VENEZUELA	78
2.1.3.IMPORTANCIA	79

CAPITULO III

LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL

3.1. EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN.....	80
3.1.1. DEFINICIÓN	80
3.1.2. CERCANIA DE LOS ACTOS PROCESALES	81
3.1.3. LA RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.....	82

3.1.4. LA RELACIÓN PRINCIPIO DE CON EL DE INMEDIACIÓN..	83
3.1.5. SIMPLIFICACIÓN Y SENCILLEZ DEL PROCESO.....	93
3.2. EL PRINCIPIO DE CELERIDAD	84
3.2.1. DEFINICIÓN	84
3.2.2. DERECHO AL PLAZO RAZONABLE	86
3.2.3. RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL.....	87
3.2.4. RELACIÓN CON OTROS PRINCIPIOS.....	88
3.3. EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL	89

CAPITULO IV

SITUACIÓN DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL TRAMITADOS CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019

4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.....	91
4.2. ANALISIS DE LAS ACTAS DE CONCILIACIÓN DE LOS PROCESO ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.....	98
4.3. ENCUESTA PARA LOS MAGISTRADOS Y OPERADORES JURÍDICOS QUE PARTICIPAN EN LAS AUDIENCIAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL	114
4.4. ANALISIS DE LAS ACTAS DE CONCILIACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS VÍA PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.....	125

III. MATERIAL Y METODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	134
3.2. MÉTODOS DE LA INVESTIGACIÓN	134
3.2.1. MÉTODOS CIENTÍFICOS.....	134

3.2.2. MÉTODOS JURÍDICOS	135
3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	136
3.4. POBLACIÓN MUESTRAL.....	137
3.4.1. POBLACIÓN.....	137
3.4.2. MUESTRA	137
3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	137
3.5.1. TÉCNICAS	137
3.5.2. INSTRUMENTOS.....	138
3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	139
3.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS	140
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	141
V. CONCLUSIONES	154
VI. RECOMENDACIONES	156
VII. BIBLIOGRAFÍA	
7.1. LIBROS	157
7.2. LINKOGRAFÍA.....	159
7.3. JURISPRUDENCIA.....	160
7.4. TESIS	161
7.5 REVISTAS	161
VIII. ANEXOS.....	162

I. INTRODUCCION

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El proceso laboral en el Perú desde el año 1996 estuvo regulado mediante la “Ley Procesal del Trabajo” Ley N° 26636¹, esta normativa contenía un modelo procesal que tuvo como objetivo brindar celeridad y flexibilidad a los procesos laborales; sin embargo, luego de 14 años de vigencia, el proceso laboral continuaba siendo ineficaz en cuanto al cumplimiento de sus objetivos trazados, teniendo cada proceso un periodo promedio de duración de 4 a 6 años.

En el año 2010 una reforma anunciaba la solución de los conflictos laborales mediante un proceso mucho más breve y sencillo, prometiendo un plazo aproximado de 6 meses para resolver un conflicto laboral, así el 16 de Julio del 2010 entró en vigencia la Ley N° 29497 “Ley Procesal del Trabajo” conocida hasta la fecha como “La Nueva Ley Procesal del Trabajo”, su aplicación fue progresiva en diversos distritos judiciales a nivel nacional²; esta normativa vino acompañada de cambios, dentro de los cuales encontramos a la prevalencia de la oralidad, el rol protagónico del juez, la concentración de las principales actuaciones procesales dentro de una audiencia, la celeridad en el proceso, la contribución para eliminar las malas prácticas del proceso laboral; en general cambios radicales sostenidos en los principios de oralidad, intermediación, concentración, celeridad y economía procesal, regulados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, principios que asumen un rol trascendental pues son el fundamento del ordenamiento jurídico procesal laboral, y si bien la mayoría fueron recogidos en la ley antecesora, el nuevo modelo procesal pretende que estos principios no se agoten en su reconocimiento formal, sino que alcancen su real eficacia.

¹ vigente hasta la fecha en 7 de los 34 distritos judiciales del país.

² La Ley N° 28497 a la fecha se encuentra vigente en 27 distritos judiciales según el Mapa de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo elaborado por el Equipo Técnico Institución de la Implementación de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo.

En el nuevo modelo procesal existen dos vías procedimentales resaltantes, el proceso abreviado y el ordinario, los cuales se diferencian sustancialmente respecto a sus etapas procedimentales, así el proceso abreviado concentra todas las etapas del proceso en una audiencia única, en la que al frustrarse la etapa de conciliación se pasa inmediatamente a la etapa del juzgamiento, y por su parte el proceso ordinario laboral contiene dos audiencias autónomas y separadas en el tiempo, la audiencia de conciliación y la de juzgamiento, la primera está creada para que en un acto exclusivo se realice la conciliación propiamente dicha entre las partes, para cuyo propósito el juez asume un rol protagónico, pues procura en todo momento una solución pacífica del conflicto, invitando a las partes a conciliar, incluso durante la realización de la conciliación se suspende la grabación de audio y video a efectos de asegurar un mejor acercamiento entre las partes e intermediación del juez, y cuando no se logra arribar a un acuerdo la audiencia de juzgamiento se programa para una fecha posterior, en cuyo caso el justiciable tiene que esperar un tiempo que en la norma se establece de 20 a 30 días hábiles, tiempo que en la mayoría de casos es mayor, para recién acudir a la audiencia de juzgamiento, y luego esperar la emisión y notificación de sentencia para obtener una decisión judicial en primera instancia; otra diferencia importante entre estos procesos es respecto a la contestación de demanda, mientras que en el proceso abreviado laboral la contestación se presenta dentro de los 10 días hábiles siguientes de su emplazamiento, lo que implica que el juez llegue a la audiencia única conociendo mínimamente las posturas de ambas partes, lo que no sucede en el proceso ordinario puesto que la contestación se entrega luego frustrada la etapa conciliatoria en la audiencia de conciliación.

Un aspecto resaltante en la presentación de esta nueva ley fue la continuidad de la conciliación, pero otorgándole a aquella herramienta de solución de conflictos una vital importancia, porque se la presentó como un instrumento fundamental para la solución del conflicto laboral, al respecto, son innegables las bondades que existen al lograr una conciliación laboral intra proceso; así Cruz Villalón (1991) sostiene que “la utilización de los mecanismos compositivos permite la reducción de carga procesal, lo que se traduce en procesos rápidos, la celeridad es un condicionante de la Tutela Jurisdiccional Efectiva” (p. 23).

Respecto a las bondades de la conciliación, vista desde su utilidad como mecanismo que facilita la solución de los conflictos, tenemos que es una opción pacífica

donde los sujetos en conflicto terminan con un grado de aceptación de la propuesta y en consecuencia la riña que se originó con el conflicto va disminuyendo; es efectiva, cuando coadyuva a fomentar la paz social sin invertir demasiado tiempo y recursos; también tiende a ser económica, esto porque a comparación de un proceso el conflicto se soluciona más rápido, en consecuencia se gasta menos recurso. Además, con la conciliación casi siempre se puede llegar a obtener soluciones en pro de todas las partes intervinientes, permitiendo no solo la descongestión de la carga procesal de los juzgados al culminar el proceso de manera prematura, sino que también contribuye a optimizar la celeridad y economía procesal.

Con la finalidad de fortalecer la conciliación dentro del nuevo modelo procesal, se han establecido algunas herramientas y figuras para estimular y contribuir en ponerle fin a los conflictos de forma rápida y segura, como por ejemplo la aprobación del “Protocolo de actuación en audiencia de conciliación y para el juzgamiento anticipado”, el cual es un instrumento de gran ayuda y orientación sobre todo para los magistrados y también para el personal jurisdiccional, que tiene como objetivo proporcionar lineamientos con el objetivo de poder tener un proceso más célere eficaz y justo, siempre pensando en obtener los mayores beneficios a las partes; la regulación del Test de disponibilidad de derechos, respecto del cual la norma establece que el juez es el responsable de cuidar que todo acuerdo deba de superar el referido test y así no se vulnere ningún derecho para lo cual se han establecido criterios a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, criterios establecido en el art. 30 de la NLPT; la figura del juzgamiento anticipado es una figura procesal prescrita en el art. 43° de la NLPT, que le otorga al magistrado la facultad de poder pronunciar respecto del fondo del conflicto jurídico en la misma audiencia de conciliación, sin tener en cuenta si se ha contestado o no la demudada, siempre y cuando considere que se han configurado los supuestos de aplicación.

Sin embargo, a partir de observaciones empíricas como estudiantes y egresados hemos advertido que, las partes procesales (demandantes, demandados, y abogados) acuden a las audiencias de conciliación no solo sin ánimo de conciliar, sino que lo hacen con la convicción de no conciliar pues consideran que conciliar

se equipara con perder, por su parte los jueces en su mayoría no asumen su papel de conciliadores dentro de la etapa de conciliación tal como lo señala Obando Garrido citado por Javier Arévalo Vela (2016) al referirse a la audiencia de conciliación “En esta audiencia el juez de trabajo activamente es un conciliador, y como tal debe ser avenir a la partes instándolas a llegar a un acuerdo que resuelva el conflicto jurídico instaurado en la demanda (...)”, siendo así, se advierte que la cultura litigiosa de los participantes del proceso, es una de las principales causas para que la conciliación se haya convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz porque no logra su fin que es ser un instrumento fundamental para la solución del conflicto laboral.

Evidencia de estas afirmaciones son los resultados obtenidos por el Programa Presupuestal PP0099³, donde en el indicador 7 denominado PORCENTAJE DE PROCESOS ORDINARIOS CONCLUIDOS POR CONCILIACIÓN, se evidencia que el porcentaje promedio de procesos ordinarios laborales que han concluido en audiencia conciliación a nivel nacional son: año 2013 (11%), año 2014 (8.4%), año 2015 (7.6%), año 2016 (7.4) %, año 2017 (5.7%)⁴.

A manera de explicación es importante precisar que, este modelo procesal sí busca propiciar la conciliación y sobre todo la solución del conflicto lo más pronto posible, sin embargo nuestra realidad es que luego de 10 años de vigencia de la ley, no se ha logrado desarrollar en nuestro país una cultura de conciliación en los ciudadanos, y si bien la audiencia de conciliación tiene diversas bondades pues no debe entenderse solo como un acto limitado únicamente a la etapa conciliatoria, sino que se ha creado para ser una audiencia preparatoria o preliminar, en la que el juez debe estar informado del caso, siendo esta audiencia una oportunidad para que el juez identifique las pretensiones de las partes y los hechos que las sustentan, desarrollando para tal fin su rol protagónico manteniendo una comunicación con términos sencillos y de acorde al nivel cultural de las partes, aplicando técnicas de conciliación a fin de promover la conciliación entre ellas, la audiencia de conciliación también permite que el juez verifique la configuración de los presupuestos procesales, condiciones de la acción y esto realizando intervención

⁴ TABLA DE INDICADORES DE DESEMPEÑO DEL PP0099 “CELERIDAD EN LOS PROCESOS JUDICIALES LABORALES”

verbal y directa con los participantes, además el juez podría, eventualmente, sanear el proceso, e inclusive, si resulta preciso, recurrir al juzgamiento anticipado.

Sin embargo, lo cierto es que no solo las estadísticas de conciliación son reducidas, sino que, además, la mayoría de los jueces no utilizan esta audiencia para sanear el proceso, y por el contrario solo se limitan a fijar las pretensiones materia de juicio, advirtiéndose que en reiteradas ocasiones se ha llegado incluso a diferir la decisión sobre las excepciones para ser resueltas conjuntamente con la sentencia, practica procesal que si bien está permitida, a nuestro criterio no contribuye con la utilidad y eficacia de la audiencia de conciliación.

Realidad preocupante, sobre todo en el proceso ordinario laboral donde como ya hemos referido se dedica una audiencia exclusiva para la conciliación, siendo que cuando fracasa la conciliación proceden a reprogramar la audiencia de juzgamiento para una fecha posterior, lo cual genera inversión infructuosa de dinero, recursos humanos y tiempo, dilatando por un periodo mayor la resolución de los conflictos laborales.

Motivos por los cuales resulta importante cuestionamos si realmente es necesario dedicar una audiencia exclusiva para conciliar conciliación dentro del proceso ordinario frente a la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal recogidos en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, siendo imperativo evaluar la posibilidad de cambio de la estructura procesal del proceso ordinario estableciendo que este se pueda realizar en una sola audiencia, a fin de garantizar los principios de concentración, celeridad y economía procesal, los cuales son el sustento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y como consecuencia garantizar un proceso más rápido, eficaz y justo.

1.1.2. OBJETO DE LA INVESTIGACIÓN

El objeto de la presente investigación es evidenciar la situación en la que se encuentra la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019, la cual no está garantizando la eficacia de los principios de celeridad, concentración y economía procesal regulados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo 29497, y ante

ello se debe evaluar la posibilidad de que el proceso ordinario laboral se desarrolle en audiencia única que incluya la audiencia de conciliación y juzgamiento en un solo acto.

1.1.3. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

a) A nivel Nacional

El “Plan Nacional de Capacitación para el Fortalecimiento de la Reforma Procesal Laboral 2018” elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (2018) ha establecido que:

La conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo se presenta como una figura que ayuda a que el conflicto entre las partes se pueda resolver de una manera más rápida; pese a ello, en la realidad se ha evidenciado que los porcentajes de procesos que llegan a arribar a una conciliación son muy pocos, es decir no existe en la práctica mucho uso de esta figura, a pesar que sí existe capacitaciones al personal jurisdiccional sobre su uso, por ejemplo, se han organizado capacitaciones del “*Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento anticipado*”, siendo cada año el porcentaje de procesos en los que se usa la conciliación ha disminuido significativamente en todo el Perú, alcanzando en algunos casos, hasta el 0%; sin embargo, consideramos que los magistrados deben tener una preparación continua en materia de conciliación, pues esto es de vital importancia para la resolución de los conflictos laborales. (pp. 51-52)

Los magistrados tienen deficiente formación en el manejo de las audiencias dentro del nuevo modelo procesal laboral, situación que trae como consecuencia que en las audiencias orales donde el juez debe aprovechar en recaudar toda la información trascendental del caso, esto no se llegue a concretizar, procediéndose a generar las

suspensiones de las audiencias, teniendo procesos poco celeres (p.40).

Díaz Arce & Diestra Arévalo (2017) desarrollaron en la Universidad Nacional de Trujillo la investigación “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso ordinario laboral”, para obtener el grado de Abogado, donde concluyen que “la audiencia única es 3.62 veces más eficaz que la audiencia de conciliación, siendo un 262% más probable que se concilie en una audiencia única que en una de conciliación” (p. 142).

Gamarra (2011) elaboró un artículo para la revista Derecho & Sociedad de la Pontificia Universidad Católica del Perú, titulado “La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497” en el cual afirma que:

Los principios de oralidad y la concentración son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales prolongados conllevan el peligro de la demora del juicio, agrega que la celeridad es uno de los principios básicos del derecho Procesal del Trabajo pues constituye el principal objetivo que persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los tramites, brevedad de los plazos, limitación de instancias, la perentoriedad de los términos, etc. La economía procesal como principio tiene relación directa con el principio de celeridad sentido; primero, respecto a la disminución del gasto económico, segundo, a la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales. (p. 203)

Campos (2011) en su artículo “La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo” concluyó que:

A pesar de la instauración de un proceso oral la parte demandada casi nunca opta por llegar a un acuerdo para solucionar la controversia, pues en la Corte Superior de Justicia de Tacna conciliaron poco más del 10%;

pero, agrega que lo rescatable es que se han dado casos que si bien en la audiencia de conciliación no han arribado a un acuerdo si lo han hecho en antes de la realización del juzgamiento, escenario que sí genera un aporte para las partes y especialmente para la parte demandante (p. 219).

b) A nivel Internacional

En la Universidad de Chile se desarrolló la tesis titulada “Reforma Laboral: Desde los Principios Procesales”, investigación realizada con la finalidad obtener el grado de Maestro, en la que concluye que:

El proceso laboral tiene principios, los cuales están prescritos con la finalidad de dotar al proceso de un propio carácter y no solo estar prescritos es la norma, es decir no solo están reconocidos formalmente, sino que se han creado bajo un contexto que busca una verdadera aplicación. La Ley 20.087 en su art. 425 ha generado grandes cambios, como por ejemplo lo es que le haya reconocido un nuevo papel a los magistrados, otorgándoles más potestades y atribuciones (...) el proceso tiene una tarea cautelar, el cual debe desenvolverse bajo los parámetros de intermediación y claro esta debe ser en un proceso célere y concentrado, los magistrados también tienen la función de realizar un impulso de oficio cuando se encuentre delante de las parte, e incluso cuando advierte una demora injustificada elimine estas practicas (García, 2008, p. 159)

1.2. ENUNCIADO DEL PROBLEMA

¿Es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar si es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Estudiar la audiencia de conciliación en el marco de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497.
- b) Desarrollar los fundamentos del Proceso Ordinario Laboral dentro de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 y su diferencia con la ley antecesora.
- c) Analizar los principios de concentración, celeridad y economía procesal contemplados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 y su relación con la audiencia de conciliación.
- d) Analizar cuadros estadísticos respecto de las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.
- e) Analizar la casuística respecto a las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.
- f) Establecer cuales son las razones, que han conllevado a que la audiencia de conciliación se haya convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz en los procesos ordinarios labores tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

1.4. FORMULACIÓN DE LA HIPOTESIS

Para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019 no es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación, porque debido a la cultura litigiosa en nuestro país la audiencia de conciliación se ha convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz que, por el contrario, restringe la eficacia de los principios de celeridad, concentración y economía procesal.

1.5. VARIABLES

1.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Audiencia de conciliación

1.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Principios de concentración, celeridad y economía procesal

1.6. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación se justifica debido a que, luego de más de 10 años de entrada en vigencia la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 en nuestro sistema de justicia, resulta necesario conocer como está respondiendo la figura de la conciliación dentro del proceso laboral, más aún cuando se ha evidenciado en información proporcionada por el mismo Poder Judicial que los porcentajes de los procesos concluidos por conciliación ya sea total o parcial son desalentadores a pesar que se la presentó como una herramienta que contribuiría a que los conflictos se puedan solucionar en el menor tiempo posible.

También se justifica porque con este trabajo de investigación, intentamos conocer si realmente es necesario que se venga realizando una audiencia de conciliación separa en el tiempo de la audiencia de juzgamiento, o si sería viable modificar dicho

esquema de tal forma que se realice un audiencia única, considerando que cuando se fructifica la conciliación en la audiencia de conciliación, se debe programar para una fecha futura una nueva audiencia denominada juzgamiento, escenario que genera un aplazamiento de tiempo perjudicial para el demandante y también para el Estado.

En el aspecto doctrinario, esta investigación permitirá ahondar en la figura jurídica de la conciliación aportando a su desarrollo, a efectos de conocer cuáles son las causas y consecuencias de su evidente ineficacia dentro del nuevo modelo procesal laboral, además permitirá conocer los principios procesales que inspiran ésta ley; asimismo, se justifica en el ámbito jurídico, toda vez que comprobada la situación de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario, permitirá sustentar y aportar propuestas que coadyuven a la solución.

Además, respecto al tema económico, será de mucha utilidad para el Estado, pues al identificar los problemas de la conciliación intra proceso y brindar alternativas de solución, permitirá ahorro de tiempo, recursos materiales y recursos humanos, más aún cuando en la actualidad los procesos son largos y para su desarrollo se dispone recursos que implican costos para el Estado.

Finalmente, esta investigación se justifica socialmente pues, todo proceso en el que se demanden derechos laborales, tiene carácter alimenticio y por ende la dilación de un proceso afecta directamente a las familias, así al proponer alternativas de solución ante la situación por la que atraviesa la audiencia de conciliación, se garantizarán la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal que inspiran el nuevo modelo procesal y como consecuencia todos los ciudadanos tendremos un proceso laboral proceso más rápido, eficaz y justo, sucede que cuando un proceso no dura demasiado tiempo sino por el contrario se desarrolla en un corto plazo, es cuando realmente el estado puede decir que está garantizando las diferencias sociales que existen en el país.

1.7. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Esta investigación contiene un marco teórico que contiene cuatro capítulos, que se han desarrollado de la siguiente manera: **CAPÍTULO I** nombrado: **“LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”**, en el que cual hemos desarrollado los antecedentes y surgimiento de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, su importancia, sus fundamentos, principio, procesos; asimismo, hemos desarrollado los conceptos y características de la conciliación, su naturaleza jurídica, su relación con la teoría del conflicto, la conciliación en el derecho comparado.

En el **CAPÍTULO II**, denominado: **“EL PROCESO ORDINARIO LABORAL”**, en el que se detalla su estructura, su comparación con la forma en la que se encontraba regulado en la anterior ley, su importancia, la audiencia de conciliación dentro de este proceso.

En el **CAPÍTULO III**, denominado: **“LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL”**, este último capítulo se puntualizó las definiciones de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, también se ha estudiado a estos principios en relación con la conciliación y con los demás principios.

Luego de terminado el desarrollo del marco teórico, se describió los materiales y métodos, empleados para el desarrollo de la tesis, también se describe las técnicas e instrumentos de recolección de los datos; y su respectivo procedimiento de análisis, antes de concluir precisamos los resultados de la investigación y la discusión de los mismos, enumeramos la conclusión a las que hemos arribado, luego las recomendaciones, y para finalizar organizamos las referencias bibliográficas.

1.8. BREVE REFERENCIA DE LOS MÉTODOS EMPLEADOS, DEL TIPO DE INVESTIGACIÓN Y EL DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Nuestro trabajo de investigación según su naturaleza es descriptiva y por su aplicabilidad es una investigación básica y descriptiva. Asimismo, se ha empleado la investigación jurídica de tipo descriptiva - propositivo, utilizando los métodos inductivo sintético, dogmático, hermenéutico y exegético, sistemático y estadístico.

1.9. BREVE DESCRIPCIÓN DE LA BIBLIOGRAFÍA EMPLEADA

Para el desarrollo de esta investigación, obtuvimos información de libros físico y virtuales, tanto de bibliotecas de nuestra ciudad como ULADECH, como de universidades de la capital como la Universidad Católica del Perú, además de bibliotecas de docentes y amigos.

Es importante precisar, que por motivo de la emergencia sanitaria originada por el COVID 2019, utilizamos información de la web encontrando artículos, libros, entrevistas, videos con la finalidad de poder enriquecer nuestro trabajo.

II. MARCO TEÓRICO

CAPITULO I

LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

1.1. LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL N° 29497

1.1.1. ANTECEDENTES

En nuestro país, precedentemente de la promulgación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, se dictaron normas teniendo como objetivo poder brindar una rápida solución a los conflictos laborales, las cuales son importantes estudiarlas y analizarlas para así comprender como ayudaron a formar el actual modelo procesal laboral y las razones por las que en su momento no funcionaron.

1.1.1.1. SURGIMIENTO Y CONSOLIDACIÓN DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO EN EL PERÚ

Luego de varios intentos para instaurar en el Perú un proceso especializado para resolver las controversias en materia laboral; el fracaso de aplicar el proceso civil ordinario y las formulas arbitrales; y el reconocimiento de sus derechos a los trabajadores, en 1930 que se empezó a desarrollar de manera autónoma en nuestro país el Derecho Procesal del Trabajo y esto con la inicial creación de los órganos jurisdiccionales para resolver los conflictos de los obreros y sus patronos mediante la Ley N° 6871 del 02 de mayo del 1930.

Se considera que la primera norma procesal en materia laboral, como una disciplina independiente fue el **DECRETO SUPREMO DEL 23 DE MARZO DE 1936**, pues se encargó de desarrollar un proceso en el que se pueda ventilar solicitudes de los trabajadores, específicamente para obreros por cuanto en el caso de los trabajadores no obreros su situación era vista por el proceso civil vigente en ese tiempo. Esta norma establecía una diligencia de comparendo, donde el trabajador debía ratificarse en su pretensión o en todo caso podía ampliar su pretensión, y la

otra parte tenía la facultad para presentar excepciones de manera oral. Como dato adicional podemos señalar que las autoridades que estaban a cargo del proceso estaban facultadas para expresar consejos con el objetivo de que las partes arriben a un acuerdo conciliatorio del problema.

Seguidamente se dictaron otras normas importantes como:

- Decreto Supremo del 16.04.41, donde se instituyó el Tribunal de Trabajo el cual tenía 3 integrantes, cuya función era conocer los recursos de revisión.
- Decreto Supremo del 15.09.41, norma que detalló cómo se debían de realizar todos los acuerdos y formalidades del Tribunal de Trabajo.
- Ley N° 9483 del 31.12.41, esta norma le otorgó carácter de norma todos los decretos supremos precedentes; además, le otorgó competencia en primera instancia a los jueces de trabajo y también precisó que los tribunales de trabajo tenían conocimiento como los expedientes en revisión.
- Decreto Ley N° 19040 del 23.11.71, que se encargó de darle orden al Fuero Privativo de Trabajo, en tanto que se le otorgó las facultades para resolver en materia de pago de remuneraciones entre otros derechos sociales a los trabajadores que estaban sujetos al régimen de la actividad privada cuando su relación laboral ya ha terminado.
- Decreto Supremo N° 007-71-TR del 30.11.71, fue una de las normas más importantes porque instauró un procedimiento propio donde se puedan ventilar las causas vistas por el fuero privativo. Aquí se recogieron los principios modernos del Derecho Procesal Laboral tales como la oralidad, sencillez, concentración, economía procesal. Además, se regularon los requisitos para presentar una demanda, anexos, contestación de demanda, la rebeldía. Además, instituyeron la figura de la conciliación, dándole una trascendencia en cuanto a la resolución de conflictos de manera rápida, y sobre todo porque protegía a los derechos de las partes, siendo que previamente a ser aceptada el magistrado debía verificar los acuerdos.
- Decreto Ley N° 22465 del 06 de marzo de 1979, esta norma integró el Fuero Privativo de trabajo con el Fuero de Comunidades Laborales (creado el 04 de marzo de 1975), creándose un solo organismo jurisdiccional denominado Fuero Privativo del Trabajo y Comunidades Laborales.

En el año 1979, luego de que empezó a regir la nueva constitución, en la que se estableció a la unidad de la función jurisdiccional como uno de los principios rectores, se dictó la Ley Orgánica del Poder Judicial, trayendo consigo que Fuero Privativo de Trabajo sea eliminado y que en materia de trabajo se inicie un cambio.

Con el **Decreto Supremo N° 003-80-TR**, se inició una reformulación del desarrollo del proceso laboral, por lo que en nuestro país la jurisdicción laboral existe de manera dependiente del Poder judicial, existiendo sedes judiciales donde se resuelve controversias específicas en materia laboral.

Recordemos que en la Constitución del año 93 se incorporó considero al Derecho a la Tutela Jurisdiccional Efectiva (en adelante TJE), no solo como un principio sino también como un derecho de las partes, situación que facilitó a poder observar desde una perspectiva más amplia a todos los derechos procesales, sobre la Tutela Jurisdiccional Efectiva BERNARDJS (1995) refiere que “ se le puede considerar como una expresión de carácter constitucional de todo el grupo de instituciones procesales, que tiene como objetivo el cuidar el acceso de las partes a la jurisdicción que brinda el Estado como obligación, y eso se da cuando existe un proceso que tenga todos los elementos que puedan garantizar la eficacia de los derechos previamente reconocidos por ley, además implica que al finalizar un proceso se obtenga como resultado una sentencia acorde a derecho, la misma que pueda ser ejecutable, y que en la realidad practica admita el logro de todos los valores sobre los cuales se estructura un orden jurídico (p. 135), es decir, la TJE genera una obligación para el Estado de crear una seria de herramientas procesales que a los ciudadano acceder a una real justicia.

Características del Decreto Supremo N° 003-80-TR:

- Se delimitó la supletoriedad del Código de Procedimientos Civiles respetándose los fundamentos originales del proceso laboral y sus principios recogidos en el Decreto Supremo 007-71-TR; se aplicaban los principios generales del Derecho de Trabajo como: los principios protectores in dubio pro operario, regla de la norma más favorable, la condición más beneficiosa,

principio de la irrenunciabilidad de los derechos sociales, el principio de la buena fe y el principio de calidad de cosa juzgada de los fallos.

- Para la actuación de pruebas se citaba a las partes señalando día y hora para el comparendo, que era realizada por el secretario de juzgado conforme a las normas del Código de Procedimientos Civiles.
- Las pruebas que las partes podían ofrecer son las mismas que se presentan en la actual Nueva Ley Procesal de Trabajo como: documentos, inspección, confesión (declaración de parte) declaraciones testimoniales y pericia.
- El juez tenía conocimiento del expediente cuando ya se notificaba el proveído de “Tráiganse para sentenciar si fuera su estado”, ya que el secretario de juzgado tramitaba el proceso.
- Decisiones judiciales: el juez podía ordenar el pago de sumas mayores a las reclamadas si de lo actuado apareciese error en los cálculos de las liquidaciones (sentencia ultra petita), artículo 50 inciso c. Los procesos finalizaban ante el tribunal de trabajo ya sea por el recurso de apelación o por el recurso de nulidad.

Sin embargo, Malca (2013) refiere que una de las críticas que tuvo esta norma fue que las partes se presentaban solo antes los secretarios judiciales, de tal manera que no llegaban a saber la identidad de los magistrados, y como consecuencia no existió el principio de inmediación, entendido como la relación entre los jueces y las partes (pág. 49).

Se advierte que el Derecho procesal laboral, nace frente a la necesidad de resolver los conflictos surgidos entre el empleador y trabajador a consecuencia del incumplimiento de las normas laborales sustantivas, situación que hacía necesaria la existencia de un proceso laboral autónomo, que regule un procedimiento propio para la exigibilidad o restitución de derechos laborales en caso de vulneración, pues en un primer momento, los conflictos laborales se solucionaban a través del proceso civil. Sin embargo, con el paso del tiempo el Derecho procesal civil empezó a presentar limitaciones para resolver adecuadamente este tipo de conflictos, pues los bienes jurídicos tutelados por el Derecho laboral son distintos a los del Derecho civil y, por tanto, cada uno de estos derechos sustantivos requieren contar con un

derecho adjetivo que se adecúe a sus propias necesidades. Así pues, en tanto que el Derecho laboral busca proteger a la parte más débil de la relación laboral (trabajador), dada la desigualdad (económica, jurídica, social, etc.) existente entre las partes, necesitaba un Derecho procesal que se adapte a las particularidades de este Derecho sustantivo, para poder resolver satisfactoriamente los conflictos laborales. Por esta razón, el Derecho procesal laboral busca equilibrar las desigualdades materiales de la relación laboral a través una protección favorable al trabajador dentro del proceso. Siendo importante resaltar que, desde el surgimiento del proceso laboral como tal, ya se tenían en cuenta los principios generales del derecho laboral, los principios procesales, la figura de la conciliación, y el juez tenía importancia al momento de sentenciar.

1.1.1.2. LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 26636

En el año 1993, se generaron varias reformas y con la promulgación de la Carta Magna, dichas reformas y cambios alcanzaron al proceso laboral. Tanto el proceso civil como la Ley Orgánica del Poder Judicial y tenía fundamentos, lo cuales no solo permanecieron luego de la referida reforma sino que además se reafirmaron, respecto a los temas de solución pacífica de conflicto se iniciaron estos se empezaron a fomentar y así el Estado asuma una posición de promotor de estas herramienta, en este sentido Vinatea (1996) considera que esra es una época de conmoción de proceso laboral, y que es justamente esta cirtunatancia la que motivó a que se pueda realizar una evaluación de su regulación específicamente en temas de estructura (p. 110)

El 24 de mayo de 1996 en la ciudad de Cuzco se aprueba el dictamen elaborado por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, convalidándose así el proyecto de Ley N° 981/95, finalmente el 21 de junio de 1996 fue promulgada la Ley Procesal del Trabajo Ley N° 26636 y entro en vigencia desde el 23 de setiembre de 1996.

Entre sus principales características tenemos:

- El título preliminar:

Es esta parte de la ley se establecieron los principios que iban a fundamentar el proceso como lo son el principio de concentración, celeridad, inmediación y veracidad, estos postulados fueron considerados con el objetivo de poder desarrollar un proceso más rápido y como consecuencia los conflictos laborales puedan resolverse en el tiempo más rápido posible, según la estructura de este proceso existía una audiencia única donde tanto el juez, las partes e incluso los medios probatorios se encuentren presentes y puedan interactuar, convirtiéndolo en un proceso oral, sin embargo, en la realidad fue un proceso escrito, pues más allá de sus regulación en la ley, la forma como fue conducido el proceso y las audiencias, hace que sea descrito como un proceso escrito.

- La jurisdicción y la competencia.

Para este tiempo de cambios le quitaron facultades a la Autoridad de Trabajo y en cambio se las fueron otorgadas a los jueces de paz, laborales y a los magistrados de las salas laborales y constitucionales, esto fue reconocido por la misma Ley Orgánica del Poder Judicial, y es en virtud de estas facultades que ahora los juzgados podían conocer reclamos de incumplimientos, hostilidad, demandas personales y colectivas, el poder judicial no se encontraba preparado para esta suma de nuevos procesos que a partir de la fecha iban a conocer, produciendo en los juzgados laborales un gran aumento de carga procesal. Ahora bien, respecto a las competencias específicas de cada juzgado, se tomó en cuenta como criterio a la especialidad, el cual permitió otorgar las competencias considerando a los procesos que no eran de índole laboral y a los que sí, en el caso de estos últimos cobraban mayor importancia, a modo de ilustración de lo dicho teníamos que en el proceso de impugnación de despido tenían competencia los juzgados de trabajo, y en el caso de proceso de reclamación de medidas disciplinarias los competentes eran los juzgados de paz letrados. En el caso de los procesos que nacían de relaciones

individuales y colectivas, también se tuvieron que repartir su conocimiento en base a la especialidad.

Para poder lograr establecer la competencia de cada juzgado, era necesario que la LOPJ de un alcance completo de los supuestos que debían tomarse en cuenta, sin embargo, esto no ocurrió así, provocando que reclamos importantes como la seguridad social, trabajadores del sector público no tengan una competencia específica. Se tuvo que buscar la adecuación de la Ley Orgánica del Poder Judicial a las nuevas regulaciones, pues el entonces vigente proceso laboral había insertado modificaciones respecto a la competencia, de tal manera que se solucionen los conflictos a nivel de organización que se habían generado, aquí destaca la presencia del recurso de casación laboral, pues fue considerado en la nueva normativa.

- Sobre la competencia

Ya hemos visto que la competencia ha sido uno de los temas que más alteraciones sufrió desde la entrada en vigencia de la ley procesal del trabajo, teniendo en cuenta que el Código Procesal Civil tiene sus propias regulaciones en temas de competencia, sin embargo, se le tomó como guía de tal manera que a la Sala Constitucional y Social de la República también se le otorgó jurisdicción para conocer los procesos laborales.

- La acumulación.

Ante nos existía una regulación en materia de competencia, situación que no era favorable por cuando no se podía acumular procesos, ni tampoco se demandaba de forma grupal representados por un sindicato en representación de un grupo de trabajadores, pese a que una de las principales razones de la existencia de los sindicatos es que estos puedan defender sus derechos como trabajadores, motivos por los cuales un aspecto favorable es que se regule de manera independiente a la acumulación, permitiendo que se puedan desarrollar las peticiones en las formas antes descritas.

- La comparecencia

Fui muy común en esta norma tomar como base la estructura ya definida en el Código Procesal Civil; sin embargo, no se quedó solo como una copia o imitación, sino que añadieron algunos aspectos como por ejemplo se detallaron la forma y requisitos especiales en los que los menores de edad podían presentarse ante un proceso, lo mismo sucedió con los sindicatos de trabajadores y esto último en concordancia con lo regulado en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

- Conciliación.

Se previó la posibilidad de utilización de mecanismos alternos de solución de conflictos por la vía de la autonomía, como una forma de disminuir la carga procesal. Lo que se trataba de hacer era repotenciar la autonomía colectiva y utilizarla como creadora de nuevos medios de solución de conflictos. Este es uno de los puntos más importantes de la norma, pues las críticas al Poder Judicial giraban principalmente sobre el tema de la falta de celeridad, así estas propuestas contribuirían, sin duda, a reducir la incidencia de conflictos sometidos al órgano jurisdiccional.

Una vez que el proceso era saneado, el magistrado procede a realizar la invitación a las partes a llegar un acuerdo, esto es conciliar. Respecto a la conciliación esta puede ser total es decir arribar a un acuerdo sobre toda la pretensión o pretensiones, y también puede ser parcial, es decir llegar a un acuerdo sobre solo una o algunas pretensiones del juicio. Siendo importante precisar que según la norma el magistrado está obligado a hacer constar en el acta correspondiente la referida invitación y el fracaso de la conciliación de acuerdo al caso concreto. En los procesos en los que las partes si arriben a un acuerdo conciliatorio, la labor del juez es verificar que no se vulnere el principio de irrenunciabilidad de derechos, esto de conformidad con el artículo 66 de la norma en comento.

Sobre la figura de la conciliación, esta norma la reguló como una forma de conclusión del proceso, la cual podría realizarse tanto en el proceso ordinario laboral como en el proceso sumarísimo de conformidad a su artículo 66° y 71°. Si bien la conciliación era se desarrollaba dentro del proceso, podía arribarse incluso luego de realizada la audiencia y hasta antes de notificada la sentencia, para que el acuerdo arribado, es decir la conciliación, tenga carácter de cosa juzgada debía de ser autorizada por el magistrado a cargo del proceso, esto con la finalidad de que se evalué la irrenunciabilidad de derechos, sin embargo, del análisis de los resultados a nivel de conciliación la referida ley no alcanza ni el 2% de procesos que han culminado mediante conciliación.

Las partes llegaban a la audiencia conociendo la totalidad o una parte de la reclamación que sustenta la demanda, porque la audiencia se llevaba a cabo luego del saneamiento procesal que regula la ley, es decir, luego de que se determinaba que sí existía una relación procesal válida, teniendo un panorama conciliatorio, puesto que podían advertir hasta que punto les convenía o no conciliar

- La estructura del proceso

Esta ley reguló un nuevo proceso, el proceso ordinario, el cual recogió las políticas instauradas en el Código Procesal Civil, siendo muy parecido al proceso abreviado, pero con la diferencia que contaba con una audiencia única, en la que se desarrollaban las etapas de saneamiento, conciliación, actuación probatoria. Este proceso estaba creado de tal manera que los magistrados puedan tener un acercamiento personal en la referida diligencia, donde de manera directa participe y compruebe la configuración de la relación procesal, además para que proponga alternativa de solución al parte motivándolas a arribar a un acuerdo, y en los procesos en los que no se logre arribar a un acuerdo se aproveche la reunión para en el acto se actúen los medios probatorios y se pueda obtener un resultado.

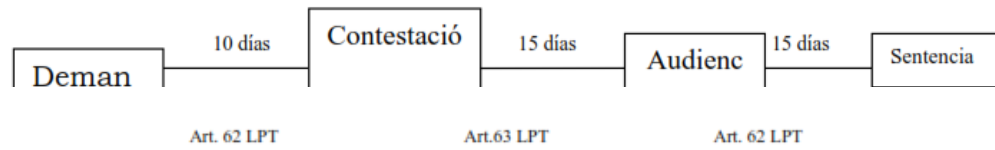
Se promovía la lealtad procesal, por medio de la cual para asistir a la audiencia las partes intervinientes debían acudir con posturas manifiestamente indicadas, esto con la finalidad de beneficiar el proceso puesto que si se tienen claras las posturas el magistrado no se limitará a evaluar si existe una relación procesal válida, sino que además le dará ocasión de conocer las posturas de cada parte.

Así diseñada la audiencia y en general el proceso, permitía que juez en los casos que no se llegase a arribar a un acuerdo, no culmine la audiencia sin andas, sino que por lo menos iba a tener una imagen definida y traslucida del conflicto, esto es importante, porque traerá como consecuencia que pueda desarrollar sus funciones de una mejor manera. Sobre este tema Paredes (2011) es de la opinión que la ley procesal del año 1996 trajo consigo una gran modificación a comparación de la legislación anterior, como lo es que la actuación de medio probatorios se pueda desarrollar ante el magistrado a cargo del proceso y en una sola audiencia (p. 15). Sin embargo, la realidad de la audiencia única, era que los participantes no interactuaban, convirtiéndola en una etapa más por cumplir, otorgándole importancia al acta que, al finalizar, se debía de firmar, motivos por lo cual en la práctica se conoce a la Ley N° 26636 como una norma que regulaba un proceso escrito, sobre todo en las audiencias. Se advierte entonces que en la audiencia única se reunía a las partes para interactuar, es decir, la norma tenía la intención de que el proceso se desarrolle de alguna manera oralmente, y esto llama la atención porque recordemos que en este modelo procesal no se consideró taxativamente a la oralidad como principio; sin embargo, tampoco se llegaron a cumplir las expectativas y esto porque se direccionó el proceso y sobre todo la audiencia de forma escrita.

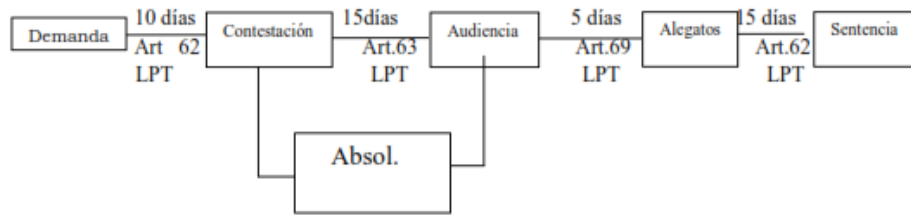
A continuación, citamos a Paredes (2000), quien explica el desarrollo del proceso ordinario (Ley N° 26636) de la siguiente manera:

PROCESO ORDINARIO LABORAL (pág. 157)

PURO



CON EXCEPCIONES, CUESTIONES PROBATORIAS, ALEGATOS



El autor esquematiza el proceso ordinario laboral de 2 maneras, el primer esquema lo denomina puro, donde se observa un proceso sin excepciones ni cuestiones probatorias, en consecuencia, ese proceso duraría un promedio de 40 días entre la interposición de la demanda y la emisión de una sentencia, en el segundo esquema un proceso con excepciones, cuestiones probatorias, alegatos, que tendría una duración de 45 días entre la demanda y la obtención de la sentencia. De los esquemas se advierte que un proceso ordinario con o sin excepciones, cuestiones probatorias y alegatos se realizaba mediante audiencia única, es decir la audiencia de conciliación y juzgamiento se unían en un solo acto

- En el caso del otro tipo de proceso regulado, denominado proceso sumarísimo, también se tomó de ejemplo al regulado en el Código Procesal Civil, y esto se hizo con la finalidad de tener un proceso ágil y simple, eran los casos de menor cuantía, causas individuales y que no tenían demasiada trascendencia a nivel social los que se desarrollaban bajo este esquema, eran los juzgados de paz letrado los que tenían competencia sobre este proceso.

- Proceso de ejecución: para obtener el cumplimiento de obligaciones laborales que tienen “títulos de ejecución”.
- Proceso contencioso administrativo: para la declaración de nulidad del acto o resolución administrativa que se impugna.
- Proceso no contencioso: se realiza de manera diferente a la forma como ella se lleva a cabo de acuerdo con el CPC.
- Proceso arbitral: se reconoce la existencia de este en el artículo 104 señalándose que constituye una facultad de las partes de someter reclamaciones laborales a la vía arbitral de acuerdo con la Ley General de Arbitraje.
- Medios probatorios. En materia de medios probatorios, se tomaron los lineamientos básicos del proceso civil, incluyendo los sucedáneos de la prueba, con el objeto de fijar claramente la posibilidad de utilizar fórmulas presuntivas que maten los tradicionales mecanismos de fijación de cargas probatorias. Esto en atención al rol del juez de Trabajo, y considerando que será el juez quien finalmente resuelva conflictos donde realmente la eficiencia carga de la prueba es muy difícil, como lo son las nulidades de despido.
- El objetivo fue poder acomodar el modelo procesal para que las pruebas tengan una independiente valoración, objetivo que en definitiva fue respaldado por los doctrinarios, puesto que trae mayores beneficios al dar paso a que las partes intervengan de forma libre al igual que el juez, que su actuación es normado bajo nuevos roles.
- Se tomó en cuenta también un problema por el que anteriormente venía atravesando el proceso laboral y que traía consigo lentitud y demora del expediente, el tener que remitir todo el expediente al área especializada en

planillas para que sea revisado, ante lo cual no nueva norma planteo novedades para las pericias y las evaluaciones de las planillas

- Sobre la impugnación de las resoluciones judiciales, tomaron como base para los remedios lo establecido en el Código Procesal Civil, y en lo que respecta a los recursos se tomó en cuenta los criterios generales de medios impugnatorios para así poder desarrollar un criterio, sobre estos últimos se han considerado a los siguientes:
 - ✓ Recurso de casación, este recurso significa una innovación al proceso laboral, además se precisa que solo se presenta de manera extraordinaria.
 - ✓ Recurso de apelación, este recurso ha tomado como modelo al que se encuentra regulado dentro del Código Procesal Civil y detallando sus efectos. Este recurso se interpone sobre las sentencias y los autos, para que puedan ser evaluados por la instancia superior. Sobre el acuerdo arribado por las partes en lo que se refiere a recursos, está fundamentado en un principio dispositivo.
 - ✓ Recurso de reposición, es interpuesto sobre un decreto, los cuales son resoluciones de gestión, y su finalidad es que una vez resuelto el magistrado pueda cambiarlos, solo puede interponerse en el plazo de 2 días.
 - ✓ Recurso de queja, se utiliza luego del rechazo de un recurso de apelación o casación

Dentro de todos los recursos mencionados, se destaca el papel de la figura de la casación, no solo porque se le considera como extraordinario, sino porque además se creó para tener beneficios respecto a la tener criterios unificados en cuando a jurisprudencia, la aplicación e interpretación de leyes o des propio proceso. Fue muy valioso que se considerara lograr tener criterios jurisprudenciales específicamente laborales, de los cuales se iban a alimentar los juzgados, protegiendo con estos la igualdad de todos los ciudadanos del país.

– Vigencia de la Ley N° 26636

La Ley Procesal del Trabajo N° 26636 se sigue aplicando en los procesos iniciados durante su vigencia, y en los procesos que se inicien en los distritos judiciales donde el consejo ejecutivo del Poder Judicial no ha dispuesto la aplicación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo N° 294967, estos distritos son 3: Amazonas, Huancavelica, Puno y San Martín.

Podemos afirmar que el proceso laboral bajo la regulación de la Ley N° 26636 es lento, burocrático, formalista y no expeditivos, siendo que hasta el año 2010 no logró superar los graves problemas del gran número de procesos laborales, y peor aún no logró hacer efectivos los derechos sustantivos de los trabajadores.

a. PROCESO LEGISLATIVO DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Fueron 3 los proyectos principales que dieron origen a la NLPT, los cuales fueron unificados y aprobados por la Comisión de Trabajo y por el pleno del Congreso de la República.

- El Proyecto de Ley N° 117/2006- CR

Antes del año 2006 ya existía una propuesta de reforma; sin embargo fue en el mes de agosto de ese año, ante la gran congestión procesal que existía en nuestro país y específicamente el proceso laboral, es que la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, decidió desempolvarlo y modernízalo pues la referida propuesta tenía entre sus lineamientos que él tenga idéntica estructura a los regulado en el proceso civil, que predomine la escritura, se promediaba una duración del proceso de 5 hasta los 7 años, solo le daba relevancia a las pruebas y su actuación, sin asegurar el principio de inmediación.

- **El Proyecto de Código Presentado por el Poder Judicial**

Este proyecto planteó 3 primicias, pero no se modificaba sustancialmente el proceso laboral:

a) Un Título Preliminar que señalaba su contenido, fuentes, principios (entre ellos la oralidad), interpretación de las normas procesales laborales, el in dubio pro operario, la irrenunciabilidad de derechos laborales, la obligación de todo ciudadano y servidor público de colaborar con la administración de justicia laboral; la modificación y derogación de normas procesales laborales, el cómputo de los plazos, la unidad de referencia procesal como medida determinante de las sanciones y otras obligaciones formales, y finalmente la aplicación supletoria de los principios del Derecho.

b) La audiencia definitiva pública, presidida por el juez de la causa con la presencia de las partes y sus abogados, así como de los testigos que fueren a rendir sus declaraciones. Concluida la audiencia definitiva, el juez debía dictar sentencia en la que resolvería todas las excepciones dilatorias y perentorias en la misma audiencia tras un breve receso o dentro del término de diez días; en caso de incumplimiento, el juez será sancionado por el superior jerárquico, con una multa equivalente al 1% de la remuneración mensual del juez a cargo del proceso, por cada día de retraso.

c) Los plazos: Desde la calificación de demanda hasta la sentencia el proceso duraría 97 días hábiles

- **El Proyecto del Poder Ejecutivo**

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dirigida en ese entonces por el Ministro Mario Pasco Cosmópolis presentó la propuesta elaborada

por una Comisión integrada por Javier Arévalo, Luis Vinatea, Giovanni Priori y Paul Paredes. Aquí se planteó como finalidad expresa, el acceso real a la justicia laboral y se inspira en la oralidad y en las nuevas tecnologías. Incluyeron un punto clave: la formación y capacitación de todos los operadores del Derecho Laboral, contar con infraestructura que posibilite llevar a cabo las audiencias judiciales públicamente y con participación de todos los involucrados en el proceso, y finalmente contar con las normas claras sobre el nuevo proceso laboral.

La propuesta mencionada fue revisada por el grupo de trabajo creado por R.M. N° 006 - 2009 -TR y se presentó formalmente como Proyecto N° 3467/2009-PE. Lo curioso preocupante fue que en el Título Preliminar no reconocía ningún principio del proceso laboral, motivo por el cual, luego en la Comisión de Trabajo del Congreso de la República, se tuvo que presentar un Texto Sustitutorio como Dictamen de la nueva Ley Procesal del Trabajo, producto del debate en dicha Comisión que aprobó para la aprobación en el Pleno del Congreso. Finalmente, el 15 de enero del 2010 se publicó la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, vigente desde el mes de julio del mismo año. La ley fue aprobada con un Título Preliminar con cuatro artículos, 68 artículos en diversos capítulos, 12 disposiciones complementarias, 8 disposiciones transitorias, 2 disposiciones modificatorias y tres disposiciones derogatorias.

1.1.2. FUNDAMENTOS

1.1.2.1. ROL PROTAGÓNICO DEL JUEZ

El Título Preliminar de la NLPT en su artículo III prescribe “los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso”, así el juez se consideraba como director en el proceso. En ese sentido el nuevo modelo procesal laboral propone que la autoridad del juez a cargo no sea solo producto la solemnidad propia de su cargo, sino que se fundamente en la manifestación de las facultades que le ha otorgado el ordenamiento jurídico, así el juez no deberá ser solo un protector de la legalidad, pues además deberá participar activamente en el desarrollo

del proceso, lo cual tendrá consecuencias no solo en las partes procesales sino también en la sociedad.

Además, el juez tiene como función verificar que la conducta de las partes y sus abogados, sea realizada con respecto, sancionando cuando advierta que alguna de las partes realice artimañas temerarias y dilatorias con la finalidad de entorpecer el proceso, esto de conformidad al artículo 11° de la NLPT.

1.1.2.2. GRATUIDAD DEL PROCESO

La gratuidad en la NLPT, es una acción protectora del Estado el trabajador, quien casi siempre es la parte más débil, y quien en la gran mayoría de los casos no tiene los recursos económicos necesarios para asumir un proceso judicial, esta protección se da con la finalidad de eliminar las desigualdades socioeconómicas de las partes que pudieran condicionar el desarrollo y resultado.

Una de las más claras expresiones de la gratuidad en el nuevo modelo procesal laboral es lo establecido en el artículo III de su título preliminar, el mismo que señala que, en todas las instancias cuando el monto total de las pretensiones reclamadas no supere las 70 Unidades de Referencia Procesal el proceso es gratuito para el trabajador.

También, existen otras expresiones de gratuidad:

- Para la madre gestante, la persona con discapacidad y los menores de edad, el Ministerio de Justicia es quien ejerce la defensa a través de la defensa pública, esto de conformidad con lo prescrito en el título preliminar del nuevo modelo procesal laboral.
- Para los trabajadores que solicitan montos menores a 10 URP, pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado, incluso cuando la pretensión sea mayor a 10 URP pero menor o igual a 70 URP el juez, evaluando la circunstancias del caso puede permitir la continuación del proceso sin la presencia de abogado, esto de conformidad al artículo 16° de la NLPT.

1.1.3. PRINCIPIOS

Con la finalidad de garantizar la efectiva protección jurídica de los trabajadores, a finales del siglo XIX se propugnó la defensa de un derecho sustantivo nuevo frente al Civil, que defiende también el establecimiento de un proceso laboral específico, ágil y económico, libre de la complicación, lentitud y costo del proceso civil (Montoya,2009, pp. 759-760.)

Así, el proceso laboral, tiene una fisonomía propia que lo hace diferente a otros tipos de procesos, que cuenta con principios propios que a decir de Árevalo (2007) *“son aquellos conceptos de naturaleza general que inspiran y orientan la creación, la interpretación y la aplicación de las normas procesales en materia laboral”* (p. 11).

Todo principio jurídico tiene funciones trascendentales, éstas según Castro citado por PLÁ (1998), son 3: la función informadora, pues inspiran al legislador y sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; la **función normativa**, cuando actúan como fuente supletoria frente al vacío o la laguna legal o de la costumbre; y, la **función interpretativa**, pues operan como criterio orientador del juez (p. 11).

Los principios del proceso laboral son el cimiento del ordenamiento jurídico procesal laboral, por lo que según PLÁ RODRÍGUEZ, “no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales”. Esto es consecuencia de que “hay una mutua influencia entre las normas vigentes y los principios informadores, ya que la repercusión es recíproca” (p. 15).

Es esta relación que existe entre los principios del proceso laboral y el resto del ordenamiento jurídico procesal laboral la que origina que éste sea influenciado por los principios. Siendo vital determinar cuáles son recogidos por el legislador nacional en la actual Ley Procesal del Trabajo, teniendo presente que el actual proceso laboral tiene como finalidad ser distinto al proceso regulado en la LPT - Ley N° 26636. En el siguiente punto expondremos cuáles son los principios recogidos en la actual.

Los principios regulados expresamente en el artículo I del TP de la NLPT son los: 1) inmediación, 2) oralidad, 3) concentración, 4) celeridad, 5) economía procesal, y 6) veracidad.

Los principios no deberán entenderse ni definirse de forma aislada, sino de forma conjunta, de tal manera que en desarrollo del proceso laboral, la oralidad permita que la inmediación del juez sea efectiva; la concentración permita conseguir la celeridad procesal y, a la vez, que el proceso se desenvuelva bajo parámetros de economía procesal; la oralidad y la inmediación permitirán que el proceso busque y consiga alcanzar la verdad; y así, todos los principios se relacionan y se demandan los unos a los otros.

1.1.3.1. PRINCIPIO DE ORALIDAD

Debemos empezar indicando que a diferencia de la anterior LPT que no recogía este principio, la NLPT sí reconoce a la oralidad como un principio procesal.

Antes de la NLPT, el proceso laboral no era de carácter oral, más aún en la práctica era un proceso netamente “escrito”, y esto porque las actuaciones se realizaban en forma escrita, y si bien existían algunas que debían ser de forma oral, en la mayoría de los casos terminaban reducidas a escritos y actas.

Lo que busca el nuevo proceso laboral es cambiar de perfil a través de su estructuración en un proceso de carácter predominantemente oral donde “los actos procesales se conducen de manera dinámica, pues las palabras fluyen entre los sujetos del proceso construyendo una forma de comunicación transmisión de información efectiva”

Podemos afirmar que el principio de oralidad, es el principio esencial del proceso laboral, incluso sobre este principio se asientan y se fundamentan los demás principios: así en la inmediación el juez requiere de la oralidad para que el juez pueda involucrarse e interactuar en el proceso no solo como un espectador sino, más bien, como el director del proceso. También, gracias a la oralidad es que el proceso puede desarrollarse de manera diligente, haciéndose efectivo el principio

de economía procesal; de la misma manera la veracidad se puede alcanzar si estamos frente a un proceso oral donde la actuación de las partes revelará de manera más certera y evidente la autenticidad de sus posiciones, y también, por el principio de oralidad los actos procesales serán menos en comparación de un proceso escrito, alcanzando así eficacia el principio de concentración.

Podemos enumerar las bondades de estar en un proceso eminentemente oral: a) celeridad; b) fortalece el principio de inmediación; c) publicidad del proceso; d) permite al juez desarrollar la función de director del proceso; e) evita un proceso escrito; y, f) favorece el principio de concentración.

Una característica resaltante de contar con la oralidad en un proceso es que, el desarrollo de la audiencia no solo se realiza delante del juez, sino que las pruebas serán escuchadas directamente por este, y lo mismo sucede con los alegatos de clausura que exponen las partes y la relativa garantía de que en un plazo corto podrán obtener el resultado. (Peyrano,1978, pp. 312-315).

El nuevo modelo procesal es predominantemente oral y esto se concluye de análisis del contenido de la NLPT, lo cual procedemos a detallar:

- Audiencias orales

El artículo 12° prescribe que “en los procesos laborales por audiencias **las exposiciones orales de las partes y sus abogados prevalecen sobre las escritas** sobre la base de las cuales el juez dirige las actuaciones procesales y pronuncia sentencia. Las audiencias son sustancialmente **un debate oral de posiciones** presididas por el juez, quien puede interrogar a las partes, sus abogados y terceros participantes en cualquier momento”

- Grabación de audio y video

Las actuaciones realizadas en audiencia, salvo la etapa de conciliación, son registradas en audio y video utilizando cualquier medio apto que permita garantizar fidelidad, conservación y reproducción de su contenido. Las partes tienen derecho a la obtención de las respectivas copias en soporte

electrónico, a su costo, esto de conformidad con lo prescrito en el art. 12 de la comentada ley.

Consideramos que la oportunidad de grabar las audiencias en una forma de incentivar la eficacia del principio de oralidad, pues con la grabación visual y sonora del desarrollo de la audiencia se facilita al juez y a las partes a revisar el desarrollo identifi-co de las audiencias. Y si bien la ley, establece una salvedad, de transcribir las ideas principales de las audiencias, en los casos donde no se cuente con medios de grabación electrónicos, a nuestro criterio esto puede repercutir desfavorablemente sobre la perspectiva que tiene el magistrado sobre la realidad acontecida en la audiencia, en ese sentido esperamos que el Poder Judicial garantice que todos los juzgados en los que se aplique la NLPT puedan contar con aparatos para la grabación de las audiencias.

- La audiencia de juzgamiento

La audiencia cuenta con la etapa de confrontación de posiciones donde se realiza una breve exposición oral de las pretensiones demandadas y de los fundamentos de hecho que las sustentan, donde también el demandado realiza una exposición de los hechos por los cuales contradice la demanda. Podemos ver reflejada aquí el propósito de los creadores de la norma de estructurar un proceso basado en la oralidad.

- Interrogatorio a las partes, testigos y peritos

En la audiencia todas las interrogantes podrán ser elaboradas y contestadas, es importante precisar que no es obligatorio que las partes presenten los pliegos de preguntas.

- Alegatos y sentencia:

En la antigua LPT se les otorgaba a las partes un plazo de cinco días para que presenten sus alegatos por escrito, en el nuevo modelo procesal, inmediatamente concluida la etapa probatoria, se expresan de manera oral los alegatos y esta estructura beneficia en cuando en un plazo máximo de una hora el juez estará preparado para emitir la sentencia, claro con la

salvedad que cuando algunos casos son un poco más difíciles, el magistrado decida notificar su fallo junto con la notificación de la sentencia.

1.1.3.2. PRINCIPIO DE CELERIDAD

Según Campos (2003) *“el principio en virtud del cual los procesos laborales deben adelantarse rápido, esto es, con la mayor economía de tiempo posible, dada la condición de dependencia en que se encuentra una de las partes que interviene en ellos, que es el trabajador”* (p. 46).

Este también era reconocido como tal en la antigua LPT; sin embargo, como lo hemos desarrollado paginas arriba los procesos laborales tramitados bajo la anterior LPT no se desarrollaban de manera célere, y fue justamente la lentitud con la que se desenvolvían una de las razones que generaron la ineficacia de la anterior LPT.

En el proceso laboral están en juego valores humanos, sociales y morales, y no solamente patrimoniales, los cuales tienen carácter alimentario” (Pasco, 2010, p. 88). Motivo por el cual lo célere que se desarrolle un proceso no solo es importante por el factor tiempo sino porque implica una obligación que nace de la propia tutela procesal, en la medida que lo que se discute en el proceso son derechos laborales que en la gran mayoría tienen carácter alimentario, por lo cual que un proceso sea célere es una obligación que expresa justicia

Es importante expresar una verdad, que cuando se promulga el nuevo modelo procesal laboral no solo se ordena que debe tener a adquirir rapidez procesal, sino que el propio modelo presenta regulaciones que colaboran con esta, como por ejemplo se ha intentado minimizar plazos del desarrollo del proceso, sobre todo el lapso que existe entre la realización de un acto con otro.

Un aspecto importante que presenta la NLPT, es que brinda la posibilidad de mecanismos para la conclusión del proceso distintos a la sentencia, así el proceso laboral puede concluir por la voluntad de las partes (conciliación, reconocimiento de la demanda, allanamiento, desistimiento, transacción.

1.1.3.3. PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN

El principio de inmediación también conocido como “principio de inmediatez”, según Pasco (1997) establece que *“quienes deban juzgar en los conflictos laborales estén, durante el proceso, en constante contacto con las actuaciones para que puedan resolver con pleno conocimiento del negocio y 'en conciencia', como lo manda la ley”* (p. 88).

Este principio implica que el juez participa de manera directa y permanente durante todo el proceso lo que implica que se “le familiarizará con la controversia y le coloca en mejores condiciones para resolver en conciencia y de manera adicional” (Bouzas, 1997, p. 315).

La proximidad constante de la realización de los actos procesales y la presencia del juez, es una característica que se pondera en el nuevo modelo procesal laboral; sin embargo, este principio estuvo recogido en la anterior LPT, la que en su artículo I del Título Preliminar señalaba que “las audiencias y actuación de los medios probatorios se realizan ante el Juez, siendo indelegables bajo sanción de nulidad”.

Creemos que la primordial expresión de la eficacia de este principio es que este administra la realización de las audiencias en el nuevo proceso laboral, así se tiene como lineamiento que en toda audiencia exista el debate oral, el cual es obligación de los magistrado dirigir haciendo uso del interrogarlo para absolver dudas o cuestiones oscuras, sin tener un límite de momento o tiempo para hacerlo.

Se tiene entonces, que por aplicación de este principio se propicia una relación cercana del magistrado con las partes e incluso con el expediente durante todo el proceso. A esto se le denomina inmediación, a la situación en la que todos los participantes de las audiencias pueden interrelacionarse, sin diferencia de cargo o posición.

Ahora bien, nos cuestionamos y para qué es importante esa cercanía de las partes, esa intermediación, la respuesta es que mientras más cerca estén y se relacionen el director del proceso que es el juez podrá emitir una decisión más real y fundamentada en lo comprobado en audiencia. Justamente es este el motivo por el cual consideramos que si un magistrado no asume su rol protagónico durante el desarrollo de la audiencia, sino que por el contrario se limita a leer el expediente físico, termina siendo un juez que da un pronunciamiento fragmentado, distinto es el caso de un juez que utiliza la intermediación y funda su decisión con la seguridad de conocer el caso y a las partes.

Los magistrados tienen a su cargo un gran número de procesos, los cuales muchas veces superan su capacidad de resolver, en ese aspecto también han pensado los creadores del actual código, puesto que entienden que se genera complicado poder recordar con exactitud las preguntas y respuestas que se le hacen a las partes en la audiencia, motivo por el cual han implementado un sistema que autoriza la grabaciones tanto en audio como en video para las audiencias (a excepción de la conciliación propiamente dicha) que pueda servir de apoyo a los magistrados, pudiendo el juez al revisarlas podrá recordar de manera casi perfecta para poder sentenciar como si estuviera en el instante mismo de la realización de las audiencias.

1.1.3.4. PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

La ley en su artículo I del Título Preliminar prescribía que “proceso se realiza procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso”; debe considerarse que este principio no es nuevo en el proceso laboral, pues fue considerado por la anterior regulación.

Por su parte la NLPT, tiene como objetivo que el principio de concentración no se agote en su reconocimiento formal, sino que busca que alcance real eficacia.

Según Olea (2008) el principio de concentración implica que el proceso laboral *“reunirá en actividades procesales unitarias muy numerosos y variados actos procesales, que se suceden los unos a los otros sin solución de continuidad y sin*

plazos ni términos de tiempo que los separen” (p. 139). Lo que admitirá la simplificación de las formas procedimentales, y como consecuencia hará más accesible la tutela judicial a la parte más débil del proceso judicial

Mediante la concentración se juntan todos los actuados de un proceso en una única diligencia, lo cual evitaría “la diseminación del procedimiento en una serie de actuaciones separadas” (Pasco, 1997, p. 95), lo cual conllevaría a un peligro de demora del juicio.

Tenemos entonces, que por el principio de concentración se persigue que los procesos laborales se tramiten con el mínimo de actuaciones procesales, y así el juez pueda tener una visión conjunta del conflicto que se está sometiendo a su decisión.

La concentración, tal cual, plasmada en la NLPT, busca que logre real eficacia, y como consecuencia lograr la ansiada celeridad procesal.

1.1.3.5. PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

En la anterior LPT no se encontraba regulado expresamente el principio de economía procesal, a comparación de la NLPT que sí la recoge, e incluso lo presenta como uno de los principios fundamentales.

De acuerdo a este principio el proceso debe desarrollarse con la mayor economía de tiempo, de energía y de costo.

Respecto a la economía de tiempo y de energías, se relaciona íntimamente con inmediación y celeridad procesal, por su parte la economía de costo se relaciona con la gratuidad procesal y con el ahorro del presupuesto del Estado.

Sobre el punto de la gratuidad procesal debemos explicar que esta es una acción tuitiva por parte del Estado a favor del trabajador, quien en la mayoría de casos no cuenta con los medios económicos suficientes para asumir los gastos que genera un proceso judicial. Una de las expresiones de la gratuidad es el III del

Título Preliminar, que establece la gratuidad del proceso laboral para el trabajador cuando la suma total de su pretensión no supere las setenta 70 URP. La economía procesal tiene como objetivo también al ahorro de los fondos del Estado, para ellos la NLPT ha ideado mecanismos como las notificaciones electrónicas.

1.1.4. CLASES DE PROCESOS

1.1.4.1. PROCESO ORDINARIO

Avalos (2011) sostiene que una característica resaltante dentro del proceso ordinario, es que las partes tienen mayores garantías, porque las actuaciones probatorias pueden ser más completas y las exposiciones más extensas. Es así que, la estructura base del proceso laboral es el ordinario y esto por la naturaleza de las pretensiones que se entablan en los juzgados laborales (p. 520).

Las pretensiones que se conocen en los procesos ordinarios, están ligadas a la protección de derechos individuales, plurales y colectivos, originadas con ocasión de la prestación personal de servicios de naturaleza laboral, formativa o cooperativista, referidas a aspectos sustanciales o conexos, incluso previos o posteriores a la prestación efectiva de los servicios, tal como lo prescribe la NLPT en su artículo 2°, siendo los juzgado competentes para realizar estos procesos los juzgados especializados.

De conformidad con los artículos del 42° al 46° de la NLPT, la estructura del proceso ordinario se estructura de la siguiente manera:

1.1.4.2. PROCESO ABREVIADO

Es el proceso que menos demora, y esto debido a la esencia de sus reclamaciones que conoce, esto a comparación del proceso ordinario, concentrando algunos actos procesales y eliminando otros innecesarios. Además, basado en el principio de celeridad procesal este proceso se ha estructurado en una audiencia única; y, respecto a su competencia tenemos que son competentes para dirigir este proceso

tanto los juzgados especializados como los juzgados de paz letrado, esto de conformidad a los artículos 1° y 2° de la NLPT.

Respecto a la competencia, cuando el monto que se pretende reclamar es menor a 50 URP son conocida por los juzgados de paz letrado; siendo que, cuando se trata de la pretensión de reposición (en los casos en los que se plantea como única pretensión), en los casos de violación de las libertades sindicales, y obligaciones de dar superiores a las 50 URP son conocida por los juzgados especializados. Y respecto a los plazos Dentro del proceso abreviado, el plazo para contestar la demanda es dentro de los 10 días hábiles, de lo contrario será declarado rebelde.

El proceso abreviado, ha sido estructurado de tal manera que todos los actos del proceso se realicen en audiencia única, aquí los jueces también tienen la posibilidad de realizar más sesiones. En esta audiencia se llevan a cabo las etapas de conciliación, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos y sentencia, esto en concordancia del art. 49 de la ley en comento.

- La audiencia de conciliación, es idéntica a la que se desarrolla dentro del proceso ordinario, claro está tiene sus diferencias como por ejemplo que en el caso de proceso abreviado se llega a la conciliación conociendo el juez el contenido de la contestación de demanda que fue presentada previamente a la realización de la audiencia, así se entiende que el magistrado llega a esta audiencia con el conocimiento de la contestación de demanda. Luego, con la finalidad de que las partes solucionen el conflicto de manera más rápida y eficaz, el juez promueve la conciliación; sin embargo, cuando no se logra llegar a un acuerdo parcial o total, el juez correrá traslado a la parte demandante el escrito de contestación, momento en el que el juez designa un día de espera para que así la defensa de la parte demandante revise su contenido
- Luego se continúa con la confrontación de posiciones, donde las partes manifiestan de manera oral las pretensiones que reclaman, además de sus fundamentos de hecho y derecho. El juez está facultado para otorgar el

derecho de réplica y contrarréplica a las partes, pero siempre en igualdad de condiciones.

- Respecto a la etapa de actuación probatoria, primero el magistrado determina hechos que no requieren de actuación probatoria y los medios probatorios que considera son impertinentes, procediendo a precisar detalladamente cuales son los hechos que requieren de una actuación probatorio para poder admitirlo y proceder a la actuación de los mismos.
- Se podrá suspender la audiencia por un máximo de 30 días, cuando habiéndose presentado cuestión probatoria corresponda se actué informe pericial.
- Los alegatos se exponen de manera oral, luego de estos el magistrado procede a emitir la su decisión en el acto o programarla para los 60 minutos siguiente, debiendo indicar la fecha y hora de notificación de la sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes. Existe la posibilidad de que por razón de complejidad del caso el juez difiera el fallo de su sentencia dentro de los 5 días hábiles posteriores.

1.1.4.3. PROCESO CAUTELAR

La tramitación del proceso cautelar, es una de las novedades de la NLPT, puesto que en el actual modelo procesal antes de iniciar el proceso se puede solicitar una medida cautelar, a comparación de la anterior ley donde solo podía solicitarse luego de iniciado el proceso; además ahora existe la posibilidad de no solo solicitar las medidas cautelares señaladas en las normas, sino que también puede solicitar otra medida cautelar sin necesidad que se encuentre prevista en la norma procesal, siempre y cuando se garantice la eficacia de la pretensión principal.

En palabras de Toyama (2012), “*el proceso cautelar tiene como finalidad principal el garantizar el cumplimiento de las decisiones definitivas, para que, de ser el caso, satisfacer de manera efectiva el interés jurídico protegido*” (pág. 281).

En el actual modelo procesal regula el proceso cautelar en sus artículos del 54° al 56°, en los mismo que ha prescrito que las medidas cautelares se iniciaran a solicitud de parte, la concesión o el rechazo de la misma no será de conocimiento

de la contraparte; sin embargo, la parte afectada por la medida cautelar podrá hacer uso de la oposición para ejercer su derecho a la defensa, recurso que será resuelto por el mismo juez que otorgó la medida cautelar, luego de esto la parte afecta puede interponer recurso de apelación.

1.1.4.4. PROCESO DE EJECUCIÓN

El proceso de ejecución esta creado para garantizar el cumplimiento de las resoluciones judiciales de forma rápida, en ese sentido Tomoya (2012) sostiene que en el proceso de ejecución “ya no se discute la existencia del derecho contenido en el título ejecutivo, debido a que ya se encuentra reconocido en el mismo título, aunque se concede al demandado (ejecutado) mecanismos de defensa destinados a cuestionar solamente la validez del título o la exigibilidad de la obligación” (p. 292).

Para iniciar este proceso, es un requisito que el derecho que solicite satisfacer debe estar contenido en un título ejecutivo, los mismos que se encuentran detallados de manera específica en el artículo 57° de la NLPT.

1.1.5. FIGURA DEL JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Con la finalidad de contribuir con la celeridad y economía es que se crea esta institución, la cual permite que el proceso pueda concluir prestándole facilidad al juez de poder sanear el proceso en los casos donde advierte que se configuran algún o algunos supuestos prescritos en la ley.

A decir de Idrogo (2014) en el ordenamiento jurídico peruano, esta herramienta fue regulada desde el código procesal civil, donde ya se le consideraba como una institución procesal necesaria para garantizar la tutela jurisdiccional a los litigantes, mediante la cual las parte procesales pueden lograr una eficaz, oportuna e idónea resolución judicial y como consecuencia una solución al conflicto jurídico (p.370).

El artículo 473 del CPC , la regula prescribiendo lo siguiente prescribe: “*El Juez comunicará a las partes su decisión de expedir sentencia sin admitir otro trámite cuando:*
1) Luego de rechazada su fórmula conciliatoria, advierte que la cuestión debatida es sólo

de derecho o, siendo también de hecho, no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno en la audiencia respectiva; o, 2) Queda consentida o ejecutoriada la resolución que declara saneado el proceso, en los casos en que la declaración de rebeldía produce presunción legal relativa de verdad”.

El juzgamiento anticipado en el derecho procesal laboral, ha sido regulado desde el año 1996 con la promulgación de la antigua LPT N° 26636. Siendo que, en aplicación de esta herramienta, el juez tiene la posibilidad de pronunciarse respecto el fondo del problema en plena audiencia de conciliación, y si se llegara a constituir algún o algunos de los requisitos para el juzgamiento anticipado. (Avalos, 2011, p. 540)

El citado artículo 43° de la NLPT prescribe que “(...) Si el juez advierte, haya habido o no contestación, que la cuestión debatida es solo de derecho, o que siendo también de hecho no hay necesidad de actuar medio probatorio alguno, solicita a los abogados presentes exponer sus alegatos, a cuyo término, o en un lapso no mayor de sesenta (60) minutos, dicta el fallo de su sentencia. La notificación de la sentencia se realiza de igual modo a lo regulado para el caso de la sentencia dictada en la audiencia de juzgamiento”.

Advertimos entonces que, luego de contestar la demanda, el magistrado puede optar por:

- a) Si considera que la cuestión en debate ***es de puro derecho***; es decir, que no es necesario establecer los hechos porque no son controvertidos, correspondiendo solo establecerse el derecho aplicable al caso específico, ***o que a pesar de ser una cuestión de hechos***; sucediendo por lo general cuando solo se han ofrecido prueba documental que no hace falta de reconocimiento por su autor o por la persona a quien se refiere o a quien incumbe dicha prueba, ante esta situación el juez aplica el juzgamiento anticipado; para lo cual solicita a la defensa exponer los fundamentos de su solicitud, y así el proceso queda expedito para que el juez resuelva y emita su decisión, excepto cuando el caso es complejo el juez prorrogue la notificación en 5 días.
- b) Si el magistrado determina que requiere la actuación de los medios probatorios, fija fecha y hora para llevar a cabo la audiencia de juzgamiento.

Para efecto de entender mejor esta figura, es importante explicar la noción de la cuestión de puro derecho, así el jurista Alsina (1961) refiere que se presenta una cuestión de puro derecho cuando el demandado acepta los hechos constitutivos que el demandante alega en su escrito de demanda, pero no considera que existe una norma que lo ampare el derecho del actor o que la norma invocada no tenga la extensión de aquel lo atribuye; no obstante, a lo antes indicado el juzgador puede hacer uso de la facultad que le confiere por ley. Teniendo la facultad de mandar a practicar cualquier diligencia de prueba, en caso no se haya generado un criterio de convicción para el magistrado (pp. 216-217).

¿Cuándo nos encontramos ante un caso que versa sobre puro derecho? Se da en los casos en los que no está en discrepancia ni discusión los hechos, incluso todas las partes los consideran ciertos y verdaderos, y por el contrario lo que se encuentra en discusión es el derecho a aplicar, en otras palabras que norma jurídica se debe aplicar al caso en concreto, por lo cual el proceso está listo para un análisis interpretativo en tal o cual sentido. (Avalos, 2011, p. 105)

Ahora bien, dentro de los efectos que se generan con la a sentencia obtenida luego de la aplicación del juzgamiento anticipado tenemos:

- Constituye una resolución que pone fin al proceso, puesto que es un pronunciamiento definitivo
- Es una declaración anticipada, porque logra concluir el proceso en primera instancia.
- La sentencia que se emite tiene calidad de cosa juzgada y es ejecutable.
- Requiere que el magistrado haya realizado una razonable actividad probatoria, y así tenga la certeza sobre los hechos.
- Es una manifestación del principio de celeridad, puesto que se acorta el tiempo del proceso, de tal manera que ayuda a poder tener una resolución basada en derecho.

1.1.6. PROGRAMA PRESUPUESTAL PP0099

1.1.6.1. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR PROGRAMA PRESUPUESTAL?

En concordancia con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo 79° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 28411, se entiende por Programa Presupuestal a la categoría que constituye un instrumento del Presupuesto por Resultados, y que es una unidad de programación de las acciones de las entidades públicas, las que integradas y articuladas se orientan a proveer productos para lograr un resultado específico en la población y así contribuir al logro de un Resultado Final asociado a un objetivo de política pública.

1.1.6.2. PAPEL QUE CUMPLE EL PROGRAMA PRESUPUESTAL PP0099 EN LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

Mediante la Resolución Administrativa N° 054-2013-CE-PJ de fecha 27 de marzo del 2013, se resolvió aprobar el Presupuesto del Programa Presupuestal denominado “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales para el Año Fiscal 2013”; teniendo, como objetivo la realización de las siguientes actividades: i) mejoramiento del proceso de ingreso y distribución de causas; ii) calificación de los procesos laborales; iii) mejoramiento del sistema de trámite de los procesos; iv) sistema de monitoreo y evaluación mejorada; v) modelos de despachos judiciales estandarizados y mejorados; y vi) operadores judiciales con competencias para la adecuada implementación de la reforma laboral.

Asimismo, con la Resolución Administrativa N° 158-2014-P-PJ de fecha 23 de mayo del 2014 se conformó el Equipo Técnico del Programa Presupuestal “celeridad en los Procesos Judiciales Laborales” a efectos de continuar con las actividades contenidas en el referido programa presupuestal y cumplir con los objetivos trazados.

En ese sentido, el Programa Presupuestal 0099 “Celeridad de los Procesos Judiciales Laborales” – PP0099 nace como un instrumento de gestión del Poder

Judicial destinado a obtener resultados medibles a través de indicadores de desempeño. Asimismo, como estrategia de gestión administrativa, tiene la misión principal de propiciar la “celeridad de los procesos judiciales laborales” que se tramitan bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo –NLPT y como resultado final busca contribuir con la plena vigencia de los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, de conformidad con lo dispuesto en el Plan Bicentenario elaborado por el Centro Nacional de Planteamiento Estratégico – CEPLAN.

1.1.6.3. IMPORTANCIA DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL PP0099 EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO – NLPT.

La reforma en el proceso laboral en el Perú, a partir de la entrada en vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo – Ley N° 29497 lleva ya once años; en este nuevo modelo se introducen varias innovaciones, entre ellas la oralidad y el uso intensivo de las tecnologías de la información y las comunicaciones denominadas “TICs”, los cuales fungen como nuevos componentes de acceso a la justicia laboral; supone además una modificación de diferentes aspectos de la estructura orgánica y funcional del servicio de justicia laboral y exige un cambio en la forma de llevar a cabo los procesos laborales, en el sentido de reconducir la visión del Juez laboral, hacia el paradigma de un proceso sencillo, breve e informal, en beneficio del justiciable.

En la jurisdicción laboral interactúa desde hace algunos años el Programa Presupuestal PP0099 que nace como una herramienta de promoción de la eficiencia procesal, midiendo ciertos resultados vinculados a la celeridad procesal, procurando su optimización; de este modo, el enfoque de presupuestos por resultados influye positivamente en la reforma en el nuevo modelo procesal laboral, pues, introduce una variable técnica en la gestión del proceso; así, el Juez laboral tiene ahora un incentivo para dirigir el proceso de manera eficiente, esto es, la posibilidad de que una mejora de los indicadores de duración del proceso derive en la provisión de mayores recursos presupuestarios para financiar las políticas de reforma de la jurisdicción laboral.

En ese sentido, la reducción del tiempo procesal, vale decir, la concreción de la celeridad como valor en los procesos laborales, promovida mediante variables técnicas por el Programa Presupuestal PP0099 (presupuesto de resultados), se convierte en una herramienta de cambio de la cultura judicial laboral, pues cada vez es más frecuente observar a jueces y demás personal jurisdiccional preocuparse en alcanzar las metas y variables de celeridad, las que repercutirán positivamente en la calidad y la eficiencia del proceso.

1.1.7. EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO ETII-NLPT

Como hemos indicado, con fecha 15 de enero del 2010 se publicó en el Diario Oficial El peruano la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, la misma que, conforme a sus disposiciones complementarias y transitorias establecen una serie de acciones para su implementación progresiva en los distritos que disponga el Poder Judicial. Así, con fecha 04 de febrero el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial dispuso la conformación de una comisión encargada de elaborar las respectivas propuestas para implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

Sin embargo, a efectos de establecer en breve término las actividades a desarrollar tendientes a la efectiva aplicación de la nueva normatividad procesal laboral, resultaba necesaria la designación de otros magistrados que coadyuven en las labores que tenía que realizar la comisión designada, por tal motivo, mediante Resolución Administrativa N° 136-2010-CE-PJ de fecha 13 de abril del 2010, se resolvió constituir esta nueva conformación que, en mérito a las funciones que desarrollaría, habría de denominarse “Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”

1.1.7.1. FUNCIONES DEL ETII – NLPT

Conforme al artículo segundo de la resolución administrativa antes acotada, se dispuso que el Equipo Técnico desarrollará las siguientes actividades: a) Cronograma de implementación progresiva de la Ley Procesal del Trabajo en los Distritos Judiciales del país, con la propuesta de conformación de órganos jurisdiccionales; b) Plan de

capacitación; c) Implementación de una red electrónica que permita la notificación de resoluciones mediante correo electrónico; d) Diseñar un formato de demanda para los casos de obligaciones de dar suma de dinero cuyo monto no supere las 70 Unidades de Referencia Procesal; y e) Efectuar las coordinaciones con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para la implementación de una base de datos de jurisprudencia y precedentes vinculantes, así como para la implementación de un sistema informático que permita el cálculo de beneficios sociales; y otras medidas relacionadas a la aplicación del nuevo ordenamiento laboral que resultan necesarias.

Asimismo, con las Resolución Administrativa N° 002-2012-CE-PJ (modificada por la Resolución Administrativa N° 061-2013-CE-PJ se aprobó la estructura organizacional y funcional del ETII-NLPT, con la que se aprobó la Nueva Estructura Organizacional y Funcional del ETII-NLTP. De acuerdo a la citada normativa, entre las funciones que tiene el ETII-NLTP, encontramos las siguientes:

- a. Planificar, conducir, coordinar, evaluar y monitorear el proceso de implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en todo el territorio nacional, coadyuvante a su consolidación y fortalecimiento.
- b. Proponer mejoras institucionales en el proceso de implementación de la reforma procesal laboral.
- c. Coordinar con las diversas entidades vinculadas a la justicia y especialidad laboral.
- d. Evaluar los planes de implementación presentados por los Presidentes de las Cortes Superiores de Justicia en las que entrará en vigencia la Nueva Ley Procesal del Trabajo, de acuerdo al calendario aprobado por el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.
- e. Evaluar los planes de capacitación y difusión presentados por las Presidencias de las Cortes Superiores de Justicia – Equipos Técnicos Distritales de Implementación.
- f. Las demás que sean necesarias para el cumplimiento de sus fines.
- g. Emitir opinión respecto a las propuestas de creación, prórroga, conversión y/o reubicación de órganos jurisdiccionales laborales liquidadores, así como de órganos jurisdiccionales que conocen procesos tramitados bajo los alcances de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y procesos contenciosos

administrativos laborales y previsionales, efectuadas por la Oficina de Productividad Judicial en su calidad de órgano de Apoyo del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial y a su vez Secretaría Técnica de la Comisión Nacional de Productividad Judicial, dentro de los cinco días hábiles de recibido el informe por parte de dicha oficina.

1.1.7.2. IMPORTANCIA Y OBJETIVOS DEL ETTI-NLPT

La importancia del ETTI-NLPT radica en que este es el órgano rector del proceso de implementación de dicha norma procesal, para tal efecto, tiene principal tarea proponer y adoptar medidas y acciones tendientes a viabilizar la reforma procesal laboral en los Distritos Judiciales del país. En ese sentido, supervisa el proceso de implementación de la reforma procesal laboral en todo el territorio nacional, coadyuvando a consolidar el proceso de implementación.

Por otro lado, es importante porque tiene como misión implementar un nuevo sistema procesal en el cual los conflictos judiciales en materia laboral se lleven a cabo de manera eficaz, célere y transparente.

Por último, sus objetivos principales son:

- a. Implementar un nuevo sistema procesal en el que los conflictos judiciales laborales sean resueltos de manera eficaz, célere y transparente;
- b. Difundir los principios en que se sustenta la Ley N° 29497 tales como la oralidad, intermediación, celeridad, concentración y economía procesal;
- c. Promover y difundir las Buenas Prácticas en la aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo;
- d. Capacitar a los servidores jurisdiccionales con la Nueva Ley Procesal del Trabajo y la aplicación de los principios procesales en los que se sustenta;
- e. Mejorar el servicio de justicia del poder judicial en materia laboral.

1.2. LA CONCILIACIÓN

1.2.1. ANTECEDENTES

En la antigüedad eran los patriarcas, amigos y parientes, los que usaban la persuasión para calmar los ánimos que se suscitaban en las controversias entre los miembros de los grupos, y lo hacían usando la persuasión para afinar las diferencias existentes y así resolverlas de manera pacífica; sin embargo, estas intervenciones no tenían mayor relevancia que la de simples consejeros, que basaban su legitimidad en su ancianidad, sus vínculos sanguíneos y la amistad. Eran los patriarcas y matriarcas de las familias los que son su sabiduría y ejemplo los que ayudaban a los miembros de sus familias a resolver sus conflictos, sin embargo, con el pasar del tiempo, la integración de las familias y el nacimiento de las ciudades se disminuía la eficacia de esta forma de resolver los conflictos.

Así, fue naciendo la preferencia por encontrar otras formas válidas, que ayuden a solucionar conflictos. La Ley de las XII tablas otorgaba fuerza obligatoria los acuerdos de las partes al ir a juicio. Cicerón promovía los acuerdos, incluso se dice que existió un monumento en memoria del César, a donde el pueblo iba a realizar sacrificios y a transar sus conflictos, jurando por el César, de tal manera se había arraigado que las personas antes de someterse a la autoridad de los pretores, primero intentaban llegar a un acuerdo.

La doctrina del cristianismo, evitó muchos litigios, pues esta doctrina promovía el amor al prójimo, la fraternidad, la caridad, a través del olvido y perdón; en el Nuevo Testamento el apóstol Pablo escribe una carta a la iglesia de los Corintios en las que les conmina a conciliar sus desavenencias “Cuando alguno de ustedes tenga un problema serio con otro miembro de la iglesia, no debe pedirle a un juez de este mundo que lo solucione. Más bien debe pedírselo a un juez de la iglesia. Porque, en el juicio final, el pueblo de Dios será el que juzgue al mundo. Y si ustedes van a juzgar al mundo, también pueden juzgar los problemas menos importantes. Si vamos a juzgar a los ángeles mismos, ¿con mayor razón podemos juzgar los problemas de esta vida! ¿Por qué tratan de resolver esos problemas con jueces que no pertenecen a la iglesia?” (1 Corintios 6: 1-4)

Luego la conciliación trascendió con la Revolución, influenciada por Voltiere, quien en su carta del año 1745 escribió: *“la mejor ley, el uso más excelente, el más útil que yo he visto, es el practicado en Holanda. Cuando quieren litigar dos personas, tienen que acudir primeramente al tribunal de los jueces conciliadores. En los casos que se acuda con*

representante, se les invita a retirarse a estos últimos, como se aparta la leña de un fuego que se quiere extinguir. Los conciliadores dicen a las partes: “sois unos locos en gastar vuestro dinero en haceros mutuamente desgraciados: vamos a conciliaros sin que os cueste nada”. Si el furor de litigar es demasiado fuerte en los litigantes, se les cita para otro día, a fin de que mitigue el tiempo los síntomas de su enfermedad: después les envían los jueces a pensar por segunda y tercera vez, y si es incurable su locura, se les permite litigar, como se abandona a la amputación de un cirujano los miembros gangrenados, y entonces hace su oficio la justicia.”

La conciliación en España se concibe desde la Constitución de 1812; luego la ley posterior ordenada que las personas que debían dirigir las conciliaciones eran los alcaldes, el cual era una etapa obligatoria para iniciar un juicio; luego, en 1927 fue regulada en la Ley de Enjuiciamiento Civil, de manera obligatorio antes de iniciar un litigio. Luego, en 1855, se reformó el procedimiento, y se les otorgó a los jueces de paz las funciones de conciliador, limitadas a disminuir las distancias entre los litigantes, sin emitir una sentencia, y fue así los denominados juicios de conciliación fueron eliminados, naciendo la denominación actos de conciliación, que hasta la fecha se les considera así.

Ahora bien, conciliar es una institución que se desarrolló en el occidente, sin embargo, otras culturas también la acogieron, así en Japón y China, venía siendo utilizada bajo la figura de la mediación, a decir de Confucio la más óptima solución de un conflicto es a través del acuerdo y la persuasión; en la actualidad la República Popular China practica la mediación, además se le ha otorgado una gran importancia a la mediación y la autodeterminación de la resolución de conflictos.

El Perú en el año 1836, representado por el general Santa Cruz promulgó el Código de Procedimientos Judiciales, el cual regulaba el acto de conciliar pero previamente a la interposición de la demanda, postura que también se asumió con el Código de Santa Cruz en el año 1851, aquí los jueces debían tener registro de todos los acuerdos a los que arribaban, además las conciliaciones no estaban sujetas a interposición de recursos. Sin embargo, el 1911 el Código de Procedimiento Civiles desterró la conciliación previa y obligatoria, incluso quedaba a facultad del juez propiciar la conciliación.

Es con el Código Procesal Civil del año 1993, que la conciliación vuelve a remontarse con algunas novedades, aquí la conciliación era considerada un acto obligatorio, que debía llevarse a cabo dentro del proceso contencioso, y bajo el juez designado para la contienda. Incluso legislativamente ya se empezó a considerar a este mecanismo como una herramienta útil para finalizar el conflicto, donde los magistrados tenían como obligación proponer formulas conciliatorias, de tal manera que si los litigantes aceptan la propuesta conciliatoria, se daba por concluido el proceso, caso contrario, se continuaba con el juicio.

Es importante señalar que la conciliación no es exclusiva del derecho civil, sino que es usado en las demás áreas del Derecho como el área Laboral y Procesal Laboral, tal como se evidencia del presente trabajo de investigación, al respecto resulta significativo señalar que:

- El D.L N° 25927, dispone es laboral atribuible al Ministerio de Trabajo y Promoción Social el administrar todo aquel procedimiento en material laboral y más aún en temas de arbitraje, mediación y conciliación.
- El D.L. N° 25593, regula el procedimiento de la conciliación en la convención colectiva de trabajo.
- El D.S. N° 011-92-TR, establece que la tarea de conciliar es labor del Ministerio de Trabajo y específicamente de su equipo técnico.
- El D.S N° 002-9-TR, promueve la conciliación entre empleados y trabajadores.

1.2.2. GENERALIDADES

Según Montoya & Salinas (2016) La conciliación se entiende como el proceso de la comunicación sistemático, amplio y directo, que se constituye entre individuos vinculados por un conflicto y que se encuentra presente un tercero, mediante el que se produce el encuentro y consecuencias de su posible solución (p. 180).

Según Junco (2000), advierte que la conciliación es una Acto Jurídico o una herramienta mediante la cual las partes del conflicto se someten a una actividad conciliatoria para llegar a un acuerdo de todo aquello susceptible de transacción y que sea permitido por la norma, procedimiento en el que juez cumple el papel de intermediario imparcial, claro también puede ser otro funcionario autorizado.

1.2.3. DEFINICIÓN

La conciliación “es el acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción, hacen innecesario el litigio pendiente o evita el litigio eventual” (Peña, 2011, 230), Agrega, este autor que la denominación conciliación, ha sido aceptada en países como Perú y Colombia, siendo que en otros países como EE. UU, Ecuador, Argentina, Costa Rica se le denomina medicación.

Etimológicamente conciliar procede de la voz latina conciliare la cual tiene por significado componer y ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí. Por su parte PASCO (1997) refiere que “la conciliación consiste en tratar de acercar las posiciones contrapuestas, atenuar las divergencias, persuadir a la parte reacia, sugerir vías de entendimiento, propiciar el diálogo constructivo” (p. 221).

A decir de JUNCO (1994), la define como aquel instrumento donde las partes que se encuentran en conflicto dentro de un procedimiento o incluso antes de iniciado estos puedan tener la oportunidad de lograr un buen acuerdo en la medida que la ley se lo permita, mientras que un tercero, supervisa no solo la legalidad, sino también que el acuerdo se encuentre de acuerdo a justicia, y además cumple el rol que en el caso que las partes se encuentren renuentes a proponer opciones de acuerdo, sea este tercero quien propicie la conciliación, informando de sus bondades (p. 460).

1.2.4. CARACTERÍSTICAS

El Doctor Ormachea (1998), nos explica las características más resaltantes de la conciliación:

- **Es informal**, la conciliación es un procedimiento informal y practico que no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo.
- **Es voluntaria**, porque no se le puede obligar a las personas ni a acudir a una conciliación ni a arribar a un acuerdo.
- **Es consensual**, porque se tiene la libertad sobre todo para aceptar uno u otro acuerdo y solo así se convertirá en una decisión vinculante.

- **Es horizontal**, en cuanto a que el procedimiento conciliatorio está a cargo del conciliador, quien fomenta una relación horizontal y cooperativa entre las partes.
- **Es privada**, la conciliación es un acto privado para las partes que se encuentran implicados en el conflicto.
- **Gestión satisfactoria del tercero**, en cuanto no tiene por objeto beneficiar solo a una de las partes, sino que busca lograr una solución equitativa.
- **Idoneidad del tercero**, el conciliador debe ser una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos.

1.2.5. NATURALEZA JURÍDICA

La conciliación posee esencia procesal debido a que se desarrolla dentro de un proceso judicial y también en la medida de las consecuencias, debido a que una conciliación puede poner fin al proceso e incluso extinguir la relación procesal; en este mismo sentido se la puede considerar como acto judicial pues es indispensable que un magistrado que despacha en un juzgado le otorgue validez. En definitiva, también se la considera como acto, pero no cualquier acto sino uno jurídico en la medida que constituye una manifestación de las voluntades de las partes. La conciliación esta creada para incluso admitir transacciones, desistimientos, allanamientos, o las 3 juntas. (Hinosstroza, 2010, pp. 52-55)

1.2.6. OBJETO

El objeto de la conciliación se dirige, a que exista una solución anticipada parcial o total de del problema. Si es parcial, queda concluido el proceso en los extremos demandados y conciliados, prosiguiéndose la litis por el saldo de extremos no conciliados. Cuando la conciliación es total, el proceso ha concluido a través de la homologación que hará del acto conciliado, el juzgado, teniendo esta actividad procesal exactamente el mismo efecto de la cosa juzgada de una sentencia ejecutoriada. (Gómez, 2010, p. 575)

La conciliación, se considera de gran utilidad para todas aquellas personas que se encuentran en un problema, que les permite arribar una solución total o parcial, donde las partes equilibren sus expectativas y así ambas partes satisfagan sus requerimientos, siendo que, en la medida que se llegue a una solución conjunta, la conciliación será vista como optima y garantista de sus derechos. En la medida en que las partes acuerdan arribar a una solución

de manera conjunta, se reconoce que la formula conciliatoria admitida por ambas constituye una respuesta óptima.

1.2.7. VENTAJAS

- **Eficaz**, porque en corto plazo, a comparación de un proceso judicial, puede lograr la restauración de la paz social.
- **Es pacífica**, pues promueve una cultura de paz, donde las partes pese a estar en desacuerdo, permite que se escuchen, se comuniquen, se acerquen, restaurando la comunicación.
- **Económica**, porque cuando se logra un acuerdo en poco tiempo y con poca inversión de dinero, provoca un ahorro tanto en las partes, como en el órgano jurisdiccional.
- **Rápida**, porque previene que se lleven a cabo en cualquier momento del desarrollo del proceso, lo que implica una manera más rápida de obtener la solución del conflicto.

1.2.8. CLASES

Según diversos autores existen muchas clasificaciones como conciliación fiscal, administrativa, comunitaria, extrajudicial, judicial.

En el Perú, teniendo en cuenta la diversa normatividad podemos afirmar que existen en materia de conciliación laboral las siguientes:

a) **Extrajudicial:**

- **Administrativa**, esta conciliación está a cargo del ministerio de trabajo
- **Privada**, que está a cargo de conciliadores particulares pero que si requieren ser acreditados por el ministerio.

b) Judicial:

- A cargo de un magistrado del poder judicial, que puede ser de un juzgado especializado, mixto o de paz letrado, este tipo de conciliaciones se desarrollan dentro del proceso judicial y en la actualidad hay varias materias que son susceptibles de conciliación como en familia, civil, violencia familiar.

c) Postjudicial:

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

1.2.9. LA CONCILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON LA TEORÍA DEL CONFLICTO.

“El conflicto significa guerra, pues es la oposición de intereses en que las partes no asienten (...)” (Cabanellas, 2006, p.163); sin embargo, a pesar de que el conflicto generalmente es algo malo, es parte de nuestra vida diaria y es normal vivirlo en el transcurso de nuestras vidas, no afirmamos tampoco que sea algo bueno; sin embargo, es algo que existe y deberíamos enfocarnos en la solución y en las oportunidades que tenemos cuando nos encontramos dentro o frente a un conflicto.

En ese sentido es interesante expresar los aspectos positivos y negativos de un conflicto, los aspectos positivos, los apreciamos cuanto entendemos al conflicto como una oportunidad para generar un cambio, para mejorar situaciones, para crecer. Respecto al aspecto negativo, podemos hablar del desgaste al que se ven expuestas las partes, quebranta las relaciones personales, es oneroso, puede tener consecuencias más grandes.

Si los conflictos se presentan en todas las áreas de nuestra vida, más aún en el ámbito laboral, donde se dan controversias entre los trabajadores y empleadores sobre remuneraciones, beneficios impagos, despidos arbitrarios, etc.; el referido conflicto puede ser individuales cuando el interés afectado es personal y los conflictos colectivos, que se da cuando las partes del conflicto son varios empleadores y varios trabajadores

1.2.9.1. EL CONFLICTO DE INTERÉS Y CONCILIACIÓN

Los conflictos no siempre son un problema, esta es una frase muy conocida, y en esta oportunidad para nuestra investigación se adecua de tal manera que son más comunes de lo que imaginamos que se generen conflicto, sin embargo, el lado bueno es que a través de otras opciones que no siempre son un proceso judicial, también se puede llegar a una solución.

El conflicto es considerado a todo aquel interés en discusión (Chaname, 2001. p. 226) haciendo referencia dentro esa definición a las pretensiones de los juicios, pues estas siempre se encuentran en disputa. La doctrina también refiere que un conflicto es aquella oposición de intereses donde inclusive las parte no quieren dar su brazo a torcer para ceder algunos derechos.

Los conflictos que interesan en el presente trabajo son los que se dan dentro de un proceso (conflictos judiciales) y especialmente de naturaleza laboral. Pues ante la existencia de un conflicto de naturaleza laboral no solo interesa el conflicto en sí, sino la necesidad del resolver el mismo y sobre esta necesidad de solución, el autor Rendón (1995), precisa que “La necesidad de resolver rápidamente los conflictos laborales obedece a razones económicas y sociales” (p. 113).

De la cita referida se puede precisar que ya sea por la razón económica o social se debe buscar pronta a la solución del conflicto; a ello, añadido que esto no solo se debe solucionar el conflicto por las razones dadas por el autor, sino que debe darse su prontitud de la solución, toda vez que en su mayoría de veces la parte que se ve envuelta en una controversia laboral es el trabajador a quien se le conoce como la parte más débil del proceso y al cual perjudica la demora de la solución del conflicto.

1.2.10. LEY DE CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL N° 26872

En noviembre de 1997 entró en vigencia la Ley N° 26872 – Ley de Conciliación, la misma que fue reglamentada en enero de 1998 mediante Decreto Supremo N° 001-98-JUS. De conformidad con estas normas, la Conciliación Extrajudicial se desarrolla de manera previa a la presentación de cualquier demanda ante el Poder Judicial, fijándose en un primer momento que sería un requisito de procedibilidad (posteriormente se modificó el texto de la ley señalando que sería requisito de admisibilidad)

Según la Ley de Conciliación Extrajudicial y su primigenio Reglamento, la conciliación es previa a la instauración de un proceso judicial al estar contemplada como un requisito de admisibilidad; es obligatoria y se realiza con la participación de un conciliador o en un Juzgado de Paz Letrado. Con esta forma de conciliación se evita el litigio.

Por otro lado, es importante mencionar que la Ley N° 26872 declara de interés nacional la institucionalización y desarrollo de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos, señalando que la conciliación propicia una cultura de paz. Estos propósitos coinciden plenamente con los fines del proceso judicial. Así, el artículo III del Título Preliminar del Código Procesal Civil señala que el Juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de interés o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es la paz social en justifica.

Vemos entonces, que existe un objetivo común por parte de la administración de justicia y los medios alternativos o complementarios de resolución de conflictos, esto es, la paz social, formando una nueva mentalidad en la población en general, intentando, pues, que se opte por preferir la solución y la prevención del conflicto antes que litigar y generar confrontaciones que perturben la armonía social

Sin embargo, resulta necesario precisar que para la actualidad tanto la Ley de Conciliación como su Reglamento han sufrido diversas modificaciones, tal es así que el actual Reglamento de la Ley de Conciliación se regula por el Decreto Supremo N° 014-2008-JUS.

En ese sentido, según el artículo 5° de la Ley de Conciliación - Ley N° 26872, se define a la conciliación extrajudicial como una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, en virtud del cual las partes acuden a un Centro de Conciliación a fin de que se le asista en la búsqueda de una solución consensual y armoniosa al conflicto de interés.

1.2.10.1. IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL

La conciliación extrajudicial en el Perú se presenta como un mecanismo a través del cual el particular reconoce su capacidad de solucionar sus propios conflictos, es decir, se presenta no sólo como una alternativa de comportamiento a nivel pre – judicial, sino que, además, se busca introducir en la sociedad un modelo de relaciones humanas basadas en la convivencia, cooperación y el respeto de los derechos humanos.

En esa línea, nos remitimos al artículo 2° de la Ley de Conciliación Extrajudicial que establece como principio: “La conciliación propicia una cultura de paz (...)”; sin embargo, saltan a relucir las siguientes interrogantes ¿ese es el verdadero fundamento de la conciliación extrajudicial en el Perú? ¿se puede propiciar una cultura de paz a través de este mecanismo alternativo de resolución de conflictos? Si bien este objetivo está planteado legislativamente, es una realidad que encontramos vacíos para su aplicación, en tal sentido, resulta aún más trascendente la labor del conciliador a quien le corresponde ayudar a cerrar las brechas o construir los puentes necesarios para alcanzar, en la práctica, o por lo menos, generar un acercamiento a ello, esto es, el objetivo esencial de la conciliación, tal como lo plantea la ley: propiciar una cultura de paz.

En ese contexto, la generalizada crisis en el Poder Judicial ha conducido a la mayoría de los países a buscar vías que le permitan lograr una renovación de su judicatura. A pesar de las distintas realidades nacionales, se observa que existe una misma orientación de búsqueda de fórmulas que ayuden a solucionar la crisis generada en sus instituciones judiciales. En resumidas cuentas, el Poder Judicial se ha vuelto insuficiente para satisfacer los intereses de la población de manera adecuada.

En ese sentido, a través de la conciliación extrajudicial se busca trasladar el manejo de los conflictos a las personas privadas, a fin de descargar de alguna forma el Poder Judicial. Con conciliación pre – proceso, “en lo posible, trata de evitar el conocimiento, tramitación y fallo de una causa por el Juez (...) es mucho más conveniente para el Estado, y en particular para el Poder Judicial la conciliación entre las partes, antes de entablar una demanda y seguir un proceso costoso, engorroso y lento”.

1.2.11. PERFIL DEL CONCILIADOR

Todo conciliador tiene funciones y obligaciones explícitas, las cuales en el caso de nuestro país se encuentran detalladas en el reglamento de la misma Ley de Conciliación

1.2.11.1. Funciones específicas del conciliador

Entre las funciones del conciliador reguladas en el artículo 43° del Reglamento de la Ley de Conciliación, tenemos las siguientes:

- Facilitar el diálogo entre las partes, permitiendo que se expresen con libertad y se escuchen con respeto.
- Llevar el procedimiento conciliatorio respetando las fases del mismo.

Para ello, deberá:

- Obtener información del conflicto preguntando a las partes en relación con lo que estuviera manifestando con el objeto de entender los diferentes puntos de vista, aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie al procedimiento de conciliación.
- Identificar problemas centrales y concretos sobre los que versará la conciliación.
- Tratar de identificar y ubicar el interés de cada una de las partes. Enfatizar los intereses comunes de las partes.
- Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias para ambas.

1.2.11.2. Obligaciones del conciliador

Las obligaciones del conciliador se encuentran establecidas en el artículo 44° del Reglamento de la Ley de Conciliación, siendo las principales el deber de cumplir sus labores en estricto respeto del principio, los requisitos, los plazos y las formalidades contenidas en la ley.

Como toda atribución no es ilimitada, sino más bien controlada, en el art. 45 se han detallado todos los límites que posee la función conciliatoria, que son el respeto por el orden público y las buenas costumbres, el respeto del acuerdo al que las partes desean arribar, la prohibición de desarrollar una conciliación con presiones, o querer utilizar a esta figura para obtener beneficios personales para el tercero quien la dirige.

De manera complementaria, la Ley de conciliación en el tercer párrafo de su artículo 7° establece que: “La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos en la Constitución Política del Perú y la ley”; esto significa que los conciliadores no pueden actuar sin límites, sino que sus acciones deben encontrarse dentro de parámetros. Dicho de otro modo, reviste especial relevancia los límites mínimos e irreductibles establecidos por la legislación laboral que en ningún supuesto pueden contravenir los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú. La Organización Internacional del Trabajo establece criterios a tomar en cuenta para la descripción de las funciones del conciliador laboral, las encontramos en el Manual de Mediación como pautas a seguir para desempeñar correctamente la función del mediador.

1.2.12. LA CONCILIACIÓN EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO PERUANO

1.2.12.1. LA CONCILIACIÓN DENTRO DE LA NUEVA LEY PROCESAL LABORAL N° 29497.

El nuevo modelo procesal laboral ha especificado que la forma especial de en las que se puede terminar o poner fin a un proceso laboral son la conciliación, el allanamiento, la transacción, el reconocimiento de demanda, el desistimiento, el abandono y la inasistencia por segunda vez de las partes a una audiencia programadas en la primera instancia; se tiene entonces que la conciliación es considerada como una forma de concluir el proceso, este dato es muy importante, porque si recordamos a la anterior ley, en ese proceso no se le otorgaba el mismo carácter considerándola solo como una forma anticipada de poder concluir el proceso.

La doctrina considera que tiene como finalidad que el proceso de lleve a cabo de una manera más rápida, buscando, antes que nada, un buen acuerdo y evitar un largo juicio. El proceso laboral antes que obtener una sentencia, tiene como fin la resolución de los conflictos laborales, por estos motivos el juez tiene la obligación de fomentar la conciliación.

Bajo esta perspectiva, podemos afirmar que la conciliación no debe ser concebida como impedimento ni siquiera como un estadio infructuoso, por el contrario, a nivel normativo ha sido diseñada como una oportunidad para que los conflictos laborales se resuelvan, incluso no se ha limitado su uso al inicio del proceso, sino que puede realizarse durante el desarrollo de este.

b) La conciliación en el proceso ordinario

De conformidad con el artículo 43° de la NLPT, se realiza de la siguiente manera:

1. Inicia con la acreditación de las partes y sus abogadas.
2. El magistrado invita a las partes a conciliar, promueve la conciliación participando activamente

3. Si no se logra solucionar el conflicto, o si se concilia parcialmente, el juez procede a establecer las pretensiones materia de juicio.
4. El juez solicita a la parte demandada que presente el escrito de contestación de demanda, el mismo que se le notifica a la otra parte.
5. El juez fija fecha y hora para la audiencia de juzgamiento, la misma que deberá llevarse a cabo dentro de los 30 días hábiles siguientes.
6. Cuando el juez advierta que la cuestión controvertida es de puro derecho aplica el juzgamiento anticipado.

c) La conciliación en el proceso abreviado

En este proceso, la conciliación es una etapa dentro de la audiencia única.

1.2.12.2. LIMITES

La conciliación tiene límites, puesto que hay requisitos para aprobar un acuerdo conciliatorio, requisitos que además no pueden ser quebrantados. En este sentido se tiene que para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante, esto de conformidad con el art. 30 del nuevo modelo procesal.

1.2.12.3. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

La Conciliación como resultado del acuerdo arribado entre las partes que inicialmente hacían decidido ir a litigio se puede realizar en cualquier etapa procesal, en ese sentido Gómez (2010) refiere que “la voluntad de solución directa de los litigantes puede presentarse en todo momento, incluso luego de dictada la sentencia de primera instancia si ha sido apelada, en atención de que las partes pueden mejorarla (...)” (pág. 474).

La nueva ley en su art. 43° se regula las reglas de la audiencia de conciliación:

- La audiencia inicia con la acreditación de las partes o sus apoderados y sus abogados. En el caso de inasistencia del demandante, el demandado tiene la opción de contestar la demanda, y la audiencia continúa, pero, en caso de inasistencia del demandado éste incurre automáticamente en rebeldía, Sin embargo, el que ha sido declarado rebelde podrá participar en el desarrollo del proceso, pero en la etapa en la que se encuentre, es decir el proceso no retrocederá o se anulara. Cuando ambas partes insisten, y luego de pasado los 30 días naturales no solicitan reprogramación, de otra forma se procederá a concluir el proceso.
- El juez invita a que puedan llegar a un acuerdo, estas conversaciones pueden durar hasta por el plazo de 30 días
- En el caso en el que se logre un acuerdo, necesita ser validado y aprobado por el magistrado a cargo del proceso pueda ordenar su cumplimiento.
- Cuando la solución arribada sea parcial, o no se ha logrado conciliar en ningún extremo, el juez procede a detallar las pretensiones que son materia de juicio, y requiere a la parte demandada su escrito de contestación, procediendo a notificar dicha contestación a la parte demandante. El juez establece fecha y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento la misma que deberá realizarse en un plazo no mayor a 30 días hábiles siguientes.
- Cuando la cuestión es de puro derecho, el juez procede a la etapa en la que exponen oralmente sus alegatos y procede a emitir sentencia. Finalmente, la sentencia es notificada la sentencia en un plazo no mayor a 5 días.

1.2.12.4. TEST DE DISPONIBILIDAD DE DERECHOS

Para para aprobar la fórmula conciliatoria, el Juez debía “observar el principio de irrenunciabilidad respecto de los derechos que tengan ese carácter”; sin embargo, el artículo 30° de la NLPT prescribe “(...) *para que un acuerdo conciliatorio o transaccional ponga fin al proceso debe superar el test de disponibilidad de derechos, para lo cual se toman los siguientes criterios: a) El acuerdo debe versar sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles; b) Debe ser adoptado por el titular del derecho; y c) Debe haber participado el abogado del prestador de servicios demandante*”.

Así, de acuerdo a este artículo, el juez tener cuidado y verificar que supere el test de disponibilidad:

En el derecho del trabajo, la irrenunciabilidad de los derechos laborales implica la imposibilidad de renunciar a derechos sociales, pues estos son los mínimos necesarios para que la labor de un trabajador tenga como mínimo condiciones que puedan garantizar su dignidad. Justamente es ese sentido protector que cuida que los trabajadores no se vean obligados a renunciar a sus derechos perjudicándose y en menoscabo de ellos mismos, “presumiblemente forzado a ello por la situación preeminente que ocupa el empleador en la vida social” (Neves, 2003, p.196).

En definitiva, es una limitación de la libertad de los trabajadores, pero justificada en la protección de sus derechos, de conformidad con el artículo 23 de la constitución que prescribe “*ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*”. Tenemos entonces, que no se trata de que el magistrado niegue o se oponga que el trabajador negocie o celebre contratos, sino que le obliga a vigilar para que en su posición no genere la renuncia a sus derechos. Finalmente, lo que busca la irrenunciabilidad de derechos con la la restricción en su capacidad de disposición de sus propios derechos.

1.2.12.5. PROTOCOLO DEN ACTUACIÓN EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y JUZGAMIENTO ANTICIPADO

Con la finalidad de estandarizar las actuaciones dentro de la audiencia de conciliación el Equipo Técnico de la nueva ley (ETI), presenta este proyecto en el que proporciona a los magistrados algunas orientaciones y gestión con lineamientos para el desarrollo de la audiencia de conciliación, con la finalidad de lograr eficacia, celeridad, justicia y paz social, en beneficio de los litigantes. Así, en el año 2015 mediante Resolución Administrativa N° 208-2015-CE-PJ el Poder Judicial aprobó el Protocolo de actuación en la audiencia de conciliación y el juzgamiento anticipado.

La importancia del protocolo de audiencias radica en que es de utilidad para llevar a cabo las audiencias de conciliación y que esta logre sus fines, siendo importante precisar que no debe entenderse a este protocolo como una herramienta de carácter impositivo, sino que debe ser apreciado como un instrumento de orientación.

Según el protocolo, la Audiencia de Conciliación debería considerarse como una audiencia preparatoria o preliminar, no limitándose solamente a la etapa conciliatoria. Los jueces deberían acudir a esta audiencia con un conocimiento de los hechos y derechos reclamados, de las exigencias de las partes y sus motivos, constituyendo así esta audiencia una buena ocasión para que los jueces puedan establecer bien las pretensiones junto a sus alegatos que las respaldan, para tal fin el juez deberá hacer uso de su rol protagónico realizando preguntas y fomentando la comunicación entre las partes. Además, permite comprobar los presupuestos procesales y las condiciones de la acción, promover la conciliación entre las partes, y si se da el caso realizar el juzgamiento anticipado y un diligenciamiento probatorio.

Este protocolo, establece que la audiencia de conciliación se conforma por 5 etapas o fases:

a) **Acreditación**

Se inicia la audiencia con la acreditación de las partes o apoderados y abogados, donde exponen oralmente sus datos con la finalidad de identificación.

El protocolo en su página 3 y 4 recomienda a los magistrados, que en esta fase deben saludar a las partes, solicitar que estas se identifiquen, explicarles resumidamente lo que acontecerá y sobretodo hacerles conocer los beneficios de arribar a un acuerdo. Además, detallar a las partes cuales son las reglas de conducta bajo las cuales se desarrolla la etapa

b) **Conciliación propiamente dicha**

Sobre este tema el protocolo explica que la conciliación es una de las formas especiales de conclusión del proceso, precisando que esta puede lograrse dentro del proceso hasta antes de la notificación de la sentencia que tenga virtud de cosa juzgada. Basados en esta regulación, el juez puede en cualquier momento invitar a las partes a llegar a un acuerdo conciliatorio, teniendo en cuenta que la participación del magistrado no debe implicar un prejuizamiento y tampoco lo manifestado por las partes deberá considerarse como declaración.

En esta etapa se recomienda al juez: estudiar con anticipación el caso, explicar las bondades de la conciliación, expresarse con una comunicación sencilla, desarrollar técnicas de conciliación.

c) **Señalamiento de pretensiones que son materia de juicio.**

La grabación de audio y video que se suspendió en la etapa de conciliación propiamente dicha, se vuelve a activar, procediendo el juez a establecer las pretensiones que son materia de juicio.

Si así lo estima conveniente el juez puede solicitar a la parte demandante precise sus pretensiones, siendo este el último momento para que el demandante modifique su demanda.

d) **Recepción del escrito de contestación de la demanda.**

Se solicita el escrito de contestación de demanda de la parte demandada, procediendo a correr traslado de esta a la parte demandada. Es esta la

oportunidad para evaluar la posibilidad de la realización del juzgamiento anticipado, de no ser factible esto ordenará el diligenciamiento de algunos actos previos que viabilicen la actuación efectiva de los medios de prueba

e) **Señalamiento de día y hora para la audiencia de juzgamiento.**

En los casos donde no fue posible realizar el juzgamiento anticipado, el juez fijará fecha y hora para la realización de la audiencia de juzgamiento, el cual podrá ser el mismo día.

1.2.12.6. LA CONCILIACIÓN LABORAL EN EL DERECHO COMPARADO

El doctor Arévalo (2010), integrante de la comisión que elaboró la NLPT señaló que la referida norma tuvo como fuentes a principales al Código de Trabajo de Ecuador (Ley N° 2005-3 del 04.07.2005), la Ley Orgánica Procesal del Trabajo de Venezuela (Ley N° 37.5091 del 13.08.2002), el Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Colombia, Ley N° 712 del 05.12.2001) y el Código de Trabajo de Chile (Ley N° 20.022 del 30.05.2005) (p. 203).

Lo cual guarda relación con la postura de la Organización Internacional de Trabajo, la cual tiene como una de sus prioridades en esta región el respeto y cumplimiento de los derechos laborales y especialmente los principios y derechos fundamentales de trabajo, es así que en la XVI Reunión Americana llevada a cabo en Brasil en el año 2006 acordaron que para el logro del referido objetivo era necesario encarar el fortalecimiento y modernización de la administración de justicia.

Entonces, considerando que la legislación comparada fue fuente para la creación de nuestro actual modelo procesal laboral, procederemos a dar un alcance del desarrollo del proceso ordinario laboral en la que se podrá advertir que la conciliación no es solo una etapa, sino que se considera una audiencia previa al juicio oral.

a. Experiencia en Venezuela

En este país, su proceso laboral se desenvuelve a través de un sistema de audiencia, que son la audiencia preliminar y la audiencia de juicio.

Respecto a la audiencia preliminar, en esta las partes deberán presentarse al décimo día hábil contado desde la notificación, esta audiencia es un acto concentrado, el cual se desarrolla en forma oral, y se realiza con la finalidad de concluir el proceso logrando una decisión anticipada, siendo además que esta audiencia no puede exceder de los 4 meses. En los procesos en los que se llegue a un acuerdo el juez da por concluido el proceso, sin embargo, en cuando no se arriba a ningún acuerdo el juez realiza el despacho saneador.

b. Experiencia en Colombia

En Colombia, la conciliación tiene la opción de realizarse ante el juez y ante un representante del Ministerio de Protección Social, siendo que cada uno de ellos tiene efectos diferentes.

El Código Procesal de Trabajo en su art. 78 prescribe “En el día y la hora señalados el juez invita a las partes a que, en su presencia y bajo su vigilancia, procuren conciliar sus diferencias. Si se llegare a un acuerdo se dejará constancia de sus términos en el acta correspondiente, tendrá fuerza de cosa juzgada y su cumplimiento se llevará a cabo dentro del plazo que él señale, Si el acuerdo fuere parcial se ejecutará en la misma forma en lo pertinente, y las pretensiones se tramitaran por el procedimiento de instancia”.

En este país, también el magistrado debe vigilar que al realizar una conciliación una de las partes no resulte afectada o renuncie a sus derechos

c. Experiencia Chile

El proceso oral en Chile también fue implementado de manera progresiva a nivel de regionales, la cual inició en el año 20022 sobresaliendo estas características:

- Inmediación
- Estudio anticipado del conflicto
- Criterios de oportunidad
- Planteamiento de soluciones alternativas

Su proceso ordinario laborar tiene las siguientes fases:

- Determinación de la controversia, donde se evalúa la demanda, la contestación y reconvencción antes de la audiencia preparatoria.
- Audiencia preparatoria, se fija la controversia, se fomenta la conciliación, donde se propone las bases para un posible acuerdo, en los casos en los que se llega a un acuerdo conciliatorio, éste debe constar en un acta, teniendo este carácter de sentencia ejecutoriada; luego se fijan los hechos controvertidos, y en el caso que no existan hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos, se concluye la audiencia y se dicta sentenciase, sino, la audiencia continua y se califica la si las pruebas son pertinentes o no.
- Existe una audiencia de juicio en la que se busca la rendición de la prueba.
- Finalmente, se emita la resolución que contiene la sentencia.

d. Experiencia Ecuador

El proceso ordinario en este país está compuesto por fases:

- La audiencia preliminar de conciliación:
Luego de calificada la demanda, el juez notifica a la parte demanda con el escrito de demanda y cita a las partes a una audiencia preliminar de conciliación, contestación a la demanda y formulación de pruebas, el día de la audiencia el juez promueve la conciliación, y

en el caso de arribarse a un acuerdo el juez aprobará el mismo mediante una sentencia que tendrá la calidad de ejecutoria. Cuando no se logre un acuerdo conciliatorio, corresponde al demandado contestar la demanda de manera oral y escrita, en la diligencia se pueden actuar todas las pruebas, y el juez deberá fijar hora y fecha para su desarrollo, debiendo el juez señalar fecha y hora para la audiencia definitiva.

CAPITULO II

EL PROCESO ORDINARIO LABORAL

En el primer capítulo de esta investigación hemos estudiado los antecedentes y el origen de la NLPT, siendo un aspecto resaltante que previa a la entrada en vigencia de la NLPT, se encontraba vigente la Ley Procesal del Trabajo N° 26636 donde el proceso ordinario laboral se desarrollaba en audiencia única y la conciliación se desarrollaba interproceso, respecto de la NLPT lo resaltante es que el proceso se desarrolla en dos audiencias que son la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento.

Según Arévalo (2011) el proceso o juicio laboral “brinda más garantías a las partes, puesto que en este tipo de procesos pruebas suelen ser más complejas y las alegaciones más extensas, por los lapsos mayores que para las diversas actuaciones y trámites se establecen” (p. 271). El proceso ordinario laboral es en que existen mayores garantías, y en ese punto es válido preguntarse ¿es acaso que el proceso abreviado es menos garante? Consideramos que la respuesta es no, puesto que tanto el proceso ordinario como el abreviado tienen garantías procesales; además, el referido autor sustenta que el proceso ordinario tiene complejidad de pruebas y alegaciones extensas, sin embargo, consideramos que en proceso abreviado también existen cosas con complejidad de pruebas y en consecuencias amplias alegaciones.

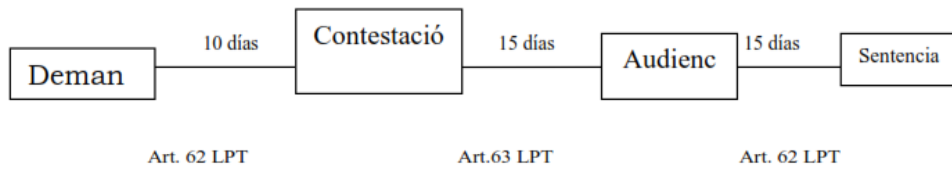
2.1. COMPARACIÓN DE LA ANTERIOR LEY PROCESAL Y LA LA NLPT.

En el artículo 4 inciso 2 de la anterior ley procesal, se contemplaba la existencia de un proceso ordinario laboral con una audiencia única tanto para los juzgados de paz letrado como para los juzgados de trabajo, sin embargo, en la NLPT la situación es distinta pues el proceso ordinario es desarrollado solo por los juzgados especializados.

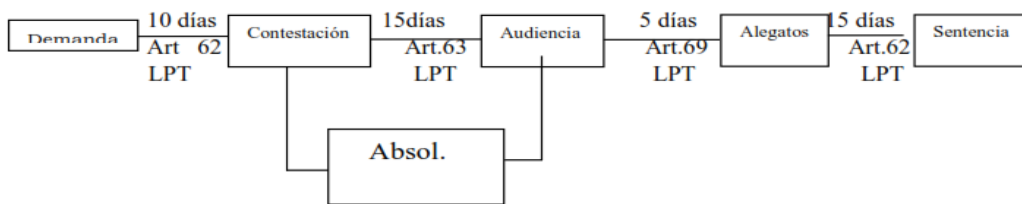
Con la finalidad de ser ilustrativos en la explicación adjuntamos un esquema de la estructura del proceso ordinario bajo los alcances de la anterior Ley Procesal Laboral N° 26636, elaborado por Jelio Paredes Infanzón:

PROCESO ORDINARIO LABORAL (pág. 157)

PURO

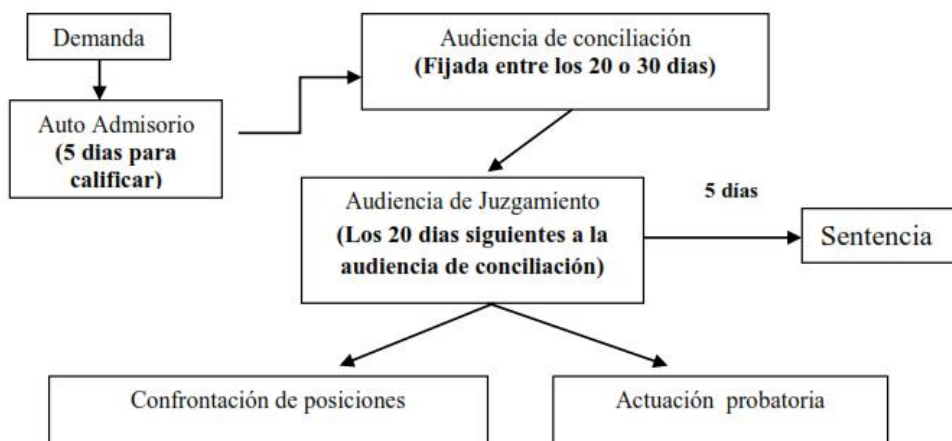


CON EXCEPCIONES, CUESTIONES PROBATORIAS, ALEGATOS



En el primer esquema se aprecia un proceso donde no se han presentado cuestiones probatorias ni excepciones, en consecuencia, debían de concluir más rápido en un plazo aproximado de 40 días desde la presentación del escrito de demanda y la emisión de la sentencia. Ahora, si bien en el segundo esquema observamos un proceso con cuestiones probatorias y excepciones, de igual manera se desarrollaba en audiencia única

Ley N° 29497 – NLPT desde su artículo 42° al 47° regula la estructura del proceso ordinario laboral, que corresponde al siguiente esquema.



En este modelo proceso, se advierte que luego calificar la demanda y ser admita a trámite dentro de 20 a 30 días debe programarse la audiencia de conciliación, luego de esta audiencia si hay acuerdo parcial o no existe acuerdo se debe dentro de los 30 días hábiles programar la audiencia de juzgamiento.

Es importante detallar, en este proceso ordinario laboral existen 2 audiencias por separado, donde en la primera llamada audiencia de conciliación se la usa exclusivamente para promover la conciliación, situación distinta a lo que se presentaba en la anterior ley en la que solo existía una única audiencia, si nosotros resaltamos este tema es porque justamente nuestro trabajo se cuestiona si es necesario tener 2 audiencias separadas en el proceso ordinario laboral y analizar como esto repercute sobre los principios procesales.

2.1.1. AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Antes de explicar el desarrollo e importancia de la audiencia de conciliación, realizaremos una breve descripción de ideas centrales sobre la audiencia de conciliación:

- Dentro del proceso y en cualquier estado en el que éste se encuentre puede darse la conciliación, siempre y cuando no se realice luego de la notificación de la demanda
- El magistrado, durante todo el desarrollo del proceso puede promover la conciliación siempre que su participación no implique prejuzgamiento.
- En los casos en que las partes acuden al despacho judicial con un acuerdo, el juez deberá tramitar dicho acuerdo de manera preferente.
- La conciliación también fuera de un proceso judicial, en estos casos, no requieren ser homologados para su ejecución.
- Un acuerdo conciliatorio es aprobado cuando logra superar el test de disponibilidad de derechos.

2.1.1.1. LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA LEY N°26636.

Dentro de la Ley N°26636 la conciliación sí tuvo un rol principal, sobre todo por las expectativas que se tenía respecto de ella, lo mismo sucede en la vigente ley procesal del trabajo; sin embargo, esta última resulta ser más eficiente, debido que en esta se han establecido algunas herramientas que estimulan y ayudan a motivar el arribo a una solución conflicto jurídico de manera más pronta posible (Avalos, 2011,p. 532).

En ese orden de ideas se tiene que la conciliación tal cual regulada en el vigente código es mejor que la regulada en la antigua ley procesal laboral, porque más allá de los plazos es más eficaz, para él más allá de la estructura, plazos y regulación, la eficacia se mide por el efecto de esta.

El autor califica que el tramite previo que existía en la antigua ley para llegar a la audiencia de conciliación era lento, puesto que esta se daba incluso luego de calificar la contestación, y peor aún si las partes formulaban cuestiones probatorias o excepciones demoraba más, pues primero las resolvía; en palabras del autor las partes tenían la oportunidad de conciliar, pero pasados muchos actos de larga duración.

En la anterior ley se tomó como ejemplo al Código Procesal Civil, teniendo solo diferencia en los plazos, constituyéndose de una única audiencia: la de saneamiento, conciliación y actuación de pruebas. Al respecto debemos tener en cuenta que “se considera única porque es en una sola audiencia concentrada, en la que se desarrolla el saneamiento procesal, búsqueda de la conciliación y actuación de pruebas (...) (Paredes, 2000, p. 321)

2.1.1.2. LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA NLPT

Uno de los aspectos más resaltantes y diferenciadores del desarrollo del proceso ordinario laboral de la antigua ley procesal del trabajo y la NLPT es que en nuevo modelo procesal laboral el proceso ordinario se divide audiencia de conciliación y la de juzgamiento

Arévalo (2016) refiere que: “La audiencia de conciliación es la primera fase del proceso ordinario laboral en la cual se persigue la autocomposición de la Litis por las partes. En esta fase las partes pueden llegar a un entendimiento parcial o total sobre las pretensiones demandadas, siendo que, en este último caso, ya no será necesario llegar al juzgamiento (p. 726).

Se advierte que el autor considera como un primer momento a la conciliación en como la primera fase, además que con esta primera fase se persigue autocomposición del conflicto por las partes; es decir a buscar la solución a través de la conciliación, en este punto resulta importante cuestionarse en la práctica se está cumpliendo con el objetivo de lograr la conciliación.

Por su parte Obando citado por Arévalo (2016), manifiesta que la audiencia de conciliación “es la primera audiencia pública que tiene carácter obligatorio, sin la cual la actuación procesal sería nula. Aquí, el juez laboral es activamente es un conciliador, y tiene con función motivar a las partes exhortándolas a lograr un acuerdo que ponga fin a su conflicto, el magistrado deberá proponer alternativas de solución. (p. 726).

De lo anterior, podemos reflexionar que pueden presentarse 2 situaciones, la primera en la que solo una parte quiere conciliar o tienen propuesta conciliatoria, en esta situación el juez deberá mostrar su rol activo proponiendo formular conciliadoras; puede darse también la otra situación donde ninguna parte quiere conciliar, aquí el juez debe desarrollar su papel de conciliador con la finalidad de concluir el conflicto total o parcialmente.

De lo antes estudiado, podemos afirmar que si bien en la teoría (estructura) en el nuevo modelo procesal laboral se diseñó un proceso laboral más rápido, no compartimos la idea que su diseño defina la celeridad y utilidad a diferencia de otra, y si bien en apariencia en la antigua ley era más lento el tiempo para llegar a la audiencia de conciliación; sin embargo actualmente no todos los procesos concluyen en la audiencia conciliación, más aun cuando los procesos que no terminan en la fase conciliatoria, y debe programarse la audiencia de ajustamiento y es justo aquí otro aspecto es importante cuestionarnos ¿en la práctica diaria en cuánto tiempo programan la audiencia de juzgamiento?.

La intención de la norma es que la mayor cantidad posible de demandas laborales terminen en la etapa de conciliación en virtud del principio de celeridad. Sin embargo, la escasa cultura conciliadora genera que las partes prefieran ir a juicio, incluso en muchos de los casos sabiendo el posible resultado, ni siquiera se opta por intentar acuerdos, plantear propuestas o fórmulas de solución, lo que se puede determinar que el aspecto teleológico de la etapa de conciliación se convierta en la puerta de entrada hacia la etapa de juzgamiento. (Quiroz, 2011, p. 146)

Nuestra investigación busca sustentar si existe la necesidad de dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, y para ellos debemos analizar si la conciliación está cumpliendo sus expectativas, y si realmente ayuda a la anhelada celeridad procesal a través de la separación de dos audiencias; sin embargo de no ser así solo se habría convertido en un planteamiento utópico que en cuentas finales sobre conlleva al retraso en términos de tiempo

El autor hace una precisión importante sobre la poca cultura litigiosa que existe en nuestro país, pues a nuestro parecer, es justamente este factor, más que el estructural el que está incidiendo sobre las pocas conciliaciones que se concretan en la práctica.

El D.S. N°7-71-TR no considero a la conciliación una de las etapas componentes del proceso laboral, siendo que fue recién con el D.S. N°3-80-TR, que se consideró a la conciliación dentro de la audiencia de comparendo, y es aquí que

logro vital importancia a pesar que los procesos en los que se arribó a la conciliación fueron minimos

De otro lado, la Ley Procesal del Trabajo, Ley N°26636, no fue un referente diferenciados pues el número de conciliaciones mantuvo su poca relevancia (Saldarriaga, 2018, p. 38). Esta postura, refuerza nuestro interés por este tema puesto que, es válido cuestionarnos la real trascendencia que tiene la separación de audiencias dentro del proceso ordinario,

2.1.2. LA DOBLE AUDIENCIA EN EL PROCESO LABORAL COLOMBIA Y VENEZUELA

En el proceso laboral de Colombia, existen también 2 audiencias, la primera la audiencia de conciliación, y cuando la conciliación no prospera, el magistrado en la fecha señala día y hora de realización la audiencia de trámite y juzgamiento, la misma que debe de programarse dentro de los tres meses siguientes. Llama la atención el tiempo que existe entre el fin de la audiencia de conciliación y la programación de la audiencia de trámite y juzgamiento pues 3 meses realmente es un plazo que atentaría contra la celeridad del proceso; sin embargo, en nuestro país en la práctica muchas veces sí se da.

En el caso de Venezuela, existen 2 jueces diferentes, un juez para cada audiencia, su proceso está compuesto por 2 audiencias, una audiencia preliminar, en esta audiencia el objetivo es promover la conciliación, en esta audiencia no se pueden presentar oposiciones a cuestiones previas, en el caso que el demandante insista a la audiencia *se considerará desistido* el proceso, y mediante un acta se emitirá sentencia oral y se da por concluido el proceso, esta decisión puede ser apelada dentro de los 5 días hábiles siguientes ante el Tribunal Superior del Trabajo. La otra *audiencia, es de la cual deberá se programada por el juez al 5 día hábil siguiente de recibido el expediente*, y deberá realizarse en un plazo no mayor a 30 días, el día de la audiencia las deben exponer oralmente sus alegatos de demanda y contestación de demanda, en este proceso no se permite alegar nuevos hechos, en el caso de inasistencia de la parte demandante el juzgado *entenderá que desiste de la acción*, y el juez emitirá un auto en forma oral, reduciéndolo

a un acta que se agregará al expediente, siendo esta decisión apelable ante el Tribunal Superior del Trabajo. En el caso de inasistencia del demandado, se considerará confeso con los hechos alegados por la parte demandante, luego, corresponde emitir sentencia.

2.1.3. IMPORTANCIA

La Nueva ley Procesal del Trabajo - Ley 29497, tiene trascendencia porque tiene como objetivo ser una herramienta eficaz para la solución de los conflictos jurídicos laborales, con un modelo innovador, que no solo busca la solución de los problemas jurídicos sino un cambio, esta ley se ha nutrido de las experiencias de otros países.

Este modelo procesal, le da relevancia a la oralidad y al rol protagónico del juez dentro del proceso, llamándolo a tener una actitud activa, conminándolo a procurar que no existan demoras injustificadas, y con estas herramientas crear un ambiente donde se pueda conocer la verdad de manera directa.

La aplicación de la nueva ley procesal laboral, ha traído cambios inmediatos, pues a comparación de las anteriores normativas los procesos son más céleres y cortos y como consecuencia los litigantes, que son trabajadores, están obteniendo cada día una respuesta más rápida, donde no existe un juez ausente, sino que por el contrario, el juez lo escucha, permitiendo en términos de derecho una mayor tutela de derechos laborales y procesales.

Nuestra opinión, es que de manera general el nuevo modelo procesal, es bueno, ha traído grandes cambios, y ha mejorado el proceso; sin embargo, no es perfecto, tiene aspectos por limar y mejorar, para así lograr un mejor y más eficaz proceso cada día, y es justo aquí que toma sentido nuestra investigación, pues el modelo procesal esta dado, pero la práctica durante estos 10 años de vigencia nos ha mostrado que cosas están funcionando y cuáles no, y por eso nos cuestionamos la necesidad de que se dedique una audiencia exclusiva de conciliación dentro de la estructura del proceso ordinario laboral ¿realmente esta estructura así planteada está ayudando al avance de la justicia o la está retrasando?

CAPITULO III

LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL

3.1. EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN

3.1.1. DEFINICIÓN

El principio de concentración es uno de los principios generales del derecho; y también está incluido como principio dentro del derecho procesal laboral, desde su incorporación como tal en la anterior ley N°26366, siendo que en la actualidad se encuentra regulado como principio en el título preliminar de la NLPT.

Juan Monroy Gálvez (2009), precisa que ‘El principio de concentración es una consecuencia lógica del principio de inmediación (...)’ (p. 200).

En esta conclusión el autor, manifiesta que cuando existe inmediación en el proceso tiene como consecuencia la concentración, sin embargo, creemos que no siempre se da así, porque creemos que la inmediación está más relacionada con la cercanía física que el magistrado tenga tanto con las partes y las pruebas, y por su parte el principio de concentración se manifiesta en la reducción de actos, de tal manera que cuando estos son los menos posible en número es lo más favorable para el proceso

El mismo autor añade que ‘Es indispensable regular y limitar la realización de estos, promoviendo su ejecución en momentos estelares del proceso para darles posibilidad a la necesaria presencia del órgano jurisdiccional.’ (pp. 200 - 201); el autor pone límite a los actos procesales, y estos se encuentran regulados en las propias normas de cada especialidad del derecho, donde se enumera el número de actos procesales según el tipo de proceso, esta denominada limitación y regulación de actos tienen como finalidad que el magistrado participe en ellas (principio de inmediación), si aplicaríamos lo dicho por el citado autor al proceso laboral y se comparara con el proceso ordinario laboral con el proceso abreviado laboral, se vería que ambos procesos tienen los mismos actos procesales regulados y la diferencia en la estructura

es la división de las audiencia tanto de conciliación como de juzgamiento en el proceso ordinario laboral, y es en esta etapa en la que se desarrollan la admisión y actuación de la prueba, sin embargo debe tenerse en cuenta que para que se llegue a esta etapa fue luego de una conciliación frustrada y se tuvo que esperar un tiempo a que se programe la precisada audiencia de juzgamiento que muchas veces infringe al número de días en la que debe programarse la audiencia de juzgamiento conforme a lo normado por el artículo 43° numeral 3 parte final del segundo párrafo.

La concentración procesal, es importante porque mediante ella se busca lograr la celeridad del proceso, y esta sí que es una necesidad imperante en nuestra sociedad al tratarse los derechos reclamados de derechos laborales que tiene que ver con la fuente de sustento de los trabajadores.

3.1.2. CERCANIA DE LOS ACTOS PROCESALES

La cercanía de los actos procesales es uno de los objetivos del principio de concentración, buscando que todos ellos se desarrollen con el menor tiempo de separación posible, logrando con esto acelerar el proceso, y para tal fin inclusive se deben eliminar todo aquel acto innecesario. Definitivamente que para lograr esto, la norma ha dispuesto otorgar a los magistrados potestades en los casos que así lo crea rechace actos que estime infructuosos o o en su caso disponga de actos que generen un mejor resultado del trámite del proceso, buscando con esto eliminar formalidades innecesarias e infructíferas.

La concentración intenta que la actividad procesal sea la mínima posible con pocos actos procesales y evitar su separación, contribuyendo en el avance del proceso (Véscovi, 1984, p. 60).

Este principio busca que el proceso se desarrolle sin que las etapas sean demasiado separados en el tiempo y que incluso se realicen en el mínimo número de actuaciones, aquí se fundamenta la importancia de la concentración por cuanto traería como consecuencia un proceso más célere.

En ese mismo sentido Pasco (1997) señala que "la brevedad, celeridad, sencillez no se obtiene solo podando los plazos procesales por la mitad, o por debajo de la mitad sino fundamentalmente concentrando actos procesales (...)" (p. 95); concluimos entonces que la concentración en si no intenta borrar actos procesales, sino que intenta que estos actos se concentren.

3.1.3. LA RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ORALIDAD.

Véscovi (1984) relaciona al principio de concentración con el principio de oralidad cuando afirma que "A su vez, la oralidad, el proceso por audiencias, es el que mejor se compagina con el principio de concentración (...)" (p.82); es decir en un proceso de audiencias el principio de oralidad es el que mejor se acopla al principio de concentración. Reforzando esta idea Palacio (1993), manifiesta que "Este principio se rige, fundamentalmente, en los procesos dominados por la oralidad, en el cual se concentra el debate en una o pocas audiencias próximas entre sí (...)" (p. 285), de lo precisado por el autor, se debe indicar, el autor sustenta a la concentración como la centralización en una o pocas audiencia; sin embargo, creemos que lo ideas es que no solo se debe concentrar el debate, sino más bien esto debería suceder con la estructura procesal, por eso creemos que no se debería limitar a la concentración al debate mismo de la audiencia. Sino que en general al desarrollo de todo el proceso, por cuanto se entiende como concentración cuando todas las fases el proceso se realicen en un solo acto.

Es justamente los procesos con oralidad a los que se les ajunta el principio de concentración, porque es aquí donde se aclaran todas las dudas. (Echandía, 1984, p. 67)

Se puede concluir que los procesos orales son concentrados a diferencia a los procesos en los que predomina la escritura que son desconcentrados, lo que nos haría suponer que en realidad nuestro sistema sería mixto, pero obviamente prevalece la

3.1.4. LA RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE INMEDIACIÓN.

El principio de inmediación es una de las condiciones vitales en la consecución de la verdad del proceso, y si este se relaciona con la concentración, en el caso del proceso ordinario laboral se configuraría si luego de frustrada la conciliación inmediatamente se realizara el juzgamiento. Este principio también está muy ligada al principio de oralidad; pues explicar a la inmediación necesita de una explicación desde la oralidad por cuanto están muy relacionados en el proceso ordinario, si bien el proceso ordinario no podemos negar su presencia pero sobretodo se da en la audiencia de juzgamiento, la misma que se realiza en una etapa y momento distinto en el tiempo, comprobándose la falta de concentración procesal en su plenitud.

3.1.5. SIMPLIFICACIÓN Y SENCILLEZ DEL PROCESO

La simplificación del trámite está relacionada con la eliminación de las formalidades innecesarias, al respecto Pasco (1997) señala que la simplicidad del proceso está íntimamente relacionada con su sencillez debiendo el proceso laboral desarrollarse con lo esencial, intentando limitar todo formalismo, intentando que el proceso sea lo más simple posible, además de tener características como la claridad, interviniendo incluso la concentración procesal. Lo que sucede en el caso de la nueva ley procesal del trabajo es que en lo referente a su diseño de desarrollo no podríamos afirmar que es un proceso simple, idea que llegará a ser corroborada en cuanto se desarrolle la presente investigación.

3.2.EL PRINCIPIO DE CELERIDAD

3.2.1. DEFINICIÓN

Nuestro trabajo está orientado a analizar este principio en relación con la audiencia de conciliación y si en la celebración de esta se estará o no vulnerando este principio, razón por la cual estudiaremos este principio desde una perspectiva del tiempo en el proceso. Es importante manifestar que el principio de celeridad proviene de la fuente de los principios generales del derecho, inclusive se encuentran presente en el Derecho Civil y otras de sus ramas, sin embargo, nuestro estudio radica en su presencia en el proceso laboral y específicamente en el nuevo modelo procesal laboral, pues este principio fue recogido también en la anterior ley procesal laboral N° 26636 y siempre ha tenido como objetivo que los procesos se desarrollen de manera más breve posible.

Para tener una noción del principio de celeridad citaremos al doctor Gonzales Linares quien sostiene que “El vocablo celeridad - at. Celeritasátis- significa prontitud, velocidad, rapidez”. Así desde la perspectiva semántica la celeridad está relacionada con el tiempo, el mismo autor argumenta que la celeridad como principio procesal implica que el proceso debe preocupar su simplificación, disminución de costos, ósea, tiende a ayudar a los procesos mediante la brevedad de los plazos. (Gonzales, 2014, p. 422).

Véscovi (1984), en su obra *Teoría General del Proceso* señala que la lentitud que existe en los procesos es un grave problema que preocupa a los juristas y políticos desde siempre y más aún en la actualidad por la aceleración de toda la vida humana (p. 67).

Lo referido por el autor, definitivamente es una realidad que vivimos hoy en día, pues la lentitud de los procesos judiciales ha convertido en un problema que sufre la actividad procesal y que incluso nos atreveríamos a afirmar que no se ha logrado superar con la aplicación del nuevo modelo procesal laboral, esto pese a que en el *Dictamen de la Comisión de Trabajo- Periodo Legislativo 2009-2010 se señalaba que los cambios en la Nueva Ley Procesal del Trabajo tenían como fin acelerar el trámite del proceso por esa razón en el punto 5.2 párrafo quinto señala: “Con las*

modificaciones propuestas, se espera que los procesos laborales duren en promedio 6 meses; que más ciudadanos tengan acceso a la justicia laboral” (p. 7), situación que en la realidad no se han logrado.

En el libro titulado Teoría General del Proceso, el autor Monroy Gálvez señala que el principio de celeridad se encuentra en forma dispersa a lo largo del proceso, a través de normas imperativas y sancionadoras de la demora innecesaria, y mediante herramientas que ayudan el avance del proceso aun con la presidencia de la actividad de las partes.

Si bien, el proceso tal cual diseñado contiene normas que y herramientas tendientes a eliminar las dilaciones, sin embargo, qué se está haciendo cuando es la conducta de las partes la que impide que el proceso avance, situación que se agrava en el proceso ordinario laboral donde existe 2 audiencias, es en este punto donde nace nuestro cuestionamiento ¿la audiencia de conciliación del proceso ordinario laboral vulnera el principio de celeridad?

En el derecho laboral diversos autores han escrito sobre el principio de celeridad derecho procesal laboral, el mismo que tiene como finalidad la mayor agilidad en plazos y sencillez de la tramitación del proceso, así para los autores Vinaeta y Toyama (2010), “El principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación” (p. 30). Para el autor este principio tiene 2 objetivos: el primero la agilidad de los plazos y el segundo la sencillez en su tramitación, si ponemos en práctica lo sustentado por los autores advertimos que en el proceso ordinario laboral no se presenta la agilidad de los plazos ni tampoco la sencillez del proceso porque en el proceso ordinario laboral se ha estructura el proceso en 2 audiencias separadas en el tiempo y consideramos que en innecesaria esta división porque ya en la anterior ley se ha tenido una audiencia única, se comprobaría la vulneración el principio de celeridad procesal.

La celeridad procesal está relacionado a la realización del valor de la justicia. Con la finalidad de resaltar su importancia, como medio correctivo, delante de su administración, los tratadistas han puesto algunas máximas: Justicia que tarda no es justicia, más vale un mal arreglo que un buen juicio. La extensión de los procedimientos en el proceso laboral, recalca la desigualdad existente entre el

trabajador y el empleador, pues permite el cansancio y abandono de la pretensión del trabajador (Romero, 2011, p. 48).

Definitivamente para el autor el principio en comentario está estrechamente relacionado con la justicia, es justamente por ese motivo que toda demora del proceso colabora con que se ancle la desigualdad, situación que resulta entendible porque es la parte solicitante (que casi en todos los casos es el trabajador) la más perjudicada con la falta de celeridad, y afectando no solo los derechos reclamados sino todos los derechos conexos, como sabemos el derecho al trabajo está ligado a la fuente de sobrevivencia de la familia, así conforme lo indica el autor con la dilatación se acentúan la desigualdad entre las partes.

3.2.2. DERECHO AL PLAZO RAZONABLE

El principio de celeridad además de garantizar que un proceso tenga agilidad y sencillez es decir que se desarrolle en el menor tiempo, también implica el cumplimiento de los plazos que ha determinado la ley o que a establecido el magistrado “Dicho principio implica el fiel cumplimiento de los plazos procesales predeterminados legalmente o fijados por el juez para la realización de los actos del proceso hasta la culminación de este (...)” (Avalos, 2011, p. 53). Por su parte Gómez (2010) manifiesta que “ (...) se entiende por celeridad en un procedimiento acumulado donde no se dan grandes plazos para para desarrollar las etapas del proceso (...)” (p.47).

Sin embargo, en la práctica lo afirmado por el autor no se cumple, siendo importante cuestionarnos ¿Cuánto tiempo pasa desde la realización de la audiencia de conciliación hasta la audiencia de juzgamiento?, y al responder esta pregunta podremos advertir si se están cumpliendo los plazos establecidos y sino no se están dando grandes plazos.

Una postura interesante sobre este tema es la asumida por el doctor Arévalo (2016), quien manifiesta que “ De todos los principios del derecho procesal laboral, el principio de celeridad es uno de los más difíciles de lograr en la práctica. Casi en todos los países de Latinoamérica, los procesos laborales duran demasiado, incluso en algún momento Russomano sostuvo que en América Latina se han aprobado

muchas reformas procesales laborales destinadas a alcanzar la celeridad; sin embargo, en la práctica se las devoró a todas, sin poder conseguir la deseada rapidez en la realidad (...) '' (p. 543).

Compartimos la afirmación sobre que el principio de celeridad es uno de los más complicados de alcanzar, y creemos que esto se debe a varias razones como la carga procesal, lo otro es que una reforma legislativa no es efectiva solo por su estructura o su elaboración, sino que debería evaluarse sobre la cultura de la población a quien se le va a aplicar, entonces no se deberían aplicar reformas solo tonadas de lo que funciona en otros países.

No es un secreto que, a diferencia de otros países, en el Perú no existe una cultura conciliadora y opinamos que ese aspecto fundamental se debió tomar en cuenta al momento de decidir dedicar una audiencia exclusiva para la conciliación. Podemos concluir que no podemos hablar de celeridad en el proceso ordinario laboral y específicamente en la audiencia de conciliación, cuando en la práctica esta audiencia solo está ocasionando dilación del proceso

3.2.3. RELACIÓN CON EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

El principio de celeridad se encuentra relacionado con el principio de economía procesal, que al tener que ver con el tiempo rapidez y agilidad de plazos y el impulso del magistrado. Además, procurar que en el proceso se utilice el menor tiempo posible es una de las manifestaciones del principio de celeridad

Ahora bien, el principio de economía procesal lo que busca es evitar realizar actuaciones que irrelevantes o innecesarias para el proceso está cooperando con la celeridad procesal; es justamente por este motivo que estos principios están relacionados, siendo importante señalar que la economía procesal no estuvo regulado como principio en la anterior ley procesal laboral, sin embargo en el nuevo modelo procesal el principio de economía procesal se encuentra regulado en el artículo 1 de título preliminar.

El principio de celeridad procesal ayuda a la rapidez del trámite, intentando que el proceso avance más rápidamente, pero con firmeza es decir sin transgredir las garantías mínimas y que no se paraliza por ninguna razón, es por ello que se señala

que este principio se manifiesta a través del principio de economía procesal (...). (Hurtado Reyes, 2014, p. 211).

Es importantísima esta relación, porque su manifestación se da a través de ellos con la finalidad de empujarse mutuamente y con la finalidad de colaborar con el proceso

3.2.4. RELACIÓN CON OTROS PRINCIPIOS.

El principio de celeridad no solo está relacionado con el principio de economía procesal sino también con los principios de concentración, oralidad e inmediación, los mismos que se encuentran prescritos expresamente en el artículo I del título preliminar, y que en su conjunto tienen un objetivo en común, que es procurar la rapidez del proceso laboral.

La oralidad y su relación con el principio de celeridad ha sido comentada por Ávalos (2011) quién refiere “En términos procesales la oralidad es sinónimo de rapidez y agilidad, por su parte la escrituraria es semejante a formalismo y burocracia; entonces, en ese sentido si lo que se quiere es celeridad, indudablemente la oralidad es mucho mejor (...)” (p. 51).

El autor le otorga valor a la oralidad, como una forma de ayudar a la celeridad del proceso, esto es importante pues en el proceso ordinario predomina la oralidad sobre lo escrito, sin embargo, opinamos que no se ha logrado celeridad y expresión de esto es la existencia de 2 audiencias separadas en el tiempo, siendo que de estas 2 audiencias es en la audiencia de juzgamiento en la que se manifiesta más este principio

El principio de concentración, también está relacionado con la celeridad “Ambos principios exigen que el proceso se realice frente a todos los sujetos procesales, desde el inicio hasta el final, de una sola vez y en forma continuada, sin salida de continuidad, esto con el propósito que exista mayor cercanía entre el momento en que se recibe toda la prueba (...)” (Gamarra, 2011, p. 154).

Se entiende entonces que la inmediación se percibe mayormente en el desarrollo de las audiencias, y para nosotros fundamentalmente prevalece más en el juzgamiento, porque en esta etapa el juez tiene contacto con las partes y con las pruebas y cualquier

situación que pase durante el desarrollo de la audiencia, ambos principios ayudan a la la rapidez de un proceso.

No podemos terminar el estudio del principio de celeridad sin expresar que este principio es de fundamental importancia para nuestra presente investigación, porque en nuestra realidad actual, el factor tiempo es una necesidad para las partes, sobre todo para la parte demandante que generalmente es la afecta es por eso que requiere que el proceso tenga un resultado en un plazo más corto posible, y es en ese sentido que si se demuestra que la audiencia de conciliación se ha convertido en una etapa meramente formal, lo único que estaría generando sería un retraso del proceso y como consecuencia afectando el derecho a los derecho reclamados.

3.3.EL PRINCIPIO DE ECONOMÍA PROCESAL

El principio de economía procesal no se encontraba recogido en la anterior ley procesal del trabajo; sin embargo, la Nueva Ley procesal no solo lo ha incluido como principio, sino que además lo ha ubicado como uno sus los principios medulares.

Este principio implica que el proceso se realice con la mayor economía de energía, tiempo y costo. En cuanto a la economía de energía y tiempo, estas se relacionan directamente con los principios de celeridad e inmediación. Por su parte en lo que respecta a la economía de costo, esta se relaciona a ahorro de fondos del estado y a la gratuidad del proceso.

La gratuidad del proceso es una manifestación de la protección que brinda el estado al trabajador, quien se constituye en la parte más débil de la relación laboral. En el Título Preliminar de la ley en el artículo III se presenta una evidencia de esto pues se establece que el proceso será gratuito a los trabajadores cuando su pretensión no supera las 70 URP, también hay otras evidencias como la defensa pública para la madre gestante, el menor de edad, la persona con discapacidad; además la no obligatoriedad de acudir al proceso con abogado defensor cuando las pretensiones son menores a 10 URP.

El principio de economía procesal definitivamente que está dirigido a la buena administración y específicamente al ahorro del presupuesto del estado. De tal manera que

a menor duración del proceso en términos de tiempo se genera un ahorro en los fondos del estado.

Romero (2012) manifiesta que: La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo. Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, como afirma Podetti, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo. (p. 53)

CAPITULO IV

SITUACIÓN DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL TRAMITADOS CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019

Hemos llegado a la etapa de nuestra investigación en la que corresponde evidenciar los resultados de nuestro trabajo de campo, y teniendo en cuenta que nuestra investigación es de tipo descriptiva, realizamos un examen de la realidad de lo que engloba nuestro tema de investigación circunscribiendo la presente investigación a la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

Así, en el desarrollo de nuestro trabajo hemos analizado la información estadística obtenidos por el área de estadística de la Corte Superior de Justicia del Santa, además procedimos a examinar y estudiar las actas de conciliación de procesos ordinarios laborales

También hemos recogido la postura de los operadores jurídicos quien tienen sus actividades laborales vinculadas al derecho laboral eligiendo a operadores para aplicar una encuesta (anexo I), y también hemos recogido las opiniones de los magistrados que despachan en los juzgados laborales Corte Superior de Justicia del Santa mediante una encuesta (anexo II)

4.1. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA INFORMACIÓN PROPORCIONADA POR LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

Tenemos la finalidad de poder evidenciar si la audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral se ha convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz, procedimos a solicitar información sobre los procesos laborales ingresados a la Corte Superior de Justicia del Santa y sobre los procesos conciliados en audiencia de conciliación, logrando obtener los siguientes resultados:

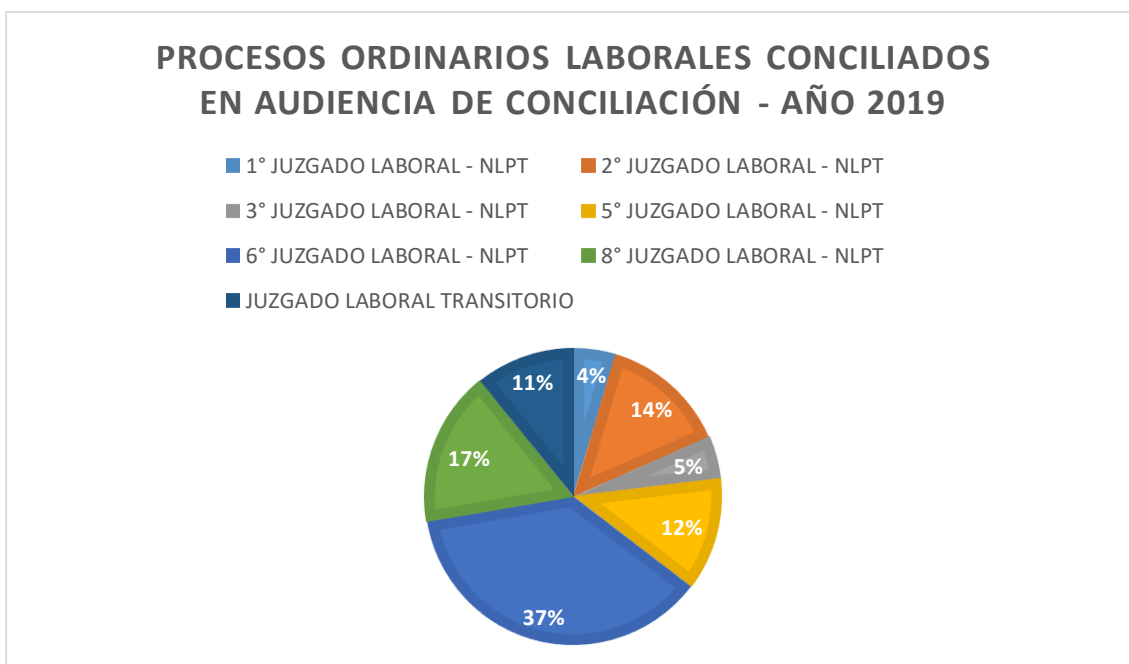
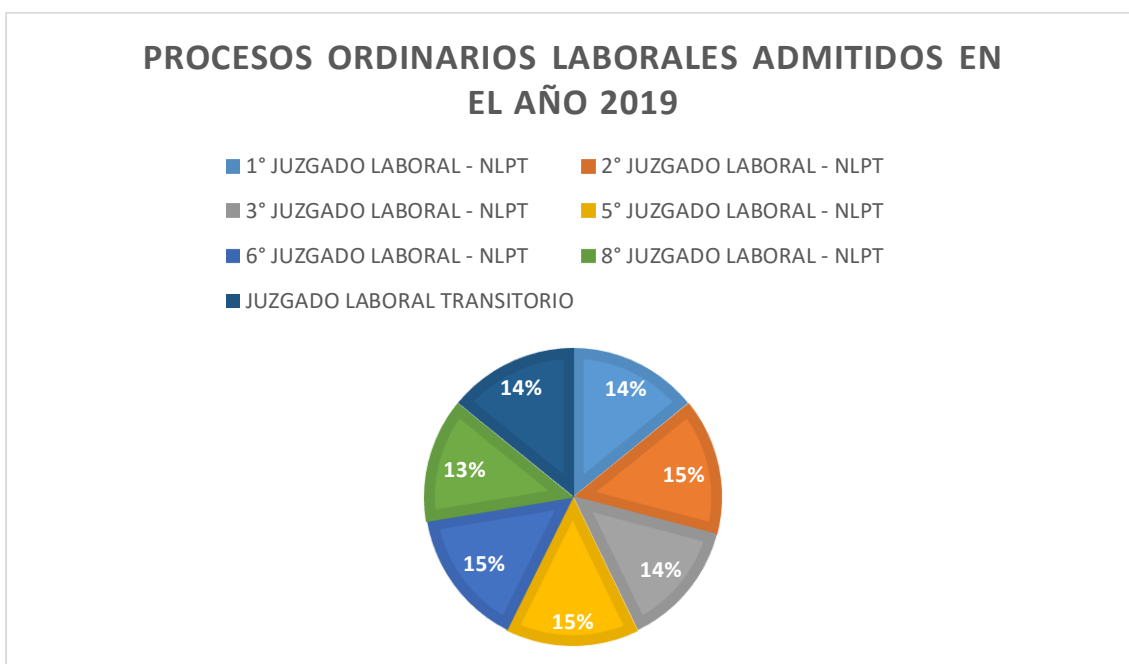
**PROCESOS ORDINARIOS LABORALES ADMITIDOS EN EL AÑO 2019 EN
LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA**

DEPENDENCIA	AÑO 2019
1° JUZGADO LABORAL - NLPT	390
2° JUZGADO LABORAL - NLPT	412
3° JUZGADO LABORAL - NLPT	378
5° JUZGADO LABORAL - NLPT	401
6° JUZGADO LABORAL - NLPT	414
8° JUZGADO LABORAL - NLPT	372
JUZGADO LABORAL TRANSITORIO	389
TOTAL	2756

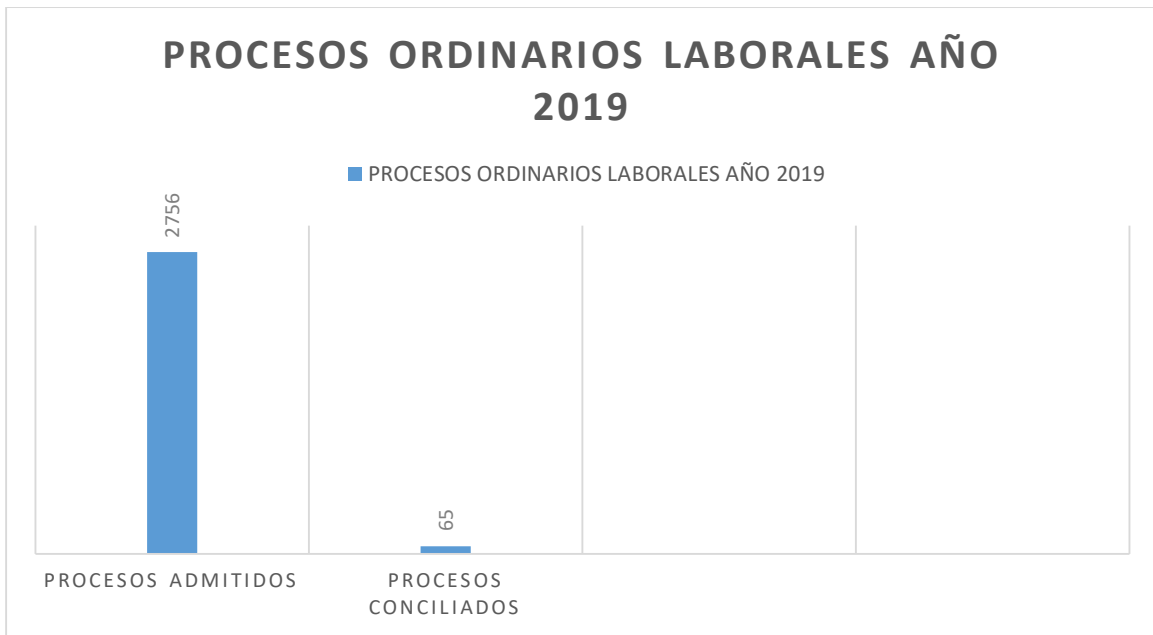
**PROCESOS ORDINARIOS LABORALES CONCILIADOS EN AUDIENCIA DE
CONCILIACIÓN AÑO 2019 EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL
SANTA**

DEPENDENCIA	AÑO 2019
1° JUZGADO LABORAL - NLPT	3
2° JUZGADO LABORAL - NLPT	9
3° JUZGADO LABORAL - NLPT	3
5° JUZGADO LABORAL - NLPT	8
6° JUZGADO LABORAL - NLPT	24
8° JUZGADO LABORAL - NLPT	11
JUZGADO LABORAL TRANSITORIO	7
TOTAL	65

Con la finalidad de determinar en porcentaje la información contenida en los cuadros anteriores procedemos a realizar los siguientes gráficos:

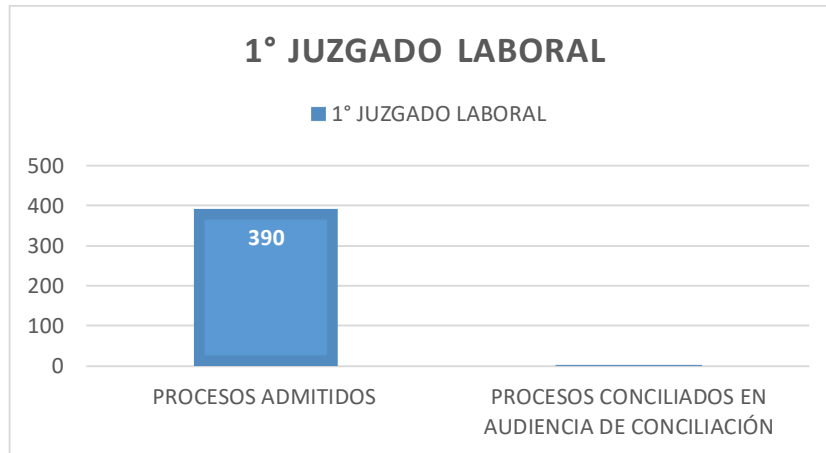


Descripción: En el gráfico elaborado se puede advertir que el 6° juzgado laboral el juzgado con mayor porcentaje de conciliaciones arribadas dentro de una audiencia de conciliación en el año 2019, liderando el grupo con un 37%, podemos advertir que tanto el 2°, 5°, 8° juzgado y el juzgado transitorio tiene un porcentaje similar de 14%, 12%, 17%, y 11% respectivamente, en tanto el 1° y 3° juzgado son los juzgados que tienen el menor número de conciliación con un 4% y 5% respectivamente.

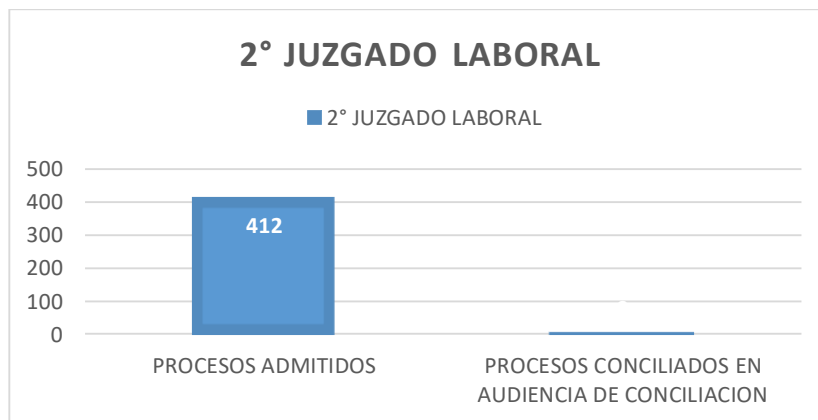


Descripción: El presente gráfico, es uno de los más contundentes e importantes, pues aquí se evidencia claramente el nivel eficacia que en la práctica está teniendo la audiencia de conciliación, se tiene que de los 2756 que representa el 100% de los procesos ordinarios admitidos en el año 2019 solo 65 procesos, es decir el 2.35%, logran ser conciliados.

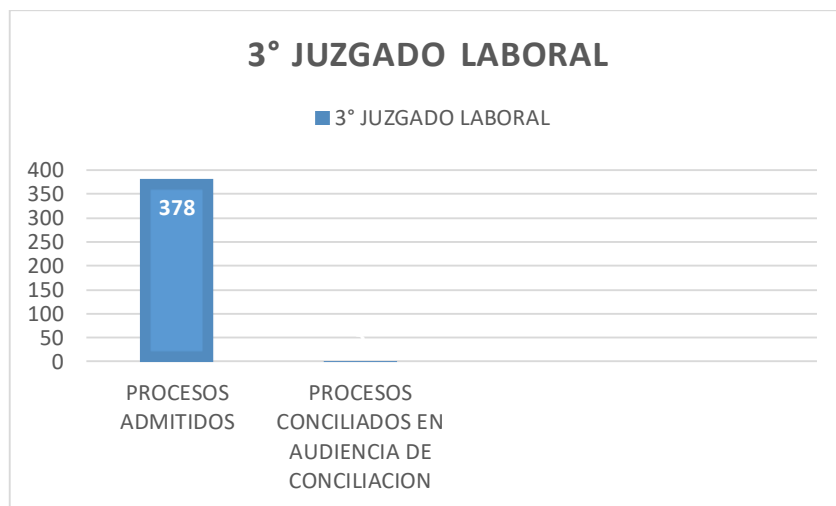
ANALISIS JUZGADO POR JUZGADO



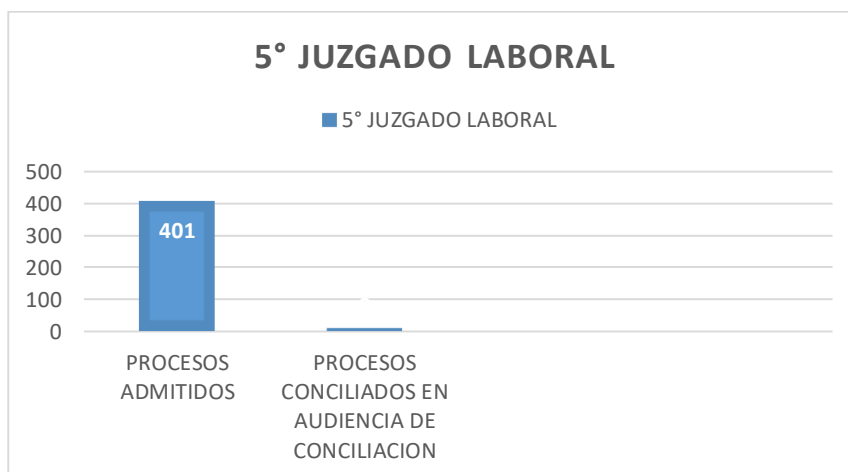
Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 390 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 1º juzgado laboral que representan el 100%, solo en 3 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 0.76 %.



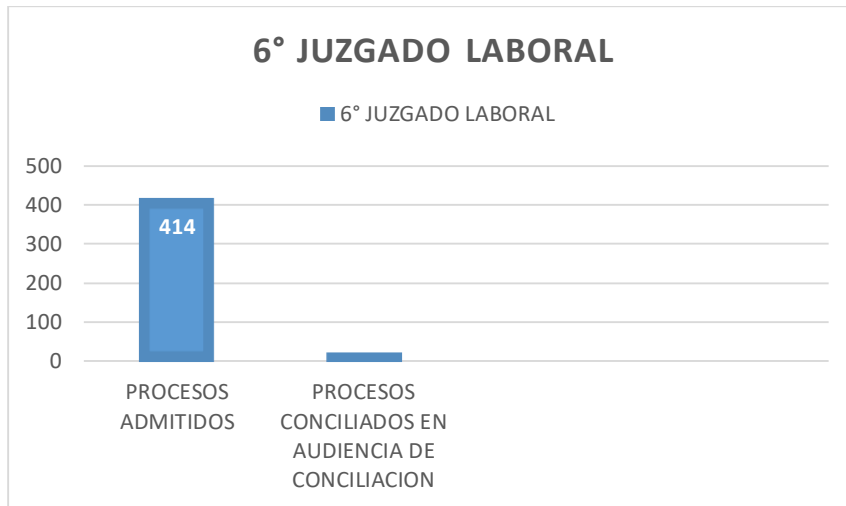
Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 412 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 2º juzgado laboral que representan el 100%, solo en 9 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 2.18 %.



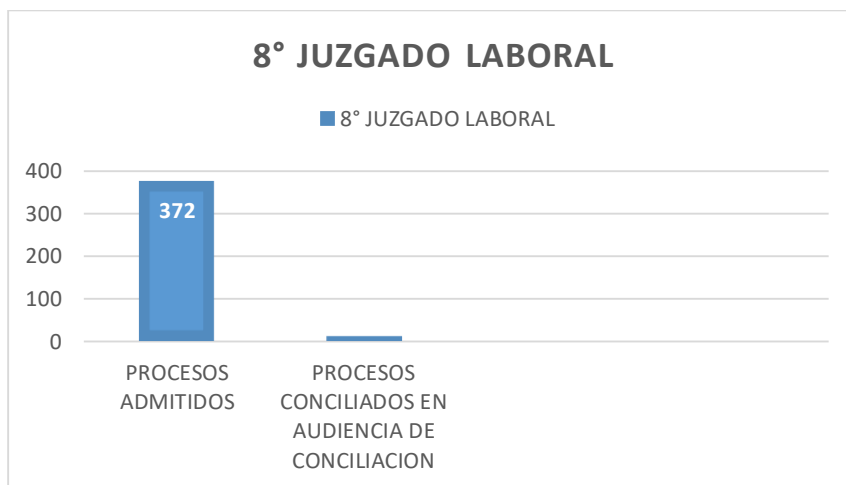
Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 378 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 3° juzgado laboral que representan el 100%, solo en 3 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 0.79 %.



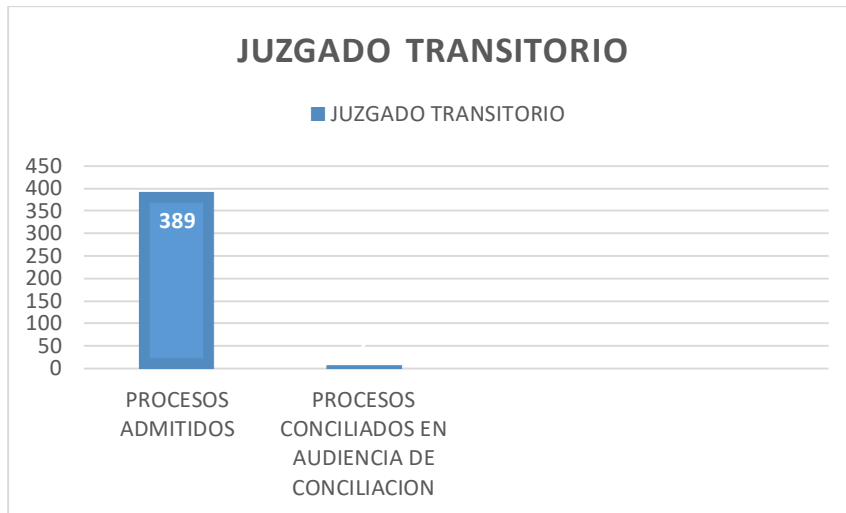
Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 401 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 5° juzgado laboral que representan el 100%, solo en 8 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 1.99 %.



Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 414 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 6° juzgado laboral que representan el 100%, solo en 24 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 5.79 %.



Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 372 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el 8° juzgado laboral que representan el 100%, solo en 11 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 2.95 %.



Descripción: Se advierte de la gráfica, que de los 389 procesos ordinarios laborales admitidos a trámite en el año 2019 en el juzgado transitorio laboral que representan el 100%, solo en 7 procesos se logró conciliar en audiencia de conciliación es decir en un 1.79 %.

4.2. ANALISIS DE LAS ACTAS DE CONCILIACIÓN DE LOS EXPEDIENTES TRAMITADOS VÍA PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 33-2019	
MATERIA	NULIDAD DE DESPIDO Y PAGO DE REMUNERACIONES
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	03.01.2019
ADMISORIO	09.01.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	16.04.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	16.04.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
JUZGAMIENTO ANTICIPADO	16.04.2019
SENTENCIA	24.04.2019

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 6 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 3 meses y 7 días; las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación; sin embargo, el magistrado aplico juzgamiento anticipado en la misma audiencia de conciliación, procediendo a obtener sentencia 8 días después de la audiencia y 3 meses con 21 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 58-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	04.01.2019
ADMISORIO	15.01.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	14.03.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	14.03.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	22.05.2019
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	19.06.2019
SENTENCIA	26.06.2019

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 11 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 29 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 3 meses con 5 días** (precisando que la audiencia de juzgamiento fue reprogramada en una oportunidad), procediendo a obtener sentencia 27 días después de la audiencia de juzgamiento y 5 meses con 22 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 731-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	19.02.2019
ADMISORIO	12.03.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	02.05.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	20.06.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	20.08.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	23.10.2019
3° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	25.03.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	01.07.2020
SENTENCIA	03.07.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 24 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 3 meses con 8 días (precisando que la audiencia se reprogramó en una oportunidad), las partes **NO CONCILIARON** en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 1 año con 11 días** (precisando que la audiencia de juzgamiento fue reprogramada en una 3 oportunidades), procediendo a obtener sentencia 2 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año 4 meses 15 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 961-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS Y PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	08.03.2019
ADMISORIO	12.03.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	26.04.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	11.07.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	14.08.2019
SENTENCIA	21.08.2019

Descripción: Del grafico se advierte que entre la la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 4 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 4 meses con 3 días (precisando que la audiencia se reprogramó en una oportunidad), las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 1 mes con 3 días**, procediendo a obtener sentencia 1 mes y 3 días después de la audiencia de juzgamiento y 5 meses 13 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 1078-2019	
MATERIA	NIVELACIÓN DE REMUNERACIONES
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	20.03.2019
ADMISORIO	21.03.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	02.05.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO COMPLEMENTARIA	12.06.2019
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	23.12.2019
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO COMPLEMENTARIA	31.01.2020
SENTENCIA	07.02.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 1 día, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 2 meses con 19 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 7 meses con 21 días** (precisando que luego de 1 mes y 8 días se realizó una audiencia de juzgamiento complementaria), procediendo a obtener sentencia 1 mes con 14 días después de la audiencia de juzgamiento y 10 meses 17 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 1199-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	27.03.2019
ADMISORIO	09.04.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	30.05.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	20.06.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	20.08.2019
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	16.10.2019
SENTENCIA	04.11.2019

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 13 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 2 meses con 11 días (se precisa que la audiencia fue reprogramada en 1 oportunidad), las partes **NO CONCILIARON** en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 3 meses con 26 días** (precisando que la audiencia de juzgamiento fue reprogramada en 1 oportunidad), procediendo a obtener sentencia 18 días después de la audiencia de juzgamiento y 7 meses con 7 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP.2400-2019	
MATERIA	
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	10.07.2019
ADMISORIO	11.07.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	22.09.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	21.10.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	23.12.2019
3° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	24.03.2020
4° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	30.06.2020
5° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	10.07.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	07.08.2020
SENTENCIA	16.08.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 1 día, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 2 meses con 11 días, las partes **NO CONCILIARON** en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 10 meses con 15 días** (precisando en 5 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 9 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año 1 mes y 6 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 2490-2019	
MATERIA	
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	16.07.2019
ADMISORIO	22.07.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	05.09.2020
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	13.11.2019
SENTENCIA	19.11.2019

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 6 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 13 días, las partes **NO CONCILIARON** en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 2 meses con 8 días**, procediendo a obtener sentencia a los 6 días después de la audiencia de juzgamiento y 4 meses y 3 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 2580- 2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS
FECHA DE INGRESO DE DEMANDA	23.07.2019
FECHA DE AUTO ADMISORIO	26.07.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	05.09.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	23.10.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	30.12.2019
3° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	17.03.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	25.08.2020
SENTENCIA	28.08.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 3 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 9 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 11 meses con 20 días** (precisando en 3 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 3 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año 1 mes y 5 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP.2692-2019	
MATERIA	HOMOLOGACIÓN
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	06.08.2019
ADMISORIO	12.08.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	19.09.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	17.12.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	06.04.2020
3° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	25.08.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	06.10.2020
SENTENCIA	13.10.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 6 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 7 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 1 año con 17 días** (precisando en 3 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 7 días después de la audiencia de juzgamiento y 9 meses y 26 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 2722-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	07.08.2019
ADMISORIO	13.08.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	19.09.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	17.12.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	06.04.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	25.08.2020
SENTENCIA	28.08.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 5 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 6 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 11 meses con 6 días** (precisando en 2 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 3 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año con 14 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 2814-2019	
MATERIA	REINTEGRO DE REMUNERACIONES
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	14.08.2019
ADMISORIO	05.09.2019
1° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	10.10.2019
2 ° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	21.11.2019
3 ° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	16.01.2020
4 ° PROGRAMACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	19.05.2020
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	03.09.2020
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	22.09.2020
SENTENCIA	30.09.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 19 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 11 meses con 29 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 19 días** (precisando en 3 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 8 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año 1 mes y 15 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 3502-2019	
MATERIA	PAGO DE REMUNERACIONES
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	30.09.2019
ADMISORIO	07.10.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	14.11.2019
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	22.01.2020
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	28.04.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	11.08.2020
SENTENCIA	31.08.2021

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 7 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 7 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 8 meses con 27 días** (precisando en 2 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 20 días después de la audiencia de juzgamiento y 11 meses con 1 día desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 3152-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	06.09.2019
ADMISORIO	12.09.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	17.10.2020
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	17.12.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	17.03.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	20.06.2020
SENTENCIA	26.06.2020

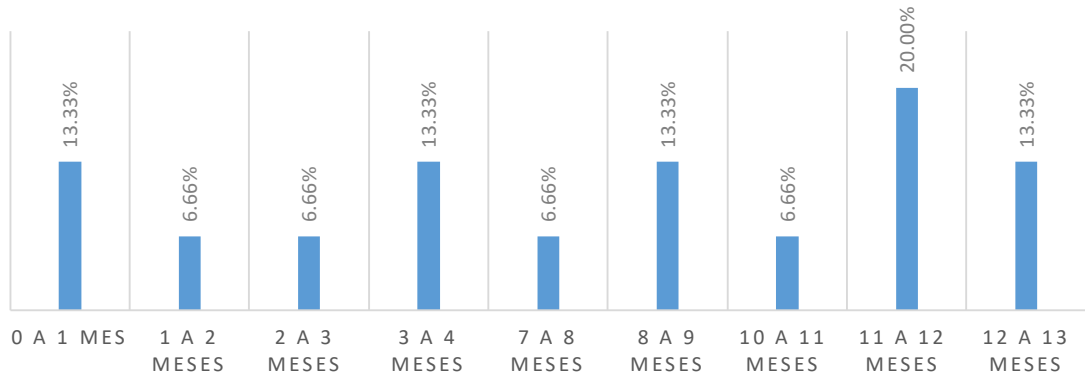
Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 6 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 1 mes con 5 días, las partes **NO CONCILIARON** en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 8 meses con 3 días** (precisando en 2 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 6 días después de la audiencia de juzgamiento y 9 meses y 20 días desde que se ingresó la demanda.

ACTA DE CONCILIACIÓN EXP. 3221-2019	
MATERIA	INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS
PRESENTACIÓN DE LA DEMANDA	11.09.2019
ADMISORIO	18.09.2019
FECHA DE AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	17.10.2020
ACUEDO CONCILIATORIO EN AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	NO
1° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	18.12.2019
2° PROGRAMACIÓN DE AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	25.03.2020
3° AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	20.05.2020
AUDIENCIA DE JUZGAMIENTO	23.09.2020
SENTENCIA	29.09.2020

Descripción: Del grafico se advierte que entre la fecha de presentación de la demanda y del admisorio hay un lapso de 7 días, entre la emisión del auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un lapso de 30 días, las partes NO CONCILIARON en la audiencia de conciliación, **entre la audiencia de conciliación y la realización de la audiencia de juzgamiento hay un lapso de 11 meses con 6 días** (precisando en 3 oportunidades se reprogramo la audiencia de juzgamiento), procediendo a obtener sentencia a los 6 días después de la audiencia de juzgamiento y 1 año con 18 días desde que se ingresó la demanda.

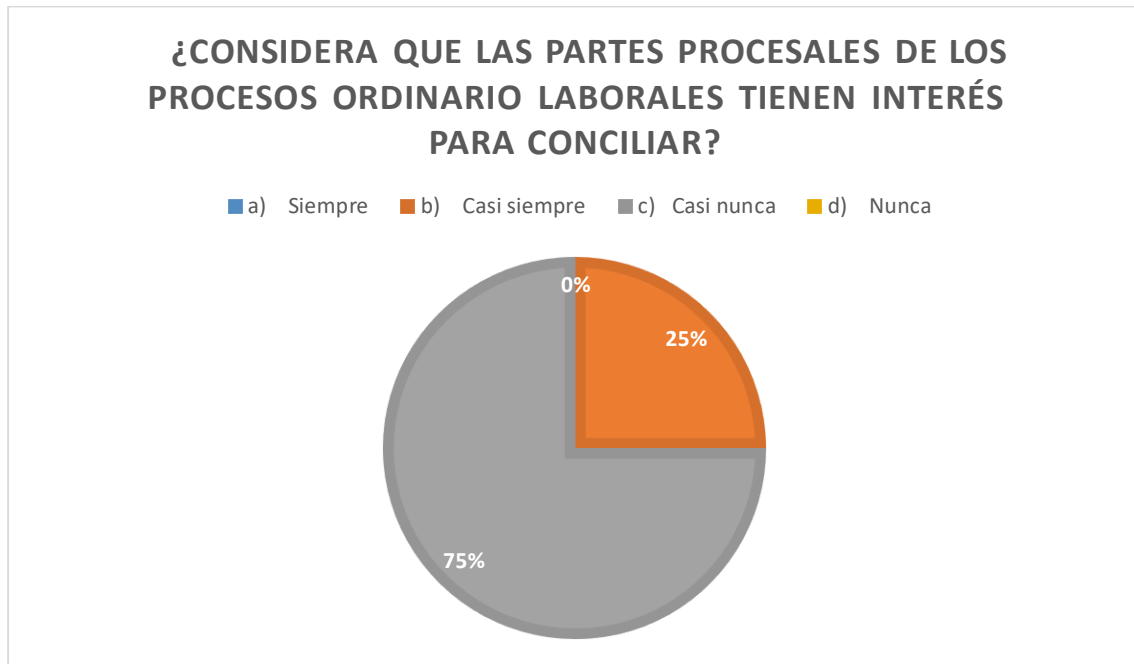
LAPSO DE TIEMPO ENTRE LA REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE LA JUZGAMIENTO

■ LAPSO DE TIEMPO ENTRE LA REALIZACIÓN DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN Y LA REALIZACIÓN DE LA JUZGAMIENTO



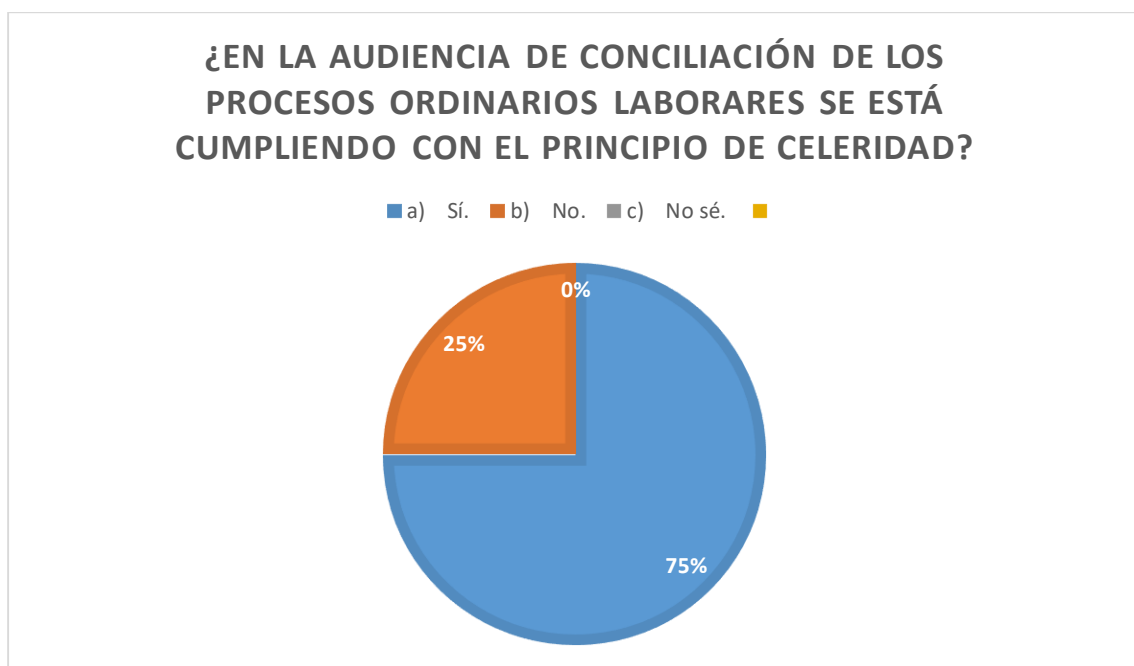
4.3. ENCUESTA PARA LOS MAGISTRADOS QUE PARTICIPAN EN LAS AUDIENCIAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

1. ¿Considera que las partes procesales de los procesos ordinarios laborales tienen interés para conciliar?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Siempre	0
b) Casi siempre	1
c) Casi nunca	3
d) Nunca	0
TOTAL	
	4



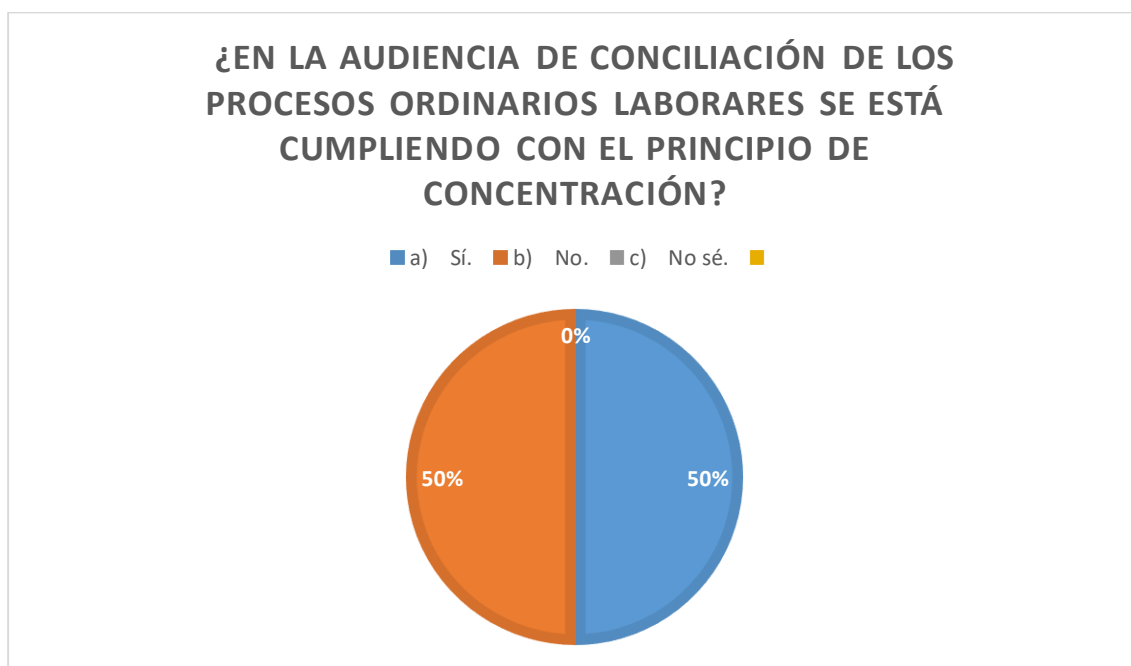
Descripción: De la pregunta planteada: ¿Considera que las partes procesales de los procesos ordinarios laborales tienen interés para conciliar?, de un total de 4 encuestas realizadas, el 25% (1 encuestado) respondió que casi siempre y el 75% (3 encuestados) indicaron que casi nunca.

2. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de celeridad?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Sí.	3
b) No.	1
c) No sé.	0
TOTAL	4



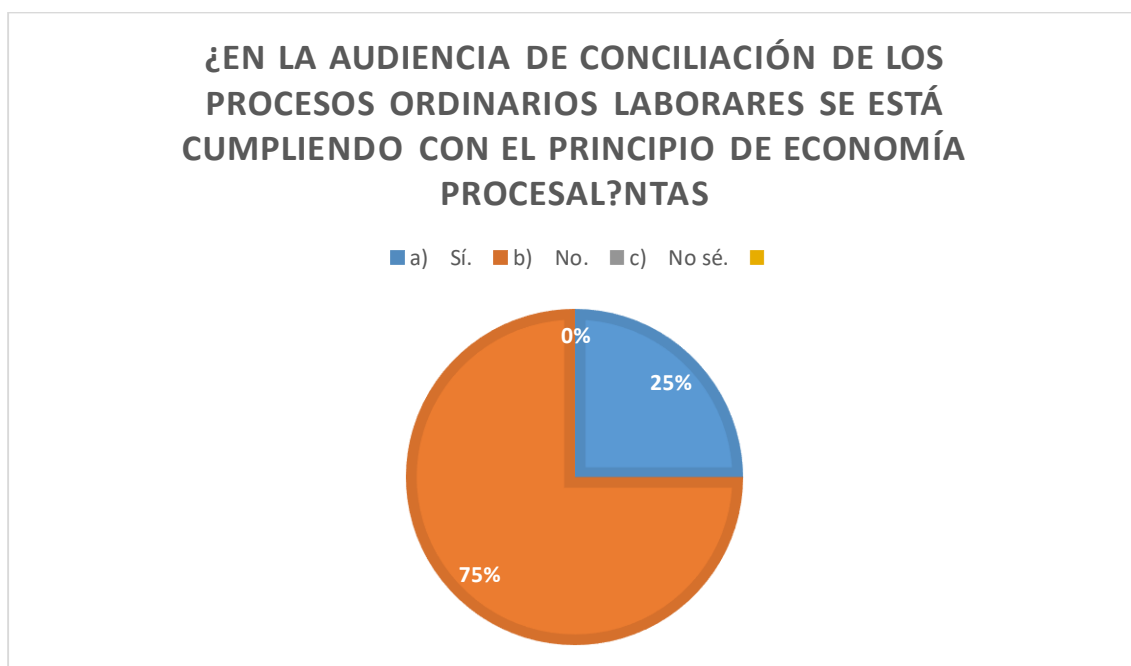
Descripción: De la pregunta planteada: ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de celeridad?, de un total de 4 encuestas realizadas, 3 encuestados respondieron sí, 1 encuestado indicó que no.

3. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de concentración?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Sí.	2
b) No.	2
c) No sé.	0
TOTAL	4



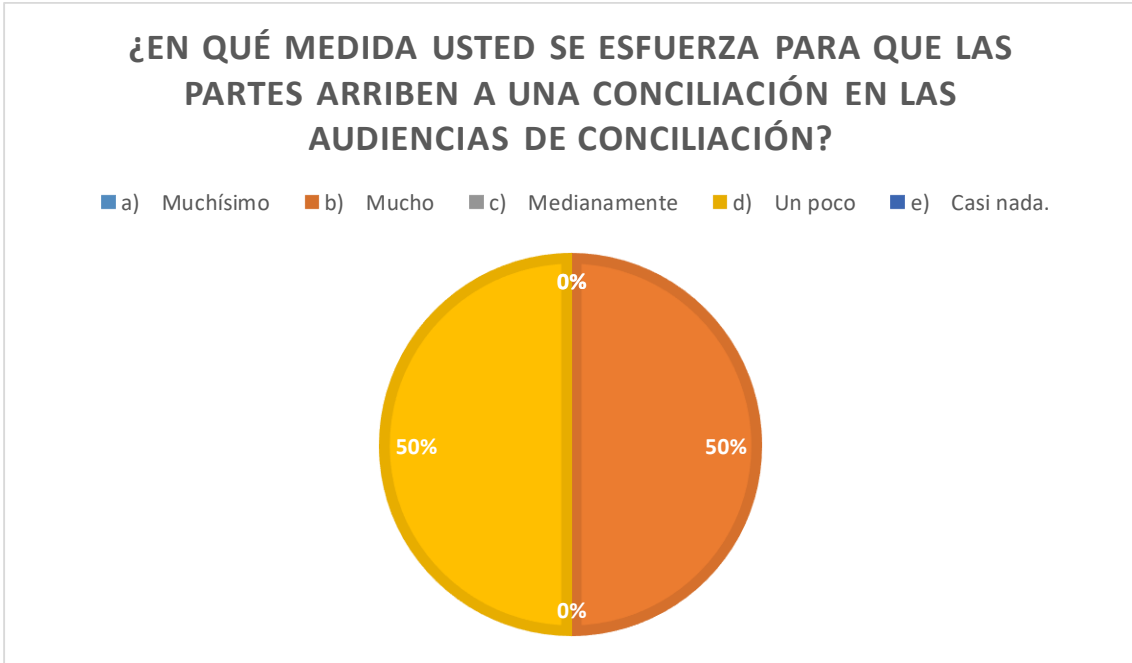
Descripción: De la pregunta planteada: ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de concentración?, de un total de 4 encuestas realizadas, 2 encuestados respondieron sí, 2 encuestados indicaron que no.

4. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de economía procesal?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Sí.	1
b) No.	3
c) No sé.	0
TOTAL	4



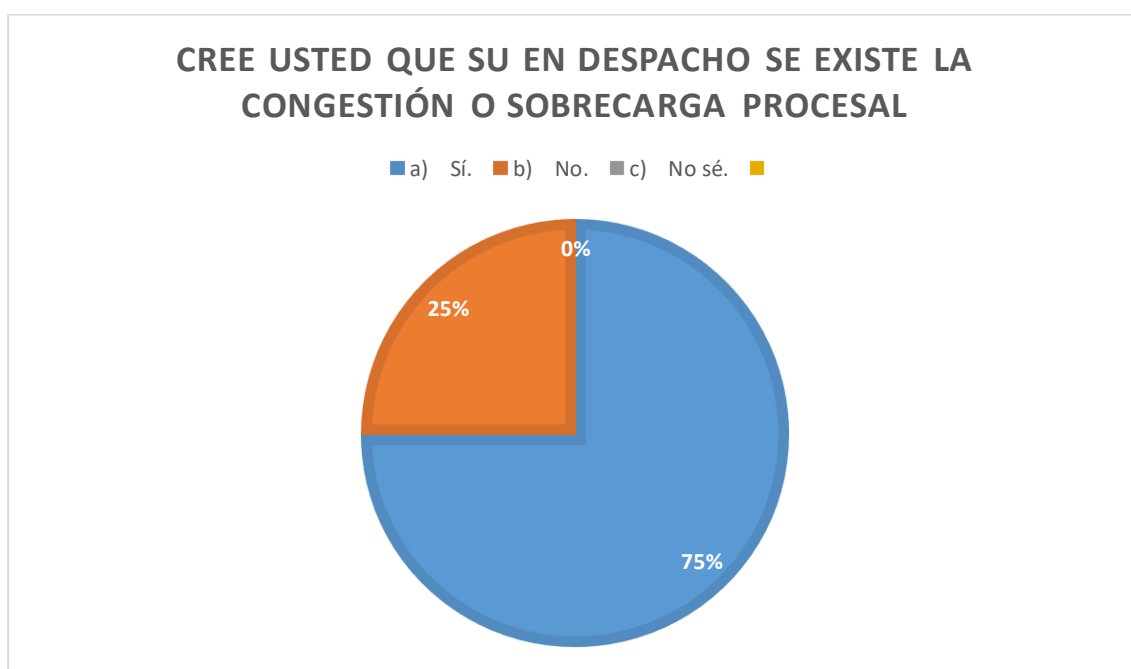
Descripción: De la pregunta planteada: ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de economía procesal?, de un total de 4 encuestas realizadas, 2 encuestados respondieron sí, 2 encuestados indicaron que no.

5. ¿En qué medida usted se esfuerza para que las partes arriben a una conciliación en las audiencias de conciliación?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Muchísimo	
b) Mucho	2
c) Medianamente	0
d) Un poco	2
e) Casi nada.	
TOTAL	2



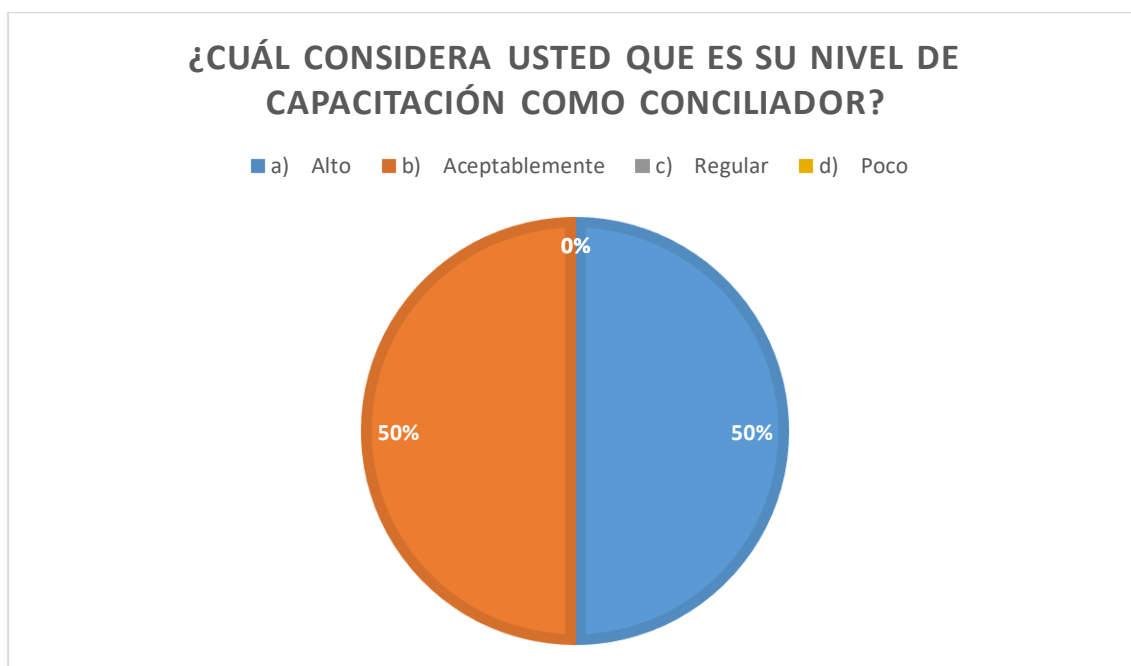
Descripción: De la pregunta planteada: ¿En qué medida usted se esfuerza para que las partes arriben a una conciliación en las audiencias de conciliación?, de un total de 4 encuestas realizadas, 2 encuestados respondieron se esfuerzan muchísimo, 2 encuestados indicaron se esfuerzan un poco.

6. Cree usted que su en despacho se existe la congestión o sobrecarga procesal	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Sí.	3
b) No.	1
c) No sé.	
TOTAL	4



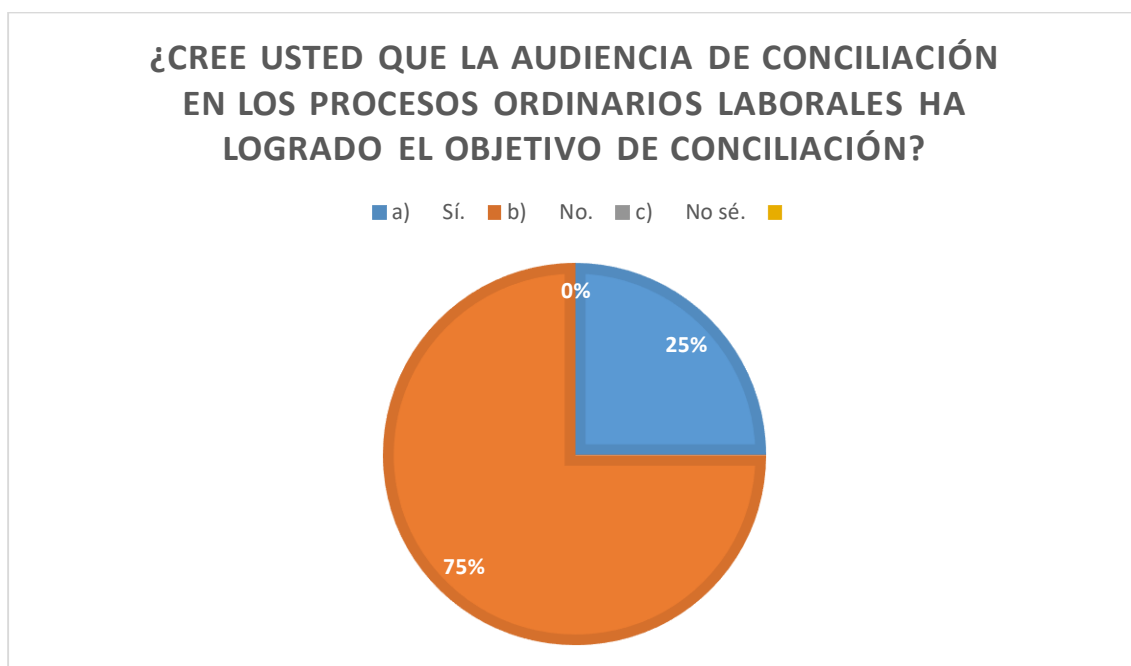
Descripción: De la pregunta planteada: ¿Cree usted que su en despacho se existe la congestión o sobrecarga procesal?, de un total de 4 encuestas realizadas, 3 encuestados respondieron sí existe, 1 encuestado indico que no existe.

7. ¿Cuál considera usted que es su nivel de capacitación como conciliador?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Alto	2
b) Aceptablemente	2
c) Regular	0
d) Poco	0
TOTAL	2



Descripción: De la pregunta planteada: ¿Cuál considera usted que es su nivel de capacitación como conciliador?, de un total de 4 encuestas realizadas, 2 encuestados respondieron su nivel es alto, y 2 encuestados indicaron su nivel es aceptable.

8. ¿Cree usted que la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales ha logrado el objetivo de conciliación?	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Sí.	1
b) No.	3
c) No sé.	0
TOTAL	4



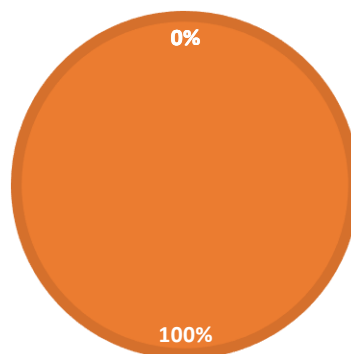
Descripción: De la pregunta planteada: ¿Cree usted que la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales ha logrado el objetivo de conciliación?, de un total de 4 encuestas realizadas, 1 encuestado considera que sí ha logrado el objetivo, y 3 encuestados indicaron que no ha logrado su objetivo.

9. ¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por la que se frustran la mayoría de conciliaciones en las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios?

RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Desconocimiento de las ventajas de la conciliación.	0
b) Poca cultura conciliadora de las partes.	4
c) Falta de capacitación del juez en las técnicas de conciliación.	0
d) El tiempo que se destina para la conciliación es insuficiente.	0
e) Otros	0
TOTAL	0

¿CUÁL CREE USTED QUE ES UNA DE LAS PRINCIPALES RAZONES POR LA QUE SE FRUSTRAN LA MAYORÍA DE CONCILIACIONES EN LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS?

- a) Desconocimiento de las ventajas de la conciliación.
- b) Poca cultura conciliadora de las partes.
- c) Falta de capacitación del juez en las técnicas de conciliación.
- d) El tiempo que se destina para la conciliación es insuficiente.
- e) Otros

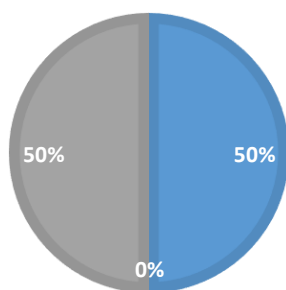


Descripción: De la pregunta planteada: ¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por la que se frustran la mayoría de conciliaciones en las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios?, de un total de 4 encuestas realizadas, los 4 encuestados afirmaron que por la poca cultura conciliadora de las partes.

<p>10. Según su experiencia en la tramitación de procesos en la NLPT, y de acuerdo los factores tiempo, pretensión y cuantía ¿qué opinión le merece la audiencia de conciliación en el proceso ordinario en estos 3 últimos años de vigencia de la ley?</p>	
RESPUESTAS	CANTIDAD
a) Debería permanecer tal como se encuentra regulado hasta la fecha	2
b) Debería ser una audiencia en la que se realice el saneamiento procesal y probatorio.	0
c) Debería modificarse la estructura, de tal manera que la conciliación se desarrolle dentro de la audiencia única como sucede en los procesos abreviados.	2
TOTAL	4

SEGÚN SU EXPERIENCIA EN LA TRAMITACIÓN DE PROCESOS EN LA NLPT, Y DE ACUERDO LOS FACTORES TIEMPO, PRETENSIÓN Y CUANTÍA ¿QUÉ OPINIÓN LE MERECE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO EN ESTOS 3 ÚLTIMOS AÑOS DE VIGENCIA DE LA LEY?

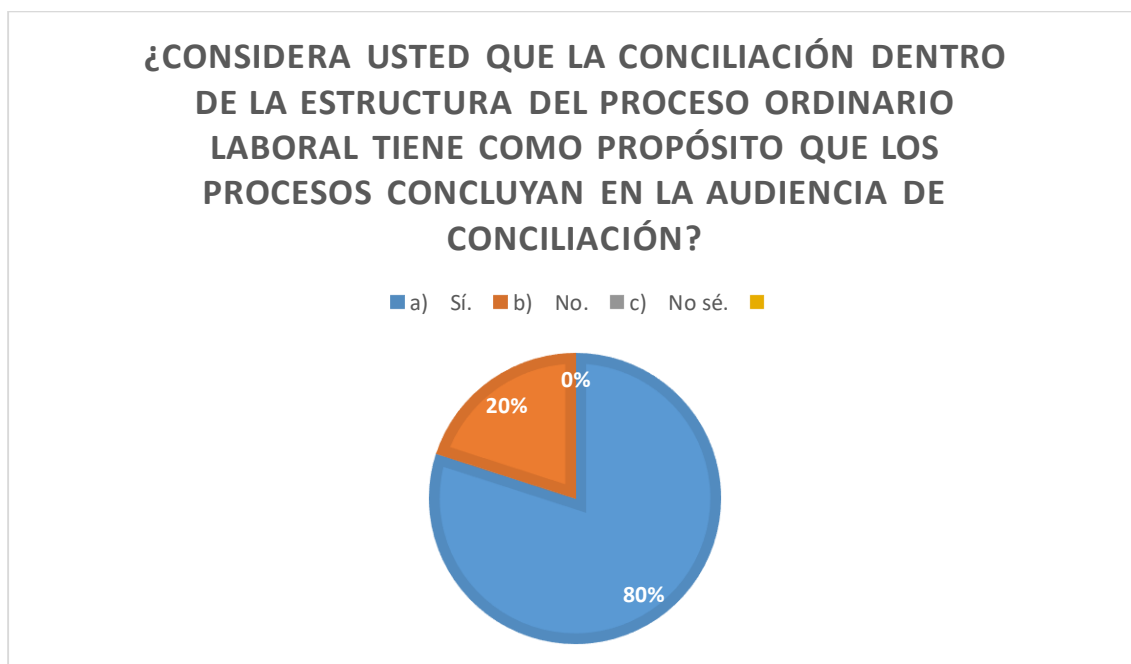
- a) Debería permanecer tal como se encuentra regulado hasta la fecha
- b) Debería ser una audiencia en la que se realice el saneamiento procesal y probatorio.
- c) Debería modificarse la estructura, de tal manera que la conciliación se desarrolle dentro de la audiencia única como sucede en los procesos abreviados.
-



Descripción: De la pregunta planteada: Según su experiencia en la tramitación de procesos en la NLPT, y de acuerdo los factores tiempo, pretensión y cuantía ¿qué opinión le merece la audiencia de conciliación en el proceso ordinario en estos 3 últimos años de vigencia de la ley?, de un total de 4 encuestas realizadas, 2 encuestados manifestaron que debería permanecer tal como se encuentra regulado hasta la fecha y 2 encuestados respondieron que debería modificarse la estructura, de tal manera que la conciliación se desarrolle dentro de la audiencia única como sucede en los procesos abreviados.

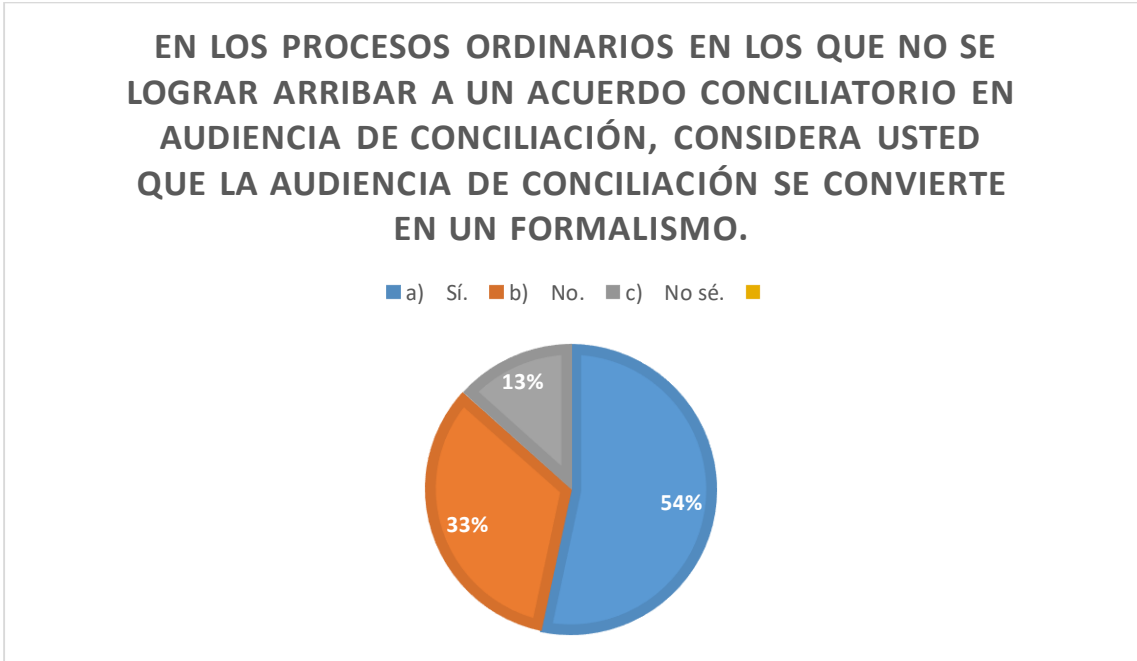
4.4. ENCUESTA PARA LOS OPERADORES JURÍDICOS QUE PARTICIPAN EN LAS AUDIENCIAS DEL PROCESO ORDINARIO LABORAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA

1. ¿Considera usted que la conciliación dentro de la estructura del proceso ordinario laboral tiene como propósito que los procesos concluyan en la audiencia de conciliación?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	12
b) No.	3
c) No sé.	0
TOTAL	15



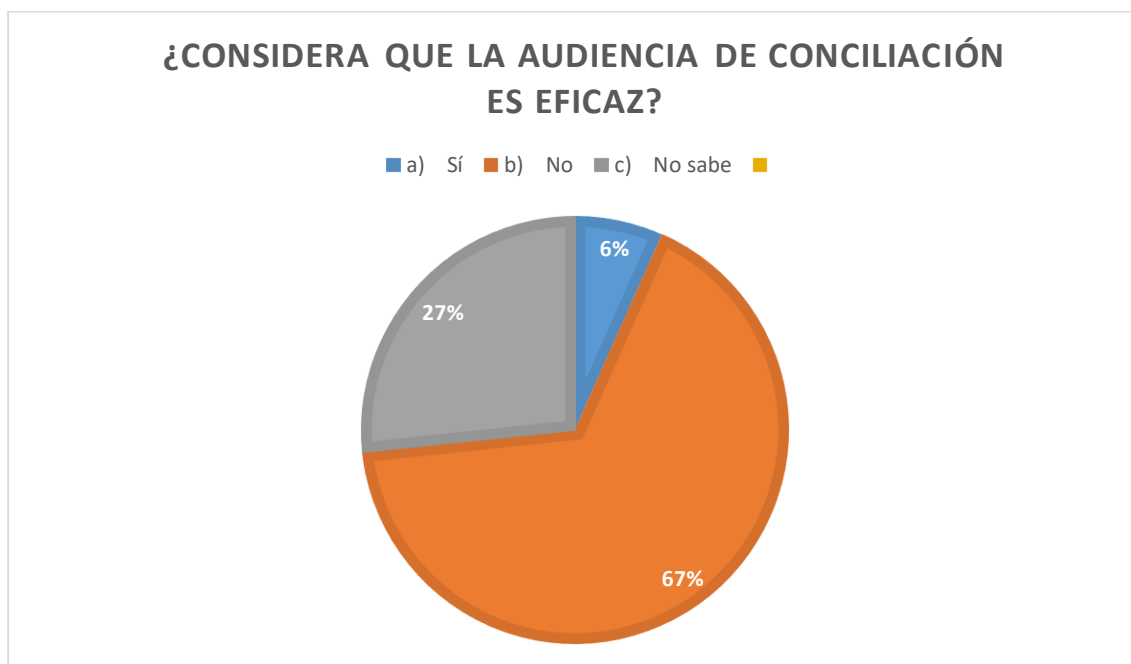
Descripción: De la pregunta planteada: Considera usted que la conciliación dentro de la estructura del proceso ordinario laboral tiene como propósito que los procesos concluyan en la audiencia de conciliación, de un total de 15 muestras realizadas, 12 encuestados respondieron que sí, 3 encuestados indicaron que no.

2. En los procesos ordinarios en los que no se lograr arribar a un acuerdo conciliatorio en audiencia de conciliación, ¿considera usted que la audiencia de conciliación se convierte en un formalismo?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	8
b) No.	5
c) No sé.	2
TOTAL	15



Descripción: De la pregunta planteada: En los procesos ordinarios en los que no se lograr arribar a un acuerdo conciliatorio en audiencia de conciliación, considera usted que la audiencia de conciliación se convierte en un formalismo, de un total de 15 muestras realizadas, 8 encuestados respondieron que sí, 5 encuestados indicaron que no, y 2 encuestados precisaron que no sabían.

3. ¿Considera que la audiencia de conciliación es eficaz?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí	1
b) No	10
c) No sabe	4
TOTAL	15



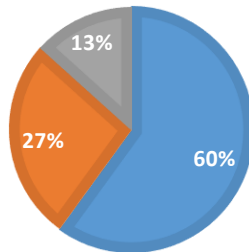
Descripción: De la pregunta planteada: Considera que la audiencia de conciliación es eficaz, de un total de 15 muestras realizadas, 1 encuestado respondió que sí es eficaz, 5 encuestados respondieron que no es eficaz, y 4 encuestados que no sabían si es eficaz.

4. En la actualidad el número de conciliaciones dentro de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral son mínimas (representan menos del 3 %), configurándose una razón para proponer que el proceso ordinario se tramite en audiencia única. ¿Lo considera correcto?

ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	9
b) No.	4
c) No sé.	2
TOTAL	15

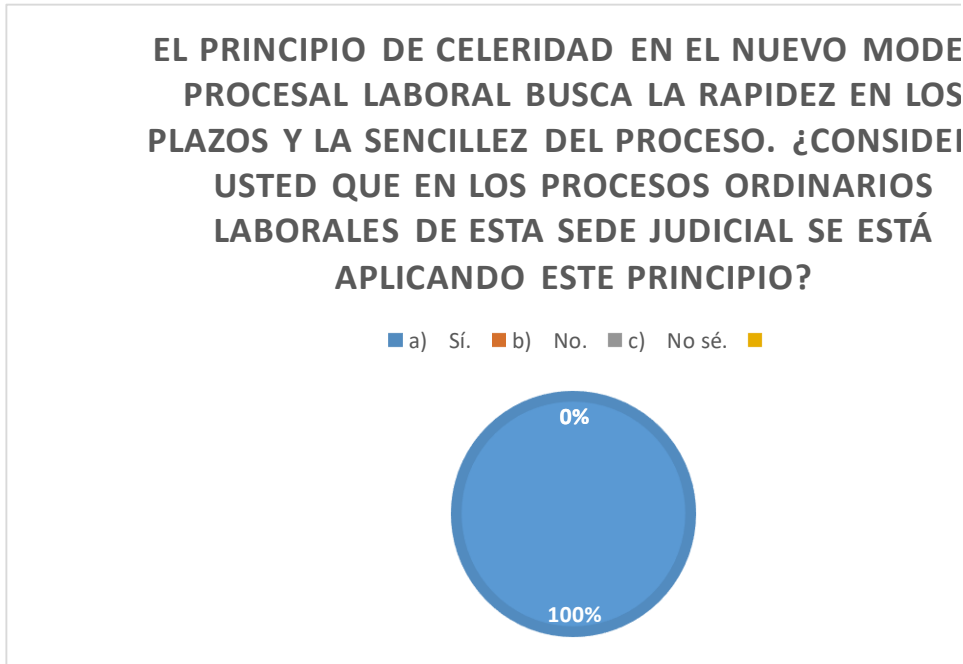
EN LA ACTUALIDAD EL NÚMERO DE CONCILIACIONES DENTRO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL SON MÍNIMAS (REPRESENTAN MENOS DEL 3 %), CONFIGURÁNDOSE UNA RAZÓN PARA PROPONER QUE EL PROCESO ORDINARIO SE TRAMITE EN AUDIENCIA ÚNICA. ¿LO

■ a) Sí. ■ b) No. ■ c) No sé. ■



Descripción: De la pregunta planteada: En la actualidad el número de conciliaciones dentro de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral son mínimas (representan menos del 3 %), configurándose una razón para proponer que el proceso ordinario se tramite en audiencia única. ¿Lo considera correcto?, de un total de 15 muestras realizadas, 9 encuestados respondieron que sí lo consideran correcto, 4 encuestados respondieron que no lo consideran correcto, y 2 encuestados que no sabían sobre el tema.

5. El principio de celeridad en el nuevo modelo procesal laboral busca la rapidez en los plazos y la sencillez del proceso. ¿Considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	15
b) No.	0
c) No sé.	0
TOTAL	15



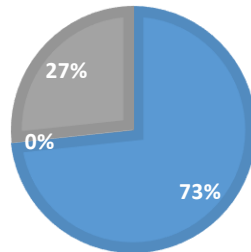
Descripción: De la pregunta planteada: El principio de celeridad en el nuevo modelo procesal laboral busca la rapidez en los plazos y la sencillez del proceso, de 15 muestras realizadas, todos encuestados respondieron que sí. sobre el ter

6. El principio de concentración tiene como propósito reunir a actividad procesal en el menor número de actos procesales posibles. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?

ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	11
b) No.	0
c) No sé.	4
TOTAL	15

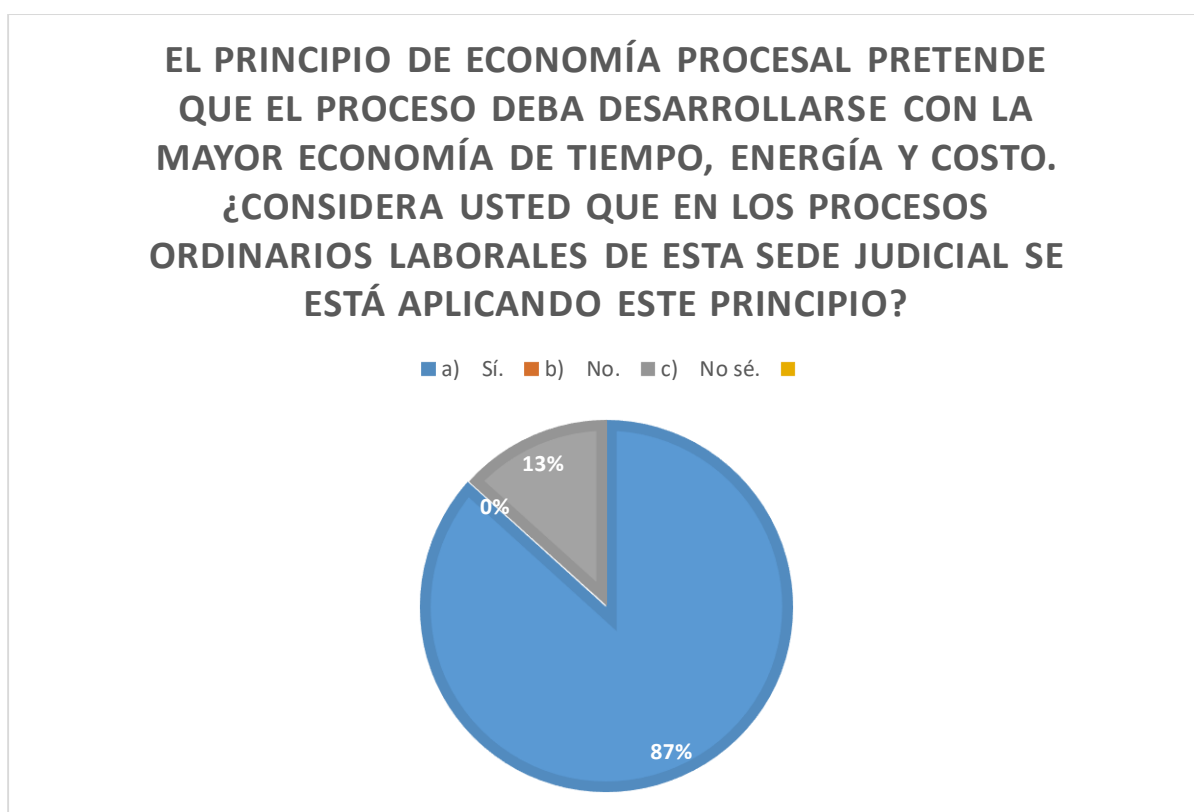
EL PRINCIPIO DE CONCENTRACIÓN TIENE COMO PROPÓSITO REUNIR A ACTIVIDAD PROCESAL EN EL MENOR NÚMERO DE ACTOS PROCESALES POSIBLES. ¿CONSIDERA USTED QUE EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES DE ESTA SEDE JUDICIAL SE ESTÁ APLICANDO ESTE PRINCIPIO?

■ a) Sí. ■ b) No. ■ c) No sé. ■



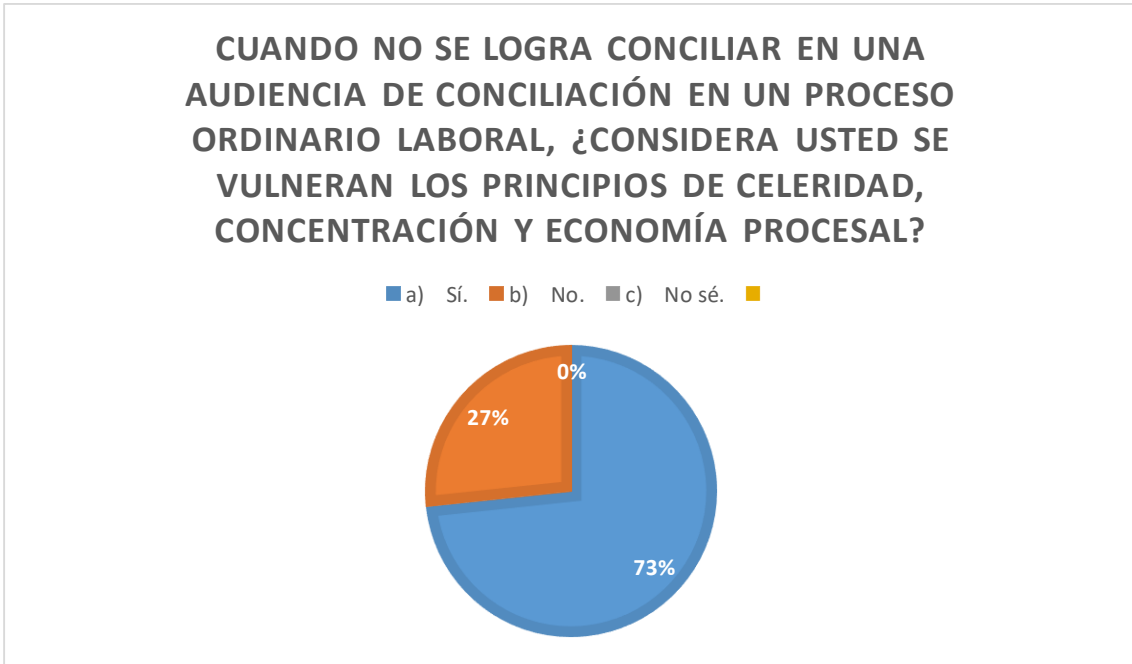
Descripción: De la pregunta planteada: El principio de concentración tiene como propósito reunir a actividad procesal en el menor número de actos procesales posibles, de un total de 15 muestras realizadas, 11 encuestados respondieron que sí, y 4 encuestados que no sabían sobre el tema.

7. El principio de economía procesal pretende que el proceso deba desarrollarse con la mayor economía de tiempo, energía y costo. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	2
b) No.	10
c) No sé.	3
TOTAL	15



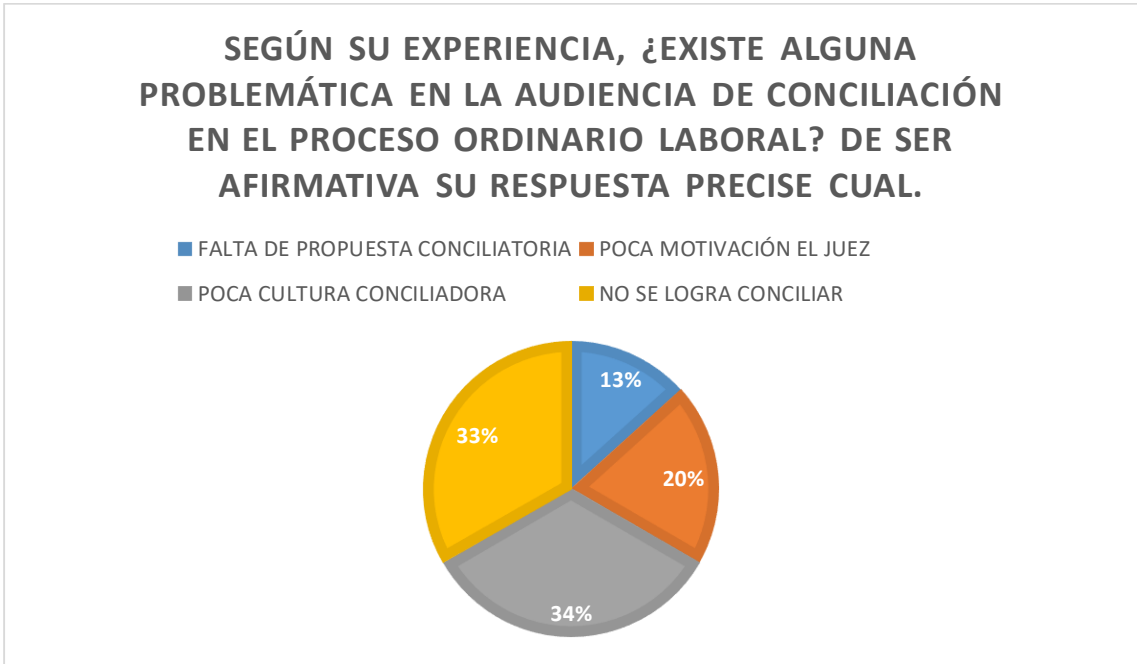
Descripción: De la pregunta planteada: El principio de economía procesal pretende que el proceso deba desarrollarse con la mayor economía de tiempo, energía y costo. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?, de un total de 15 muestras realizadas, 13 encuestados respondieron que sí, y 2 encuestados que no sabían sobre el tema.

8. Cuando no se logra conciliar en una audiencia de conciliación en un proceso ordinario laboral, ¿considera usted se vulneran los principios de celeridad, concentración y economía procesal?	
ALTERANTIVA	CANTIDAD
a) Sí.	11
b) No.	4
c) No sé.	0
TOTAL	15



Descripción: De la pregunta planteada: Cuando no se logra conciliar en una audiencia de conciliación en un proceso ordinario laboral, se vulneran los principios de celeridad, concentración y economía procesal, de un total de 15 muestras realizadas, 11 encuestados respondieron que sí; y, 4 encuestados respondieron que no lo consideran correcto.

9. Según su experiencia, ¿existe alguna problemática en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral? De ser afirmativa su respuesta precise cual.	
RESPUESTAS	CANTIDAD
FALTA DE PROPUESTA CONCILIATORIA	2
POCA MOTIVACIÓN EL JUEZ	3
POCA CULTURA CONCILIADORA	5
NO SE LOGRA CONCILIAR	5
TOTAL	15



Descripción: De la pregunta planteada: Según su experiencia, ¿existe alguna problemática en la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral? De ser afirmativa su respuesta precise cual, de un total de 15 muestras realizadas, 2 encuestados respondieron que la falta de propuesta conciliatoria, 3 respondieron que la poca motivación del juez, 5 manifestaron que la poca cultura conciliadora y 5 respondieron que el problema que identifican es que no se logra conciliar.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Es una investigación básica de tipo descriptiva, porque contextualiza el problema que aborda sobre la discriminación que existe en la inscripción del orden de los apellidos del hijo en la partida de nacimiento. La comprensión de dicho fenómeno se efectúa en relación al exordio acotado. (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Cuyo enfoque dogmático descriptivo, permite el desarrollo de la investigación.

3.2. MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

En la presente investigación se aplicaron los siguientes métodos:

3.2.1. MÉTODOS CIENTÍFICOS

Se tiene:

a) Método Inductivo

En nuestra investigación utilizaremos el método inductivo, donde “el investigador comienza examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente con datos, de acuerdo con los que observa” (Hernández et al., 2014, p.9), éste método es característico de las investigaciones cualitativas. Así el método inductivo nos permitirá analizar la situación de las audiencias de conciliación dentro del proceso ordinario laboral frente a la eficacia de los principios de celeridad, concentración y economía procesal, para luego analizar la legislación y doctrina y establecer si resuelta necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados en los juzgados especializados de la Corte Superior de Justicia del Santa.

a) Analítico – Sintético:

La utilización de éste método, nos permitirá examinar información estadística, expediente, legislación, y así poder arribar a la verdad de las cosas.

3.2.2. MÉTODOS JURÍDICOS

a) **Dogmático.**

Según Ramos (2002), el método dogmático “es un trabajo de orden lógico que parte del supuesto de que las normas jurídicas son el producto de una elaboración conceptual y que aparecen expresadas en términos conceptuales y, como tales, han de construirse” (p. 94), con la utilización de este método podremos recurrir a las fuentes formales del derecho para definir los conceptos significativos dentro de nuestra investigación.

b) **Hermenéutico.**

Al utilizar este método, lograremos estudiar y analizar la Ley Nueva Ley Procesal del Trabajo en los artículos correspondientes al proceso ordinario y los principios procesales, pues “la hermenéutica como método básico del conocimiento científico implica la observación de los hechos o fenómenos de hechos fácticos y su interpretación, determinará su significado y sentido (Aranzamendi, 2013, p.101); además nos permitirá analizar la información brindada por la oficina de estadística.

c) **Método Exegético Jurídico**

Aplicaremos este método para interpretar el sentido de las normas respecto al tratamiento legislativo de la audiencia de conciliación laboral en el proceso ordinario, y así podremos confrontarla con la realidad, permitiendo contrastar nuestra hipótesis, en ese sentido Ramos (2002) “el método exegético constituye el estudio lineal de las normas tal como ellas aparecen dispuestas en el texto legislativo”.

d) **Método Sistemático:**

La Nueva Ley Procesal de Trabajo si bien es una estructura normativa autónoma, se encuentra dentro de un ordenamiento jurídico y además se relaciona con éste, así con el uso de éste método podremos realizar un análisis conjunto e interrelacionado de nuestro ordenamiento laboral, permitiéndonos arribar a las conclusiones de nuestra investigación.

e) **Método Estadístico:**

La aplicación de este método permitirá analizar acta de conciliación y actas de conciliación de los expedientes tramitados en el proceso ordinario laboral a fin de verificar cantidades y porcentajes de expedientes que logran conciliar en mencionado proceso y el plazo en el que se programan las audiencias de juzgamiento, esto ha servido de base para llegar a la contratación de la hipótesis de trabajo; así como para la elaboración de las conclusiones y recomendaciones finales.

3.3. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

La presente investigación, según su profundidad es una investigación descriptiva, éste tipo de investigación que se encarga de describir la población, situación o fenómeno alrededor del cual se centra el estudio, para John Best “la investigación descriptiva refiere minuciosamente e interpreta lo que es. Está relacionada a condiciones o conexiones existentes, prácticas que prevalecen, opiniones, puntos de vista o actitudes que se mantiene, procesos en marcha, efectos que se sienten o tendencias que se desarrollan” (1946, p.48). En la presente investigación se busca evidenciar la situación de las audiencias de conciliación dentro del proceso ordinario laboral.

Su enfoque es **cualitativo**, que implica “comprender el fenómeno explorando desde la perspectiva de los participantes en un ambiente natural en relación a su contexto” Fernandez y Baptista (2014, p. 358).

También, tiene **Diseño Propositivo**, el cual a decir de Aranzamendi se encarga de “indagar la falta o deficiencia de un enfoque teórico para resolver un problema jurídico (...) evidencia el vacío o laguna de una o varias normas jurídicas o se cuestionan las existente, determinado sus límites y deficiencias para proponer una nueva, la reforma o su derogatoria” (2012, 82-83), de tal manera que en nuestra investigación se pretenderá formular una propuesta a reforma a fin de resolver el problema jurídico planteado.

3.4. POBLACIÓN MUESTRAL

En ese punto es importante precisar que, teniendo en cuenta que el presente trabajo de investigación tiene un enfoque cualitativo, utilizaremos a muestra por conveniencia, la cual en palabras de Mejía “las unidades de la muestra se autoseleccionan o se eligen de acuerdo a su fácil disponibilidad” (2000, p. 100).

3.4.1. Expedientes Ordinarios Laborales

3.4.1.1.Población: Actas de conciliación de expedientes tramitados vía proceso ordinario laboral ante los juzgados especializados de la Corte Superior de Justicia del Santa durante el año 2019.

3.4.1.2.Muestra: 15 actas sin acuerdo conciliatorio, de expedientes tramitados vía proceso ordinario laboral ante los juzgados especializados de la Corte Superior de Justicia del Santa durante el año 2019.

3.4.2. Encuesta para magistrados y abogados

3.4.2.1.Población: Magistrados y operadores del derecho laboral que participan en audiencias d.el proceso ordinario laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.4.2.2.Muestra: 4 magistrados que despachan en el juzgado especializado de trabajo y 15 abogados litigantes en materia laboral que lleven procesos judiciales ante la Corte Superior de Justicia del Santa.

3.5. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.5.1. TÉCNICAS

Se aplicaron como técnicas las siguientes:

a. Fichaje

Técnica que será utilizada para recopilar toda la información bibliográfica de nuestro tema de investigación, se elaborarán fichas resumen, textuales, bibliográficas, etc.

b. Encuesta

Esta técnica se utilizará para para obtener información confirmatoria tanto de los litigantes (abogados) así como del tercero interviniente (el juez) a fin de obtener opiniones sobre de los resultados obtenidos en la audiencia de conciliación.

c. Análisis de actas de audiencia

Esta técnica se utilizara para analizar nuestra muestra esto es las 30 las actas de audiencia de procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

3.5.2. INSTRUMENTOS

Consiste en las herramientas utilizados por el investigador en el proceso de recojo de la información y datos, los mismos que son seleccionados, según las necesidades de la investigación, la muestra elegida (Muñoz, 2011, p.119).

Son los materiales que se emplearon para aplicar las técnicas de recolección de datos.

- a. Fichas bibliográficas.** Son aquellas que permitieron registrar los datos del autor y del libro, tales como nombre del autor o autores, el año de publicación, el título del libro, la edición a la que corresponde, el lugar de publicación, la editorial que se encargó de su publicación, entre otros.

- b. Fichas hemerográficas.** Son aquellas mediante las cuales se registró la misma información que en las fichas bibliográficas, pero con la diferencia que en este se registró información de las revistas, periódicos y otros documentos que fueron revisados al momento de la elaboración del proyecto.

- c. Fichas de resumen.** Son aquellas fichas que nos permitieron recoger o capturar con nuestras propias palabras lo que consideramos importante de lo mencionado por el autor.

d. Guía de entrevista: la clasificación de acuerdo a su planeación corresponde a tres tipos:

- **Estructurada:** las preguntas se fijaron de antemano, con un determinado orden y contiene un conjunto de categorías u opciones para que el sujeto elija.
- **Semi estructurada:** presentan un grado mayor de flexibilidad, debido a que parten de preguntas planeadas, que puedan ajustarse a los entrevistados.
- **No estructurada:** son más informales, más flexibles y se planean de manera tal, que pueden adaptarse a los sujetos y a las condiciones. (Revista de Investigación en Educación Médica, 2007).

3.6. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS

3.6.1. Técnica de estadística

Utilizaremos esta técnica para establecer la muestra de los datos obtenidos sobre las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios labores, datos que posteriormente serán procesados para convertirlos en información y conocimiento mediante el estudio, análisis y reflexión y así poder obtener nuestros resultados.

3.6.2. Análisis del material jurídico y/o documental

Esta técnica será utilizada para realizar el análisis documental de libros físicos y digitales, artículos jurídicos en revistas digitales y físicas, jurisprudencia, lectura de expedientes. Esta es una actividad intelectual, donde inicialmente realizamos un acopio de la información relacionada al tema de investigación, luego procedimos a interpretar los conceptos obtenidos y así explicarlos en relación a nuestra problemática, para organizar la dispersión de nuestro marco teórico.

3.7. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS

Como primera labor se trabajó en la revisión y lectura libros de las bibliotecas personas, bibliotecas virtuales y bibliotecas de las universidades de la provincia, informes, sentencias de la Corte Suprema y Tribunal Constituciones entre otros, logrando definir y entender los conceptos y e instituciones jurídicas relacionadas a nuestro tema de investigación.

Procederemos luego, a seleccionar minuciosamente toda la información para la elaboración del marco teórico del proyecto de investigación, aplicando aquí la técnica del fichaje y así poder transformar esa información en conocimiento sobre los temas relacionados a nuestro tema de investigación.

Seguidamente utilizando la técnica del análisis del material jurídico y documental, se procederá a recopilar información.

También revisaremos la información contenida en las normas de materia laboral como lo son la Ley Procesal del Trabajo N° 29497, Ley de Conciliación N° 26872, la Constitución Política del Perú, Código Civil, código Procesal Civil, a fin de evaluar los escenarios normativos sobre nuestra la problemática.

Después, en base a toda la información analizada se procederá trabajar en los resultados y llegar a conclusiones.

Es importante resaltar que para enriquecer nuestra investigación se obtendrá información del Programa Presupuestal PP0099 el cual tiene como misión la obtención una justicia oportuna y eficaz en los procesos laborales, buscando garantizando el acceso a los ciudadanos en materia judicial y celeridad de los procesos laborales; y también del Equipo Técnico Institucional de la Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo ETII-NLPT, el cual tiene como misión el implementar un nuevo Sistema Procesal donde los conflictos judiciales laborales puedan ser resueltos de manera eficaz, célere y transparente; todo esto a través de sus páginas virtuales, y así sistematizar con toda la información obtenida y evaluar la viabilidad de nuestra propuesta, fortaleciendo nuestros fundamentos, todo ello con la finalidad de ayudar a la mejora del proceso laboral peruano.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. Discusión del objetivo específico 1: Estudiar la audiencia de conciliación en el marco de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497.

En la Nueva Ley Procesal Del Trabajo la conciliación es una forma especial de conclusión del proceso. El proceso laboral al igual que los demás procesos judiciales generalmente concluyen con la emisión de la sentencia, sin embargo, en la NLPT se ha previsto formas anticipadas de concluir el proceso como la conciliación y la transacción (pre judicial o judicial), allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción desistimiento o abandono.

El nuevo modelo procesal y específicamente en el proceso ordinario resalta la conciliación mediante la existencia de audiencias de conciliación y juzgamiento. Siendo que en la audiencia de juzgamiento las partes asisten con la finalidad exclusiva de conciliar y en el caso del demandado de presentar la contestación de la demanda, sin embargo, si no arriban a un acuerdo se programa para una fecha posterior la realización de la audiencia de juzgamiento luego de la cual se emitirá la sentencia; sin embargo, hasta antes de la notificación de la sentencia las partes aún tienen oportunidad de conciliar.

Cuando las partes arriban a un acuerdo conciliatorio, este debe superar el test de disponibilidad de derechos, todo acuerdo debe guardar los derechos fundamentales de los trabajadores.

Todo acuerdo conciliatorio es susceptible de ser impugnado mediante una demanda de nulidad de acuerdo, sin embargo, esta demanda no procederá cuando el acuerdo ya se haya ejecutado.

2. Discusión del objetivo específico 2: Desarrollar los fundamentos del Proceso Ordinario Laboral dentro de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, y su diferencia con la ley antecesora.

Desde su entrada en vigencia la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 ha tenido como objetivo poder superar los problemas de volumen de procesos laboral, considerando que el anterior modelo procesal era lento, burocrático, formalista y no expeditivo donde el proceso era escrito y tenía una duración de 4 a 6 años como mínimo.

El primer fundamento de Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497 es la desigualdad compensada, fundamento que por cierto es uno de los más significativos en el derecho del trabajo porque busca proteger a la parte más débil de la relación laboral. El fundamento busca que, dentro del proceso laboral, debido a que en la relación laboral existe respecto del trabajador dependencia de dirección, administrativa, poder disciplinario, económica, así se busca dotar al trabajador quien es la parte más débil de los elementos necesarios para equilibrar su situación.

El siguiente fundamento es el privilegio del fondo sobre la forma, siendo que se desarrolla a través de principios de primacía de la realidad, oralidad, inmediación. Se debe tener en cuenta que tanto la finalidad del proceso como el objetivo de los magistrados es buscar la verdad y para dicho fin deben hacer uso de prerrogativas para suplir algunas diferencias procesales que no permitan generar convicción en el juez.

El debido proceso laboral, es otro de los fundamentos, al respecto, debemos decir que el proceso es un conjunto de reglas, formas y actos para el logro de ciertos fines, en este caso la solución del conflicto laboral. La constitución reconoce el debido proceso es la garantía de la tutela jurisdiccional efectiva.

La discriminación positiva, es considerada también un fundamento de la nueva ley procesal laboral, porque el juez deberá aplicarla cuando se presentan casos de madres gestantes, menores de edad, personas con discapacidad.

Finalmente tenemos al rol protagónico del juez, el rol que cumplen los magistrados en este nuevo proceso es preponderante porque dirige e impulsa el proceso, pero sobretodo porque tiene facultades para interrogar a las partes, sus abogados y terceros en cualquier momento. El juez laboral debe tener una participación activa y efectiva, en la NLPT los jueces asumen un mayor protagonismo para la solución del conflicto laboral que no se limita a la emisión de la sentencia.

ASPECTO	LPT LEY N° 26636	NLPT LEY N° 29497
PRINCIPIOS	Concentración, celeridad e intermediación	Concentración, celeridad e intermediación, oralidad y economía procesal
FUNDAMENTOS	-	Prescritos de manera expresa
COMPETENCIA POR CUANTÍA	Hasta 10 URP	Hasta 50 URP
ORALIDAD	PREVALENCIA DE LOS ESCRITO	PREVALENCIA DE LA ORALIDAD
FORMALIDAD	FORMALISTA	ANTIFORMALISTA
ROL DEL JUEZ	ROL PASIVO DEL JUEZ	ROL PROTAGONICO DEL JUEZ
DURACIÓN DEL PROCESO	3-4 AÑOS	6 MESES
MEDIDAS CAUTELARES	EXCEPCIONALES	TODO TIPO
AUDIENCIAS	Registradas en acta	Gravadas en audio y video
NOTIFICACIONES	Se realizan mediante cedula	Se realizan mediante notificación electrónica (uso de la casilla electronica)
FIRMA DE ABOGADO	Es un requisito de admisibilidad	Se exige abogado desde las 10 URP de pretención
CONTESTACIÓN DE DEMANDA EN EL PROCESO ORDINARIO	Se realiza en el plazo establecido	Se realiza en la audiencia de conciliación

3. Discusión del objetivo específico 3: Analizar los principios de concentración, celeridad y economía procesal contemplados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, y su relación con la audiencia de conciliación.

Los principios regulados en el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, son postulados que disponen que algo se realice en la mayor medida posible, es decir son preceptos de optimización, de tal manera que los nuevos modelos procesales laborales han superado la idea de que los principios son solo una idea básica, y ahora son vistos como los protagonistas del alcance de sus objetivos. En el desarrollo teórico de esta investigación, hemos logrado definir a los principios de celeridad, concentración y economía procesal, primero desde una perspectiva del derecho procesal civil y luego desde de la perspectiva del derecho procesal laboral.

El principio de celeridad “es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación” (p. 30); sobre este principio y su relación con la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, entendiendo que este principio está ligado al tiempo, rapidez, agilidad, y sencillez nos hemos planteamos 2 interrogantes: ¿la celeridad es independiente al cumplimiento de los plazos establecidos para el desarrollo del proceso ordinario laboral? ¿la realización de 2 audiencia separadas en el tiempo garantiza la eficacia del principio de celeridad?, la respuesta es que el nuevo modelo procesal laboral nace como requerimiento a una ansiada celeridad del proceso laboral, esta es una de las bases de su reforma, y justamente el diseño de la estructura de todo el proceso, fue pensando en logro de la celeridad, en ese sentido el cumplimiento no solo de los plazos sino también del diseño de la estructura en la teoría buscan la celeridad por lo cual están estrechamente relacionadas; sin embargo en la práctica hemos advertido que no se están cumpliendo los plazo; ahora sobre la separación en el tiempo de las audiencia de conciliación y juzgamiento, no está ayudando a la celeridad y esto sobre todo porque no se está logrando conciliar en las audiencia de conciliación, convirtiéndose esta etapa en un formalismo, estas ideas están representadas en la estadística evaluada que procedemos a describir. De los casos analizados se tiene que en solo un 19% de procesos el lapso entre la realización de la audiencia de

conciliación y la audiencia de juzgamiento es de 0 a 2 meses; siendo que el 81% de procesos el lapso es de 2 a 13 meses. Además, respecto de los procesos conciliados en audiencia de conciliación solo son el 2.35%.

El principio de concentración sí es una herramienta que favorece a la celeridad, el cual implica que el proceso se realice procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El Juez podrá reducir su número sin afectar la obligatoriedad de los actos que aseguren el debido proceso.

Consideramos provechoso; además, citar la definición de principio de concentración “El principio de concentración está orientado a aproximar los actos procesales, concentrando en un breve lapso de tiempo el desarrollo de todos ellos. Así, se acelera el proceso, pues se elimina aquellos actos que no sean necesarios. Esto implica otorgar al órgano jurisdiccional amplias facultades de dirección del proceso, para que así pueda rechazar actividades que estime inútiles o disponer otras que considere necesarias para un mejor desenvolvimiento del trámite del juicio. En general, busca suprimir las formalidades innecesarias e improductivas que en nada modifican el resultado final del proceso. (Ávalos, 2011, p.52).

Respecto al referido principio y su relación con la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, nos hemos cuestionado lo siguiente: ¿podemos considerar al principio de concentración como una herramienta para alcanzar la celeridad? ¿si se concentran 2 audiencias en una sola se favorece a la celeridad del proceso? ¿Se aplica el principio de concentración en el proceso ordinario laboral? Definitivamente que la aplicación del principio de concentración sí es una herramienta para alcanzar la celeridad pues a menor número de actos procesales separados, más rápido terminara el proceso. Nuestra respuesta también es afirmativa sobre concentrar 2 audiencias en una sola para favorecer la celeridad del proceso, muestra de ellos es el proceso abreviado laboral que su estructura implica la realización de una sola audiencia que concentra las etapas de conciliación y juzgamiento. Finalmente sobre este principio podemos concluir que sí se aplica este principio en el proceso ordinario laboral pero independientemente dentro de cada audiencias así en la audiencia de conciliación se concentran las etapas de acreditación de las partes, conciliación propiamente dicha, señalamiento de pretensiones, recepción del escrito de

contestación de la demanda, señalamiento de día y hora para la audiencia de juzgamiento; y por su parte en la audiencia de juzgamiento se concentran las etapas de confrontación de posiciones, actuación probatorios, alegatos y sentencia. Respecto a la última interrogante si se aplica el principio de concentración en el proceso ordinario laboral tenemos a las encuestas realizadas a los magistrados que despachan en la Corte Superior de Justicia del Santa quienes ante la pregunta ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de concentración? El 75% respondió que no. Se tiene entonces, que se ha verificado que en los procesos ordinarios de la NLPT no se está aplicando de forma total este principio.

Respecto al principio de economía procesal se le define en 3 dimensiones “La economía del gasto busca que los costos no sean un impedimento para que el proceso se desarrolle con la urgencia que exige la realización de la justicia. Es decir, el costo excesivo podría dilatar el trámite del proceso antes de agilizarlo. Por la economía del tiempo, se busca que los procesos se desarrollen en el menor tiempo posible, lo cual es consustancial a la celeridad procesal. La economía del esfuerzo busca, la supresión de trámites superfluos o redundantes, reducir el trabajo de los jueces y auxiliares de justicia. En conclusión, porque la justicia es urgente hay que economizar, gasto, tiempo y esfuerzo. (Romero, 2012, p. 212)

El principio de economía procesal y su relación con y su relación con la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, nos hemos cuestionado ¿la ineficacia de la audiencia de conciliación vulnera el principio de economía procesal? Definitivamente que nuestra respuesta es afirmativa por cuanto al no lograrse la conciliación no solo no hay una afectación economía del tiempo, sino también del gasto, y del esfuerzo, porque para la audiencia de conciliación se ha dispuesto una seria de recursos económicos (energía eléctrica, papel, soporte tecnología, uso de las salas, etc), y humanos (magistrados, asistente de audio, asistente judicial) que al final solo terminan en la formalidad de un acta, gastos que no inician el día de la audiencia sino desde su programación; siendo que, cuando se frustra una audiencia de conciliación y se debe reprogramar la audiencia de juzgamiento, hay una afectación a la economía del tiempo, que como ya lo hemos comprobado líneas arriba puede existir un lapso de tiempo hasta de más de 1 año entre la celebración de la audiencia de conciliación y de juzgamiento. Y la economía del esfuerzo, pues tal y como está

planteada la estructura del proceso ordinario, al no arribar a un acuerdo en la audiencia de conciliación, tanto los magistrados como los auxiliares deberán volver a revisar todo el expediente para que lleguen preparados a la audiencia de conciliación.

Para reforzar esta conclusión tenemos que en la entrevista realizada a los magistrados que despachan en la Corte Superior de Justicia del Santa ante la pregunta ¿en la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de economía procesal? El 75% respondió que no. Y en la encuesta realizada a los abogados ante la pregunta: El principio de economía procesal pretende que el proceso deba desarrollarse con la mayor economía de tiempo, energía y costo. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio? El 66% respondió que no.

La doctrina estudiada y las estadísticas ejecutadas, tenemos que los principios de celeridad, concentración y economía procesal se ven vulnerados. Consideramos que el principio de celeridad se vulnera con el incumplimiento del artículo 43.3 que prescribe respecto a la fijación de la fecha de audiencia de juzgamiento en la audiencia de conciliación “(...) fija día y hora para la audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguiente”.

También, consideramos que la vulneración al principio de concentración se origina como una consecuencia de la ineficacia de la audiencia de conciliación, debiendo precisar en este punto que estamos a favor de la conciliación; sin embargo, consideramos que no resulta adecuado que el proceso ordinario laboral se desdoble en 2 audiencias separadas en tiempo, motivo por el cual creemos que es necesario que la audiencia de conciliación y de juzgamiento se concentren en una sola audiencia y así facilitar que el proceso se desarrolle en el menor tiempo posible.

Finalmente, consideramos que la vulneración al principio de celeridad procesal se da porque al haberse convertido la audiencia de conciliación en un formalismo, todo el recurso que se utilizan en esta son desaprovechados, no promoviéndose la economía del gasto, del tiempo y del esfuerzo.

4. Discusión del objetivo específico 4: Analizar cuadros estadísticos respecto de las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

Con la finalidad de conocer cuál es la situación en la que se encuentra la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019, hemos procedido a analizar la siguiente información estadística sobre los **procesos ordinarios laborales conciliados en Audiencia de Conciliación año 2019 en la Corte Superior de Justicia Del Santa, información de la cual hemos podido advertir** que de los 2756 procesos admitidos a trámite en la Corte Superior de Justicia en el año 2019 que representa el 100%, solo 65 proceso es decir el 2.35% logra ser conciliado, esta información es contundente e importante, pues aquí se evidencia claramente el bajo nivel eficacia que en la práctica está teniendo la audiencia de conciliación.

Además, se puede advertir que el 7° juzgado laboral el juzgado con mayor porcentaje de conciliaciones arribadas dentro de una audiencia de conciliación en el año 2019, liderando el grupo con un 37%, podemos advertir que tanto el 2°, 6°, 8° juzgado y el juzgado transitorio tiene un porcentaje similar de 14%, 12%, 17%, y 11% respectivamente, en tanto el 1° y 5° juzgado son los juzgados que tienen el menor número de conciliación con un 4% y 5% respectivamente. Ante dichas cifras nos cuestionamos porque es tan grande la diferencia entre el séptimo juzgado que tiene un 37% de conciliaciones y el 1° juzgado que solo tiene un 1% de conciliaciones, más aun cuando existen lineamientos como el *Protocolo de actuación en la audiencia de conciliación y el juzgamiento anticipado*, creemos que esto sucede porque para lograr una conciliación no solo se necesita de un protocolo, que si bien es útil, también es necesaria la preparación de los jueces en materia de conciliación y además la predisposición de las parte (cultura litigiosa).

5. Discusión del objetivo específico 5: Analizar la casuística respecto a las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

De la evaluación de las actas de conciliación y la contrastación con el Sistema de Consultas de Expedientes judiciales hemos advertido que - Entre la fecha de presentación de la demanda y la emisión del auto admisorio hay un promedio de 7,93 días cumpliendo lo establecido por el artículo 17 de la NLPT que establece que en el plazo de (5) días hábiles siguientes de recibida la demanda esta debe de ser calificada.

Entre la fecha de auto admisorio y la realización de la audiencia de conciliación hay un promedio de 2 meses con 29 días, incumpliendo con esto lo prescrito en el artículo 42 inciso b) de la NLPT que señala que la citación a las partes a audiencia de conciliación debe ser fijada entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda.

Entre la realización del auto admisorio y la realización de la audiencia de juzgamiento un promedio de 6 meses 18 días, incumpliendo lo establecido en el artículo 43.3 de la NLPT que señala que de existir acuerdo conciliatorio parcial o de no existir acuerdo en la audiencia de conciliación se deberá programar la audiencia de juzgamiento dentro de los 30 días hábiles siguientes.

Entre la realización de la audiencia de juzgamiento y la notificación de la Sentencia hay un promedio de 8 días cumpliendo lo establecido con el artículo 47 de la NLPT que prescribe que, finalizada la audiencia de juzgamiento, el juez debe programar la notificación de sentencia dentro de los 5 días hábiles siguientes.

Y entre la fecha de presentación de la demanda y la notificación de la sentencia 9 meses con 13 días, es decir este es el tiempo promedio en que se concluye la primera instancia de un proceso, respecto de lo cual consideramos que aun el proceso demora y si bien a comparación de la anterior ley es más rápido, sin embargo, que un trabajador espere más de 9 meses para obtener un resultado solo primera instancia es mucho, más aún cuando si podría ser en menos tiempo.

6. Discusión del objetivo específico 6: Establecer cuáles son las razones, que han conllevado a que la audiencia de conciliación se haya convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz en los procesos ordinarios labores tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019.

La función de los jueces es impartir justicia con imparcialidad para garantizar la protección de derechos de las partes, pero también los jueces tienen la facultad de socialización del proceso, esta facultad provoca una inevitable inclinación de la sentencia al reconocimiento del derecho de la parte más vulnerable (el trabajador). Estos dos puntos imparcialidad y socialización dentro del proceso, tienden a entenderse como opuestos, porque la imparcialidad tiene que ver con que la decisión deba ser tomada sin subjetividades y con la motivación adecuada, respecto a la socialización podría provocar la parcialización del magistrado con una sentencia inclinada hacia una de las partes. Esta situación, conocida por los operadores del derecho podría constituir un factor negativo para la consecución de la eficacia conciliatoria en el proceso laboral.

La cultura de litigiosidad, se constituye en una de las razones para que las audiencias de conciliación se hayan convertido en un formalismo dilatorio e ineficaz. A esta razón se agrega desconocimiento de los ciudadanos de las bondades y ventajas de la conciliación en el proceso laboral, al respecto a decir de Núñez (2007) el latinoamericano en general tiene una idiosincrasia conflictiva, quienes siempre esperan que sean otras personas quienes les resuelvan sus problemas, a diferencia de la cultura europea, en donde son más eficaces el uso de medios alternativos de solución de conflictos (p. 532). Constituyéndose una tarea pendiente del estado peruano el fomentar y promover una cultura de paz en la sociedad, porque regulación normativa no es suficiente.

La garantía que otorga el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, es otro de los factores que estarían generando el bloqueo de la eficacia de la conciliación, en la medida en que muchas veces anulan las opciones para la negociación, sobre todo para el trabajador.

Factores cognitivos, relacionado a la formación y capacidad conciliadora de los jueces, este es uno de los factores que frena la eficacia a la conciliación en el proceso laboral; no están capacitados para cumplir el rol de conciliadores y muchas veces no cumplen con aplicar el protocolo de actuaciones en las audiencias de conciliación, generalmente los magistrados asumen solo el papel de mediador y no el rol protagónico.

La carga procesal es suma de los expedientes ingresados y de los expedientes pendientes de resolver, el poder judicial en los últimos años Poder Judicial se ha venido produciendo el incremento de expedientes pendientes de resolver a pesar de haber incrementado el número de expedientes resueltos, pero que ha resultado insuficiente frente al número de expedientes ingresados y el pasivo de expedientes pendientes que se arrastra anualmente.

Otro de los factores es la actuación de los abogados que obstaculizan arribar a un acuerdo, pues en la mayoría de los casos estos no asesoran a sus clientes para una rápida solución al conflicto, sino que por el contrario buscan dilatar y entorpecer para que desde su perspectiva alargar la asesoría y percibir y percibir más honorarios.

En el desarrollo de la investigación se ha realizado una encuesta a los magistrados que despachan en la Corte Superior de Justicia del Santa, quienes respecto a este tema hemos obtenido lo siguiente: A la pregunta ¿Considera que las partes procesales de los procesos ordinario laborales tienen interés para conciliar? El 75% respondió que nunca y el 25% respondió que casi nunca. A la pregunta ¿En qué medida usted se esfuerza para que las partes arriben a una conciliación en las audiencias de conciliación? El 50 % respondió que un poco y el 50% respondieron que medianamente. A la pregunta ¿Cree usted que su despacho se existe la congestión o sobrecarga procesal? EL 100% respondió que sí. A la pregunta ¿Cuál considera usted que es su nivel de capacitación como conciliador? El 100% respondió que aceptablemente. Y a la pregunta ¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por la que se frustran la mayoría de conciliaciones en las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios? El 100% respondió la poca cultura litigiosa.

En la encuesta realizada a los abogados, a la pregunta ¿existe alguna problemática en la celebración de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral? El 33%

respondió que la poca cultura conciliadora, el 33% respondió que no se logra conciliar, el 20 % respondió la poca motivación del juez y el 13.3 % respondió la falta de propuesta conciliatoria.

7. Discusión del objetivo general: Determinar si es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019.

Luego de haber comprendido las bases teóricas de los principios de celeridad, concentración y economía procesal dentro de la NLPT y específicamente en el proceso ordinario laboral y luego de haber evidenciado la situación en la que se encuentra audiencias de conciliación en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia del Santa en el año 2019 no solo hemos corroborado que la audiencia de conciliación dentro de la estructura del proceso ordinario laboral se ha convertido en un formalismo ineficaz, sino que además está vulnerando los principios de celeridad, concentración y economía procesal, motivos por los cuales que no es necesario que en el proceso ordinario laboral se dedique una audiencia exclusiva de conciliación y separada en el tiempo para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, consideramos que es pertinente la unificación de las audiencias de conciliación y juzgamiento dentro de la estructura del proceso ordinario laboral, es decir que se desarrolle en una audiencia única, y con ellos se estaría principalmente reduciendo el tiempo entre la realización de audiencia de conciliación y juzgamiento y con ello la obtención de una justicia más rápida.

Con la finalidad de verificar el presente objetivo se realizó una encuesta a los magistrados que despachan en la Corte Superior de Justicia del Santa así ante la pregunta ¿Cree usted que la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales ha logrado el objetivo de conciliación? El 75% respondió que no y solo el 25% respondió que sí. Ante la pregunta, según su experiencia en la tramitación de

procesos en la NLPT, y de acuerdo los factores tiempo, pretensión y cuantía ¿qué opinión le merece la audiencia de conciliación en el proceso ordinario en estos 3 últimos años de vigencia de la ley? Un 50% respondió que debería modificarse la estructura, de tal manera que la conciliación se desarrolle dentro de una audiencia única como sucede en los procesos abreviados; y un 50% respondió que la conciliación debería desarrollarse fuera del proceso, realizada por un juez laboral conciliador. Por su parte los abogados que litigan en Corte Superior de Justicia del Santa ante la pregunta: en los procesos ordinarios en los que ninguna de las partes tiene interés de conciliar y como consecuencia de ello no se lograr arribar a un acuerdo conciliatorio en audiencia de conciliación, ¿considera usted que la audiencia de conciliación se convierte en un formalismo? El 80% de encuestados respondió que sí, mientras que un 20% respondió que no. Ante la pregunta ¿Considera que la audiencia de conciliación es eficaz? Un 66.6% por ciento respondió que no, un 6.6% considero que sí y un 26.6 % respondió que no sabe. Y ante la pregunta: En la actualidad el número de conciliaciones dentro de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral son mínimas (representan menos del 3 %), configurándose una razón para proponer que el proceso ordinario se tramite en audiencia única. ¿Lo considera correcto? Un 60% respondió que sí, un 26% respondió que no y un 13.3 % respondió que no sabe.

V. CONCLUSIONES

1. La audiencia de conciliación en el marco de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, está diseñada para lograr un proceso rápido y eficaz, buscando, antes que nada, un buen acuerdo y evitar un largo juicio, siendo que el proceso laboral antes que obtener una sentencia, tiene como fin la resolución de los conflictos laborales. Según el Protocolo de actuación en la audiencia de conciliación y juzgamiento anticipado, la conciliación no debe ser concebida como un obstáculo, una etapa previa, o innecesaria en el proceso, sino que es diseñada como una oportunidad para que los conflictos laborales se resuelvan.
2. Los fundamentos del Proceso Ordinario Laboral dentro de la Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, son la desigualdad compensada, privilegio del fondo sobre la forma, el debido proceso laboral, la discriminación positiva, el rol protagónico del juez.
3. Las principales diferencias de la NLPT con la anterior Ley Procesal del trabajo son que si bien en Ley N° 26636 existían los principios de concentración, celeridad e inmediatez, en la vigente Ley N° 29497 se busca que estos principios logren su real eficacia, además que se añadieron los principios de oralidad y economía procesal. En la antigua ley prevalecía lo escrito y era más formalista, en el caso de la nueva ley prevalece la oralidad y es anti formalista. Respecto al rol del juez, este tenía un rol pasivo, por el contrario, en la vigente ley el juez tiene un rol protagónico. En la nueva ley las audiencias son gravadas en audio y video, mientras que en la anterior ley las audiencias eran transcritas solo en actas. Otra diferencia importante son las notificaciones, antes se realizaban mediante cédulas, mientras que a la fecha son realizadas mediante casilla electrónica. En ese sentido, se tiene que la actual ley no solo es más moderna y tecnológica, sino que además en la nueva ley las partes y sobre todo el juez tiene un rol más activo y cercano, y sobre todo que busca que todo aquello regulado pueda ejecutarse con el objetivo de tener un proceso más eficaz y rápido.

4. El principio de celeridad es el principio en virtud del cual el proceso laboral debe gozar de la mayor agilidad de plazos y sencillez en su tramitación; el principio de concentración es una herramienta que favorece a la celeridad procesal este principio implica que el proceso se realice procurando que su desarrollo ocurra en el menor número de actos procesales. El principio de economía procesal implica la economía del gasto, la economía del tiempo, la economía del esfuerzo. Así en el desarrollo del proceso se deben respetar los referidos principios que constituyen su fundamento, lo cual tendrá como resultado tener un proceso más célere, concentrado y poco oneroso.

5. La conciliación busca que exista una solución anticipada parcial o total de del problema, esta es de gran utilidad para todas aquellas partes que se encuentran en un problema, porque les permite arribar una solución total o parcial de manera rápida, eficaz, pacífica, económica. El nuevo modelo procesal laboral ha especificado que la conciliación es una forma en la que se puede terminar o poner fin a un proceso laboral, en ese sentido no consideramos que ni la conciliación ni la audiencia de conciliación, tal cual planteada o pensada en la ley, sea un impedimento o una etapa infructuosa, por el contrario consideramos que fue diseñada como una oportunidad para que los conflictos laborales se resuelvan, pues incluso no se ha limitado su uso al inicio del proceso, sino que puede realizarse durante el desarrollo de este, incluso en la actual ley se han establecidos herramientas para estimular la conciliación; sin embargo, la situación actual de las audiencias de conciliación, en términos estadísticos es ineficaz en su ejecución porque no está cumpliendo su función conciliatoria, alterando la naturaleza para la cual fue creada.

6. Los factores cognitivos, relacionado a la formación y capacidad conciliadora de los jueces, la carga procesal es suma de los expedientes ingresados, actuación de los abogados que obstaculizan la conciliación, pero sobre todo la cultura litigiosa de los ciudadanos, son las razones que han conllevado a que la audiencia de conciliación en la práctica no tenga los resultados que se esperaban en los procesos ordinarios laborales, sobre todo en términos estadísticos.

7. El equipo de investigación, considera que no debería ser necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación, pues en la práctica aplicada no se estaría garantizando la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019. Resultando viable la integración de la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento, lo cual no entorpece el desarrollo del proceso sino por el contrario garantizaría la aplicación de los principios de celeridad, concentración y economía procesal.

VI. RECOMENDACIONES

1. Los jueces deberían acudir a la audiencia de conciliación con conocimiento previo del proceso, además con la disposición para plantear alternativas de solución del conflicto y motivar a las partes a arribar a un acuerdo conciliatorio, informando a las partes los alcances y objetivos de la audiencia de conciliación, es decir debe asumir su rol de conciliador.
2. En las audiencias de conciliación en las que no se arribe a la conciliación, el juez siempre debería evaluar la posibilidad de aplicar el juzgamiento anticipado, con la finalidad de aplazar innecesariamente el proceso.
3. Se integre la audiencia de conciliación y juzgamiento del Proceso Ordinario Laboral en una sola audiencia.
4. Creación de más juzgados especializados laborales que coadyuven a disminuir la carga procesal.
5. Realización de capacitaciones en temas de conciliación judicial laboral dirigida a los jueces y personal jurisdiccional y capacitaciones dirigida a los abogados y ciudadanos sobre las bondades de la conciliación
6. Con finalidad académica y de evaluación, recomendamos la modificación del inciso 1 del artículo 12 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, que dispone la suspensión del registro en audio y video de la audiencia de conciliación en el proceso, con la finalidad de evaluar el desempeño de los magistrados en la audiencia de conciliación y también evaluar el comportamiento de las partes.

VII. BIBLIOGRAFÍA

7.1. LIBROS

- Acevedo, R. (1989). *La Administración de Justicia Laboral en el Perú*. Lima: Ital.
- Alonso, M. (2008). *Derecho Procesal del Trabajo* (15va ed.). Madrid: Editorial Civitas.
- Aranzamendi, N. (2013). *Instructivo teórico – práctico del diseño de redacción de la tesis en derecho*. Lima, Perú: Grijley
- Arévalo, J. (2007). *Derecho Procesal Del Trabajo*. Lima: Grijley.
- Arévalo, J. (2016). *Tratato de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacífico.
- Arévalo, J. (2018). *Los Principios del proceso laboral*. Lima: Lex.
- Aválos, O. (2011). *Comentario a la Nueva Ley Procesal del Trabajo: Estudio y análisis crítico de la Ley N°29497*. Lima: Jurista Editores.
- Avalos, O. (2011). *Comentarios a la Nueva Ley del Trabajo*. Lima: Juristas Editores E.I.R.L.
- Bouzas, J. (2006). *Derecho colectivo y procesal del trabajo*. México: IURE.
- Cabanellas, G. (1996). *Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual* (24va ed.). Argentina: Heliasta SRL.
- Campos, D. (2003). *Derecho Procesal Laboral*. Bogotá: Temis.
- Cruz, J. (1991). *Constitución y proceso de trabajo. Lecturas sobre la reforma del proceso laboral*. Madrid: Ministerio de Justicia
- Consejo de Coordinación Judicial (1998). *Retos y posibilidades de la Conciliación en el Perú*. Lima – Perú.
- Cortés, J. (2013). *Temas de Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: Academia de la Magistratura.
- Díaz, N., & Diestra, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

- Echandía, D. (1984). *Teoría General del Proceso*. Buenos Aires: Editorial Universidad.
- Enrique, L. (2003). *Manual de Derecho Procesal Civil*. Argentina: Lexis Nexis
- García, R. (2008). *"Reforma Labora: Desde los Principios Procesales"*. Santiago: Universidad de Chile.
- Gómez, F. (2010). *Nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497: análisis secuencial y doctrinario*. Lima: San Marcos.
- Hernández, S. & Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. (6ta ed.). México: Interamericana Editores S.A. de C.V.
- Huamán, E. (2012). *Análisis y comentarios de la nueva ley procesal del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Hinostroza, A. (2010). *"Comentarios al Código Procesal Civil"* (3ra ed.). Lima: Idemsa.
- Idrogo, T. (2014). *Derecho Procesal Civil: El proceso de conocimiento*. Trujillo: Fondo Editorial de la Universidad Privada Antenor Orrego (UPAO).
- Junco, J. (1994). *La conciliación: Aspectos sustanciales y procesales*. Bogotá: Ediciones.
- Junco, V. (2000). *La conciliación Aspectos Sustanciales y Procesales* (3ra ed.). Bogotá: Edición Jurídico Radar.
- Mejía, E. (2000). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Grijley
- Monroy, J. (1996). *Introducción al Proceso Civil I*. Bogotá: Temis.
- Monroy, J. (2009). *Teoría General del Proceso*. Lima: Librería Communitas EIRL.
- Montoya, A. (2009). *Derecho del Trabajo* (13ra ed.) Madrid: Editorial Tecno.
- Montoya, S. & Salinas, A. (2016) *"La conciliación como proceso transformador de las relaciones en conflicto"*. Revista de opinión jurídica Universidad de Medellín. Medellín.
- Neves, J (2003). *Introducción al derecho laboral*. Lima: Fondo Editorial de la PUCP.
- Pasco, M. (1997). *Fundamentos del Derecho Procesal del Trabajo*. Lima: AELE.
- Plá, A. (1998). *Los principios del Derecho del Trabajo* (3ra ed.). Buenos Aires: Depalma.
- Peyrano, J. (1978). *El proceso civil. Principios y fundamentos*. Buenos Aires: Editorial Astrea

- Priori, G. (2011). *Comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: ARA Editores EIRL.
- Quiroz, L. (2011). *El Proceso Ordinario Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.
- Ramos, C. (2002). *Cómo hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento* (2da ed.) Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Romero, F. (2012). *El Nuevo Proceso Laboral* (2da ed.). Lima: Grijley.
- Rendón, J. (1995). *Derecho del Trabajo Colectivo* (4ta ed.). Lima: Edial E.I.R.L.
- Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la seguridad social (2013). *Homenaje Aniversario de la SPDTSS*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Romero, F.(2012). *El Nuevo Proceso Laboral* (2da ed.) Lima: Editorial Grijley.
- Toyama,J. y. (2012). *Análisis y comentario de la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Véscovi, E. (1984). *Teoría General del Proceso*. Bogotá: Temis SA.
- .
- .

7.2. LINKOGRAFÍA

- Academia de la Magistratura* (2017). *Guía de actuación de la nueva ley procesal del trabajo*,Lima: *Pasión por el derecho*. Recuperado de https://legis.pe/wp-content/uploads/2017/03/Descarga-en-PDF-la-Gu%C3%ADa-de-actuaci%C3%B3n-de-la-Nueva-Ley-Procesal-del-Trabajo-Legis.pe_.pdf
- Campos, S.* (2011). *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad*(37). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/view/13174>
- Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.* (2018). “*Plan Nacional de Capacitación para el Fortalecimiento de la Reforma Procesal Laboral 2018*”. Recuperado el 5 de Enero de 2020, de <https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf>

Gamarra, L. (2011). "La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497". *Derecho & Sociedad* (37). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>

Gago, E. (2015). *La conciliación laboral en el Perú*. Lima: Biblioteca cejamerica. Recuperado de <http://biblioteca.cejamerica.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ley N° 29497. (2010). *Nueva Ley procesal del trabajo*. Lima: Ministerio de Justicia. Recuperado de https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/actividades/docs/314_17_nlpt_ley_29497.pdf

Puente, M. (2016). *Principios del nuevo proceso laboral*. (págs. 1-24). Lima: Poder Judicial. Recuperado de https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080/PRINCIPIOS_DEL_NUEVO_PROCESO_LABORAL.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=ab0d16804630ed4a88bbfcca390e0080

Puente, P. (2015). *Los Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N°29497*. Lima: Poder Judicial. Obtenido de <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e/PRINCIPIOS+NLPT+Pedro+Puente+Bardales.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=528dfe00490b56e29da89d0ace91a86e>

Salazar, E. (2018), *La audiencia de conciliación en la NLPT. ¿Acierto o fracaso?* <https://legis.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>

7.3. JURISPRUDENCIA

Tribunal Constitucional. Expediente N° 0008-2005-AI. Sentencia 11 de Noviembre del 2013. Recuperado de <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.pdf>

Ley N° 29497 – NLPT PROMUEVE CELERIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL (2019).
Lima: Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo

Rodriguez, M. (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Tello, G. (2018). La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de lima norte, año 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo

7.4. TESIS

Ley N° 29497 – NLPT PROMUEVE CELERIDAD EN LA JUSTICIA LABORAL (2019). Lima: Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo

Rodriguez, M. (2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo.

Tello, G. (2018). La falta de acuerdo entre las partes en la audiencia de conciliación del segundo juzgado especializado de trabajo de lima norte, año 2017. Lima: Universidad Cesar Vallejo.

7.5. REVISTAS

Gamarra, L. (2005). Principios del derecho procesal del Trabajo. Aportes para la reforma del proceso laboral peruano.

Saldarriaga, J. (2018). La conciliación en los tiempos de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

VIII. ANEXOS

ANEXO I

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
E.A.P. DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**



ENCUESTA

Encuesta dirigida a abogados litigantes en materia laboral en la Corte Superior de Justicia del Santa

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información veraz y útil para los fines del trabajo de investigación académico titulado: “LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”.

Objetivo General: Determinar si es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019.

Se le agradece de antemano su participación, y, a la vez, se le informa que el presente cuestionario es anónimo, toda vez que se pretende recoger datos objetivos que coadyuven a cumplir con el fin de la investigación.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE CORRECTA.

1. ¿Considera usted que la audiencia de conciliación dentro de la estructura del proceso ordinario laboral tiene como propósito que los procesos concluyan en la misma audiencia de conciliación?
 - a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.

2. En los procesos ordinarios en los que ninguna de las partes tiene interés de conciliar y como consecuencia de ello no se lograr arribar a un acuerdo conciliatorio en audiencia de conciliación, ¿considera usted que la audiencia de conciliación se convierte en un formalismo?

- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
3. ¿Considera que la audiencia de conciliación es eficaz?
- a) Sí
 - b) No
 - c) No sabe
4. En la actualidad el número de conciliaciones dentro de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral son mínimas (representan menos del 3 %), configurándose una razón para proponer que el proceso ordinario se tramite en audiencia única. ¿Lo considera correcto?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
5. El principio de celeridad en el nuevo modelo procesal laboral busca la rapidez en los plazos y la sencillez del proceso. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
6. El principio de concentración tiene como propósito reunir a actividad procesal en el menor número de actos procesales posibles. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
7. El principio de economía procesal pretende que el proceso deba desarrollarse con la mayor economía de tiempo, energía y costo. ¿considera usted que en los procesos ordinarios laborales de esta sede judicial se está aplicando este principio?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.

8. Cuando no se logra conciliar en una audiencia de conciliación en un proceso ordinario laboral, ¿considera usted se vulneran los principios de celeridad, concentración y economía procesal?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sé.

9. Según su experiencia, ¿existe alguna problemática en la celebración de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral? De ser afirmativa su respuesta precise cual.

.....
.....
.....
.....



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL SANTA
FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
E.A.P. DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

ENCUESTA

Encuesta dirigida a magistrados que despachan en los juzgados especializados laborales de la Corte Superior de Justicia del Santa.

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información veraz y útil para los fines del trabajo de investigación académico titulado: “LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO”.

Objetivo General: Determinar si es necesario dedicar una audiencia exclusiva de conciliación para garantizar la eficacia de los principios de concentración, celeridad y economía procesal, en los procesos ordinarios laborales tramitados ante la Corte Superior de Justicia de la Santa en el año 2019.

Se le agradece de antemano su participación, y, a la vez, se le informa que el presente cuestionario es anónimo, toda vez que se pretende recoger datos objetivos que coadyuven a cumplir con el fin de la investigación.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE CORRECTA.

1. ¿Considera que las partes procesales de los procesos ordinario laborales tienen interés para conciliar?
 - a) Siempre ()
 - b) Casi siempre ()
 - c) Nunca ()
 - d) Casi nunca ()

2. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de celeridad?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
3. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de concentración?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
4. ¿En la audiencia de conciliación de los procesos ordinarios laborales se está cumpliendo con el principio de economía procesal?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
5. ¿En qué medida usted se esfuerza para que las partes arriben a una conciliación en las audiencias de conciliación?
- a) Muchísimo
 - b) Mucho
 - c) Medianamente
 - d) Un poco
 - e) Casi nada.
6. ¿Cree usted que su despacho se existe la congestión o sobrecarga procesal?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) No sé.
7. ¿Cuál considera usted que es su nivel de capacitación como conciliador?
- a) Alto
 - b) Aceptablemente
 - c) Regular
 - d) Poco

8. ¿Cree usted que la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales ha logrado el objetivo de conciliación?

- a) Sí.
- b) No.
- c) No sé.

9. ¿Cuál cree usted que es una de las principales razones por la que se frustran la mayoría de conciliaciones en las audiencias de conciliación en los procesos ordinarios?

- a) Desconocimiento de las ventajas de la conciliación.
- b) Poca cultura conciliadora de las partes.
- c) Falta de capacitación del juez en las técnicas de conciliación.
- d) El tiempo que se destina para la conciliación es insuficiente.
- e) Otros:

.....

10. Según su experiencia en la tramitación de procesos en la NLPT, y de acuerdo los factores tiempo, pretensión y cuantía ¿qué opinión le merece la audiencia de conciliación en el proceso ordinario en estos 3 últimos años de vigencia de la ley?

- a) Debería permanecer tal como se encuentra regulado hasta la fecha
- b) Debería ser una audiencia en la que se realice el saneamiento procesal y probatorio.
- c) Debería modificarse la estructura, de tal manera que la conciliación se desarrolle dentro de la audiencia única como sucede en los procesos abreviados.

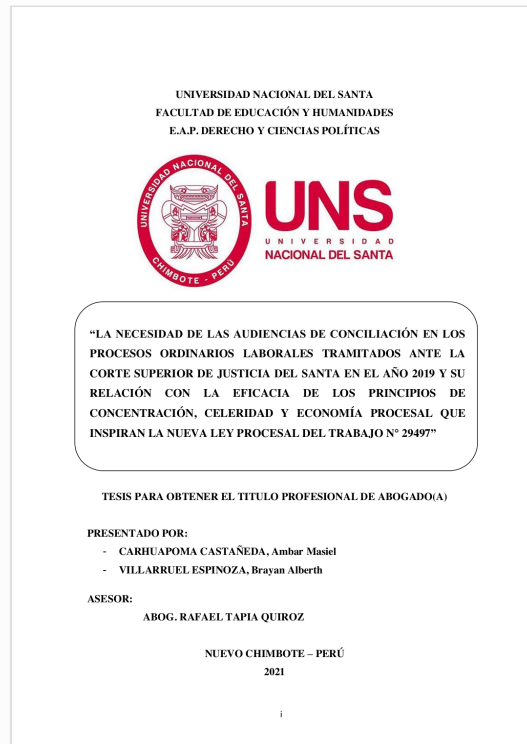


Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: Ambar Masiel CARHUAPOMA CASTAÑEDA
Título del ejercicio: PREGRADO - DERECHO
Título de la entrega: "LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN L...
Nombre del archivo: INFORME_FINAL_CARHUAPOMA_Y_VILLARRUEL.docx
Tamaño del archivo: 1.69M
Total páginas: 182
Total de palabras: 43,703
Total de caracteres: 232,414
Fecha de entrega: 29-nov.-2021 10:50a. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega... 1715305858



“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIP

INFORME DE ORIGINALIDAD

29%

INDICE DE SIMILITUD

29%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	4%
2	repositorio.unprg.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uns.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.uss.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	qdoc.tips Fuente de Internet	1%

9	hdl.handle.net Fuente de Internet	1 %
10	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
11	pirhua.udep.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
12	revistas.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
13	www.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
14	docplayer.es Fuente de Internet	<1 %
15	ius360.com Fuente de Internet	<1 %
16	www.sintraduanas.com Fuente de Internet	<1 %
17	www.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
18	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
19	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
20	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %

21	www.revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
24	es.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
25	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
26	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	<1 %
27	facilitandocomercio.com Fuente de Internet	<1 %
28	revistas.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
29	kipdf.com Fuente de Internet	<1 %
30	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
31	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1 %
32	Submitted to Universidad Nacional del Santa Trabajo del estudiante	<1 %

<1 %

33

documents.mx

Fuente de Internet

<1 %

34

bibliotecadigital.usbcali.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

35

unaplaboralquevedo.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

36

ejcls.adapt.it

Fuente de Internet

<1 %

37

doku.pub

Fuente de Internet

<1 %

38

vsip.info

Fuente de Internet

<1 %

39

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

40

mef.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

41

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

42

lamenteesmaravillosa.com

Fuente de Internet

<1 %

43

repositorio.unp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

44	ezproxybib.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
45	sistemas.amag.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
46	www.doccity.com Fuente de Internet	<1 %
47	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
48	Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante	<1 %
49	repositorio.uigv.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
50	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
51	repositorio.uasf.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
52	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	www.buenastareas.com Fuente de Internet	<1 %
54	Submitted to Universidad Alas Peruanas Trabajo del estudiante	<1 %
55	repositorio.uancv.edu.pe	

Fuente de Internet

<1 %

56

portaldeperiodicos.unisul.br

Fuente de Internet

<1 %

57

repositorio.uncp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

58

Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru

Trabajo del estudiante

<1 %

59

Submitted to Universidad Peruana Los Andes

Trabajo del estudiante

<1 %

60

de2.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

61

www.mintra.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

62

Submitted to Universidad Rafael Landívar

Trabajo del estudiante

<1 %

63

tesis.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

64

pprfamilia.pj.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

65

repositorio.pucp.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

66

repositorio.unu.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

67

ejenopenal.pe

Fuente de Internet

<1 %

68

roboprotesis.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

69

Margarita Almario Pantoja. "Estabilidad y garantías de los derechos laborales de los funcionarios y empleados del sector judicial en Colombia.", Novum Jus, 2016

Publicación

<1 %

70

dspace.uazuay.edu.ec

Fuente de Internet

<1 %

71

Submitted to usmp

Trabajo del estudiante

<1 %

72

example692734.files.wordpress.com

Fuente de Internet

<1 %

73

portalweb.uacm.edu.mx

Fuente de Internet

<1 %

74

www.slideshare.net

Fuente de Internet

<1 %

75

repositorio.undac.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

76

vbook.pub

Fuente de Internet

<1 %

77	studylib.es Fuente de Internet	<1 %
78	www.consortio.org Fuente de Internet	<1 %
79	www.pa.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
80	eprints.ums.edu.my Fuente de Internet	<1 %
81	www.parlamento.euskadi.net Fuente de Internet	<1 %
82	www.procuraduria.gov.co Fuente de Internet	<1 %
83	Submitted to Universidad Señor de Sipan Trabajo del estudiante	<1 %
84	andrescusi.files.wordpress.com Fuente de Internet	<1 %
85	repositorio.upao.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
86	revistas.uss.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
87	Submitted to Universidad Nacional de Tumbes Trabajo del estudiante	<1 %
88	filadd.com Fuente de Internet	<1 %

<1 %

89

omartoledotoribio.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

90

repositorio.unica.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

91

www.cubaminrex.cu

Fuente de Internet

<1 %

92

www.leyesnet.com

Fuente de Internet

<1 %

93

www.liderdigital.com

Fuente de Internet

<1 %

94

www.perucontable.com

Fuente de Internet

<1 %

95

www.unfpa.org.pe

Fuente de Internet

<1 %

96

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

97

cybertesis.unmsm.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

98

derechowelkervf.blogspot.com

Fuente de Internet

<1 %

99

doaj.org

Fuente de Internet

<1 %

100	myslide.es Fuente de Internet	<1 %
101	ruidera.uclm.es Fuente de Internet	<1 %
102	www.ambito-juridico.com.br Fuente de Internet	<1 %
103	www.corteidh.or.cr Fuente de Internet	<1 %
104	www.docdroid.net Fuente de Internet	<1 %
105	www.dspace.uce.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
106	www.redjoven.org Fuente de Internet	<1 %
107	www.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
108	Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional. "Revista completa", Cuestiones Constitucionales Revista Mexicana de Derecho Constitucional, 2020 Publicación	<1 %
109	ebizlatam.com Fuente de Internet	<1 %

110	insis.vse.cz Fuente de Internet	<1 %
111	perezcasasynavarro.wixsite.com Fuente de Internet	<1 %
112	solucioneslaboralesyempresariales.blogspot.com Fuente de Internet	<1 %
113	uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
114	www.bma.org.mx Fuente de Internet	<1 %
115	www.cfebbvacontinental.org Fuente de Internet	<1 %
116	www.cortenacional.gob.ec Fuente de Internet	<1 %
117	www.diariolaprovinciasj.com Fuente de Internet	<1 %
118	www.informatica-juridica.com Fuente de Internet	<1 %
119	www.poder-judicial-bc.gob.mx Fuente de Internet	<1 %
120	www.servilex.com.pe Fuente de Internet	<1 %
121	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

122	www.unodc.org Fuente de Internet	<1 %
123	Laura Díaz-Bravo, Uri Torruco-García, Mildred Martínez-Hernández, Margarita Varela-Ruiz. "La entrevista, recurso flexible y dinámico", Investigación en Educación Médica, 2013 Publicación	<1 %
124	bibliotecadigital.econ.uba.ar Fuente de Internet	<1 %
125	constitucion.rediris.es Fuente de Internet	<1 %
126	dspace.utb.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
127	pdfs.semanticscholar.org Fuente de Internet	<1 %
128	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
129	repositorio.ug.edu.ec Fuente de Internet	<1 %
130	sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet	<1 %
131	web.minjusticia.gov.co Fuente de Internet	<1 %
132	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %

133	www.derecho.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
134	www.literarias.galeon.com Fuente de Internet	<1 %
135	www.minjus.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
136	www.organizartemagazine.com Fuente de Internet	<1 %
137	www.tribunalconstitucional.gov.ec Fuente de Internet	<1 %
138	www.yumpu.com Fuente de Internet	<1 %
139	www02.us.archive.org Fuente de Internet	<1 %
140	dialnet.unirioja.es Fuente de Internet	<1 %
141	Omar Toledo Toribio. "Como acercar el proceso contencioso administrativo laboral a los fundamentos de la nueva ley procesal del trabajo", Unisul de Fato e de Direito: revista jurídica da Universidade do Sul de Santa Catarina, 2018 Publicación	<1 %
142	www.repositorio.usac.edu.gt Fuente de Internet	<1 %

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias

Apagado

Excluir bibliografía

Activo



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **RAFAEL JAMES TAPIA QUIROZ**, asesor de la Unidad de Investigación de la

Facultad:	Ciencias		Educación	X	Ingeniería	
Departamento Académico	Derecho y Ciencias Políticas					
Escuela de Posgrado	Maestría:			Doctorado		

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa. Asesor de Investigación revisora del trabajo de Investigación intitulado:

“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”

De los estudiantes: **AMBAR MASIEL CARHUAPOMA CASTAÑEDA** y **BRAYAN ALBERTH VILLARRUEL ESPINOZA**

De la escuela / departamento académico: Derecho y Ciencias Políticas

Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 29 % el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación Turnitin adjunto.

Quién suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender, la investigación cumple con las normas de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 20 de junio de 2022

Firma:

Nombres y Apellidos del Asesor/Presidente UI: **RAFAEL JAMES TAPIA QUIROZ**

DNI: 32969232



ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD

Yo, **RAFAEL JAMES TAPIA QUIROZ**, asesor de la Unidad de Investigación de la

Facultad:	Ciencias		Educación	X	Ingeniería	
Departamento Académico	Derecho y Ciencias Políticas					
Escuela de Posgrado	Maestría:		Doctorado			

Programa:

De la Universidad Nacional del Santa. Asesor de Investigación revisora del trabajo de Investigación intitulado:

“LA NECESIDAD DE LAS AUDIENCIAS DE CONCILIACIÓN EN LOS PROCESOS ORDINARIOS LABORALES TRAMITADOS ANTE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DEL SANTA EN EL AÑO 2019 Y SU RELACIÓN CON LA EFICACIA DE LOS PRINCIPIOS DE CONCENTRACIÓN, CELERIDAD Y ECONOMÍA PROCESAL QUE INSPIRAN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 29497”

De los estudiantes: **AMBAR MASIEL CARHUAPOMA CASTAÑEDA** y **BRAYAN ALBERTH VILLARRUEL ESPINOZA**

De la escuela / departamento académico: Derecho y Ciencias Políticas

Constato que la investigación presentada tiene un porcentaje de similitud del 29 % el cual se verifica con el reporte de originalidad de la aplicación Turnitin adjunto.

Quién suscribe la presente, declaro el haber analizado dicho reporte y concluyo que las coincidencias detectadas no se conforman como plagio. A mi claro saber y entender, la investigación cumple con las normas de citas y referencias establecidas por la Universidad Nacional del Santa.

Nuevo Chimbote, 20 de junio de 2022

Firma:

Nombres y Apellidos del Asesor/Presidente UI: **RAFAEL JAMES TAPIA QUIROZ**

DNI: 32969232