

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Maestría en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social



**EFICIENCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN LOS JUZGADOS
ESPECIALIZADOS DE TRABAJO DEL CERCADO DE AREQUIPA,
2020 – 2021**

Tesis presentada por la Bachiller:

Ramos Quispe, Ximena Roxana

Para optar el Grado Académico de:

**Maestro en Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social**

Asesor:

**Mg. Silva Urday, Christian
Oliver**

Arequipa- Perú

2023

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 12 de Diciembre del 2022

Dictamen: 006870-C-EPG-2022

Visto el borrador del expediente 006870, presentado por:

2013000702 - RAMOS QUISPE XIMENA ROXANA

Titulado:

**EFICIENCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN
LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO DEL CERCADO DE AREQUIPA, 2020 - 2021.**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

**2597 - MATOS ZEGARRA MAURICIO
DICTAMINADOR**



**6201 - RUBIO ZEVALLOS RUFO ISAAC
DICTAMINADOR**



**6918 - PIZARRO DELGADO JESSICA ALEXANDRA
DICTAMINADOR**



EFICIENCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL, EN LOS JUZGADOS ESPECIALIZADOS DE TRABAJO DEL CERCADO DE AREQUIPA, 2020 – 2021

INFORME DE ORIGINALIDAD

17%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	1%
	Trabajo del estudiante	

2	hdl.handle.net	1%
	Fuente de Internet	

3	e-revistas.uc3m.es	1%
	Fuente de Internet	

4	revistas.pucp.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

5	andrescusi.files.wordpress.com	1%
	Fuente de Internet	

6	dspace.unitru.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

7	repositorio.ucv.edu.pe	1%
	Fuente de Internet	

tesis.ucsm.edu.pe

8

Fuente de Internet

<1 %

9

repositorio.uns.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

10

1library.co

Fuente de Internet

<1 %

11

revistas.uexternado.edu.co

Fuente de Internet

<1 %

12

cd.dgb.uanl.mx

Fuente de Internet

<1 %

13

revistas.juridicas.unam.mx

Fuente de Internet

<1 %

14

rus.ucf.edu.cu

Fuente de Internet

<1 %

15

Submitted to Universidad Autonoma de Chile

Trabajo del estudiante

<1 %

16

es.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

17

www.infocapitalhumano.pe

Fuente de Internet

<1 %

18

issuu.com

Fuente de Internet

<1 %

19

repositorio.uca.edu.ar

Fuente de Internet

<1 %

20	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
21	bibliotecadigital.udea.edu.co Fuente de Internet	<1 %
22	repositorio.ucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
23	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
24	repository.ucc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
25	lpderecho.pe Fuente de Internet	<1 %
26	repositorio.cuc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
27	scinn-eng.org.ua Fuente de Internet	<1 %
28	Submitted to unach Trabajo del estudiante	<1 %
29	repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
30	revistas.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1 %
31	ijicc.net Fuente de Internet	<1 %

32	repositorio.untumbes.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
33	core.ac.uk Fuente de Internet	<1 %
34	bonga.unisimon.edu.co Fuente de Internet	<1 %
35	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
36	www.utrechtlawreview.org Fuente de Internet	<1 %
37	Submitted to Universidad San Francisco de Quito Trabajo del estudiante	<1 %
38	revista-estudios.revistas.deusto.es Fuente de Internet	<1 %
39	Submitted to Eastern Gateway Community College Trabajo del estudiante	<1 %
40	revistas.libertadores.edu.co Fuente de Internet	<1 %
41	Submitted to University of Wales, Lampeter Trabajo del estudiante	<1 %
42	ejournal.lincolnrl.org Fuente de Internet	<1 %

43	www.coursehero.com Fuente de Internet	<1 %
44	Submitted to Bournemouth University Trabajo del estudiante	<1 %
45	Submitted to Manukau Institute of Technology Trabajo del estudiante	<1 %
46	ezproxybib.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
47	www.clubensayos.com Fuente de Internet	<1 %
48	www.cejamericas.org Fuente de Internet	<1 %
49	Submitted to Universidad Rafael Landívar Trabajo del estudiante	<1 %
50	es.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
51	periodicos.ufba.br Fuente de Internet	<1 %
52	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
53	repository.unimilitar.edu.co Fuente de Internet	<1 %
54	revistas.urp.edu.pe	

<1 %

55

www.pj.gob.pe

Fuente de Internet

<1 %

56

www.scribd.com

Fuente de Internet

<1 %

57

repositorio.sfx.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

58

repositorio.upn.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

59

repositorio.uladech.edu.pe

Fuente de Internet

<1 %

60

www.scielo.br

Fuente de Internet

<1 %

61

"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 31 (2015)", Brill, 2017

Publicación

<1 %

62

docs.google.com

Fuente de Internet

<1 %

63

ri.uaemex.mx

Fuente de Internet

<1 %

64

static.legis.pe

Fuente de Internet

<1 %

65	Submitted to Universidad San Ignacio de Loyola Trabajo del estudiante	<1 %
66	Submitted to University of Westminster Trabajo del estudiante	<1 %
67	repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
68	scielo.sld.cu Fuente de Internet	<1 %
69	Submitted to Universidad Peruana de Las Americas Trabajo del estudiante	<1 %
70	idoc.pub Fuente de Internet	<1 %
71	ucsm.academia.edu Fuente de Internet	<1 %
72	Eduardo Ferrer Mac-Gregor. "La justiciabilidad de los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos. Colección Estándares del Sistema Interamericano de Derechos Humanos: miradas complementarias desde la academia, núm. 5", Universidad Nacional Autonoma de Mexico, 2017 Publicación	<1 %

73	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1 %
74	doaj.org Fuente de Internet	<1 %
75	documents.mx Fuente de Internet	<1 %
76	www.iansa.org Fuente de Internet	<1 %
77	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 12 (1996)", Brill, 1998 Publicación	<1 %
78	Submitted to CSU, Chico Trabajo del estudiante	<1 %
79	Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante	<1 %
80	repositorio.iscte-iul.pt Fuente de Internet	<1 %
81	www.isri.cu Fuente de Internet	<1 %
82	www.voltairenet.org Fuente de Internet	<1 %
83	blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %

84	diario7.com.ar Fuente de Internet	<1 %
85	researchportal.uc3m.es Fuente de Internet	<1 %
86	www.iachr.org Fuente de Internet	<1 %
87	www.ilustrados.com Fuente de Internet	<1 %
88	www.legalmania.com Fuente de Internet	<1 %
89	www.scielo.org.mx Fuente de Internet	<1 %
90	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos Humanos, Volume 34 (2018)", Brill, 2019 Publicación	<1 %
91	Angel Ricardo Oquendo. "THE SYMBIOSIS BETWEEN THE ENFORCEMENT OF NATIONAL AND INTERNATIONAL RIGHTS ACROSS THE AMERICAS", Revista Eletrônica de Direito Processual, 2022 Publicación	<1 %
92	SGS DEL PERU S.A.C.. "Actualización del EIA del Proyecto Habilitación Urbana Industrial para la Planta P3-IGA0014144", R.D. N° 306-2019-PRODUCE/DVMYPE-I/DGAAMI, 2021	<1 %

93	catalonica.bnc.cat Fuente de Internet	<1 %
94	de.slideshare.net Fuente de Internet	<1 %
95	ojs2017.uc3m.es Fuente de Internet	<1 %
96	pt.scribd.com Fuente de Internet	<1 %
97	repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
98	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
99	repositorio.utp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
100	revistascientificas.cuc.edu.co Fuente de Internet	<1 %
101	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
102	upf.edu Fuente de Internet	<1 %
103	www.estudiodelion.com.pe Fuente de Internet	<1 %
104	www.mendiluce.org	

Fuente de Internet

<1 %

105 www.monografias.com
Fuente de Internet

<1 %

106 www.observatorioeconomico.cl
Fuente de Internet

<1 %

107 www.rree.gob.sv
Fuente de Internet

<1 %

108 www.theseus.fi
Fuente de Internet

<1 %

109 aspen-model.bywatersolutions.com
Fuente de Internet

<1 %

110 catalogobiblioteca.unach.cl
Fuente de Internet

<1 %

111 cuir.car.chula.ac.th
Fuente de Internet

<1 %

112 documentop.com
Fuente de Internet

<1 %

113 pesquisa.bvsalud.org
Fuente de Internet

<1 %

114 revistas.unilibre.edu.co
Fuente de Internet

<1 %

115 riaa.uaem.mx
Fuente de Internet

<1 %

116	vsip.info Fuente de Internet	<1 %
117	worldwidescience.org Fuente de Internet	<1 %
118	www.aola.com Fuente de Internet	<1 %
119	www.archimadrid.es Fuente de Internet	<1 %
120	www.d1tribunaladministrativodelmagdalena.com Fuente de Internet	<1 %
121	www.escritosdederecho.net Fuente de Internet	<1 %
122	www.expositoryreview.com Fuente de Internet	<1 %
123	www.idp.com Fuente de Internet	<1 %
124	www.partenalia.net Fuente de Internet	<1 %
125	www.riesgopais.com Fuente de Internet	<1 %
126	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	<1 %
127	"Inter-American Yearbook on Human Rights / Anuario Interamericano de Derechos	<1 %

128 "Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 24 (2008)", Brill, 2012

Publicación

<1 %

129 "Inter-American Yearbook on Human Rights /
Anuario Interamericano de Derechos
Humanos, Volume 27 (2011)", Brill, 2015

Publicación

<1 %

130 Ximena Bernarda Rojas Lema. "Sistema de
medición del rendimiento para redes
colaborativas de Pymes en el sector
agroindustrial de Ecuador", Universitat
Politecnica de Valencia, 2021

Publicación

<1 %

131 doku.pub

Fuente de Internet

<1 %

132 www.dropbox.com

Fuente de Internet

<1 %



A mi familia, a quienes debo mi mayor respeto y cariño.

ÍNDICE

RESUMEN	7
ABSTRACT	8
INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	4
1. El Proceso Laboral Peruano.....	4
1.1. Rol Protector Del Juez.....	4
1.2. Predominancia Del Principio Dispositivo Por Sobre El Principio Inquisitivo	7
1.3. Renovación Procesal Con La Ley N°29497.....	8
2. Principios Procesales Implicados En El Proceso Laboral	10
2.1. Principio De Inmediación	11
2.2. Principio De Oralidad	11
2.3. Principio De Celeridad	12
2.4. Principio De Concentración.....	13
2.5. Principio De Economía	14
2.6. Principio De Veracidad	14
3. Estructura Procesal Nacional.....	15
3.1. Competencia	15
3.2. Vías Procedimentales	17
3.3. Juicio Por Audiencias En El Proceso Laboral.....	18
4. Estructura Procesal En El Derecho Comparado.....	20
4.1. Chile y La Disparidad De Derechos Laborales	20
4.2. Colombia y La Protección Al Trabajador Frente Al Encubrimiento Laboral	21
4.3. Argentina y La Protección Al Vínculo Familiar Del Trabajador.....	21
5. La Naturaleza Jurídica De La Conciliación.....	22
5.1. La Conciliación Como Mecanismo Alternativo De Resolución De Conflictos.....	23
5.2. La Importancia De La Conciliación Como Solución a La Sobrecarga Procesal	24
6. El Papel Del Juez Como Promotor De La Conciliación.....	24
6.1. La Promoción De La Conciliación En El Ordenamiento Jurídico	25
6.2. El Acta De Conciliación Como Título Ejecutivo.....	25
7. La Audiencia De Conciliación Como Etapa Previa.....	26
7.1. La Vía Previa En El Proceso Laboral.....	27
8. La Fórmula Conciliatoria	27
8.1. La Aprobación Judicial.....	28

8.2. El Papel De Dirección Judicial En La Audiencia De Conciliación	29
CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO	31
1. Método de Investigación	31
2. Técnica de Interpretación Jurídica.....	32
3. Variables e Indicadores.....	32
4. Técnicas de Investigación	35
5. Instrumentos De La Investigación	37
6. Criterios De Validación De Instrumentos	39
7. Universo y Muestra	40
8. Sistema de Citación	42
9. Confidencialidad.....	42
10. Conflicto de Intereses.....	42
CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	43
1. Índices del Poder Judicial Frente a La Conciliación En El Proceso Laboral	44
2. Terminación Anticipada Procesal a Causa De La Conciliación Arribada En Audiencia.....	48
3. La Frustración Del Intento Conciliatorio y La Participación De Los Sujetos Intervinientes	50
4. Tiempo Estimado De Duración Del Intento Conciliatorio.....	52
5. Tiempo Estimado De Duración Completa De La Audiencia De Conciliación Cuando No Concurre La Formula Conciliatoria.....	54
6. Pretensiones Laborales Con Mayor Apertura a La Conciliación	56
7. Tiempo Estimado De Duración Total Del Proceso Concluido Por Conciliación En Audiencia.....	58
8. La aprobación judicial en el acto procesal de la conciliación en audiencia	59
9. La ausencia de aprobación judicial en el acto procesal de la conciliación en audiencia.....	61
10. Discusión	62
CONCLUSIONES	65
RECOMENDACIONES	67
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.....	32
<i>Cuadro De Operacionalización De Variables</i>	<i>32</i>
Tabla 2.....	40
<i>Programación General Referente a La Audiencia De Conciliación Por Años</i>	<i>40</i>
Tabla 3.....	44
<i>Programación General Referente a La Audiencia De Conciliación Por Años</i>	<i>44</i>
Tabla 4.....	48
<i>Conclusión Del Proceso Por Conciliación Realizada En La Audiencia De Conciliación</i>	<i>48</i>
Tabla 5.....	50
<i>Supuestos De Frustración De Intento Conciliatorio.....</i>	<i>50</i>
Tabla 6.....	52
<i>Duración Promedio Del Intento Conciliatorio</i>	<i>52</i>
Tabla 7.....	55
<i>Duración Total De La audiencia De Conciliación En Los Supuestos De Frustración De Intento Conciliatorio</i>	<i>55</i>
Tabla 8.....	57
<i>Mayor Incidencia En La Conciliación En Base a La Materia.....</i>	<i>57</i>
Tabla 9.....	58
<i>Duración Total De Los Procesos Concluidos En Virtud De La Conciliación En Audiencia</i>	<i>58</i>
Tabla 10.....	60
<i>Procesos Con Conciliación y Aprobación Judicial</i>	<i>60</i>
Tabla 11.....	61
<i>Procesos Con Conciliación y Sin Aprobación Judicial</i>	<i>61</i>

ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Porcentaje De Audiencias De Conciliación Realizadas Para El 2020</i>	<i>46</i>
<i>Porcentaje De Las Audiencias De Conciliación Realizadas Para El Año 2021</i>	<i>47</i>

RESUMEN

La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, un convenio entre las partes, con el objeto de solucionarlo ya sea antes o después de que se presente una Demanda Laboral, no sólo la conciliación se da en esta materia sino en casi todas las ramas del Derecho, a fin de poder solucionar las controversias interpartes. Asimismo, destacan dentro de los métodos de solución de conflictos la mediación, el arbitraje y la transacción; los que ayudan a las partes a solucionar en poco tiempo la controversia.

La conciliación es fundamental y de gran trascendencia en los conflictos que se presentan en materia laboral, si las personas le diéramos la importancia que tiene dicho mecanismo antes de acudir al Poder Judicial a presentar una demanda o durante el transcurso de un proceso judicial se previnieran los conflictos, se evitaría la carga procesal y el gasto público, en tanto exista la voluntad entre los trabajadores y empleadores para solucionar sus diferencias.

En ocasiones la figura jurídica denominada conciliación no se logra por la falta de conocimiento en las partes, la capacitación en la práctica del conciliador, la facultad potestativa de los litigantes y, todo esto, aunado a cierta apatía de algunos funcionarios públicos.

La presente investigación cuenta con cuatro capítulos; en el primer capítulo se realiza la presentación de la conciliación, aspectos generales, definición, perfil del conciliador laboral. En el segundo capítulo se presenta la conciliación en el Nuevo Proceso Laboral Peruano, principios procesales laborales, estructura del proceso ordinario en la Nueva Ley Procesal Laboral, requisitos para la conciliación laboral y la indisponibilidad de derechos. En el tercer capítulo, veremos el rol protagónico del Juez, deberes y obligaciones del Juez Laboral. Por último, en el cuarto capítulo la conciliación laboral en el Perú y en el Derecho comparado.

Palabras clave: Conciliación, Audiencia, Juzgado, Proceso ordinario laboral

ABSTRACT

Conciliation is an alternative dispute resolution mechanism, an agreement between the parties, with the purpose of resolving it either before or after a Labor Lawsuit is filed, not only conciliation occurs in this matter but in almost all branches of Law, in order to be able to solve inter-parties controversies. Likewise, mediation, arbitration and transaction stand out among the methods of conflict resolution, which help the parties to solve the controversy in a short period of time.

Conciliation is fundamental and of great importance in the conflicts that arise in labor matters. If people would give it the importance that such mechanism has before going to the Judicial Power to file a lawsuit or during the course of a judicial process, conflicts would be prevented, the procedural burden and public expense would be avoided, as long as there is the will between workers and employers to solve their differences.

Sometimes the legal figure called conciliation is not achieved due to the lack of knowledge of the parties, the lack of training in the practice of the conciliator, the power of the litigants and, all this, coupled with a certain apathy of some public officials.

This research has four chapters; the first chapter presents conciliation, general aspects, definition, and the profile of the labor conciliator. The second chapter presents conciliation in the New Peruvian Labor Procedure, labor procedural principles, structure of the ordinary process in the New Labor Procedure Law, requirements for labor conciliation and the unavailability of rights. In the third chapter, we will see the leading role of the Judge, duties and obligations of the Labor Judge. Finally, in the fourth chapter, the labor conciliation in Peru and in comparative law.

Key words: Conciliation, Hearing, Court, Ordinary Labor Process.

INTRODUCCIÓN

Mediante la presente tesis, queremos exponer a la comunidad, trabajadores, empleadores y a los operadores del derecho, un análisis sobre la eficiencia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, en los juzgados especializados de trabajo del Cercado de Arequipa.

Con la Nueva Ley Procesal de Trabajo se genera un cambio en la forma de resolver los conflictos laborales, preponderando la rapidez en la tutela, ya que prima la celeridad y la oralidad, dándole mayor importancia a los medios autocompositivos de solución de conflictos, ya que además se busca promover que las partes antes de enfrascarse en un proceso judicial traten de llegar a acuerdos que pongan fin a la litis de forma anticipada.

Es necesario mencionar que en un proceso judicial las partes aportan pruebas para demostrar sus afirmaciones ante un tercero imparcial quien es el Juez, el que a partir de la certeza que le produzcan dichas pruebas, aplica la ley a favor de quien corresponda, decisión final que es recogida en una sentencia, proceso que suele tomar tiempo, y esa demora restar efectividad al proceso laboral, aun cuando sabemos que la NLPT tiene como base la oralidad, por tanto la duración de un proceso laboral no debería extenderse por mucho tiempo, teniendo en cuenta que las pretensiones que se dilucidan en un proceso laboral, revisten la misma urgencia que otros procesos, ya que tienen un carácter alimentario, hecho que da lugar a la existencia de una audiencia de conciliación, etapa en la cual las partes con ayuda del Juez, deberán llegar a un acuerdo, que facilite poner fin a la litis.

En la actualidad existe un alto porcentaje de audiencias de conciliación que muchas veces terminan frustradas o en su defecto no se llega a aprobar ningún acuerdo entre las partes, continuándose con la siguiente etapa, esto es señalar fecha para una audiencia de juzgamiento, lo cual dilata el proceso; es decir que se produce una ineficiencia de dicha audiencia ya que no cumple con su finalidad, lográndose un mayor número de procesos concluidos con sentencia; por tanto con esta investigación se pretende llegar a fondo a fin de poder determinar la problemática de la eficiencia de la audiencia de conciliación, específicamente en el proceso ordinario laboral, identificando los problemas y ofreciendo alternativas de solución.

El fin último de todo proceso laboral es la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los jueces. Así, con el proceso se busca que el Estado sea el ente que solucione el conflicto y procure la paz social evitando que se recurra a la autotutela.

En esa línea, con la nueva legislación laboral establecida con la Ley N° 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo (en adelante la NLPT), no sólo se ha promulgado una nueva norma procesal sino que se ha cambiado la visión que se deberá tener del proceso laboral, al cual se le imprime la lógica que busca un tutela rápida de los conflictos laborales, lo que implica la adopción de un nuevo y distinto sistema procesal, basado en el uso de tecnología y dirigido a facilitar que la norma se haga efectiva. Para ello, busca mostrarse tan eficaz que lleve a una conciliación del conflicto en su etapa inicial, donde tanto las partes como el juez deben tener un rol activo en la solución del conflicto y no solo limitarse a seguir en orden de pasos que dicta la ley.



HIPÓTESIS

DADO QUE; La audiencia de conciliación, al interno del proceso ordinario laboral, obedece a la promoción normativa de la cultura de paz, considerado la declaración de la misma como interés nacional, pero observando su falta de presencia como mecanismo efectivo de transformación de conflictos.

ES PROBABLE QUE; Si el Juez no realizara una propuesta conciliatoria ni mucho menos impulsara a las partes a realizarlas, entonces esta etapa y audiencia devenga en ineficaz, lo cual colisionaría con los principios de celeridad, economía procesal teniendo como efecto la carga procesal.

OBJETIVOS

Objetivo General

Determinar la eficiencia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, en los Juzgados especializados de Trabajo del Cercado de Arequipa.

Objetivos Específicos

Establecer el porcentaje de procesos ordinarios laborales concluidos por conciliación en los juzgados especializados de trabajo del Cercado de Arequipa.

Establecer los factores que influyen para lograr una conciliación en el proceso ordinario laboral, en los Juzgados especializados de Trabajo del Cercado de Arequipa.

Analizar si la audiencia de conciliación cumple su objetivo conforme al nuevo esquema procesal laboral o se ha convertido en una mera formalidad en la que las partes sólo contestan la demanda.

CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

1. El Proceso Laboral Peruano

El avance de las diversas concepciones sobre la justicia ha propiciado un desarrollo humano donde la actividad jurisdiccional debe concordar con la ley. Enmarcado en esta tendencia, se busca que las diferentes disciplinas jurídicas, entre ellas la laboral, pueda equiparar los criterios económicos a la luz de las directrices esenciales que dicta la justicia. Por ello, al hablar de un proceso laboral justo se requiere ajustar el aspecto económico con la justicia hacia el trabajador. (Jiang y Zhang, 2023, p.2)

El constante avance de los principales referentes industriales y el auge del capitalismo en el siglo XX obligó a centrar la atención, respecto a la emisión de normas jurídicas, en la protección efectiva del trabajador. Con motivo de los principales movimientos sociales, se lograron mayores flexibilizaciones a favor del obrero, dotándolo de una plataforma célere y expeditiva para ventilar las principales controversias que nacieran a razón de la prestación de servicios laborales. Por lo que, la legislación laboral, tanto sustantiva como adjetiva, debe renovarse a la luz de los diversos movimientos sociales, como en su momento lo fue el teletrabajo y la defensa de los trabajadores femeninos, evitando que caiga en un listado enunciativo e incipiente. (Kabat, 2022, p.2)

1.1. Rol Protector Del Juez

La figura del aforismo Iura Novit Curia se encuentra comprendida en el artículo VII del Título Preliminar de Código Procesal Civil, donde se define que el Juez es el encargado de aplicar el derecho que corresponda al proceso determinado, por más que este no fuera invocado en su momento por las partes o en su lugar exista una invocación errónea. No obstante, no está entre sus facultades ir más allá de la petición de las partes, ni declarar fundada su decisión basada en hechos diferentes a los que han sido pronunciados por las partes. Este principio del proceso está basado en la obligación por parte del Juez de usar y aplicar los fundamentos jurídicos pertinentes al caso concreto, pues éste será concebido como un deber jurídico para que den solución a los procesos haciendo uso del derecho, es decir, basarse plenamente en este, lo que va significar que el juzgador debe ser conocedor del derecho. El principio antes mencionado está sujeto por el derecho que tiene toda persona a la tutela jurisdiccional efectiva, siendo irrelevante la buena calificación jurídica que se haya realizado en los hechos. Conforme a lo afirmado, se dará garantía al uso de los distintos principios de la función jurisdiccional, como es el accionar del juez conforme la Constitución y las leyes, y la negativa a las sentencias

inhibitorias. La tutela jurisdiccional va significar la posibilidad de que las personas puedan acceder correctamente a una sentencia que resuelva sobre el fondo del conflicto y que esta pueda ser ejecutada.

Para que se pueda llegar a lo anteriormente mencionado, se va a buscar que el proceso sea proyectado conforme a las técnicas procesales capaces de asistir el derecho material, una de estas establece el principio de iura novit curia, pues el Juez al ser reconocido como representante del Estado a la hora de un proceso, este tiene la obligación de conocer el ordenamiento jurídico, puesto que la normas existen o no , independientemente de que las partes procesales las invoquen y el acuerdo de ellas no pueden crearlas. La Iura Novit Curia es un deber del juez. El aforismo se basa en una suposición que tiene la calidad de Iuris et iure, es decir, no hay evidencia opuesta. También se basa en un presupuesto de facto que es la suposición es que el juez conoce la ley. El presupuesto fáctico es que las partes no están obligadas a calificar sus reclamos. Si se supone que el juez conoce la ley y se encarga del objetivo final del proceso, se establece la conclusión de que tiene la obligación de solicitar la ley para el proceso.

Finalmente, es necesario señalar que la obligación del Juez de aplicar la norma correspondiente al caso específico desencadenara tres consecuencias: aunque las partes procesales lleguen a un acuerdo de reconocer la existencia de una norma que no existe, el Juez no deberá considerarla; aunque ambas partes del proceso lleguen a un acuerdo de dejar de usar una norma existente, el Juez deberá aplicarla; El juez puede cambiar la calificación legal de los hechos llevados a cabo por las partes, siempre que no implique una mutación de elementos objetivos del reclamo.

La obligación del juez de aplicar el derecho correcto a un caso particular tiene su propia restricción sobre los derechos constitucionales de las partes. En consecuencia, el derecho a una protección jurisdiccional efectiva sirve como base del principio de Iura Novit Curia y, a su vez, es su límite. Por lo tanto, existen dos restricciones al momento de la aplicación del principio de iura novit curia en el proceso; que el juez acata y conoce que corresponde únicamente a las partes decidir el objeto del proceso, así como su objeto de debate (principios de congruencia e imparcialidad); Y respeto ilimitado por el derecho a proteger a las partes, lo que también implica el mandato al juez para garantizar una contradicción en diferentes etapas del proceso.

La libertad del Juez de tener entre sus facultades el incluir los hechos alegados y probados por las partes procesales dentro del marco legal determinado encuentra su limitación en el principio dispositivo y, a raíz de esto, los mandatos legales hallan su razón en tanto sean comprendidas en su aplicación a ciertos hechos añadidos al proceso por las partes. Siendo así, este derecho a la tutela jurisdiccional efectiva se llega a efectuar cuando las partes promueven el proceso por iniciativa propia. Asimismo, las restricciones que tiene el juez al momento de usarlo, localiza su fundamento en el principio imparcialidad, puesto que la facultad del magistrado de cambiar la controversia procesal en alguno de sus extremos es contradictoria al rol que toma dentro del proceso. (Achig y Cárdenas, 2023, p. 510)

En la protección de los derechos sociales de los trabajadores, ya sean, las condiciones de trabajos justas y equitativas, seguridad social, asistencia médica o atención sanitaria, el Juez laboral, en cualquiera de estos casos, buscará la aplicación de ese derecho, cuyo propósito es la debida protección del trabajador, pero conservando su imparcialidad. Los principios protectores, de socialización, que en el Derecho Procesal del Trabajo se concibe como Principio de Desigualdad Igualitaria, se encuentra estipulado en el art.111 del Título preliminar, en el cual se expresa que el Juez, en todo proceso, debe prevenir que la desigualdad que exista entre las partes afecte de alguna manera el desarrollo o resultado del proceso, por lo cual deberá asegurar la igualdad entre las partes.

El Derecho Laboral se encuentra en un panorama de desigualdad en el que, a causa de la parte denominada como subordinada, el empleado se ve inmerso en un marco de desventaja económica. Se remarca que el derecho del trabajo nace a consecuencia de una evidente desigualdad: inferioridad monetaria del trabajador, es por esto que el derecho a trabajar, al momento de cumplir con su función protectora, estará sistematizado por normas que reconocen los derechos del empleado con el fin de resarcir la desigualdad existente. No obstante, estas normas con frecuencia no suelen ser cumplidas por la parte fuerte de la relación laboral, siendo motivo por el cual el trabajador busca instrumentos que le aseguren que su contraparte en el marco laboral cumpla con sus obligaciones estipuladas en dichas normas. Siendo los dos mecanismos que ayudan a la parte vulnerada a que se cumplan sus derechos son el proceso laboral y la inspección laboral. En este sentido, desde un punto de vista práctico, podemos concluir que tanto la inspección laboral como el proceso laboral tienen el objetivo principal del cumplimiento de la ley laboral y, por lo tanto, el respeto por los derechos del empleado. (Safradin, Vries, y De Heer, 2021, p. 103)

1.2. Predominancia Del Principio Dispositivo Por Sobre El Principio Inquisitivo

La interacción que ejecuta el principio dispositivo en la estructura del proceso, será la determinación real de las partes, respecto a la Litis, sin dar tanta libertad a la figura del juez; la facultad de iniciar, ejercer y poder renunciar al proceso, como a actos incorporados. Por otro lado, en un proceso por predominancia del principio inquisitivo, será el órgano jurisdiccional quien posea, con exclusividad, esas facultades. Entonces, en el dispositivo se va a resaltar únicamente la voluntad y decisión de las partes, lo cual únicamente no determinarán el objeto del proceso y otorgan el material correspondiente, sino que, a su vez, tiene el poder de restringir al juez de propase los límites otorgados al problema por voluntad de las mismas. El proceso inquisitivo transmite la habilidad de la actividad procesal al magistrado, que no solo dirige y contribuye al proceso, sino que también contribuye a su inicio y realiza acciones de investigación dirigidas a la suposición sobre el material de conocimiento. Por lo tanto, se afirma que este tipo de proceso se encuentra solo en la etapa de gestión educativa del proceso penal del estado completo, cuya naturaleza jurisdiccional es controvertida. (De la Cámara, 2022, p.15).

Por otro lado, también se introdujo la base ideológica pura en el debate. En este sentido, se indica que la posición, atribuida al juzgador, para lograr determinar la "verdad material" es conocida como un sistema inquisitivo, autoritario u oficial, mientras que en el sistema dispositivo, tal persecutoriedad se identifica por la independencia e imparcialidad del magistrado; suponiendo que las partes hayan asumido las acusaciones y pruebas, así como las consecuencias de todas las deficiencias en el enfoque de la demanda y de todas las insuficiencias probatorias.

En las acciones colectivas, la limitación sobre el principio dispositivo, en ningún caso, podrá alcanzar la suposición sobre la aplicación del principio de oficialidad, en el marco de que el mismo juez, de oficio, sea quien dé inicio al proceso. Este hecho se encuentra totalmente proscrito en cualquiera de las ramas de derecho, como en el proceso penal, la cual se rige por tal principio, pues, aunque en algunos casos se admita en dicho proceso, este rastro del antiguo proceso penal inquisitivo, solo se da si llega un fundamento donde se considera la existencia de una clara y determinada separación entre la figura del juez instructor y juzgador. No obstante, en el proceso civil, el cual funge como la matriz del proceso laboral, la demanda iniciada de oficio será declarada como inadmisibile, aún en procesos colectivos, dado que se

demuestra la inexistencia de una fase previa de formación en la que conozca un juez totalmente distinto del que dará el fallo.

Por otro lado, existe un debate entre cuál debería ser más destacado entre estos dos principios. En conexión con las normas en las que se basan la sustentación de los hechos y la iniciativa probatoria, hace acto de presencia el principio de aportación de parte, el cual se colocará en enfrentamiento con el principio inquisitivo, el mismo que explica que serán las partes quienes tienen el deber de exponer los hechos al correspondiente proceso, y no el juez. Así mismo, serán los sujetos procesales los que tienen que plantear los medios probatorios que crean pertinentes y útiles para poder fundamentar sus alegatos. El principio de aportación de parte y el principio dispositivo se vinculan directamente con el derecho material que, como regla general, se ampara bajo el Derecho Civil, sostenido en el principio de la autonomía de la voluntad; sin embargo, si bien para un sector doctrinario, los principios en mención no deben de ser tomados como iguales y dan entrada a la confusión.

Ahora bien, es importante conocer que una de las consecuencias que directamente vendrá con el principio dispositivo es que las partes serán reconocidas como las responsables de trazar el objeto del proceso, tanto en la fuente objetiva y subjetiva. Dicho principio, en conjunto con el de preclusión, contiene como regla general, el objeto del proceso estará especificado en la demanda y el juez no podrá pronunciarse sobre los temas no expuestos por las partes, ni sobre figuras distintas a las identificadas por parte del demandante o del demandado. Si se inicia desde un proceso dispositivo, que engloba una controversia intersubjetiva, donde las partes procesales son únicamente propietarios de los derechos en liza, siendo coherente que estas mismas determinen las pautas del conflicto procesal. Aun así, se reconoce que los procesos colectivos no entran en tal sistema, es por esto que se le tiene que permitir, en ciertas ocasiones, la intervención del juez. (Pena, 2019, p. 195)

1.3. Renovación Procesal Con La Ley N°29497

La nueva ley procesal del trabajo ha integrado varios instrumentos direccionados a la protección de los derechos fundamentales, de índole laboral, y que son contemplados en la Constitución, tales como, el derecho de igualdad frente al organismo jurídico, derecho a la salud, derecho a la huelga, derecho a la libertad sindical y derecho al convenio colectivo. Asimismo, la nueva ley procesal del trabajo introdujo mecanismos esenciales, mismos que están fundamentados en la correcta protección de determinados grupos vulnerables de trabajadores, donde generalmente son las madres en estado de gestación, los niños menores de

edad y el imposibilitado los que trabajan; estos grupos, dentro de la Constitución Política, son considerados como personas de urgente atención por parte del Estado.

Por su parte, el derecho a la igualdad concibe como objeto el equilibrar y asegurar la igualdad de posiciones entre los trabajadores, tanto hombre y mujer, donde se remunera el mismo salario por desenvolver un trabajo de la misma naturaleza, asimismo, este derecho genérico desencadena el denominado trabajo igual, en el cual, para determinar su concepción van a existir una serie de elementos, tales como, sus capacidades, la condición de trabajo, y la naturaleza; estos elementos deberán ser tomados en cuenta, previo a la distribución racional. En el grupo de madre gestante es importante reiterar las diferencias biológicas respecto a los hombres, principalmente por su facultad de dar a luz. Es durante este periodo donde se requiere una atención especial por parte de los empleadores, esencialmente el evitar que de algún modo se encuentre en un estado de pérdida económica, es por tal hecho que se dicta la ley en la cual estipula que se debe brindar ciertos beneficios de maternidad, pre y post natal. El beneficio de maternidad indica las prestaciones pecuniarias que tiene derecho a reclamar, conforme a lo dispuesto por la ley, las cuales pueden calcularse como el promedio de sus salarios diarios durante el período de ausencia efectiva. (Kulshrestha, 2019, p. 975-978)

La nueva concepción del derecho laboral nace a causa de las nuevas ideas liberales y católicas que empezaron a azotar los países, esto generó una gran lucha de ideas controvertidas sobre el reconocer como una norma constitucional protege a diversos derechos de índole social y económica de los trabajadores agrícolas y manufactureros. Este debate le quitó a la jurisdicción civil, el manejo legal de los problemas provenientes de la contratación, permanencia y despido de los empleados, lo cual dio pase al sector de Juntas de Conciliación y Arbitraje. Con el paso del tiempo, de las reformas y deliberaciones post-modernistas, se obtuvo la Nueva Ley Procesal del Trabajo o Ley N° 29497, la cual recoge un cambio prometedor al sistema jurídico del país, donde se demuestra que los trabajadores y sus empleadores se encuentran favorecidos al preverse un proceso rápido, corto, simple, y con predominancia oral estará. A lo largo del desarrollo procesal, los jueces tendrán la facultad de otorgar sanciones ante las actuaciones de mala fe o dilatorias del procedimiento. Dentro de los beneficios de la ley vamos a encontrar en primer lugar; la celeridad, donde se expresa que la duración del proceso será de seis meses cuando previamente se hayan agotado las instancias pertinentes; el acceso al organismo judicial, que se dará en un mayor grupo de personas que obtendrán la protección de los derechos labores que se les está siendo vulnerados; el procedimiento será de fácil comprensión para los involucrados, asimismo, su tramitación será

tomada de manera eficiente para dar respuesta al conflicto; las partes serán conocedores de la legislación que irán declarando los jueces laborales para que la ley sea dada de forma igualitaria; se permitirá sistemas informático y materiales de audio y video, posibilitando la conformación de nuevas modalidades en los procedimientos legales; la justicia se presentará de manera eficaz, veloz, fácil y atrayente.

La nueva ley de trabajo va a buscar la solución de conflictos laborales por medio de proceso breves, por lo que también se aconsejará el recurrir a ciertos instrumentos alternativos para la solución de conflicto, ya sea, la conciliación extra judicial, la administración o el arbitraje que será otorgado por el Ministerio de Trabajo, Promoción de empleo y el Ministerio de justicia. El ámbito legal se limita a atender todos los conflictos laborales derivados de la prestación de servicios personales en los que existan contratos de trabajo, de formación, de cooperación y de modalidades administrativas, orales o escritos. Queda exenta la prestación de servicios personales de carácter civil, a saber, el alquiler de servicios, salvo que la pretensión se base en el ocultamiento de una relación laboral. Los sindicatos tendrán capacidad para constituirse en representación de dirigentes y afiliados, no siendo necesario presentar poderes representativos especiales. (Morales, 2019, p. 257)

2. Principios Procesales Implicados En El Proceso Laboral

Los principios y fundamentos propios del proceso laboral tienen características y funciones especiales; se da especial atención a la función sustantiva y al concepto innovador de la justicia social, como razón de existir el enfoque protector del derecho laboral. Se relacionan con toda institución procesal en una propia realidad social, en donde se desenvuelven engrandeciendo o limitando la razón de su aplicación.

En este sentido, los principios dentro del derecho laboral implican la interpretación de los derechos sociales, por tanto, es de suma importancia analizar los alcances de cada principio. Por un lado, los principios de intermediación y oralidad permiten mediatizar y absolver el proceso laboral. En un primer momento, la oralidad se convierte en un modelo para alcanzar la verdad y por tanto resolver el conflicto, lo cual conlleva a la paz social, la intermediación permitirá conocer la verdad de los hechos, debido a que el juez se encontrará durante la realización de todo el proceso de manera activa y en constante interacción con las partes involucradas. De igual forma, las concentraciones de los actos procesales permitirán que el juicio se realice con la participación de los sujetos procesales, desde su inicio hasta su término de manera sucesiva y sin interrupciones, por tanto, este principio debe ser exigido por la ley

para que se ejecute en todos los procesos. En esta misma línea, el principio de celeridad implica la rapidez del desarrollo del proceso con la simplificación de trámites; es decir, limita los recursos impugnatorios o acorta los plazos, para así llegar al principio de economía procesal, en el que se reduce el gasto económico en base a los actos procesales realizados. (Gamarra, 2011, pp.201-203)

2.1. Principio De Inmediación

El principio de inmediación implica la relación que debe existir entre el juez y las partes del proceso, es decir, el juez debe estar presente durante todo el proceso, en la admisión de las pruebas, interactuando con testigos, peritos y las demás partes, para que pueda presenciar las condiciones de estos, tanto físicas como psíquicas, interrogar y solicitar respuestas si es que así lo requiere, la relación debe ser directa, con la finalidad que la interacción pueda ser personal y se pueda apreciar de mejor manera las pruebas y sobre todo los testimonios, para que de esta manera se asegure que la sentencia que emita el juez sea conforme a los requisitos que exige la ley.

La importancia de este principio es que las comprobaciones de las actuaciones del proceso sean presenciadas por el juez, de este modo se garantiza la presencia de las partes y del juez durante todo el proceso, de tal manera que pueda resolver los casos con decisiones más justas. Además, existe una relación con el principio de oralidad, sin embargo, para que este se cumpla es necesario que primero se pueda ejecutar el principio de inmediación, debido a que las pruebas, las cuales se desarrollaran bajo el principio de oralidad, deben ser presenciadas por el juez y no por un intermediario, debido a que de esta manera la decisión del juez será más eficaz. (Núñez, Carrasco y Rojas, 2019)

Este principio garantiza la tutela jurisdiccional efectiva de las pretensiones que presentan las partes procesales, debido a que busca a través de la actuación del juez la verdad real de los hechos materia de controversia. En síntesis, este principio es de suma importancia, debido a que le exige al juez a involucrarse dentro de cada proceso, para así tratar de encontrar la verdad y emitir una sentencia justa. (Pérez, 2019, p.295)

2.2. Principio De Oralidad

La oralidad entendida, como la preferencia del sistema por la herramienta comunicativa de la palabra pronunciada en voz alta y escuchada en la audiencia por los protagonistas del juicio. En este sentido, el principio de oralidad permite que los actos realizados dentro del proceso

puedan ser comunicados o expresados de manera verbal por las partes procesales, este principio a lo largo de los años ha ido tomando relevancia en distintos ámbitos del derecho, y más aún en el derecho laboral, debido a que en esta rama se discuten los derechos sociales de un trabajador.

En este sentido, el comunicarse de forma directa con el juez permite que la idea que se quiera transmitir sea más clara, precisa y rápida; sin embargo, es menester señalar que la escritura cumple una función importante debido a que con un escrito llamado “demanda” se da inicio a un proceso, además que todas las actuaciones procesales se encuentran plasmadas en escritura para así tener evidencia de todo lo que se realiza durante el proceso. (Paulesu, 2022, p.1071)

La oralidad desde que se ha venido implementado dentro del ordenamiento peruano ha ido tomando carácter de permanente, debido a que se considera que esta permitirá la debida adecuación de los derechos fundamentales durante el desarrollo de cada proceso, lo cual promueve una tutela jurisdiccional efectiva. Por tanto, es necesario un modelo de gestión para la aplicación de este principio dentro de todo el ordenamiento jurídico, en donde los jueces y abogados colaboren, comprendan y tengan confianza de la oralidad. (Guerra, 2022, pp. 213, 2018)

El principio de oralidad ha cobrado relevancia con la puesta en marcha de las renovaciones en materia de litigación, generando un cambio de paradigma en la estructura administrativa y en la organización del proceso que realiza el juez; promoviendo una mayor cercanía con los sujetos intervinientes como también con la actuación directa de los medios de prueba.

2.3. Principio De Celeridad

El principio de celeridad es aquel en el cual se busca que no existan dilataciones innecesarias en el proceso, debido a que se intenta conseguir una justicia pronta, un derecho que no puede aguardar. Este principio no solo debe ser cumplido por el juez, sino que también debe de cumplirse por las partes, porque deben presentar los escritos a su debido momento y colaborar con seguir impulsando el litigio, además de no asistir a dilataciones injustificadas.

Lo que se busca garantizar con este principio es que la resolución de los conflictos sea resuelta de forma rápida y eficaz, sin que existan trámites innecesarios que puedan retrasar o dilatar el proceso, es decir, que los conflictos puedan resolverse en tiempos reducidos, pero con la misma eficacia que las discusiones extensas a las que se tiene acostumbrado en un

proceso, es por eso que existen normas que tienen como fin dar celeridad a los procesos judiciales, pero que deben ser utilizadas con el cuidado necesario, debido a que pueden ser usadas arbitrariamente y afectando otros principios fundamentales.

El principio de celeridad tiene una relación estrecha con otros dos principios, el principio de eficacia y el principio de imparcialidad, debido que para la existencia de un proceso eficaz es necesario que el juez garantice la imparcialidad del proceso, además se debe asegurar que se llegara a una solución del conflicto sin que existan procesos dilatorios, por lo tanto, es necesario que se puedan cumplir con los principios mencionados para asegurar el resultado del proceso. (Restrepo, 2020)

Este principio será debidamente aplicado si es que se da relevancia a la oralidad, debido a que la oralidad permite que el proceso sea hablado y por tanto reduce los actos procesales. En este sentido, la celeridad se encuentra estrechamente vinculada con el cumplimiento de los plazos que establece la norma, lo cual permitirá un desarrollo efectivo y rápido del proceso. Asimismo, se presenta como una buena señal ante la actividad jurisdiccional al evidenciar una realización diligente de los procesos. En este sentido, este principio es considerado como uno matriz, porque imparte un tiempo establecido y evita la prolongación del proceso, con los plazos establecidos para poder desarrollar todos los actos procesales que se necesiten. (De Oliveira y Nascimento, 2022, p. 1)

2.4. Principio De Concentración

La finalidad del principio de concentración es desarrollar de manera continua y rápida, sin interrupciones las actuaciones judiciales dentro del proceso que se está llevando a cabo, por tanto, busca evitar las demoras o dilaciones a los diferentes actos procesales, debido a que estos evitan una buena formulación de la sentencia en la etapa final. Por tanto, el juez está en la obligación de programar las diligencias necesarias para que se cumplan sin ningún problema y de manera continua, en este sentido, no podrá -en la medida de lo posible- aplazar o suspender una actuación procesal porque existirá una dilatación en el proceso.

Por otro lado, en los procesos orales se puede observar una buena aplicación de este principio, debido a que en estas audiencias se pueden plantear una serie de actos procesales las cuales pueden ser atendidas en el mismo acto, esto reduce el tiempo de desarrollo del proceso y evita que a futuro se suspenda o reprogramen actuaciones procesales, acarreando que el tiempo del proceso será más corto y más eficaz. (De la Rosa y Llanos, 2019, p. 245)

2.5. Principio De Economía

El principio de economía es una figura que busca economizar los costos del proceso, pero también que la cantidad de actos y que la duración general sea más corta, para que de esta manera el costo sea menor, por lo tanto, tiene una clara vinculación con el principio de celeridad, debido a que ambos buscan un resultado en el menor tiempo posible.

El principio de economía cuenta con tres características importantes: tiempo, gasto y esfuerzo. El tiempo está referido a que el proceso pueda terminar en el menor tiempo posible sin prolongaciones innecesarias, pero siempre respetando el debido proceso, es decir, que se desarrolle normalmente, respetando los plazos y las formalidades. El gasto se refiere al ahorro de estos tanto para el estado como para las partes, además se busca que los gastos no sean impedimento para que el proceso se desarrolle con normalidad, debido a que una cantidad alta en el costo de algunos trámites podría hacer que el proceso dure más tiempo del necesario. El esfuerzo busca que se reduzcan los trámites innecesarios porque de esta manera se disminuye el trabajo de los juzgadores, de esta manera se podrá tener la resolución del conflicto en un tiempo más corto, lo cual beneficia no solo a las partes sino también a los jueces. (Pesantes, Calva, Valverde y Urrutia, 2022)

2.6. Principio De Veracidad

El principio de veracidad realiza a través del órgano jurisdiccional la búsqueda de la verdad en el desarrollo del proceso, la cual será tomada en base a lo que alegan las partes. En este sentido, la información que se brinda no siempre es la adecuada, esto debido a la apreciación de cada parte o porque se da con el fin de inducir al error al juzgador, por lo que se alegan hechos distorsionados o falsos. Este principio, será utilizado cuando exista una controversia en los hechos que alegan las partes del proceso, por lo cual el juez debe buscar la verdad que más se asemeje a la realidad de los hechos. (Galvis y Bustamante, 2019)

En cuanto al trámite del procedimiento, el cual se encuentra estrechamente vinculado con el principio de veracidad, se debe entender que las partes intervinientes en el proceso deben y tienen la obligación de aportar hechos verdaderos y evitar alegar hechos falsos o simulados. En este sentido, este principio también engloba los medios probatorios, los cuales deben ser existentes y no ser fabricados por las partes para corroborar los hechos falsos o simulados. Por tanto, se entiende que este principio busca la actuación de buena fe por parte de los sujetos procesales. Por su parte, el juez tiene el deber de buscar y encontrar la verdad a través de las

actuaciones procesales que se desarrollen durante el proceso. Este principio, se aplica a aquellos hechos que son materia de controversia, así como aquellos medios probatorios que se presenten y admitan, debido a que la verdad procesal será encontrada si es que a través de los medios de prueba se pueda acreditar, los cuales se entiende que serán los hechos más cercanos a la verdad real.

3. Estructura Procesal Nacional

La estructura procesal es entendida como aquella que reúne una serie de actos procesales, los cuales a criterio del legislador se encuentran relacionados entre sí. Por lo que, en nuestro ordenamiento jurídico se pueden hallar una serie de estructuras procesales o diferentes procesos, los cuales se encuentran debidamente establecidos por la normativa procesal y cuentan con ciertas peculiaridades, las cuales justifican el actuar del legislador en cuanto a las combinaciones de las distintas formas en las que se cumplen las funciones procesales, es por esto que la estructura procesal desarrolla aspectos como la competencia, las vías procedimentales y como es que actualmente existen juicios en materia laboral. (Barabash, Humeniuk, Levytska y Muza, 2022, p.123).

3.1. Competencia

La competencia en el ámbito laboral es entendida como aquella capacidad en la que un magistrado puede ejercer la función jurisdiccional en un determinado sector en el que se ha generado un conflicto laboral. En este sentido, la competencia implica ejercer la jurisdicción por razones de materia, cuantía, turno, grado o territorio. Por tanto, todos los jueces tienen jurisdicción, pero no todos tienen competencia para conocer un asunto en específico, esto debido a que en un primer momento la jurisdicción y la competencia eran consideradas como sinónimos; sin embargo, se entiende que la competencia se desprende de la jurisdicción, por lo que un juez será incompetente para conocer ciertos asuntos, pero de igual forma tendrá jurisdicción. La jurisdicción implica declarar un derecho; es decir, que gracias a esta facultad el juzgador podrá resolver un conflicto de intereses que tiene relevancia jurídica, mientras que la competencia es una aptitud atribuida a los jueces de encargarse de resolver un conflicto, pero los cuales dependen de criterios determinados para poder conocer el asunto. (Ortiz, 2020, p. 1343).

La competencia, en resumidas cuentas, es aquella parte de la jurisdicción donde, según criterios establecidos por la norma para poder atribuir la competencia a cada uno, se atribuye

el conocimiento a un determinado órgano jurisdiccional. De esta forma, un juez o un tribunal conocerán un asunto en base a las condiciones que ha establecido la norma en cuanto a las atribuciones que le corresponde ya sea por la complejidad del asunto, el lugar donde se desarrolló, la materia en la que se acoge, etc. En este sentido, es menester fijar los distintos criterios que el ordenamiento jurídico toma en cuenta para atribuir la competencia a cada juez o tribunal. (Ruiz, 2020, p. 476).

3.1.1. Materia.

La competencia por razón de materia se va a determinar en base a la relación jurídica que se desprende del conflicto de intereses entre las partes, en este sentido, en base la pretensión que se planteará en el proceso se podrá determinar el juez o tribunal competente. Lo que busca esta competencia es que los tribunales o jueces se encuentren especializados en una materia del derecho -puede ser penal, civil, laboral, etc.- los cuales benefician a los sujetos que acuden al órgano jurisdiccional, debido a que tendrán la certeza que el juez o magistrado que resuelva su pretensión será conocedor de la materia y por tanto resolverá de manera adecuada. Sin embargo, depende mucho del distrito judicial que corresponda, ya que la especialización es variable debido a la escasez de recurso para implementar juzgados especializados en cada materia. (Osna, 2019, p. 13)

3.1.2. Grado.

El grado se conceptualiza como la organización jurisdiccional en virtud del grado de especialidad para conocer un proceso desde el inicio o para conocerlo en grado de apelación; conociendo a esta organización como el grado horizontal y el grado vertical respectivamente. (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, p.47)

Al interno del proceso laboral, se observa que el grado horizontal comprenderá a los juzgados de paz letrados y los juzgados especializados laborales, mientras que el grado vertical abarca a los juzgados especializados y a las salas laborales del distrito jurisdiccional respectivo.

3.1.3. Cuantía.

Se define a la cuantía como el criterio de competencia dirigido a la discriminación del asunto controvertido en virtud del valor económico que recibe una determinada pretensión, susceptible de ser cuantificable. Se acuerda de forma unánime que, a mayor valor económico

debatido, se requiere un proceso con mayores garantías y un juez con mayor grado de especialidad. (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, p.49)

Para materias laborales, la cuantía determinará, en suma, con el grado, si el conflicto será conocido por un juzgado de paz letrado o uno especializado, al menos en primera instancia, salvo contadas excepciones como el cobro de aportes provisionales de la AFP, que es de competencia exclusiva de los juzgados de paz letrados.

3.1.4. Territorio.

La organización jurisdiccional a causa del territorio posibilita una organización físicamente favorable para el sujeto demandado; con el objetivo de evitar la concentración administrativa en una sola sede se han creado los llamados “distritos judiciales” con un rango de intervención territorial, a fin que, con la base de determinadas pautas, se demande en una determinada zona geográfica. (División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica, 2022, p.55)

De entre todos los criterios de competencia expuestos, el único que es relativo es el territorio, salvo excepciones, dando una mayor facilidad a las partes para acoplarse a la competencia territorial de una zona ventajosa para ambos.

3.2. Vías Procedimentales

Las vías procedimentales serán fijadas con la finalidad de establecer la estructura procedimental para cada pretensión; es decir, que en base a la pretensión que formule el sujeto procesal se llevará a cabo en la vía correspondiente la cual puede ser de conocimiento, abreviada o sumarísima. En este sentido, muchas veces es el mismo sujeto quien establece la vía procedimental adecuada, pero no implica que el juez disponga otra que sea a su consideración más adecuada, de igual manera así esta no se encuentre debidamente establecida en la norma. (Mendoza y Meléndez, 2020, p. 86).

3.2.1. Proceso Ordinario.

Dentro de las tipologías sobre los procesos de cognición laboral se tiene al proceso ordinario laboral, el cual posee una actuación procesal completa, sin ningún tipo de restricción respecto los actos procesales susceptibles de desplegar.

El proceso ordinario se encuentra reservado para aquellas materias que, al amparo de la nueva ley procesal del trabajo, se encuentran taxativamente enumeradas. Se observa, entre muchas

otras; a la prestación personal de servicios laborales o formativos, la desnaturalización de contratos, las indemnizaciones promovidas con razón de accidentes laborales o enfermedades profesionales. (Peña y Peña, 2011, p.25)

La particularidad que posee esta vía procedimental es la desconcentración de las audiencias, separándolas y diferenciándose en dos audiencias claramente identificables, siendo estas la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento. De igual forma, al prever una actuación procesal completa, es el tipo procesal que contempla los plazos más largos.

3.2.2. Proceso Abreviado.

Junto con la vía procedimental del proceso ordinario, la legislación laboral ha previsto un tipo procesal expedito, destinado a las controversias objetivas y de cuantía mínima que, a causa de su simplicidad jurídica, no contempla una actuación completa de las figuras procesales, denominándose como el proceso abreviado laboral.

La ley ha previsto que las materias susceptibles de ser tramitadas en el proceso abreviado son, entre otras; las que busquen obtener un cobro dinerario hasta las cincuenta unidades de referencia procesal. Dentro de esta previsión podemos enmarcar a diversas pretensiones como los incumplimientos de obligaciones simples o el adeudo de los beneficios económicos que se contrajeron con ocasión de la prestación de servicios laborales. (Peña y Peña, 2011, p.24)

El rasgo distintivo del proceso abreviado es la prevalencia del principio de concentración procesales; el juez llevará a cabo una sola audiencia, a diferencia de las dos audiencias del proceso ordinario, denominada como audiencia única, la cual agrupa la conciliación y el juzgamiento, característica que provoca que, en casi todos los casos, la audiencia sea suspendida y concretada hasta en tres sesiones. (Peña y Peña, 2011, p.18)

3.3. Juicio Por Audiencias En El Proceso Laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo ha implementado la oralidad dentro del proceso laboral, lo que implica un modelo de participación activo por parte tanto de los sujetos procesales como del juez. Por tanto, existe una predominancia por parte de las audiencias dentro de la estructura del proceso en la cual se concentran una serie de actos procesales los cuales permiten la resolución de un conflicto de naturaleza laboral. Toda audiencia no es más que un debate oralizado el cual es presidido por el juzgador, quien podrá interrogar a las partes, a sus abogados y a terceros que participen durante el proceso. Estas audiencias son registradas en

audio y video -menos la etapa de conciliación- y pueden ser solicitadas por las partes en cualquier momento, asimismo, estas cuentan con un acta de audiencia en la cual el juez identifica a las partes que participaron en la misma, así como los medios probatorios que se admitieron y los demás actos procesales que se llevaron a cabo. (González y Ochoa, 2021, pp. 11-13)

3.3.1. Audiencia De Conciliación.

El juicio por audiencias ha tenido gran acogida en los sistemas mixtos; aquellos que se solventan en la positivización del sistema europeo pero que ven con buenos ojos la oralidad, propia de los sistemas anglosajones. Motivo de esta pluralidad de posturas y con la llegada de la nueva ley procesal del trabajo, es por eso que se ha construido una forma que propicia la descarga en la labor jurisdiccional, a la par que difunde una cultura de composición de conflictos; todos estos postulados han concluido en la creación de la audiencia de conciliación laboral.

A grandes rasgos, la audiencia de conciliación se caracteriza por ser realizada de forma privada, con el apagado de los elementos de audio y video a fin de crear un entorno favorable para la negociación libre entre el demandante y el demandado. El juez, haciendo gala de su poder discrecional, intervendrá de forma oral y directa, corroborando la conformidad de los intervinientes con la fórmula conciliatoria arribada. En caso de no haber conformidad o si el asunto litigioso gira en torno a derechos indisponibles, la conciliación se dará por frustrada, materializándose tal hecho en el acta respectiva, no obstante, en caso la conciliación sea procedente, se catalogará tal hecho en el acta, concluyendo el proceso y otorgándole mérito ejecutivo. (Arese, 2021, p.5)

Muy a pesar de los comentarios a favor y en contra, la audiencia de conciliación, a diferencia de su homóloga en el proceso civil, la cual fue eliminada en el año 2008, se ha mantenido en materia laboral, a fin de promover el acercamiento entre las partes y difundir la cultura de la autocomposición de conflictos.

3.3.2. Audiencia De Juzgamiento.

Una vez se haya concluido con la audiencia de conciliación con una frustración del intento conciliatorio, se procede a fijar fecha para la audiencia estelar en cualquier proceso, la cual es la dirigida a la actuación probatoria y la confrontación de posiciones; llamada en la doctrina nacional como “audiencia de juzgamiento”

La audiencia de juzgamiento, considerada como la última audiencia prevista en la legislación procesal laboral, se encuentra dividida en cuatro sub-etapas; abarcando la confrontación de posiciones, la actuación de medios probatorios, los alegatos de clausura y la posible expedición de sentencia. Cabe resaltar que la naturaleza de la audiencia de juzgamiento es obtener un pronunciamiento sobre el fondo, ya bien sea de fundabilidad o de infundabilidad. (Academia de la Magistratura, 2018, p.238)

4. Estructura Procesal En El Derecho Comparado

El derecho comparado coadyuva en la labor de cotejar la realidad existente en la regulación jurídica de otros países, ajenos al sistema normativo nacional, lo que permite tener un mayor alcance a situaciones que se están viviendo actualmente. Es el caso de la legislación chilena, colombiana y argentina, las cuales a través de sus ordenamientos jurídicos muestran una gran preocupación por el respeto y protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales necesitan de políticas públicas para poder desenvolverse con mayor eficacia dentro del ambiente laboral.

4.1. Chile y La Disparidad De Derechos Laborales

Los temas laborales en Chile se encuentran establecidos dentro de distintos cuerpos legislativos, los cuales abarcan temas desde la seguridad previsional y social hasta las distintas normas que cumplen una función protectora en el ámbito laboral, además abarca temas sobre seguros, salud, el sistema de pensiones entre otros.

Asimismo, el Código del Trabajo se encarga de regular las relaciones que existe entre los empleadores y los trabajadores en el rubro privado, la cual se evidencia desde el momento de la contratación, seguido por las remuneraciones mensuales al trabajador, hasta el momento en el que se rompe el vínculo laboral y el empleado se desvincula de la empresa. Por tanto, la normativa chilena se ha encargado de velar por los derechos laborales y exigir a las empresas un adecuado control en el que se beneficie al trabajador. (Fuentealba, Sánchez, Gauché, Bustos, Domínguez, Santana, Sanhueza, Pérez y Barría, 2022, pp. 65-66).

La discriminación laboral en Chile se ha ido evidenciando cada vez más, esto se da por el color de piel raza, nacionalidad o el sexo, los cuales son tomados en cuenta a la hora de contratar trabajadores o subir jerárquicamente de puesto. Por tanto, la legislación chilena ha tomado medidas las cuales previenen y erradican la discriminación en el ámbito laboral, haciendo valer los derechos laborales de los trabajadores.

4.2. Colombia y La Protección Al Trabajador Frente Al Encubrimiento Laboral

En Colombia se ha evidenciado que las empresas suelen contratar trabajadores independientes con la finalidad de evitar las responsabilidades que por ley les corresponde, como el seguro social, la indemnización, pago de impuesto, etc, por lo que se desligan del trabajador y mantienen una relación laboral “encubierta”. Este encubrimiento laboral, según la legislación laboral colombiana constituye un fraude a la ley laboral, debido a que se incumplen con los principios laborales establecidos, lo cual evita que el empleador cumpla con extender un contrato laboral y trabaja con el empleado a través de un contrato de honorarios, lo cual excluye al empleado de recibir los beneficios que por ley le corresponde. (Castrillón, 2021, p. 229).

Por otro lado, la normativa laboral colombiana hace referencia a la conciliación y mediación en los procesos laborales. En primer lugar, la conciliación consiste en el acuerdo que llegan las partes respecto de un conflicto de intereses frente a un tercero neutral, el cual actúa como monitor del debate, en el que se busca que ambas partes resuelvas las diferencias y generen una solución en la cual ambos ganen, generando un acuerdo beneficiará de algún modo a ambos sujetos. Esta conciliación muchas veces es de gran ayuda para evitar procesos engorrosos o en su defecto paralizar uno que ya se esté llevando a cabo. Por otro lado, la mediación es una oportunidad para las partes para que estas puedan llegar a un diálogo en el que manejan el conflicto y generan un espacio en el cual se respete la convivencia de opiniones, asimismo, el mediador es un tercero ajeno el cual se encarga de brindar un ambiente de diálogo en el que ambas partes puedan llegar a un acuerdo. (Caycedo, Carrillo, Serrano y Cardona, 2019, pp. 5-9).

4.3. Argentina y La Protección Al Vínculo Familiar Del Trabajador

La familia cumple un rol importante en la legislación argentina, la cual busca el cuidado de la misma y brindar la educación necesaria a las vidas que se genera, por lo que el Estado brinda condiciones para proteger a la familia. En este sentido, desde el ámbito laboral, el legislador toma en cuenta a la familia para ofrecer una visión más amplia de la legislación laboral, en la que basa sus normas en la misma. En este sentido, la Constitución Argentina en su artículo 75 inciso 23 destaca la relación familiar dentro del ámbito laboral, esto porque considera que la familiar que se encuentra constituida por ancianos, niños, mujeres o personas con discapacidad cuentan con una debida protección.

Por tanto, el derecho del trabajo ha resaltado la maternidad en la Ley de Contrato de Trabajo, la cual destaca la función reproductiva de toda mujer y que se deben de respetar los requerimientos que conlleva esto desde la atención de la madre y del niño hasta el tratamiento del nacimiento del mismo; además de la presencia del padre dentro de este proceso. Por lo que la legislación argentina ha generado bastantes proyectos de ley los cuales se enfocan en brindar un mejor reglamento frente a esta situación, de tal manera que se amplíen tanto los plazos para la maternidad como para la paternidad. En este sentido, a grandes rasgos evidenciamos que, si bien no existe una reforzada relación de la familia con el ámbito laboral, se puede destacar que la legislación está tratando de regular algunos aspectos jurídicos que permitan el buen desarrollo de la familia y ayudando a que no se descuide la relación laboral del trabajador con la empresa. Sin embargo, es necesario seguir implementando medidas y políticas públicas que permitan tanto a mujeres como a varones desenvolverse en el ámbito laboral sin dejar de lado la constitución de una familia, generando así mayores oportunidades para los empleados. (Olaguibe, L. y Olaguibe, J., 2021, p. 121).

5. La Naturaleza Jurídica De La Conciliación

Se entiende que la conciliación puede ser concebida como parte de un acto procesal que se desarrollará dentro del proceso o como aquella transacción que realizan las partes en la cual renuncian bilateralmente a sus intereses y llegan a un acuerdo fuera del órgano jurisdiccional. Por tanto, la naturaleza jurídica del acto conciliatorio debe de ser diferenciado, si es que las partes han llegado a un acuerdo en el cual han tenido que renunciar a una parte de su pretensión lo que implica evitar llegar a un proceso judicial en el que se tendrá que gastar tanto tiempo como dinero, Por el contrario, si es que durante el proceso en su etapa de conciliación, las partes han ofrecido sus pretensiones y han llegado a un acuerdo el cual pone fin al proceso que se venía tramitando. (De Lourdes y Zuleta, 2022, pp. 17- 16).

Por otra parte, la función judicial busca recuperar la paz social resolviendo los conflictos de intereses que se puedan presentar entre los particulares. Por tanto, la figura de la conciliación predomina al momento de solucionar conflictos. Desde un enfoque de la justicia restaurativa, se plantea a la conciliación como aquel proceso de comunicación en la que las partes interaccionan y generan un ambiente de diálogo en el que exponen sus pretensiones y finalmente llegan a un acuerdo el cual permite restaurar la paz social. (Calle, Meza, Betancourt y Pardo, 2022, pp. 374-375).

5.1. La Conciliación Como Mecanismo Alternativo De Resolución De Conflictos

La conciliación es un término el cual se utiliza para referirse al proceso de solución de disputas en el que se ha hecho uso de un diálogo colateral, permitiendo que ambas partes faciliten la resolución de un conflicto. En la literatura internacional, la conciliación es considerada como un método de resolución de conflictos, los cuales se realizan de manera voluntaria y fuera del ámbito judicial, además de seguir con los mismos principios procesales que la norma señala. Por tanto, es entendida como un proceso de comunicación que se realiza de manera privada -tanto judicial como extrajudicialmente- en el que sólo intervienen las partes y un tercero imparcial e independiente, quien busca que se llegue a una solución.

Sin embargo, si las partes no llegan a un acuerdo entre las mismas, el conciliador, forma su propia opinión en base a los establecimientos legales y a los hechos que se suscitan planteando una posible solución, la cual puede ser adoptada o no por las partes, las cuales son las únicas que tienen la potestad de poner fin al conflicto. En caso de que éstas no llegasen a un acuerdo, podrían ingresar al ámbito judicial, quien con dirección del juez desarrollará un proceso, el cual a su finalización desestimaré o no la pretensión planteada.

Así también, el proceso de conciliación y mediación tienen similitudes, en cuanto a que en ambos existe un tercero imparcial el cual se encarga de velar el diálogo entre las partes para poder llegar a una solución y resolver el conflicto, pero la conciliación así como en el proceso judicial se versan conflictos que ya sucedieron, los cuales tanto para el juez como para el conciliador pueden ser tomados para formular su opinión de hecho y derecho, en la que tienen que brindar información jurídica. Por su parte, en la mediación no se evalúa el conflicto hasta el fondo, ni se brinda una opinión de hecho ni derecho, por lo que no brindan una dimensión legal, sino que su función es ayudar a que ambas partes resuelvan sus intereses y se enfoca en aspectos personales y emocionales. En este sentido, la conciliación es el método de resolución de conflictos más adecuado para dirimir disputas, debido a que las partes de manera voluntaria desean resolver el conflicto de manera objetiva, sin emociones y basándose en el ordenamiento jurídico, lo cual le permite al conciliador plantear una serie de soluciones -no vinculantes- a las partes, las cuales tienen la potestad de poder aceptarlas, modificarlas o rechazarlas. (Tsuviná et al., 2023, pp. 211-215).

El proceso judicial ha sido la única vía en la cual las partes han llevado sus pretensiones frente a un juez, quien a través de una sentencia ha favorecido a una de ellas. Sin embargo, la conciliación ha surgido como un método de resolución de conflictos la cual permite que las

partes puedan resolver una disputa sin la necesidad de llegar a instancia judicial y evitar el proceso engorroso y demorado que es la vía judicial. Este método de resolución de conflictos es una alternativa idónea, adecuada, rápida, económica y eficaz para cualquier ciudadano para poder resolver una controversia en la que se benefician ambas partes, debido a que renuncian a una porción de su pretensión, pero satisfacen sus requerimientos de manera equitativa. (Cordero, 2023, p. 675).

5.2. La Importancia De La Conciliación Como Solución a La Sobrecarga Procesal

En la sociedad en la que vivimos resulta cotidiano el surgimiento de conflictos entre los ciudadanos que la habitan, por lo que la conciliación es una respuesta eficaz y alternativa que permite resolver conflictos, sin la participación de un juez o tribunal. Esta conciliación, por un lado, ayuda a que las partes resuelvan sus diferencias de manera más rápida y económica; es decir, que no gastan tiempo ni dinero en actuaciones procesales lentas y demoradas, por el contrario, la conciliación permite que un lapso corto de tiempo ambas partes resuelvan sus conflictos brindando soluciones a partir de las pretensiones de cada uno y de los requerimientos establecidos por ley, para esta sea considerada válida. Por otro lado, ayuda a la carga procesal, debido a que evita que los ciudadanos ejerzan su derecho de acción y acudan a instancia judicial, debido a que resuelven sus conflictos en centros de conciliación -de manera extrajudicial-, evitando que se acumulen más casos en el poder judicial y ayuda a que los jueces puedan dictar resoluciones a casos que revistan mayor dificultad, los cuales no pueden ser resueltos por la conciliación. (Yaroshenko et al., 2021, pp. 68-70)

6. El Papel Del Juez Como Promotor De La Conciliación

La conciliación judicial implica que el juez, en su rol de mediador, busca la resolución del conflicto sin llegar a la etapa de juzgamiento. Por tanto, no se habla de un conciliador perteneciente a un centro extrajudicial, sino que es el mismo juez quien conoce el asunto invita a las partes a conciliar, de igual forma, se está en la posibilidad de brindar posibles soluciones las cuales pueden ser o no adoptadas por los sujetos procesales. Por tanto, la conciliación que se realice en sede judicial tendrá valor de cosa juzgada, la cual permite la resolución del conflicto y pone fin al proceso que se encuentra en trámite. El juez haciendo uso de su discrecionalidad y del principio de inmediatez brinda desde una perspectiva legal, como conocedor del derecho, soluciones que sean adecuadas a las pretensiones de las partes, por lo que resulta más fácil que los sujetos procesales tomen en cuenta las alternativas brindadas por el magistrado y resuelvan su conflicto de la manera más idónea, de tal manera

se evita el gasto insulso de actos procesales los cuales resultan costosos y lentos. (De la Rosa y Llanos, 2019, pp. 234-235).

6.1. La Promoción De La Conciliación En El Ordenamiento Jurídico

La conciliación dentro del ámbito administrativo se encuentra promocionada en la quinta disposición complementaria de la ley N° 29497, la cual señala que la conciliación es un método alternativo de resolución de conflictos que permite de manera facultativa al trabajador, y de manera obligatoria al empleador, resolver el conflicto de intereses de manera extrajudicial, los cuales se encuentran a cargo del Ministerio de Trabajo y promoción del Empleo quien brinda apoyo técnico y profesional para llegar a un acuerdo y evitar llegar a la vía judicial.

Los conflictos que surgen en el ámbito laboral, pueden ser dirimidos fuera de la esfera judicial; es decir, la conciliación cumple un rol importante, debido a que ayuda a que tanto el trabajador como el empleador lleguen a un acuerdo en el que se beneficien ambas partes, además evita que el trabajador se encuentre en un estado de incertidumbre laboral en un lapso de tiempo largo -lo que dura un proceso judicial- y ayuda a que su pretensión sea atendida por el empleador y éste busque la solución más idónea y adecuada que beneficie a ambos. (Yarrington, 2022, pp. 65-72)

6.2. El Acta De Conciliación Como Título Ejecutivo

Como bien ha quedado acreditado, la conciliación, como mecanismo alterno de resolución de conflictos, según el artículo primero de la Ley N° 26872, se le otorga la calidad de interés nacional, debido a la agilización y el apoyo en el descongestionamiento de la carga procesal que siempre ha caracterizado al poder judicial.

Una de las más conocidas materializaciones del interés nacional en la conciliación es mediante su tipificación como título ejecutivo, recordando el artículo 688 del código procesal civil, mismo que se aplica de forma supletoria al amparo de la primera disposición complementaria de la Ley N° 29497. En virtud de esta permisividad, se abre una puerta de acceso a uno de los procesos más expeditos que existe en la legislación procesal laboral, todo ello al arreglo del denominado mérito ejecutivo que entraña un acta de conciliación con acuerdo total o parcial de las partes.

Se otorga el mérito ejecutivo en virtud de la permisibilidad que otorga el ordenamiento jurídico a determinados actos que, sin ser necesariamente sentencias, se les certifica como merecedores de desplegar un efecto análogo a la denominada cosa juzgada. Gracias al mérito ejecutivo, estos actos formales se convierten, en un primer momento, como incuestionables frente a recurso ordinario, en virtud del reconocimiento previo del derecho contenido. (Front, 2021, p.1029)

Dicha característica cobra especial relevancia en el proceso laboral, uno que debido al tipo de derechos cuestionados o vulnerados, requiere de una adecuación estructural célere, de hecho, el proceso laboral es uno donde más se ha visto reflejado el interés nacional a la conciliación, pero no tan focalizado en el uso de la conciliación como título ejecutivo, como ocurre en el proceso civil, sino mediante la creación de un apartado donde se favorece el acercamiento de las partes mediante una fórmula conciliatoria, apareciendo de esta forma la denominada “audiencia de conciliación”.

7. La Audiencia De Conciliación Como Etapa Previa

El proceso laboral, debido a los derechos en conflicto que se discuten en el iter procesal, requiere de la actuación de instancias previas que sean capaces de preparar la llegada de la audiencia de actuación de pruebas, denominada como audiencia de juzgamiento. Si en el proceso civil, existía una etapa anterior donde se buscaba depurar al proceso de cualquier irregularidad que tornará inejecutable la ulterior sentencia, en el proceso laboral, esta depuración se complementa con el acercamiento a las posiciones de las partes, a fin de promover la posible composición del conflicto sin desplegar la última instancia del aparato jurisdiccional y su característica cosa juzgada; entrando en mención la denominada “audiencia de conciliación”.

Aunque en teoría, la implementación de una instancia donde se favorece la naturaleza auto compositiva en la resolución de conflictos, la audiencia de conciliación ha perdido su característica primordial de constituir un acercamiento a los intereses reales de la partes en el proceso, para convertirse en una mera formalidad que exige la ley; dicho hecho se encuentra respaldado por la naturaleza litigiosa de la sociedad peruana y la conceptualización de que la parte contraria es más un enemigo que un adversario.

En forma general, la audiencia de conciliación, aunque se haya diseñado como mecanismo de promoción a la resolución de conflictos sin necesidad de desplegar todo el aparato

jurisdiccional, se ha caracterizado por estar investido de debilidades estructurales y la notable falencia en la cultura legal sobre la resolución de controversias. No es novedad, que actualmente se busque un mayor esfuerzo por parte de los tribunales laborales para implementar una actividad rápida, precisa, justa y económica. (Putri et al., 2019, p.23)

7.1. La Vía Previa En El Proceso Laboral

Aunque actualmente en la regulación laboral vigente, la conciliación, como requisito previo a la interposición de un proceso de naturaleza laboral, se mantiene optativo para el trabajador, quien constituye casi la totalidad de los procesos iniciados, y obligatorio para el empleador, se hace necesario transitar por el agotamiento del intento conciliatorio en la llamada audiencia de conciliación; inclusive, es posible que el proceso concluya, dando paso al archivo permanente, cuando aparece la inasistencia de ambas partes en dos oportunidades.

El aspecto esencial que se busca tutelar mediante el agotamiento del intento conciliatorio no es desvirtuar el concepto de justicia o sustituir el rol decisorio de los tribunales de justicia, sino fungir como una alternativa complementaria al fin abstracto del proceso; remarcando, aunque suene ineficiente en el plano de los hechos, la consideración real de concluir el proceso mediante conciliación judicial. Gracias a esta consideración, la conciliación se vuelve en el instrumento idóneo para garantizar la tutela jurisdiccional efectiva. (Bueno y Correa, 2019, p.57)

En síntesis, tipificar a la conciliación como una “vía previa” a la actuación probatoria y valoración sobre el fondo del asunto controvertido, no quiera el esquema optativo ni la naturaleza alternativa de conciliación, sólo impone el deber jurídico al juez de garantizar el acceso de una vía mucho menos lesiva que una sentencia.

8. La Fórmula Conciliatoria

Aunque la conciliación, como instancia procesal, ha sido admitida de forma unánime al interno del proceso laboral, aún quedan en el tintero ciertas problemáticas inherente a la función que tiene el juzgador en su tramitación, debería quedarse como un mero fedatario o como un promotor que sea capaz de generar la denominada “fórmula conciliatoria”

Esta fórmula conciliatoria es definida como la propuesta auto compositiva que realizan los sujetos intervinientes en el proceso, con la finalidad de valerse de la etapa procesal correspondiente para concretar una propuesta de resolución ad hoc; lo suficientemente justa

como para ser más atractiva que una sentencia de fundabilidad para cualquiera de las partes pues, a diferencia del ulterior resultado del proceso, dejará impolutas las relaciones sociales que promovieron la generación del proceso judicial, ya que se direcciona a restablecer los intereses y las posiciones del demandante y el demandado. Sin embargo, el debate nace sobre si el juez tiene legitimación para, en virtud de su conocimiento imparcial del caso en concreto, sugerir a las partes una fórmula conciliatoria o limitarse a verificar si las partes ofrecen una que hayan podido negociar con anterioridad a la audiencia de conciliación.

La polémica sobre el rol que ejerce el juez al interno de la conciliación laboral cobra especial relevancia en materia laboral. Por un lado, se resalta que el juez debe promover un acercamiento entre las partes, considerando la asimetría latente que presenta la relación trabajador-empedor, interviniendo como garante de un verdadero acuerdo justo. No obstante, otro sector le da más importancia al acercamiento voluntario que realizan los sujetos procesales, considerando que la conciliación judicial aparece como una etapa “informal”, por lo que el juez sólo podría ratificar los acuerdos celebrados entre las partes asistentes, sin valorar la justicia del acuerdo o promover el acercamiento. (De Vasconcellos y Rosenfield, 2022, p.12)

La falta de unanimidad respecto al rol del juzgador a generado situaciones sumamente particulares en la praxis judicial; la conciliación judicial queda desnaturalizada al solo servir como una etapa de formalidad distante, pues el magistrado sólo se limitará a consultar sobre la existencia de una fórmula conciliatoria previa, incumpliendo su rol como mediador entre las partes y dejando el interés nacional que impregna a la institución de la conciliación como una fase frustrada.

8.1. La Aprobación Judicial

La llegada de la audiencia de conciliación no solo supone la materialización de la oralidad y la flexibilización procesal, sino que supone una de las etapas más cuestionadas en la praxis judicial moderna. Para un sector innecesario, para otro es un ejemplo adicional sobre el papel de un juez comprometido con la pronta resolución del conflicto. El interés nacional en la conciliación, además de la posibilidad que tiene el magistrado de plantear una fórmula conciliatoria, es la gran permisibilidad que otorga la ley respecto a la posterior aprobación judicial. Aunque, previo a abordar este tópico, se hace menester recordar el iter temporal que tiene la conciliación judicial y su respectiva aprobación.

La conciliación, al interno del proceso laboral, admite una serie de manifestaciones con un nomen iuris propia como la conciliación extrajudicial, la homologada, y la que se realiza de forma inicial en la propia audiencia de conciliación, recibiendo la nomenclatura de “conciliación judicial”. El camino que tiene esta conciliación judicial comienza con la acreditación de las partes, contemplando un escenario donde ambas hayan concurrido, para llegar a la intervención del juzgador. El papel que tiene el juez es el de un promotor de la resolución pacífica; invita a las partes a conciliar sus posiciones, **participando activamente** en la solución de la controversia que promovió el proceso. Cabe resaltar que la etapa conciliatoria puede alargarse en más de una sola audiencia, fungiendo como una plataforma flexible para los intereses de los sujetos procesales. Una vez se haya obtenido un acuerdo total o parcial, el juez procederá a aprobar la conciliación arribada y dar por concluido el proceso o continuando el mismo, pero solo respecto a los puntos que han conservado el estatus de controvertido. (Matallana, 2019, pp.142-143)

El rol del juez, respecto a la aprobación, como ya se ha mencionado, es como un simple fedatario, salvo que se exceda el test de disponibilidad de derechos que prevé la ley de conciliación, aunque este listado se ha previsto para el campo civil y penal, por lo que es inusual observar una denegación de conciliación al juzgador advertir que se están renunciado a derechos indisponibles.

Esta pasividad, a la larga, constituye un problema real en la resolución de casos laborales, donde la asimetría económica de las partes puede propiciar atropellos al sujeto más débil de la relación laboral. En este sentido, se suele descuidar el contenido fundamental del derecho de los trabajadores; considerando que el proceso se ha estructurado para corregir los desbalances económicos, tal y como se puede observar con la exoneración de tasas judiciales, se persigue una tutela efectiva para custodiar los derechos de los trabajadores, por lo que la decisión del juez, en tanto a la aprobación de la conciliación, debe ser mucho más tuitiva. (Putri et al., 2019, p.20)

8.2. El Papel De Dirección Judicial En La Audiencia De Conciliación

La actividad jurisdiccional formal no puede coexistir con el acercamiento efectivo a los sujetos intervinientes en el proceso; un gran número de veces, las formas suelen dificultar la tarea de encontrar puntos de comunicación entre el demandado y el demandante, cortando la opción de construir puentes de solución. El legislador, consciente de tal problemática, ha

previsto que el juez tenga, más que un rol juzgador, uno de mediador, favorecido por la estructura flexible del proceso laboral.

El papel predominante que tiene el juez, al interno de la audiencia de conciliación, se encuentra justificado en la flexibilidad procesal; el campo laboral posibilita una mayor disponibilidad por parte de las partes, por lo que el juez debe garantizar que la conciliación sea una suerte de bisagra que incorpore, de forma efectiva, la negociación fluida por sobre los hechos, dando especial relevancia a los derechos y obligaciones en discusión. Así también, el juez debe tener en cuenta que en el proceso laboral se despliegan auténticas relaciones de poder, donde la desigualdad de posiciones repercutirá en el cauce que tomen las negociaciones. (Morales, 2022, p.70)

Esta gestión de la controversia denota el principio de dirección del proceso; donde el juez no deberá abordar el asunto litigioso desde la visión convencional, sino desde una apertura de mediación, promoviendo la conciliación en aquellos casos donde emisión de la sentencia pueda destruir irremediabilmente las relaciones sociales entre el trabajador y el empleador, teniendo especial importancia donde se solicita la reposición laboral. Además, esta dirección debe dirigirse a la humanización del proceso, promoviendo suspensiones y retomando la conciliación cuanto se requiera y nivelando las desigualdades económicas, a fin de abordar una negociación en igualdad de condiciones.

A fin de solventar la marisma generada por las profundas diferencias de poder, se le impone al juez el deber de velar por un acercamiento humanizado. Garantizar la simetría en la relación procesal es el primer paso para tutelar una audiencia humanizada, donde la negociación no solo se dirigirá en fuentes económicas, sino en una negociación de valores. En virtud de esta forma de abordar los conflictos laborales, se propicia a las partes una reflexión sobre los intereses que gatillaron la interposición de la demanda. (De Vasconcellos y Rosenfield, 2022, p.17)

CAPÍTULO II: MARCO METODOLÓGICO

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la eficiencia de la conciliación, solo en el ámbito del proceso ordinario laboral, en razón a que, dentro de las etapas del mismo, se desarrolla una audiencia que lleva el nombre de conciliación. Es justamente que, para la comprobación de la hipótesis, se planteó como objetivo general, determinar la eficiencia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral.

La ubicación espacial tuvo lugar en los juzgados especializados de trabajo, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Arequipa del Cercado, en el periodo de los años 2020 al 2021. En esa línea, se plantearon en el proyecto de tesis, objetivos específicos para llegar a este fin como el determinar los porcentajes de procesos en la materia en mención que concluyeron en audiencia conciliatoria, así como los que no lo hicieron, mostrando en ese aspecto los factores por los cuales no se pudo superar esa etapa.

Bajo este contexto preliminar, se considera en el presente capítulo la metodología utilizada para darle la rigurosidad científica de la investigación, evitando sesgo y resultados inducidos por el investigador. Prueba de esto último es que, se ha analizado todo el universo. Finalmente, los ítems a desarrollar son los siguientes: enfoque, alcance y diseño de la investigación; por otro lado, tenemos a las unidades de estudio, detallando el universo y la muestra que han sido objeto de análisis en el capítulo de resultados; luego se detallarán las características y criterios tomados para la elaboración de los instrumentos más las estrategias de recolección de datos.

1. Método de Investigación

En palabras de Villabella (2020), toda investigación debe desarrollarse desde la naturaleza jurídica del mismo, pero teniendo como punto de partidas el planteamiento del problema. Esto con la finalidad de que se puedan delimitar las variables de la investigación y con ello hacer más específica la investigación científico jurídica.

Entonces, bajo esa línea se tiene que para el desarrollo del marco teórico se tuvo que recurrir al método histórico-lógico, luego al análisis para su posterior síntesis y finalmente a la inducción-deducción, a efecto de valorar cada una de las teorías que se encontraron en la literatura indexada. Ahora bien, en lo que respecta al capítulo de resultados, se recurrió al método funcional y al sistemático, toda vez que, resultó importante verificar las actas de audiencia de conciliación más la normativa vigente.

2. Técnica de Interpretación Jurídica

La revisión de las actas de audiencia de conciliación conlleva el análisis de la naturaleza jurídica de la conciliación judicial. En ese sentido, resultó importante aplicar técnicas de interpretación jurídica para realizar el análisis de los resultados provenientes de las actas de audiencia de conciliación. Ahora bien, tal como afirma Anchondo (2012) y de Prieto (2020), la interpretación exegética es el mecanismo que se vale de lo explícito en la apreciación, siendo el primer paso lógico cuando se pretende desentrañar la intencionalidad latente en cualquier tipo de normativa o estructura jurídica establecida. Seguidamente, se tiene la interpretación teleológica, la cual busca desentrañar la estructura normativa en base a la intencionalidad que ha tenido el legislador al momento de promover una iniciativa normativa. Bajo ambos criterios de interpretación, se diseñó el contenido consignado en el marco teórico, comprendido en el Capítulo I, en suma, con la utilización del criterio histórico, a fin de evidenciar la llegada de la audiencia de conciliación, sus diversas imposiciones normativas y el interés nacional que se ha protegido mediante su tipificación normativa.

3. Variables e Indicadores

Considerando el enunciado de investigación formulado en el plan de tesis, el cual se consignó textualmente como “Eficiencia de la audiencia de Conciliación en el proceso ordinario laboral, en los juzgados especializados de trabajo del cercado de Arequipa, 2020 – 2021”, se realizó el siguiente cuadro de operacionalización de variables, mismo donde obran los indicadores, sub-indicadores, técnicas e instrumentos fijados para los propósitos de la investigación. De esta forma, se aprecia el contenido detallado en el párrafo precedente.

Tabla 1.

Cuadro De Operacionalización De Variables

VARIABLES	INDICAD ORES	SUB- INDICADORES	TÉCNICAS	INSTRUMEN TOS
VARIABLE	Proceso	-Rol protector del	-	Obs. Ficha
INDEPENDI	Laboral	Juez	documental	Bibliográfica
ENTE	Peruano	-Predominancia del		Ficha
		principio dispositivo		Resumen
PROCESO		por sobre el		

**ORDINARIO
LABORAL**

principio inquisitivo
-Renovación
procesal con la Ley
N°29497

Principios procesales implicados en el proceso laboral	-Principio de Inmediación	de	-	Obs.	Ficha Bibliográfica
	-Principio de Oralidad	de			Ficha
	-Principio de Celeridad	de			Resumen
	-Principio de Concentración	de			Ficha de Obs.
	-Principio de Economía	de			Estructurada
	-Principio de Veracidad	de			
Estructura Procesal Nacional	- Competencia	-		Obs.	Ficha
	- Vías procedimentales			Obs.	Ficha Bibliográfica
	- Juicio por Audiencias				Ficha
					Resumen
					Ficha de Obs.
					Estructurada
Estructura Procesal en el Derecho Comparado	- Chile y la disparidad de derechos laborales	-		Obs.	Ficha
	- Colombia y la protección al trabajador frente al encubrimiento laboral	-			Ficha Bibliográfica
	- Argentina y la protección al	-			Ficha
					Resumen
					Ficha de Obs.
					Estructurada

vínculo familiar del trabajador Tipo Básico				
VARIABLE DEPENDIENTE EFICIENCIA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN	La	- La conciliación	-	Obs. Ficha
	Naturaleza	como mecanismo	documental	Bibliográfica
	Jurídica de	alternativo de		Ficha
	la	resolución de		Resumen
	Conciliación	conflictos		
	-	La importancia de		
		la conciliación		
		como solución a la		
		sobrecarga		
		procesal		
	El papel del	- La promoción de la	-	Obs. Ficha
	juez como	conciliación en el	documental	Bibliográfica
	promotor de	ordenamiento		Ficha
	la	jurídico		Resumen
	conciliación	- El acta de		
		conciliación como		
		título ejecutivo		
	La	- La vía previa en el	-	Obs. Ficha
	Audiencia	proceso laboral	documental	Bibliográfica
	de			Ficha
	conciliación			Resumen
	como etapa			
	previa			
	La fórmula	- La aprobación	-	Obs. Ficha
	conciliatoria	judicial	Documental	Bibliográfica
		- El papel de		Ficha
		dirección judicial		Resumen
		en la audiencia de		
		conciliación		

Fuente: Plan de tesis

Elaboración: Propia

4. Técnicas de Investigación

Se debe precisar que, las técnicas de investigación se dirigen en los principales hallazgos, mediante procesos reflexivos con un alto componente crítico, constituyendo la fórmula más idónea para abordar la investigación cualitativa al garantizar la interpretación en base a los hechos relevantes, con un soporte objetivo como lo es el cumplimiento del fin central en la audiencia de conciliación. (Hernández, 2018)

Partiendo del párrafo precedente, se evidencia claramente que se está ante una investigación de **tipo exploratoria, descriptiva**, con especial atención en el tipo **explicativo**, situación justificada por el análisis de investigaciones vinculadas que han antecedido y motivado la presente. De igual forma, tiene implicancias en el tipo **exploratorio** a causa de que el grado de investigación precedente se limitó a una dimensión teórica, no obstante, en suma, con el tipo explicativo, se explicaron los resultados obtenidos de las actas de audiencia de conciliación provenientes de los procesos ordinarios laborales, en adición con su respectiva interpretación jurídica. Seguidamente, en el desarrollo de los principales elementos que componen el apartado teórico se ha utilizado el criterio **descriptivo**, a causa de la consulta documental realizada, focalizada en revistas indexadas en Scopus, para otorgarle un debido acercamiento teórico a cada una de las variables. Para concluir, el enfoque **explicativo** se justifica en la construcción generada para el capítulo de resultados, evidenciando una relación directa del proceso laboral con la eficiencia de la audiencia de conciliación realizada; capítulo tendiente a evidenciar las causas y efectos directos que inciden en la eficiencia de la acotada audiencia. Por lo tanto, y tomando como base lo expuesto, se justifican los tipos de investigación utilizados.

En lo concerniente al **nivel de investigación**, se debe mencionar que, acorde al enunciado de la presente investigación, y tomando como eje de trabajo Reglamento de la Escuela de Postgrado de la Universidad católica de Santa María, el nivel de investigación utilizado fue el causal, por ello se ha tomado en cuenta la presencia de dos variables, una dependiente y la otra independiente. En virtud de dicho nivel, es que se logró el planteamiento consistente en el recojo de actas de conciliación en los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa.

Al ser un estudio con predominancia cualitativa es que se escogió, dentro de la amplia gama de **técnicas** susceptibles de uso, a la observación documental, eligiendo como bases de

estudio a las fuentes de naturaleza primaria y secundaria para el desarrollo de las bases teóricas. Al interno de dicho estudio, se realizó especial incidencia en: redacciones contenidas en libros actualizados, revisiones sistemáticas en fuentes indexadas y bancos de información.

Respecto al capítulo de resultados, se recurrió a la observación documental por medio del acercamiento en el análisis, por medio de las fichas de observación estructuradas, dirigidas a organizar, clasificar, diferir y sistematizar el contenido de las actas de audiencia de conciliación laboral. Así también, destinadas para la cuantificación media del intento conciliatorio y la participación de los sujetos procesales. En dichas situaciones, se recurrió a la lectura íntegra como principal medio de selección para sintetizar la información arrojada, centrada en la profundización de las dimensiones contenidas en cada variable de investigación.

En forma subsiguiente, se detalla el enfoque seleccionado para la investigación; al momento de seleccionar los resultados, solo se utilizó la información proveniente de las actas de audiencia de conciliación y el cuadro estadístico brindado por el Portal de Transparencia del Poder Judicial a causa de la naturaleza cualitativa inmanente. A pesar que se han analizado la totalidad de actas de audiencia de conciliación, al no tener presencia en la cuantificación estadística, la investigación mantiene un enfoque netamente cualitativo.

Continuando, de una revisión de la literatura relevante correspondiente a la investigación cualitativa, se rememora a Vasilachis (2019), quien expresa que se deben considerar las características particulares del estudio de casos, a fin de corroborar en forma correcta y acertada la recolección de datos, estructurando dicha corroboración mediante la argumentación de los resultados arrojados.

En lo correspondiente al **alcance**, partiendo con las unidades de estudio concentradas en las actas de audiencia de conciliación y el material audiovisual correspondiente a las mismas; se observa que la construcción de la investigación es de índole jurídico social, busca mediante la explicación, corroborar si la realización de la audiencia de conciliación, en los procesos ordinarios laborales, responde a criterios de efectividad o a un mero formalismo de transición. Teniendo como base lo afirmado, se hizo indispensable introducir las bases teóricas sobre los factores concomitantes en la realización de la audiencia de conciliación y contrastarlos con los fines principalistas, contemplados en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Para ejecutar dicha labor, se estructuró la investigación sobre los objetivos trazados, a efecto de dirigir el levantamiento de información correspondiente, mismos que son: establecer el

porcentaje de procesos ordinarios laborales concluidos por conciliación en los juzgados especializados de trabajo del Cercado de Arequipa, establecer los factores que influyen para lograr una conciliación en el proceso ordinario laboral, en los Juzgados especializados de Trabajo del Cercado de Arequipa y analizar si la audiencia de conciliación cumple su objetivo conforme al nuevo esquema procesal laboral o se ha convertido en una mera formalidad en la que las partes sólo contestan la demanda. A continuación, la hipótesis fungió como el alcance, probable de obtener, mediante el recojo de datos relevantes; puntualmente, se estableció que si el Juez no realizara una propuesta conciliatoria ni mucho menos impulsara a las partes a realizarlas, entonces esta etapa y audiencia devenga en ineficaz, lo cual colisionaría con los principios de celeridad, economía procesal teniendo como efecto la carga procesal.

Para concluir, el **diseño** utilizado es uno no experimental, justificado en que no se recurrió a la manipulación de las variables, sino que se abordó los aspectos relevantes de cada variable y cómo influyen en su respectiva conclusión; mencionando los supuestos de audiencia de conciliación realizadas en el proceso ordinario laboral. Así también, se sustentó en un modelo de diseño longitudinal, pues se evaluó las actas de audiencia de conciliación teniendo como referente a los procesos efectuados ante los diferentes juzgados de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Arequipa entre los años 2020 y 2021.

5. Instrumentos De La Investigación

Los instrumentos utilizados, teniendo como técnica a la observación documental, consistieron en cuatro, los cuales se clasifican en: La ficha resumen, la ficha bibliográfica, la ficha textual y finalmente, la ficha de observación estructurada. Mientras que las tres iniciales cumplieron el rol del levantamiento de información proveniente de fuentes primarias y secundarias, no requirieron efectuar la respectiva validación. Por otra parte, la ficha de observación estructurada, al ser el instrumento medular en el recojo de información destinada al cotejo objetivo en el capítulo de resultados, se validó por parte de dos letrados metodólogos, tal y como se señala en el numeral posterior. Los instrumentos utilizados, a fin de realizar la inspección ocular, son los presentados a continuación:

FICHA BIBLIOGRÁFICA

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

EDITORIAL, LUGAR Y AÑO:

NOMBRE DE LA BIBLIOTECA :

CÓDIGO:

FICHA TEXTUAL

TÍTULO DEL TEMA:

CITA:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP

FICHA DE RESUMEN

TÍTULO DEL TEMA:

RESUMEN:

NOMBRE DE AUTOR:

TÍTULO DEL LIBRO:

PP

CRITERIOS DE ANÁLISIS

Juzgado de trabajo

Expediente

Inicio de intento conciliatorio

Conclusión de intento conciliatorio

Duración de la conciliación

Indecencia de pretensión conciliatoria

Aprobación judicial

Duración de audiencia de conciliación
frustrada

Duración media de la audiencia
concluida con conciliación

6. Criterios De Validación De Instrumentos

En cuanto a los instrumentos aplicados a la investigación, estos fueron validados por expertos en investigación, con grado académico de Doctor en Derecho. Puntualmente, los criterios fueron: claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia.

El puntaje obtenido en la validación fue de 85% de fiabilidad y congruencia con el problema de investigación alineado con los objetivos e hipótesis propuestos.

7. Universo y Muestra

Previo a la precisión del universo o población, se debe delimitar el criterio usado respecto a la ubicación espacial, la cual se centró en los Juzgados de Trabajo pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, el cual se posiciona como el punto de concentración donde se agrupan los principales juzgados de trabajo y, por ende, el punto general donde se concentran prácticamente la totalidad del proceso ordinarios laborales. Por tanto, se consideró a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, como el foco idóneo en el recabado de información.

Para la determinación del universo, y a fin de optimizar los grados de fiabilidad, se analizaron la totalidad de los casos llevados ante audiencia de conciliación, ascendientes a 1291 actas de conciliación. No obstante, y considerando que al momento de conciliar se suspende la grabación, se ha delimitado, con el criterio de exclusión respectivo, a aquellos supuestos cuyo iter conciliatorio haya quedado manifestado en soporte audio y video, haciendo un total de 18 actas de conciliación que se adecuan a tales criterios.

Para concluir, las unidades de estudio fueran abarcadas por:

- Actas de audiencia de conciliación cuyo iter conciliatorio haya quedado expresado en la respectiva grabación.
- Grabaciones de la audiencia de conciliación cuyo intento conciliatorio haya quedado contenido, en su totalidad, en el soporte de audio y video.

A forma ilustrativa, se consignan dichos procesos analizados por medio del análisis estadístico arrojado por el Portal de Transparencia del Poder Judicial, el cual corresponde a los años de realización de 2020 y 2021, tal y como se puede observar a continuación:

Tabla 2.

Programación General Referente a La Audiencia De Conciliación Por Años

Juzgado de Criterios trabajo	2020		2021	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje

1°	Aud.	de	175	100%	318	100%
	conciliación					
	programada					
	No realizadas		38	22%	55	17%
	Aud.	De	137	78%	263	83%
	conciliación					
	realizadas					
	No aprobadas		129	94%	239	91%
	Conciliación		8	6%	24	9%
	aprobada					
2°	Aud.	de	216	100%	304	100%
	conciliación					
	programada					
	No realizadas		91	42%	76	25%
	Aud.	De	125	58%	228	75%
	conciliación					
	realizadas					
	No aprobadas		118	94%	201	88%
	Conciliación		7	6%	27	12%
	aprobada					
7°	Aud.	de	209	100%	298	100%
	conciliación					
	programada					
	No realizadas		103	49%	79	27%
	Aud.	De	106	51%	219	73%
	conciliación					
	realizadas					
	No aprobadas		99	93%	200	91%
	Conciliación		7	7%	19	9%
	aprobada					
8°	Aud.	de	218	100%	242	100%
	conciliación					
	programada					

	No realizadas	72	33%	68	28%
	Aud. De	146	67%	174	72%
	conciliación realizadas				
	No aprobadas	139	95%	154	89%
	Conciliación aprobada	7	5%	20	11%
9°	Aud. de	204	100%	436	100%
	conciliación programada				
	No realizadas	76	37%	200	46%
	Aud. De	128	63%	236	54%
	conciliación realizadas				
	No aprobadas	127	99%	218	92%
	Conciliación aprobada	1	1%	18	8%

Tomado de *Portal Estadístico, 2022, Poder Judicial del Perú.*

8. Sistema de Citación

Conforme indica el Reglamento de grado y títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad Católica de Santa maría, el formato a utilizado es el APA 7ma edición.

9. Confidencialidad

Dada la Ley de Protección de Datos Personales, Ley 29733, y su Reglamento contenido en el D.S. 003-2013-JUS, se mantiene en reserva los datos de las partes y de los magistrados intervinientes en el capítulo de resultados.

10. Conflicto de Intereses

La autora declara que no tiene conflicto de intereses con la presente investigación.

CAPÍTULO III: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Se procede a presentar la información obtenida en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, respecto de las audiencias de conciliación realizadas entre los años 2020 y 2021, mismos cuya información se encuentra ordenada y analizada en nueve ítems.

En primer momento, se organizó la información relevante para establecer un índice del número de audiencias de conciliación realizadas entre los años antes mencionados, información que ha sido extraída del portal de transparencia del Poder Judicial. Seguidamente, se agrupan aquellos procesos que han concluido en la audiencia de conciliación. Continuando, se procedió a realizar una breve revisión sobre aquellos procesos concluidos con la conciliación frustrada. Pasando por análisis sobre la duración media del intento conciliatorio. Luego, se aborda el acercamiento a la duración total de la audiencia de conciliación en nuestro sistema de justicia, discriminando los tiempos en base a las actuaciones procesales realizadas. Siguiendo con la evaluación de incidencia sobre qué pretensiones son las que tienen mayores posibilidades de ser concluidas en conciliación. De igual forma, se prosiguió con la determinación clara y concreta de cuánto dura un proceso laboral que ha concluido en la etapa de conciliación mediante acuerdo mutuo entre las partes. A continuación, se abordó aquellos supuestos cuya fórmula conciliatoria ha sido aprobada por parte del juzgador. Finalmente, se revisaron los casos paradigmáticos en los cuales, y aunque parezca inusual, se logró obtener una fórmula conciliatoria pero el magistrado decidió no aprobarla, obligando a las partes a continuar con el proceso judicial.

En adición, se debe mencionar que, debido a la naturaleza que tiene el intento conciliatorio, mismo que ha sido normado y protocolizado mediante la suspensión de la grabación, es sumamente complicado acceder a material audiovisual que posibilite un análisis objetivo, expectorando las meras conjeturas. En la presente investigación, la totalidad de los casos bajo lupa han sido aquellos que, a pesar de la prescripción normativa de por medio, han quedado registrados de forma expresa en las grabaciones del Poder Judicial, ya bien sea por el olvido del especialista de audiencia, por la intromisión directa de las partes en el proceso o por la inobservancia consiente de los magistrados que no desean generar dos registros de videos para una etapa que, valgan verdades, no posee una aparente utilidad real.

Se agrega que, se toma como población total a los juzgados de trabajo privados de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, esto a causa que la disciplina del derecho laboral público se rige bajo normativa autónoma, distinta a los principios e intereses que promovió la oralidad en

la Nueva Ley Procesal de Trabajo y, por ende, los fines que se plantearon con la audiencia de conciliación. A raíz de lo afirmado, se estudiaron los juzgados de trabajo privados, los cuales son el primer, segundo, séptimo, octavo y noveno juzgado laboral.

1. Índices del Poder Judicial Frente a La Conciliación En El Proceso Laboral

La reputación institucional sostiene la confianza general de la población y dicha afirmación, cuanto menos en el sector de la administración de justicia, cobra especial relevancia de cara a la ciudadanía; teniendo especial relevancia respecto a la promoción de la conciliación, la cual ha sido declarada como de interés nacional frente a la creciente ola de litigios que azota a la sociedad peruana.

En base a la premisa expuesta, no se hace extraño que la administración de justicia busque exponer sus logros más destacados como parte de su política de transparencia con la finalidad de recobrar la confianza de la población en el sistema de justicia. Por lo que, al consultar los índices de audiencias de conciliación realizadas para los años 2020 y 2021 no encontramos con cifras cuanto menos alentadoras.

Tabla 3.

Programación General Referente a La Audiencia De Conciliación Por Años

Juzgado de trabajo	Criterios	2020		2021	
		Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
1°	Aud. de conciliación programada	175	100%	318	100%
	No realizadas	38	22%	55	17%
	Aud. De conciliación realizadas	137	78%	263	83%
	No aprobadas	129	94%	239	91%
	Conciliación aprobada	8	6%	24	9%
2°	Aud. de conciliación programada	216	100%	304	100%
	No realizadas	91	42%	76	25%
	Aud. De conciliación realizadas	125	58%	228	75%
	No aprobadas	118	94%	201	88%
	Conciliación	7	6%	27	12%

	aprobada				
7°	Aud. de conciliación programada	209	100%	298	100%
	No realizadas	103	49%	79	27%
	Aud. De conciliación realizadas	106	51%	219	73%
	No aprobadas	99	93%	200	91%
	Conciliación aprobada	7	7%	19	9%
8°	Aud. de conciliación programada	218	100%	242	100%
	No realizadas	72	33%	68	28%
	Aud. De conciliación realizadas	146	67%	174	72%
	No aprobadas	139	95%	154	89%
	Conciliación aprobada	7	5%	20	11%
9°	Aud. de conciliación programada	204	100%	436	100%
	No realizadas	76	37%	200	46%
	Aud. De conciliación realizadas	128	63%	236	54%
	No aprobadas	127	99%	218	92%
	Conciliación aprobada	1	1%	18	8%

Tomado de *Portal Estadístico, 2022, Poder Judicial del Perú.*

Figura 1

Porcentaje De Audiencias De Conciliación Realizadas Para El 2020



Elaboración propia

Respecto al gráfico, elaborado en base a la información obtenida del portal de transparencia brindado por el Poder Judicial para la Corte Superior de Arequipa, se tuvo para el año 2020 un porcentaje tan solo del 5% de procesos concluidos en audiencia de conciliación, frente al 95% que llegaron hasta la expedición de sentencia en primera instancia.

Figura 2

Porcentaje De Las Audiencias De Conciliación Realizadas Para El Año 2021



Elaboración propia

Respecto al gráfico, elaborado en base a la información obtenida del portal de transparencia brindado por el Poder Judicial para la Corte Superior de Arequipa, se tuvo para el año 2021 un porcentaje tan solo del 10% de procesos concluidos en audiencia de conciliación, frente al 90% que llegaron hasta la expedición de sentencia en primera instancia.

En la tabla de recuento del Poder Judicial, respecto de los procesos laborales llevados ante los juzgados de trabajo, se observa que se catalogan en base a 6 hitos, los cuales abarcan la programación de audiencias de conciliación, audiencias de conciliación no realizadas, audiencias de conciliación realizadas, formulas conciliatorias no aprobadas y conciliaciones aprobadas. Las cuales, se dividen por años y en base a los juzgados, encontrando porcentajes correspondientes a los años 2020 y 2021. Par fines de la investigación, se observó que, en el caso del primer juzgado de trabajo, de 175 y 318 audiencias de conciliación para los años 2020 y 2021 respectivamente, tan solo se lograron conciliar 8 y 24 respectivamente, haciendo un porcentaje de tan solo 6% y 9%. Por su lado, el segundo juzgado mantiene una suma de 216 y 304 audiencias de conciliación, de las cuales solo se concluyeron por conciliación 7 y 27, ascendiendo a un porcentaje de 6% y 12%. Seguidamente, el séptimo juzgado de trabajo mantiene índices similares, con un total de 209 y 298 audiencias de conciliación, de las cuales tan solo 7 y 19 han concluido mediante el método auto-compositivo de la conciliación

judicial, concluyendo con porcentajes de 7% y 9%. En octavo juzgado, de 218 y 242 audiencias de conciliación, 7 y 20 concluyeron mediante el planteamiento de la formula conciliatoria, dejando índices de 5% y 11%. Finalmente, para el caso del noveno juzgado de trabajo, de 204 y 436 audiencias de conciliación, solo se conciliaron en 1 y 18 casos respectivamente, culminando con 1% y 8% con relación a los casos totales.

A grandes rasgos, se puede observar que la conciliación, en el caso más favorable, llegó a posicionarse como un 12% de la forma de conclusión del proceso. No obstante, esta cifra es demasiado baja como para ser relevante siquiera en los hitos estadísticos del Poder Judicial, lo cual hace remisión a la importante tarea que se tiene en el fomento de la cultura de paz.

No obstante, hay que precisar que dichas estadísticas son brindadas por el mismo Poder Judicial, siendo demasiado optimistas tal y como se verá en el análisis posterior de los resultados. Para los fines de la investigación, ya se tiene evidenciado que la conciliación no solo constituye un índice sumamente bajo entre los años 2020 y 2021.

2. Terminación Anticipada Procesal a Causa De La Conciliación Arribada En Audiencia

Como ha quedado expuesto en la sección teórica de la presente investigación, de llegarse a un acuerdo conciliatorio se produce el fenómeno de la terminación anticipada, teniendo efecto análogo al de la cosa juzgada. Constituyendo pilar fundamental de la buena fe y la seguridad jurídica al detener la posterior apertura del conflicto bajo resolución. Dicho rol es sumamente relevante en la manutención de las relaciones sociales, volviéndose atractivo ante la población, o al menos así debería ser en plano de los hechos; en realidad, la conciliación es una de las formas más inusuales de concluir una disputa, cuanto menos en la disciplina del derecho laboral, distando mucho de las cifras tan optimistas que brindó el Poder Judicial por medio de su portal de transparencia.

Tabla 4.

Conclusión Del Proceso Por Conciliación Realizada En La Audiencia De Conciliación

Juzgado de trabajo	Año	Número de Expediente	Propuesta formulada por las partes	Propuesta formulada por el Juez
1°	2020	4631-2019	X	

2°	2020	5774-2019	X
9°	2020	1423-2019	X
	2020	5808-2019	X

Elaboración propia

En la tabla bajo examen se encuentra la consignación de aquellos procesos que han concluido con la propuesta conciliatoria entre los años 2020 y 2021; encontrando que los únicos procesos que han concluido satisfactoriamente con la propuesta conciliatoria son los correspondientes al año 2020, mencionándose cuatro en concreto, mismos que llegaron a la formula conciliatoria sin intervención alguna por parte del magistrado.

De la información extraída podemos relacionar que, como bien se venía proyectando en el marco teórico de la investigación, existe una latente cultura del litigio, prefiriendo un lento proceso judicial por sobre la aparente celeridad que enviste a la conciliación. Así también, el hecho de que, en estas cuatro audiencias, concluidas con el acuerdo conciliatorio, no haya concurrido una participación activa por parte del juzgador en el planteamiento mutuo, se estaría incurriendo en una clara inobservancia de los deberes de concentración procesal, así como también en la vulneración al interés nacional que emana de la conciliación.

En base a la línea de investigación trazada, no solo se comprueba las bajas cifras respecto a la adopción de la conciliación en la audiencia, sino que, en base al cotejo realizado con la tabla 1, se ha evidenciado que los índices brindados por el portal de transparencia del Poder Judicial no se coligen con la información levantada en campo, donde en la totalidad de los proceso laborales conocidos en todos los juzgados de trabajo, solo se han descubierto cuatro procesos que han finalizado con la propuesta conciliatoria aprobada, y solo en el año 2020, no hallándose registros del año 2021. Por lo que es plausible colegir que, a fin de favorecer los hitos estadísticos, el Poder Judicial consigna mayores índices de conciliaciones exitosas en su portal de transparencia. Adicionalmente, se remarca que la nula participación del magistrado para favorecer el acercamiento entre las partes puede obedecer a una magnitud de criterios subjetivos, tales como el poco tiempo programado para cada audiencias, el prejuzgamiento de la contraposición entre los sujetos procesales o la concepción de que la audiencia de conciliación solo funge como formalismo; sea cual sea la respuesta, el hecho objetivo es que, por lo menos en las conclusiones del proceso por conciliación, no se ha corroborado una participación activa por parte del juzgador.

3. La Frustración Del Intento Conciliatorio y La Participación De Los Sujetos Intervinientes

Aunque la conciliación ofrezca un abanico de posibilidades ventajoso, a fin de evitar la consecución de una controversia que dañe irremediabilmente las relaciones sociales, lo cierto es que el camino más elegido tanto por litigantes como por jueces es la conclusión del proceso al momento de emitir la sentencia. No obstante, lo cierto es que, al ser declarada la conciliación como de interés nacional, se coloca sobre la espalda de los magistrados el deber de promoción y de persecución de la conciliación como la alternativa más adecuada frente a los conflictos laborales, supuesto que no se cumple al cotejar un papel eminentemente pasivo.

Tabla 5.

Supuestos De Frustración De Intento Conciliatorio

Juzgado de trabajo	Año	Número de Expediente	Propuesta previa de formula conciliatoria		Propuesta posterior de formula conciliatoria		Intervención activa del magistrado para promover la conciliación	
			SI	NO	SI	NO	SI	NO
1°	2020	187-2019		X		X		X
	2020	4302-2019		X		X		X
2°	2020	5509-2019		X		X		X
	2020	6069-2018		X		X		X
7°	2021	299-2020		X		X		X
	2020	3864-2019		X		X		X
	2020	6286-2019		X		X		X
8°	2021	524-2020	X			X		X
	2020	1090-2019		X		X		X
	2020	5018-2019		X		X		X
9°	2020	5227-2019		X		X		X
	2020	4241-2019		X		X		X
	2020	5808-2019	X		X			X

2020	7824-2018	X	X	X
------	-----------	---	---	---

Elaboración propia

Mediante la revisión de los expedientes donde obran las grabaciones del intento conciliatorio, se realizó la presente tabla; en la cual se pueden encontrar los expedientes pertenecientes a los juzgados de trabajo privados. De igual forma, se observan criterios de clasificación en base a la existencia de una propuesta conciliatoria en los casos donde la audiencia se encontró frustrada. Del total de estos expedientes, se observa claramente que en todos ellos no existió no una propuesta previa respecto a la fórmula de conciliación ni posterior, desmarcándose de este criterio tan solo dos casos correspondientes al octavo y noveno juzgado de trabajo, donde el expediente n° 524-2020 inició con una propuesta previa, acordada entre las partes, en contraposición al expediente n° 5808-2019, donde se arribó a una propuesta conciliatoria tanto de forma previa como de forma concomitante a la audiencia. No obstante, en la totalidad de los supuestos de frustración de intento conciliatorio, el magistrado se limitó a una intervención pasiva, recordando el principio dispositivo del proceso, reservándose un mero rol observador.

De lo revelado en la tabla, solo se encuentra registrado que en dos ocasiones ha existido una propuesta conciliatoria anterior o concomitante. Por lo tanto, no sería adecuado afirmar que el problema de la audiencia de conciliación es exclusivo del sector jurisdiccional, sino de los litigantes, mismos que valoran el aspecto expeditivo ni la eficacia que tiene la conciliación frente a la transformación de la controversia.

La falta de apertura de los litigantes supone una notable problemática frente a las políticas que buscan propulsar a la audiencia de conciliación como un mecanismo de resolución de disputas. Sin embargo, no es menos cierto dotar de una cuota de responsabilidad a la magistratura, mismos que se limitan a tener un rol pasivo en la promoción de la formula conciliatoria, debiendo actuar en forma activa, promoviendo el contacto y acercamiento entre las posiciones disimiles para, aunque sea ineficiente, intentar promover el diálogo entre los sujetos procesales. En síntesis, en ningún caso se ha apreciado un rol asertivo ni mediador por parte del juez, reforzando la postura de que la audiencia de conciliación obedece a un capricho legislativo más que a una necesidad latente.

4. Tiempo Estimado De Duración Del Intento Conciliatorio

Se define al intento conciliatorio como la etapa estelar en la audiencia de conciliación, de hecho, es a raíz de esta sub-etapa que la audiencia recibe su nombre. En dicho apartado, el juez procura el acercamiento pacífico de las partes, actuando como mediador no de las posiciones, sino de los intereses reales de los sujetos procesales, favoreciendo el dialogo y la comprensión para arribar a una propuesta menos lesiva para las relaciones sociales que una futura sentencia. Dicha afirmación, consecuente con la línea teórica de los mecanismos alternativos de resolución de conflictos, pero que en la realidad no deja de constituir un mero sofismo. En el plano de los hechos, ni los abogados tienen la participación necesaria para lograr un consenso mutuo ni los magistrados, el tiempo requerido, a razón de la corta duración que se le otorga a la audiencia de conciliación.

Tabla 6.

Duración Promedio Del Intento Conciliatorio

Juzgado de trabajo	Número de Expediente	Pretensión	Inicio de conciliación Minutos	Conclusión de conciliación Minutos	Duración de la conciliación	Observaciones
1°	187-2019	Invalidez CAS	9:37	9:50	13 segundos	Inasistencia del demandado
	<u>4631-2019</u>	<u>Pago de beneficios sociales</u>	<u>6:36</u>	<u>34:20</u>	<u>27 minutos con 44 segundos</u>	
	4302-2019	Pago de beneficios sociales	2:35	2:42	07 segundos	
2°	5509-2019	Desnaturalización de Contrato	2:11	2:16	05 segundos	
	<u>5774-2019</u>	<u>Pago de beneficios sociales</u>	<u>2:13</u>	<u>4:26</u>	<u>2 minutos con 13 segundos</u>	Conciliación homologada
	6069-2018	Invalidez CAS	1:54	2:00	06 segundos	
7°	299-	Pago de	4:10	4:22	12	

	2020	beneficios sociales			segundos	
	3864-2019	Desnaturalización de Contrato	2:12	2:17	05 segundos	
	6286-2019	Desnaturalización de Contrato	1:55	2:00	05 segundos	
8°	524-2020	Indemnización por daños y perjuicios	3:05	8:05	05 minutos	
	1090-2019	Invalidez CAS	2:20	3:28	1 minuto con 08 segundos	Facultades insuficientes para conciliar del demandado
	5018-2019	Homologación en la remuneración	2:41	3:00	19 segundos	Facultades insuficientes para conciliar del demandado
9°	1497-2019	Invalidez CAS	1:30	1:34	04 segundos	
	<u>1423-2019</u>	<u>Pago de beneficios sociales</u>	<u>1:58</u>	<u>2:40</u>	<u>42 segundos</u>	<u>Suspensión de la audiencia para conciliar</u>
	5227-2019	Desnaturalización de Contrato	2:42	2:48	06 segundos	
	4241-2019	Pago de beneficios sociales	1:42	1:50	08 segundos	
	<u>5808-2019</u>	<u>Pago de beneficios sociales</u>	<u>2:49</u>	<u>7:55</u>	<u>5 minutos con 06 segundos</u>	<u>Frustrado el intento conciliatorio o en primer momento</u>
	7824-2018	Pago de beneficios sociales	1:55	2:00	05 segundos	
PROMEDIO: 2.40 minutos						

Elaboración propia

Respecto a la duración promedio de los supuestos llevados ante la audiencia de conciliación, se observa la clasificación en base a los tiempos en que el magistrado de por iniciada el inter procesal correspondiente al intento conciliatorio y en qué momento lo declara por frustrado o por procedente, dependiendo sea el caso en particular. Remarcando, la duración total que tuvo el acercamiento de posiciones para la concretización de la formula conciliatoria.

De lo consignado en la presente tabla, se ha encontrado que el valor promedio de la instancia de conciliación, la cual es la responsable de que la audiencia tenga ese nombre, dura, en promedio, una cantidad total de dos minutos con cuarenta segundos; cifra que se encuentra motivada, en gran medida, por aquellas situaciones donde sí se ha utilizado el plazo temporal de la audiencia de conciliación para obtener la uniformidad de posiciones. Se precisa, además, que el tiempo quedaría en cifras mucho más cortas, entre los cinco y los seis segundos, si no hubiera incidido una audiencia que se extendió hasta los 27 minutos pues, como se puede observar, en la gran mayoría de casos, los tiempos no superan los 10 segundos.

De forma adicional, se remarca que, para aquellos supuestos donde la audiencia ha rebasado los diez segundos, es a causa del debate conciliatorio, o al menos en dos ocasiones, mientras que en las demás han sido por vicisitudes procesales que han ralentizado el normal desarrollo de la audiencia de con dilaciones como la falta de facultades suficientes para conciliar.

Valgan verdades, resulta imposible promover un acercamiento de posiciones entre los sujetos procesales con tan solo cinco segundos; por lo que el mismo sentido del intento conciliatorio, hito que le brinda el nombre a la audiencia, no constituye más que un formalismo, donde ni siquiera se refuerza la visión futura de transformar el conflicto, limitándose a ejercer un rol pasivo, en caso del juzgador mediante la preguntar de si quieren conciliar. Por lo expuesto, resulta relevante remarcar que el rol activo del juzgador, al amparo de la constitución de la conciliación como interés nacional, no se ha visto cumplido en el sector judicial.

5. Tiempo Estimado De Duración Completa De La Audiencia De Conciliación Cuando No Concorre La Formula Conciliatoria

Cuando no se utiliza la audiencia de conciliación para favorecer el acercamiento de posiciones, amén de la infinidad de casos que llegan al proceso laboral, queda afrontar la continuación de la audiencia de conciliación. No obstante, a pesar que en la gran mayoría de casos no se tiene registro en audio o video sobre el debate conciliatorio, lo cierto es que, en aquellos casos donde si ha existido el registro correspondiente, se han obtenido resultados

adversos a la participación que por ley debe tener el juez para propiciar el encuentro de posiciones.

Tabla 7.

Duración Total De La audiencia De Conciliación En Los Supuestos De Frustración De Intento Conciliatorio

Juzgado de trabajo	Año	Número de Expediente	Identificación	Pedidos previos	Intento conciliatorio	Pretensiones	Contestación y Admisión de medios probatorios	Alegatos de apertura	Duración total
1°	2020	187-2019	4 min con 45 segundos	8 min con 15 segundos	13 segundos	10 minutos	40 segundos	10 minutos	33 minutos con 53 segundos
	2020	4302-2019	2 min con 30 segundos	-----	07 segundos	1 minuto con 30 segundos	40 segundos	-----	04 minutos con 47 segundos
2°	2020	5509-2019	02 minutos	-----	05 segundos	02 minutos	3 min con 34 segundos	-----	07 minutos con 39 segundos
	2020	6069-2018	01 minutos con 48 segundos	-----	06 segundos	01 minuto	02 minutos	10 minutos con 01 segundo	14 minutos con 55 segundos
7°	2021	299-2020	04 minutos con 06 segundos	-----	12 segundos	03 minutos con 28 segundos	05 minutos con 20 segundos	-----	12 minutos con 54 segundos
	2020	3864-2019	02 minutos con 10 segundos	-----	05 segundos	40 segundos	03 minutos con 10 segundos	-----	06 minutos con 05 segundos
	2020	6286-2019	02 minutos	-----	05 segundos	01 minutos	02 minutos con 49 segundos	-----	05 minutos con 54 segundos
8°	2021	524-2020	03 minutos con 02 segundos	-----	05 minutos	01 minutos con 32 segundos	10 minutos con 45 segundos	-----	20 minutos con 20 segundos
	2020	1090-2019	01 minutos con 15 segundos	45 segundos	1 minuto con 08 segundos	35 segundos	05 minutos con 16 segundos	-----	8 minutos con 59 segundos
	2020	5018-2019	02 minutos con 38 segundos	-----	19 segundos	03 minutos con 22 segundos	08 minutos con 58 segundos	-----	15 minutos con 17 segundos
9°	2020	1497-2019	01 minutos con 30 segundos	-----	04 segundos	30 segundos	01 minutos con 47 segundos	01 minutos con 47 segundos	05 minutos con 38 segundos
	2020	5227-2019	02 minutos con 44 segundos	-----	06 segundos	02 minutos	01 minutos con 52 segundos	-----	06 minutos con 44 segundos
	2020	4241-2019	01 minutos con 40 segundos	-----	08 segundos	02 minutos con 08 segundos	01 minutos con 26 segundos	-----	05 minutos con 22 segundos

2020	7824-2018	01 minutos con 56 segundos	-----	05 segundos	03 minutos con 27 segundos	01 minutos con 38 segundos	-----	07 minutos con 06 segundos
PROMEDIO		2.4 minutos	4.5 minutos	30 segundos	2.37 minutos	3.5 minutos	7.16 minutos	11 minutos

Elaboración propia

Respecto a la duración promedio de la audiencia de conciliación, en aquellos supuestos donde el intento conciliatorio ha sido declarado como frustrado, se analizó la duración por minutos y segundos en base a las sub-etapas que se atienden al interno de la audiencia de conciliación; resaltando la identificación de partes, atención de pedidos pendientes, debate conciliatorio, fijación de pretensiones, contestación y admisión de medios probatorios, en suma con los alegatos de apertura, para los procesos donde se ha dispuesto la terminación anticipada. Respecto a los resultados generales, se obtuvo que, en promedio, la etapa de identificación tarda 2.4 minuto, la atención de pedidos previos 4.5 minutos, el intento conciliatorio 30 segundos, la fijación de pretensiones en 2.37 minutos, la calificación y admisión de medios probatorios en 3.5 minutos, para concluir con los alegatos de apertura en 7.16 minutos en promedio, concluyendo con una duración total promedio de 11 minutos.

Evidenciar, así como en las tablas precedentes, que el intento conciliatorio dura 30 segundos, denota la poca relevancia real que tiene la propuesta conciliatoria por sobre las otras sub-etapas procesales, durando incluso menos que la etapa de identificación de las partes, mismo que asciende a los dos minutos. De igual forma, si del total promedio de 11 minutos se suprimen 30 segundos, no haría mayores diferencias, remarcando que la conciliación en el proceso laboral no otorga confianza respecto a su eficacia.

Lo expuesto, sirve para denotar que, es imposible promover un acercamiento entre las partes en tan solo 30 segundos, lo cual pone en evidencia el nulo interés de la magistratura en fomentar el acercamiento de las partes procesales y la difusión de la cultura de paz en los procesos judiciales. A grandes rasgos, si el “acercamiento” que realiza el juez para lograr una posible conciliación solo dura 30 segundos, entonces se evidencia una carente falta de eficiencia, pues no solo existe un escaso compromiso para resolver el conflicto, sino que se determina como una mera formalidad, necesaria para proseguir al juzgamiento.

6. Pretensiones Laborales Con Mayor Apertura a La Conciliación

No es incorrecto afirmar que en el proceso laboral existen una pluralidad de pretensiones, claramente diferenciables en base a su aspecto teórico, a su actuación probatoria, a su complejidad y, sobre todo, a la interpretación vertida para defender cada postura. El proceso

laboral contiene un conjunto de pedidos tan disímil que es posible catalogarlas como aquellas que poseen una textura abierta, fomentando la producción de doctrina, mientras hay otras que son, a todas luces, objetivas, permitiendo avisar el resultado posterior al momento de realizar el escrito de demanda. Al existir pretensiones objetivas y otras no tanto, la conciliación se convierte en la herramienta principal para resolver los conflictos con incidencia objetiva en su interposición. A razón de lo afirmado, lo correcto sería observar una mayor presencia de la conciliación en este tipo de procesos.

Tabla 8.

Mayor Incidencia En La Conciliación En Base a La Materia

	Año		CONCILIACIÓN		
	2020	2021	FRUSTRADA	PROCEDENTE	TOTAL
PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES	X		4	3	7
DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATO		X	1	0	1
INVALIDEZ CAS	X		4	0	4
HOMOLOGACIÓN DE REMUNERACIÓN	X		1	0	1
INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS		X	1	0	1

Elaboración propia

Seguidamente, respecto a la tabla N° 06, se observa la incidencia de la resolución del proceso por medio de la conciliación, tomando como base la pretensión demandada. En esta línea, se encontró que la conciliación fue promovida en 4 oportunidades de los 7 procesos analizados, donde la pretensión correspondía al pago de beneficios sociales. Seguidamente, en los casos de desnaturalización de contrato, invalidez CAS, homologación de remuneración e indemnización por daños y perjuicios, no existen registros de que se haya logrado la conclusión anticipada en virtud del acuerdo conciliatorio.

Dichos resultados, permitieron establecer un parámetro acerca de los mayores índices de conciliación, llegando a establecer que la pretensión idónea para propiciar el acercamiento entre las partes y arribar a un posible acuerdo es el Pago de Beneficios Sociales. La razón que

fundamenta lo afirmado se encuentra en el mismo sentido del proceso en sí; al ser una netamente objetivo, pues se analiza el adeudo directamente de la planilla o de los pagos a cuenta, y cotejar si dicho monto verdaderamente ingresó al patrimonio del demandante, se torna sencillo dirimir este conflicto mediante una observación simple por parte del juzgador, prefiriendo las empresas conciliar a perder en un proceso judicial desfavorable.

No obstante, se debe resaltar que la conciliación, independientemente de la vía procedimental, debe ser valorada como un mecanismo de solución con mucha menos lesividad para las partes intervinientes, ya bien se trate de un conflicto objetivo o uno con amplia textura de interpretación. Solo bajo esta óptica, podemos decir que el intento conciliatorio ya no obedece a la conveniencia del legislador por denotar una práctica que no se adecua con la realidad litigiosa que atraviesa la sociedad peruana, sino con verdaderos acercamientos conjuntos a fin de evitar el innecesario gasto que se incurre en los procesos; siendo responsabilidad tanto del juzgado como de los abogados coadyuvar a fomentar la cultura de paz.

7. Tiempo Estimado De Duración Total Del Proceso Concluido Por Conciliación En Audiencia

El cumplimiento de los plazos procesales en el proceso peruano siempre ha constituido una fuerte controversia de cara a la sobre-carga procesal. La conciliación, por su lado, tiene la particularidad de generar un efecto equivalente a la sentencia con calidad de cosa juzgada, concluyendo el trámite del asunto litigioso, sin posibilidad de avanzar a una segunda instancia mediante el recurso de apelación. Al tener un efecto tan trascendental, resultó, como eje fundamental, evaluar el avance del trámite en el proceso laboral sobre aquellos procesos que concluyen en virtud de la conciliación, a comparación de la contra parte que sigue una dinámica de sentencia hasta segunda instancia.

Tabla 9.

Duración Total De Los Procesos Concluidos En Virtud De La Conciliación En Audiencia

Juzgado de Trabajo	Año	Número de Expediente	Fecha de Inicio	Fecha de conclusión	Duración total del proceso
1°	2020	4631-2019	20/06/2019	10/11/2020	01 año con 05 meses
2°	2020	5774-2019	09/08/2019	14/01/2020	05 meses

9°	2020	5808-2019	12/08/2019	27/10/2020	01 año con 05 meses
----	------	-----------	------------	------------	------------------------

Elaboración propia

El factor temporal siempre ha sido uno de los principales tópicos en la medición de la efectividad procesal. De esta forma, en la presenta tabla se organizó la duración media de los procesos que concluyen con la conciliación. Se observó que, los tres procesos bajo análisis, han durado el tiempo estimado de 1 año con 5 meses y que, en situaciones donde se agiliza el trámite a nivel de poder judicial, ha logrado ser resuelto en tan solo 5 meses. De esta manera, se tendría una duración media

Si bien de buenas a primeras, dicha cuantificación no se aleja de la estimación realiza por el Poder Judicial, "catalogada en 340 días en promedio, que corresponde a la duración expedita para la solución de controversias en primera instancia" (Poder Judicial, 2016, p.1). Por lo que, la duración media de los procesos concluidos en etapa de conciliación se hayan en sintonía con las estadísticas para los procesos ordinarios que concluyen en la etapa de juzgamiento.

La información extraída podría hacer pensar que, en términos de eficacia, la eficiencia de la conciliación en tanto a plazos, no es diferente de la eficiencia obtenida de transcurrir el iter procesal correspondiente. No obstante, se olvida que dicha estadística corresponde solo a la primera instancia del asunto litigioso, omitiéndose la posible segunda instancia e incluso el recurso extraordinario de casación, por lo que, en forma real, el plazo puede extenderse considerablemente más. Señalar la ventaja evidente de la conciliación en el proceso laboral, como detener de forma permanente el proceso y evitar la apertura de controversias con la misma *causa petendi*, ya que tiene la calidad de cosa juzgada, es innegable que, como es evidente, la conciliación aporta un valor adicional que debe ser fomentado en la restructuración del conflicto en la administración de justicia.

8. La aprobación judicial en el acto procesal de la conciliación en audiencia

Todo acto procesal requiere, en forma obligatoria, de la aprobación por parte de juez responsable en la tramitación del proceso principal. Cuando ocurren actos procesales, cuya ejecución repercuta directamente en el iter procesal, se requiere la conformidad del magistrado, como figura de control y de adecuación normativa. En el supuesto de la conciliación, bien podrían las partes en llegar a acuerdos que vulneren los derechos procesales más elementales; para prevenir dicha situación, se requiere que el magistrado homologue el

acto, si es realizado antes de la audiencia, o muestre la conformidad respecto al acuerdo arribado por las partes.

Tabla 10.

Procesos Con Conciliación y Aprobación Judicial

Juzgado de Trabajo	Año	Número de Expediente	Fecha de conclusión	Resolución de Aprobación Judicial
1°	2020	4631-2019	10/11/2020	12
2°	2020	5774-2019	14/01/2020	04
9°	2020	5808-2019	27/10/2020	04

Elaboración propia

El interés común de los litigantes no es suficiente para propiciar la conclusión anticipada pues se requiere una aprobación de la propuesta conciliatoria por parte del magistrado. Este enfoque ha sido el que propicia una intervención activa por parte del juez, aunque muchas veces se olvida este rol de filtro. En la tabla bajo examen se detalla precisamente la aprobación judicial ulterior, teniendo tres procesos que han concluido con la aprobación judicial mediante resoluciones cortas, al menos en dos de los casos. Así también, es apreciable que la fecha de conclusión ha sido arribada en un espacio máximo de un año desde el inicio del proceso.

En líneas generales, el número de resolución, aunque dependiente de la actividad procesal, brinda indicios sobre el avance procesa ordinario. Usualmente, si consideramos la resolución de inadmisibilidad, la de admisibilidad y la convocatoria a la audiencia de conciliación, tendríamos solo tres resoluciones emitidas, concordando que la conclusión del proceso por conciliación sea la resolución N° 04, denotando la aplicación de principios procesales como el de concentración y economía procesal.

Como bien se ha reiterado en el estudio de la tabla anterior, el inmenso ahorro de tiempo y esfuerzo que conlleva la conclusión procesal por conciliación, recordando el tiempo estimado de un proceso laboral solo en primera instancia, debe ser el principal atractivo para optar por la conciliación. En términos concretos, la carencia de eficiencia de la audiencia de

conciliación no es causa directa de la estructura procesal, sino de la evidente falta de impulso por parte de los mismos actores del conflicto.

9. La ausencia de aprobación judicial en el acto procesal de la conciliación en audiencia

Como se precisó, la aprobación judicial del acto procesal de la conciliación es un requisito *sine qua non* para que dicho acto sea válido y, por ende, sea capaz de producir todos los efectos jurídicos que la normativa procesal prevé. La negatoria de dicha aprobación puede depender de diferentes razones, las cuales deben ser detalladas minuciosamente para enmarcarse en el deber de motivación de las resoluciones judiciales.

Tabla 11.

Procesos Con Conciliación y Sin Aprobación Judicial

Juzgado de Trabajo	Año	Número de Expediente	N° de Resolución denegatoria	Fundamentación Relevante
9°	2020	5808-2019	05	“Se suspende la audiencia de conciliación a fin de que la parte demandada puede alcanzar la propuesta de liquidación de beneficios sociales”
	2020	1423-2019	03	“Se fija como fecha para la realización de audiencia de juzgamiento para el día 20 de mayo del 2020 a horas 11:30 estado :concluida”

Elaboración propia

Otro de los supuestos, infrecuente pero que en algunas situaciones suele aparecer, es la denegatoria de la formula conciliatoria arribada por las partes, conllevando a la suspensión o, en el peor de los casos, a la declaración de frustración del intento conciliatorio por parte del magistrado. En la tabla N° 09, tal y como se puede apreciar, se consignaron dos procesos que, a pesar de llegar a la audiencia con una formula conciliatoria previa, se tuvo que recurrir a una

instancia posterior ya bien sea para homologar al pedido o dar pase a la audiencia de juzgamiento. En el primer caso, al no encontrarse la liquidación de beneficios sociales la conciliación fue suspendida mientras que, en el segundo, al considerarse que la materia excedía la disponibilidad de las partes, se prosiguió a la audiencia de juzgamiento.

La llegada de estos casos paradigmáticos pone de manifiesto el hecho de que, aunque exista un acercamiento conjunto respecto a los intereses debatidos en el proceso, aún existe un filtro de procedencia a causa de la homologación posterior; dejado abierta una puerta que pocas veces se ha investigado, al menos en el proceso laboral, la causal es el criterio de evaluación que puede llegar a afectar el legislador a la hora de aprobar la conciliación arribada.

Bajo este enfoque, nuevamente queda expuesto que la conciliación, aunque muchas veces no se aplicada de forma concordante con las finalidades del derecho procesal laboral, se le suma la problemática de la falta de adecuación que se efectúa por parte de los litigantes como también de la magistratura, quienes no tienen una guía taxativa a aplicar para los supuestos de conciliaciones que deban extenderse. En este punto, sería preferible adoptar una suspensión de la audiencia, como ocurrió en el caso uno, en lugar de precluir lo actuado y proceder a la instancia de juzgamiento.

10. Discusión

Tomando como referencia los resultados obtenidos, queda demostrado que la instancia conciliadora, misma que le otorga su nombre a la audiencia de conciliación, solo funge como instancia de transición entre la audiencia antes mencionada y el arribar ante la audiencia de juzgamiento; representando un formalismo cuya presencia permite desvincular de responsabilidad al ente estatal frente a la promoción de la conciliación, remarcando su naturaleza de interés nacional.

Para los años 2020, la información arrojada por el Poder Judicial permite inferir que, los procesos concluidos en audiencia de conciliación solo constituyen el 5% del total de procesos tramitados en la vía ordinaria, por otro lado, para el año 2021 el porcentaje ascendió al 10%. Arrojando índices desfavorables, más aún, considerando la naturaleza litigiosa que tienen los conflictos peruanos de tintes laborales.

Los factores influyentes para lograr un debate que sea capaz de promover una formula conciliatoria oscilan entre el interés de los abogados, con mayor apertura para plantear formulas conciliatorias justas y en el trabajo que debe ejecutar el juez, a fin de promover el acercamiento entre los sujetos procesales. No obstante, se ha visto en forma reiterativa que

ninguno de los actores principales busca activamente la restructuración del conflicto mediante la conciliación, por parte de los abogados, al momento de concurrir a audiencia sin una formula conciliatoria de por medio y, por parte de la judicatura, al destinar espacios de tiempo tan reducidos, llegando a los 30 segundos en algunos casos, para dirimir la factibilidad de recurrir a la conciliación, incurriendo en un claro formalismo; supuesto que se ve acrecentado al analizar los procesos que si llegaron a una instancia de conciliación efectiva, pero por la intervención e impulso de los sujetos parciales del proceso, no por intervención del juez, quien se limitó a actuar como mero observador.

Se adiciona que, tal y como se ha corroborado, el planteamiento de la formula conciliatoria no supone un ejercicio efectivo de las instancias procesales; salvo por el ahorro de tiempo respecto a la tramitación regular de los procesos laborales, logrando arribar a un máximo de 1 año y 5 meses cuando se concilia. No obstante, a pesar que la audiencia de conciliación tenga una duración promedio de 11 minutos, lo cierto es que la etapa por la cual la audiencia recibe su nombre, no llega ni al minuto.

Junto con su aparente conveniencia a largo plazo, pero insostenible en la construcción misma de la audiencia de juzgamiento, se tiene que solo en los procesos objetivos, como el de pago de beneficios laborales, se han obtenido formulas conciliatorias exitosas, requiriendo una mayor apertura para lograr la aprobación de las conciliaciones arribadas, necesitando un mayor fomento con el objetivo de evitar la negatoria de la aprobación judicial.

En consideración de lo analizado, queda bastante claro que la conciliación es percibida como un mero formalismo en la estructura procesal actual, abordada exclusivamente como una exigencia legal para proceder a la etapa de juzgamiento, denotando tal hecho su falta de eficiencia en su ejecución; desnaturalizando su contenido en la oportunidad truncada, desaprovechada por los magistrados para promover el acercamiento respecto a los intereses de los sujetos en conflicto. De igual forma, se adicionan como causas asociadas la poca duración general del intento conciliatorio, la falta de predisposición de los sujetos procesales en la construcción de una formula conciliatoria real y el rol pasivo que asume el juzgador a lo largo de la audiencia. Siendo necesario un mayor compromiso para facilitar dicho acercamiento, sobre todo en pretensiones con prevalencia de contenido objetivo, adoptando mecanismos coercitivos para evadir la duración dilatada del proceso.

Por lo expuesto, en base a la hipótesis planteada para la investigación realizada, se comprueba que la audiencia de conciliación, al interno del proceso ordinario laboral, no

posee una construcción efectiva, considerando como factores asociados el poco tiempo de duración del intento conciliatorio, el rol pasivo del juzgador, la falta de promoción por parte de los sujetos procesales y la pasividad respecto al truncamiento del intento conciliatorio en aquellos supuestos donde las pretensiones son eminentemente objetivas, evidenciando la concepción general del intento conciliatorio como un mero formalismo al interno del proceso. **Lo afirmado, haya sustento objetivo en base a las actas de audiencia de conciliación realizadas, el cotejo de los tiempos correspondientes a las grabaciones de las audiencias de conciliación, la clasificación de las pretensiones con mayor posibilidad de concluir en conciliación y el contraste con los datos estadísticos proveídos por el portal de transparencia del Poder Judicial.**



CONCLUSIONES

PRIMERA: Considerando los índices y porcentajes bajo análisis, se ha determinado que el porcentaje total de los procesos ordinarios que concluyen mediante el acto procesal de la conciliación judicial, asciende tan solo al 5% para el año 2020 y al 10% para el año 2021. Los índices denotan una situación sumamente preocupante, pues la conciliación tiene la particularidad de concluir definitivamente los procesos, al generar un efecto análogo al de la cosa juzgada; concibiéndose como un remedio excepcional e inusual, contradictorio al considerar que la audiencia lleva por nombre dicho acto procesal.

SEGUNDA: Se ha establecido que, las principales causas que afectan irremediablemente la concesión de la conciliación en audiencia son; la poca duración destinada a la formulación del intento conciliatorio, teniendo una duración media de tan solo treinta segundos, el rol pasivo del juez, mismo que lejos de fomentar el acercamiento de las partes se limita a consultar si desean conciliar, la falta de predisposición de los sujetos procesales, quienes concurren a la audiencia sin haber procurado un acercamiento con la contraparte y la dilación innecesaria que se genera al no conciliar en aquellos procesos que tienen prevalencia del elemento objetivo. Por lo que, a fin de fijar los factores que influyen para lograr la conciliación en el proceso ordinario laboral; se debe ampliar la duración media del intento conciliatorio, el juez debe procurarse participación activa en el intento conciliatorio, mediante la escucha activa y considerando los intereses de las partes, en lugar de ser un mero espectador, profundizar en la preparación y capacitación de los abogados litigantes, a fin de que se comprometan con la cultura de paz. Gracias a estos factores, los procesos ordinarios se fomentaría la cultura de paz y se reducirá los altos índices de litigiosidad laboral que concluyen en sentencia.

TERCERA: Teniendo como base el análisis de los procesos que han llegado ante la audiencia de conciliación, se observó que ninguno ha cumplido el objetivo plasmado por el esquema de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, difiriendo del acercamiento real entre las partes y la participación activa del magistrado. Quedando corroborado que la percepción general de la audiencia de conciliación es como un mero formalismo, donde el eje central es la contestación de la demanda, la admisión probatoria o cualquier otro hecho análogo menos la

instancia que le brinda su nombre a la audiencia, materializado en la nula participación y la poca duración que tiene. Esta consideración, revela un defecto estructural en la organización del proceso laboral, haciendo imperativo centrar la actuación en audiencia al acto procesal medular que lo promueve.

CUARTA: Se ha determinado que no existe eficiencia en la audiencia de conciliación, efectuada en la estructura del proceso ordinario laboral en los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Dicha falencia en la eficiencia se encuentra corroborada en la escueta construcción procesal que enviste al intento conciliatorio, concibiéndose como una mera etapa de transición al no concurrir la proactividad de los sujetos procesales en suma con el rol pasivo del juzgador, limitándose a preguntar a las partes si desean conciliar, no cumpliendo con promover el acercamiento de las partes al considerar los intereses de las mismas. Dicha problemática evidencia un problema latente con repercusiones directas e la carga procesal, el servicio brindado por parte de la administración de justicia y en la tutela brindada a los sujetos procesales

RECOMENDACIONES

PRIMERA: Promover la realización de una conciliación exitosa mediante exoneraciones procesales, ya bien sea por medio de supresión de costas procesales, a fin de volver más atractiva la conclusión especial del proceso. De igual forma, favorecer la participación activa del juez al condicionar su intervención a posibles sanciones administrativas como suspensiones temporales. Gracias a dichas propuestas, se compromete a todos los actores con el interés nacional que entraña la conciliación.

SEGUNDA: Destinar una parte del desarrollo de la audiencia de conciliación, considerando su escasa duración, en informar a los sujetos procesales, no a sus abogados patrocinantes, las ventajas y desventajas de concluir el proceso mediante un acuerdo conciliatorio. Seguidamente, señalar que, en caso no se produzca el acercamiento, él intervendrá en calidad de mediación; necesitando protocolizar, en forma minuciosa, dicho supuesto. En virtud de lo sostenido, se logrará promover el dialogo entre los actores del proceso y se valida el deber del juzgador de promover su acercamiento

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Academia de la Magistratura. (2018). *Guía de actuación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley 29497 - (NLPT)*. Proyecto de mejoramiento de los servicios de justicia.

Achig Valverde, J. y Cárdenas Paredes, K. (2023). El principio de Iura Novit Curia en materia laboral. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 504-513. [ISSN 24152897](https://doi.org/10.15440/rus.2023.15.1.504-513)

Arce Rodríguez, M. M. (2022). El nuevo reporte de sostenibilidad corporativa en el mercado de valores: Apuntes en torno a la cadena de producción y el consumo responsable. *THEMIS Revista De Derecho*, (81), 63-76. <https://doi.org/10.18800/themis.202201.001>

Arece, M. (2021). *Derecho Procesal del Trabajo*. Seguridad Social Laboral

Barabash, T., Humeniuk, I., Levytska, L. y Muza, O. (2022). INNOVATIVE APPROACHES TO JUDICIAL MODELING IN THE CONTEXT OF E-DEMOCRACY: PROSPECTS FOR UKRAINE. *Science and Innovation*, 18(4), 120-130. <https://doi.org/10.15407/scine18.04.120>

Bueno, A., y Correa Corredor, M. (2019). Tutela judicial efectiva versus conciliación como requisito de procedibilidad en procesos de alimentos de niños, niñas y adolescentes. *Revista VIA IURIS*, (27), 77-121. [ISSN 1909-5759](https://doi.org/10.15440/via.2019.27.77-121)

Calle, W., Meza, V., Betancourt, A, y Pardo, J. (2022). LA CONCILIACIÓN COMO MECANISMO DE JUSTICIA RESTAURATIVA EN EL DELITO DE ROBO: CANTÓN SANTO DOMINGO. *Universidad y Sociedad*, 14(2), 373-378. [ISSN 24152897](https://doi.org/10.15440/rys.2022.14.2.373-378)

Castrillón Arango, D. (2021). Reflexiones acerca del contrato de prestación de servicios en la Administración pública colombiana y de su indebida utilización: ¿un problema sin solución?. *Revista Digital de Derecho Administrativo*. 27(12), 225–258. <https://doi.org/10.18601/21452946.n27.08>.

Caycedo Guío, R., Carrillo Cruz, Y., Serrano Cadavid, A., y Cardona Cuervo, J. (2019). La conciliación y la mediación como políticas públicas para la reintegración social en el posconflicto en Colombia. *Revista de la Facultad de Derecho*, 1(47). <https://doi.org/10.22187/rfd2019n47a8>

Colorado Gómez, A.(2021). *El papel del juez en la conciliación judicial conforme al Código General del Proceso en Colombia*. Universidad de Antioquía.

Cordero, G. (2023). La justicia adversarial frente a las nuevas tendencias en la resolución alternativa de daños masivos a los consumidores. El ajuste al modelo español. *Cuadernos De Derecho Transnacional*, 15(1), 666-688. <https://doi.org/10.20318/cdt.2023.7557>

De Lourdes Del Pozo Villamil, M. y Zuleta Sánchez, A. (2022). ANÁLISIS DEL ABANDONO EN MATERIA LABORAL Y SU INCIDENCIA EN EL DEBIDO PROCESO Y EN LA SEGURIDAD JURÍDICA ECUATORIANA. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 34(1), 3-28. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16730>

De la Cámara, M. (2022). EL PRINCIPIO DISPOSITIVO: RAZONES PARA SU SUPRESIÓN Y PROPUESTAS DE REFORMA. *Estudios De Deusto*, 70(2), 15-47. <https://doi.org/10.18543/ed.2645>

De la Rosa, Y., y Llanos, A. (2019). Juez discrecional y garantismo: Facultades de disposición del litigio en el Código General del Proceso. *Juridicas CUC*, 15(1), 229-262. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.15.1.2019.09>

De Oliveira, R., Reis, A. y Nascimento, E. (2022). Predicting the number of days in court cases using artificial intelligence. *PLoS ONE*, 17(5). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0269008>

De Vasconcellos, M., y Rosenfield, C. (2022). THE LEGAL CONTROVERSIES AND DISPUTES OVER THE MEANING OF JUSTICE IN CONCILIATORY POLICY IN THE LABOR COURT. *Caderno CRH*, 35 (1). <https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.48050>

División de Estudios Jurídicos de Gaceta Jurídica. (2022). *Instituciones del proceso civil-tomo I*. Gaceta Jurídica.

Fuentealba Carrasco, P., Sánchez Pezo, G., Gauché Marchetti, X., Bustos Ibarra, C., Domínguez Montoya, Á., Santana Silva, D., Sanhueza Riffo, C., Pérez Díaz, C., y Barría Paredes, M. (2022). La discriminación laboral en el Poder Judicial chileno. Una caracterización de las percepciones al interior de la institución. *Ius et Praxis*, 28(1), 60-81. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000100060>

Galvis Lugo, Á, y Bustamante Rúa, M. (2019). La no equivalencia funcional entre la prueba electrónica y la prueba documental: Una lectura desde la regulación procesal colombiana. *Ius et Praxis*, 25(2), 189-222. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122019000200189>

Gamarra Vílchez, L. (2011). La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. *Derecho & Sociedad*, (37), 200-211.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>

Gonzales Ormachea, R., & Ochoa Coripuna, A. (2021). Problemas frente a la actuación de pruebas en las audiencias virtuales. *Derecho & Sociedad*, 1(57), 1-18.

<https://doi.org/10.18800/dys.202102.010>

Guerra Cerrón, M. (2022). La multifuncionalidad y el multipropósito de la oralidad y el modelo de gestión para su desarrollo en el proceso civil peruano. *Ius et Praxis*, 28(2), 200-221. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-00122022000200200>

Jiang, Y., y Zhang, N. (2023). A quantitative evaluation of judicial justice in civil cases with chinese free trade zone enterprises as the plaintiff. *Heliyon*, 9(2)

<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e13344>

Kabat, M. (2022). PROCESO DE TRABAJO, LEGISLACIÓN LABORAL Y EMPLEO FEMENINO EN EL TELETRABAJO. *Caderno CRH*, 35(1)

<https://doi.org/10.9771/ccrh.v35i0.48366>

Kulshrestha, S. (2019). Provisions of labour law to safeguard the interest of female workers to ensure equality in india. *International Journal of Recent Technology and Engineering*, 8(2), 975-978. <https://doi.org/10.35940/ijrte.B1192.0782S419>

Matallana Ruiz, R. (2019). La conciliación laboral: Examen de su funcionalidad como sistema de resolución de conflictos. *THEMIS Revista De Derecho*, 1(75), 135-147.

<https://doi.org/10.18800/themis.201901.011>

Mendoza Legoas, L., y Meléndez Trigos, W. (2020). Tutela frente al despido: premisas jurídicas y ortodoxias narrativas. *Derecho & Sociedad*, 1(53), 81-94.

<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21791>

Morales Moreno, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho PUCP*, 82(1), 257-277. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201901.009>

Morales, M. (2022). LA CONCILIACIÓN, LA BISAGRA QUE PERMITE LA FLEXIBILIZACIÓN DEL PROCESO JUDICIAL LABORAL. *Revista Latinoamericana De Derecho Social*, 34 (1), 49-76. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34.16732>

Núñez Ojeda, R., Carrasco Delgado, N. y Rojas Olivares, G. (2019). Análisis crítico de las facultades probatorias de las partes en segunda instancia en el proceso civil chileno. *Revista de Derecho Privado*. 38(1), 313–345. <https://doi.org/10.18601/01234366.n38.12>.

Olaguibe, L. y Olaguibe, J. (2021). La conciliación de la vida laboral y familiar en Argentina a partir de la experiencia española: Hacia una política pública basada en la corresponsabilidad y solidaridad familiar. *Prudentia Iuris*, 1(91), 101-126. <https://doi.org/10.46553/prudentia.91.2021>

Ortiz Pradillo, J. (2020). Competencia judicial internacional y medidas cautelares: Hacia una tutela cautelar en el proceso civil europeo convergente con los ordenamientos nacionales. *Cuadernos De Derecho Transnacional*, 12(2), 1337-1357. <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5674>

Osna, G. (2019). Acceso a la justicia, cultura y online dispute resolution. *Derecho PUCP*, 1(83), 9-27. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201902.001>

Paulesu, P. (2022). An overview on the "crisis" of testimonial evidence as a judicial decision making tool, between ECHR and italian criminal proceeding: Protected witnesses, media interference, principle of immediacy and right to cross-examination. *Revista Brasileira De Direito Processual Penal*, 8(3), 1066-1092. <https://doi.org/10.22197/RBDPP.V8I3.757>

Pena, A. (2019). Tutela colectiva y principios procesales. Las necesarias limitaciones del principio dispositivo en los procesos colectivos. *Ius Et Praxis*, 25(1), 195-250. <https://doi.org/10.4067/s0718-00122019000100195>

Peña Camarena, H. y Peña Acevedo, J. (2011). *Manual de Derecho Procesal Laboral*. Jurista Editores.

Pérez Font, J. (2021). Suspensión de la ejecución de un título ejecutivo europeo tras la admisión a trámite de un recurso de apelación contra la sentencia certificada. *Cuadernos De Derecho Transnacional*, 13(1), 1028-1033. <https://doi.org/10.20318/cdt.2021.6011>

Pérez Ragone, Á. (2019). Nuevas y viejas tendencias en el diseño del proceso monitorio: propuestas desde la experiencia comparada para un procedimiento monitorio en Argentina. *Revista de Derecho Privado*. 37(1), 283–314. <https://doi.org/10.18601/01234366.n37.11>.

Pesantes Salazar, M., Calva Vega, Y., Valverde Torres, Y. y Urrutia Guevara, J. (2022). VULNERACIÓN DE LAS GARANTÍAS AL DEBIDO PROCESO EN LA APLICACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DIRECTO EN EL CANTON SANTO DOMINGO EN ECUADOR. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 478-485. [ISSN 24152897](https://doi.org/10.18601/01234366.n37.11)

Poder Judicial del Perú. (2016). *Juicios laborales se resuelven en 340 días en promedio*. El peruano.

Poder Judicial del Perú (01 de enero del 2022). *Portal de transparencia*. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_Inicio/

Putri, S. A., Fakhriah, E. L., & Karson, A. M. (2019). Employment dispute resolution in industrial relations justice based on simple, fast and light costs. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, 10(4), 11-26. [ISSN 22011315](https://doi.org/10.18601/01234366.n37.11)

Restrepo, J. (2020). Reflexiones sobre los principios de celeridad, imparcialidad y eficiencia en el Código General del Proceso. *Juridicas CUC*, 16(1), 407-444. <https://doi.org/10.17981/juridcuc.16.1.2020.18>

Ruiz, M. (2020). Competencia internacional en materia de expedición de certificados sucesorios: A propósito de la sentencia del tje 21 junio 2018, Vincent Pierre Oberle, C-20/17. *Cuadernos De Derecho Transnacional*, 12(1), 473-511. <https://doi.org/10.20318/cdt.2020.5199>

Safradin, B., De Vries, S. y De Heer, S. (2021). Fundamental social rights protection and covid-19 in the EU: Constraints & possibilities. *Utrecht Law Review*, 17(3), 103-117. <https://doi.org/10.36633/ulr.679>

Tsuvina, T., Ferz, S., Tvaronavičienė, A., & Riener, P. (2023). THE IMPLEMENTATION OF CONSENSUAL TENET IN MODERN CIVIL PROCEDURE: AN EUROPEAN APPROACH OF COURT-RELATED AMICABLE DISPUTE RESOLUTION PROCEDURES. *Access to Justice in Eastern Europe*, 6(1), 198-224. <https://doi.org/10.33327/AJEE-18-6.1-a000124>

Yaroshenko, O., Pyzhova, M., Ivchuk, Y., Vapnyarchuk, N., y Savielieva, M. (2021). THE USE OF MEDIATION IN ADMINISTRATIVE PROCEEDINGS: THE EXPERIENCE OF EUROPEAN UNION MEMBER STATES. *Relacoes Internacionais no Mundo Atual*, 3(32), 64-88. <https://doi.org/10.21902/Revrima.v3i32.5510>

Yarrington Morales, M. (2022). La conciliación, la bisagra que permite la flexibilización del proceso judicial laboral. *Revista latinoamericana de derecho social*, (34), 49-76. <https://doi.org/10.22201/iiij.24487899e.2022.34.16732>

