



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE DERECHO

Conciliación extrajudicial laboral y descongestión de la carga procesal en los
Juzgados de Trabajo de Lima Cercado, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Carrera Lopez, Elver Santos (ORCID: 0000-0003-3011-057X)

ASESORA:

Dra. Payano Blanco, Jakelyne Ingrido (ORCID: 0000-0003-1725-1810)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho de Familia, Derechos Reales, Contratos y Responsabilidad Civil Contractual y
Extracontractual y Resolución de Conflictos

LIMA - PERÚ

2019

Dedicatoria

A mi madre Mirtha Maritza López por su amor y apoyo incondicional en todo momento.

A mi hija Alice Grizhell Carrera por ser mi motor y motivo para seguir adelante e impulsarme a ser mejor cada día.

A los demás miembros de mi familia y personas que siempre estuvieron a mi lado y me brindaron su apoyo incondicional.

Agradecimiento

A Dios, por darme la fortaleza necesaria para nunca rendirme y siempre guiarme por el camino correcto.

A mi madre, por sus tan sabios consejos y apoyo incondicional.

A todos los miembros de mi familia y amigos que me apoyaron en la elaboración del presente trabajo de investigación con sus recomendaciones, consejos y críticas constructivas.

ÍNDICE

Pág.

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice.....	iv
RESUMEN.....	v
ABSTRACT.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	9
II. MÉTODO.....	19
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	19
2.2. Escenario de estudio.....	20
2.3. Participantes.....	20
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	20
2.5. Procedimiento.....	22
2.6. Método de análisis de información.....	23
2.7. Aspectos éticos.....	24
III. RESULTADOS.....	25
IV. DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES.....	35
VI. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar de qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018. Esta investigación fue desarrollada entre el periodo abril 2019 y diciembre 2019, utilizando un enfoque cualitativo de tipo aplicada, nivel descriptivo y diseño de teoría fundamentada. Para ello, se entrevistaron a ocho especialistas en la materia, confirmando así que la conciliación extrajudicial laboral incide de manera positiva en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo, asimismo una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye de manera positiva en lograr la desjudicialización de los conflictos laborales y finalmente arribar a acuerdos conciliatorios influye de manera positiva en la correcta administración de justicia. Finalmente, se arribaron a las siguientes conclusiones: la conciliación extrajudicial laboral incide positivamente en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, mediante la desjudicialización de los conflictos laborales; solo podrán ser objeto de conciliación extrajudicial laboral aquellos conflictos donde se discutan derechos disponibles para las partes, ello a efectos de no vulnerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales; una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye positivamente en la desjudicialización de los conflictos laborales, en tanto logra que los ciudadanos tengan un mayor conocimiento sobre los alcances de dicho mecanismo y hagan un uso responsable del mismo; y arribar a acuerdos conciliatorios influye positivamente en lograr una correcta administración de justicia, en tanto evita la judicialización de los conflictos y logra que los despachos judiciales se avoquen exclusivamente a aquellas materias laborales no conciliables.

Palabras clave: conciliación extrajudicial laboral, carga procesal, difusión estatal, acuerdos conciliatorios, administración de justicia.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to determine how the extrajudicial labor conciliation affects the decongestion of the procedural burden of the labor courts of Lima Cercado, 2018. This investigation was developed between the period April 2019 and December 2019, using a Qualitative approach of applied type, descriptive level and grounded theory design. To this end, eight specialists in the field were interviewed, thus confirming that the labor extrajudicial conciliation has a positive impact on the decongestion of the procedural burden of the labor courts, and a greater state diffusion on the labor extrajudicial conciliation influences positively in achieving the dejudicialization of labor disputes and finally reaching conciliatory agreements positively influences the correct administration of justice. Finally, they reached the following conclusions: the extrajudicial labor conciliation positively affects the decongestion of the procedural burden of the labor courts of Lima Cercado, through the dejudicialization of labor disputes; Only those conflicts where rights available to the parties are discussed may be subject to conciliation, in order not to violate the principle of inalienability of labor rights; a greater state diffusion on the labor extrajudicial conciliation positively influences the dejudicialization of labor disputes, while it ensures that citizens have a greater knowledge about the scope of said mechanism and make responsible use of it, and arrive at conciliatory agreements positively influences in achieving a correct administration of justice, while avoiding the judicialization of conflicts and ensuring that judicial offices focus exclusively on non-reconcilable labor matters.

Keywords: extrajudicial labor conciliation, procedural burden, state dissemination, conciliatory agreements, administration of justice.

I. INTRODUCCIÓN

La carga procesal se ha tornado en un problema latente que afecta a diversos sistemas de justicia en el mundo debido al desmesurado incremento de conflictos judicializados. En el contexto internacional, se verifica que diversos países del mundo vienen atravesando dicha problemática, razón por la cual buscan implementar nuevas medidas que permitan descongestionar sus órganos de justicia.

A nivel nacional, la excesiva carga procesal también viene afectando a los diversos despachos judiciales, ello ha podido ser corroborado de la información brindada por la Gerencia General del Poder Judicial quien en su Boletín Estadístico Institucional N° 04-2018, señala que en el 2018 se registró una carga procesal ascendente a 2 593 132 procesos vigentes, de los cuales 590 957 eran de materia laboral.

En ese sentido, en los Juzgados de Trabajo de Lima Cercado, según informa el Boletín Estadístico antes citado, en el año 2018 ingresaron 89 394 demandas nuevas, las mismas que se acumularon a las 90 337 iniciadas en años anteriores, haciendo un total de 179 731 casos; no obstante, se observa que en dicho año judicial solo se lograron resolver 98 062 casos.

Una de las causas de este problema es el desconocimiento por parte de los ciudadanos respecto de otras vías de solución de conflictos igualmente satisfactorias, entre los cuales destaca la conciliación extrajudicial, por otro lado se tiene la mala percepción que tienen los ciudadanos respecto a que los conflictos solo pueden ser solucionados en la vía judicial, aunado a la mala orientación que reciben de abogados poco o nada conciliadores.

De mantenerse este problema, nuestro sistema de justicia asumiría una gran crisis, en tanto el ciclo de vigencia de los procesos laborales se alargaría, lo cual defraudaría las expectativas de los ciudadanos de obtener una justicia rápida y oportuna, con lo cual el proceso judicial perdería su verdadera esencia, esto es resolver el conflicto de intereses mediante un debido proceso, a efectos de lograr la paz social en justicia.

En consecuencia, es esencial desarrollar una estrategia que permita reducir el alto nivel de carga procesal que soportan los despachos judiciales, en específico los Juzgados de Trabajo de Lima Cercado, para lo cual analizaremos de forma independiente de qué manera la conciliación extrajudicial podría incidir en que se logre dicho fin.

En ese orden de ideas, a efectos de demostrar la viabilidad de la presente investigación y la importancia de la misma, resulta necesario reseñar algunos antecedentes relacionados al tema investigado, para lo cual, se desarrollaran algunos trabajos previos sustentados en tesis y artículos de investigación nacionales y extranjeras.

Así, se tiene a Castillo (2015) en su tesis titulada “Efectos de la Ley de conciliación extrajudicial en la solución de conflictos en materia civil en la ciudad de Trujillo- periodo 2008-2012, cuyo objetivo fue determinar los efectos de la Ley de conciliación extrajudicial en la solución de conflictos en materia civil en la ciudad de Trujillo- periodo 2008-2012, con un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo; con una muestra de 384 personas, aplicó como técnica de recolección de datos la encuesta. Concluyó que la conciliación extrajudicial y el proceso judicial deben ser considerados como vías complementarias de resolución de conflictos, dado que la solución de determinados conflictos en sede conciliatoria, coadyuva a que se reduzca la carga procesal del Poder Judicial.

De igual modo, Pinedo (2003) en su tesis titulada “La conciliación extrajudicial en el Perú: Análisis de la ley No. 26872 y perspectivas de su eficacia como medio alternativo de resolución de conflictos”. El autor concluyó que la conciliación extrajudicial se justifica en la falta de eficiencia del Estado para resolver los conflictos que se le presentan y en la necesidad de los ciudadanos de buscar formas más eficientes de resolución de conflictos, coadyuvando a la disminución de la carga procesal; asimismo que corresponde al Estado ejecutar una mayor labor de difusión de las ventajas de la conciliación extrajudicial, ello con la finalidad de incrementar la demanda de la misma

Por su parte, Gamarra (2017) en su tesis titulada “Implementación de la conciliación extrajudicial en la resolución de conflictos laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL”, cuyo objetivo fue determinar si la implementación de la conciliación laboral influye en la solución de conflictos laborales a fin de resguardar la irrenunciabilidad de los derechos laborales; con un enfoque cualitativo, tipo de investigación básica, nivel descriptivo y diseño no experimental; con una población y muestra de 166 procedimientos conciliatorios, aplicando el análisis de fuente documental como técnica de recolección de datos. Concluyó que la conciliación extrajudicial es un mecanismo de solución

de conflictos eficaz y su obligatoriedad coadyuva a una mayor difusión e institucionalización, asimismo influye positivamente en la descongestión de la carga procesal.

Asimismo, Acosta (2018) en su tesis “Conciliación extrajudicial obligatoria y su implicancia en el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la provincia de Tumbes, 2016”, cuyo objetivo fue determinar si las razones por las que, la conciliación extrajudicial obligatoria prevista en el Decreto Legislativo como requisito previo a la interposición de una demanda judicial, contraviene o no el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, con un enfoque mixto, nivel descriptivo y diseño no experimental; con una muestra de 15 resoluciones judiciales, aplicó la entrevista como técnica de recolección de datos. Concluyó que la conciliación extrajudicial busca facilitar el acceso a la justicia, otorgar una vía más efectiva de resolución de conflictos, mejorar la capacidad de la sociedad para la solución de avenencias y disminuir relativamente la congestión judicial, la lentitud y los costos del proceso.

Por otro lado, Gutiérrez (2012) en su artículo de investigación titulado “Relación de los mecanismos de resolución de conflictos: conciliación extrajudicial y el arbitraje con la Formación Profesional del Abogado en la Universidad Autónoma del Perú”; cuyo objetivo fue determinar si existe relación entre la conciliación extrajudicial y arbitraje con la formación profesional del abogado en la Universidad Autónoma del Perú, con un enfoque cualitativo, tipo básico, nivel descriptivo- correlacional y diseño no experimental, con una muestra de 333 personas, aplicando la encuesta como técnica de recolección de datos. Concluyó que la conciliación extrajudicial es una vía que posibilita disminuir la carga procesal en los juzgados.

Además, Peñaranda, Méndez y Devis (2012) en su artículo de investigación “Nociones Generales sobre los Medios Alternativos de Gestión de Conflictos en Venezuela” publicado en la Revista Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences. Concluyeron que la conciliación extrajudicial es una alternativa válida, eficiente y eficaz para la solución de controversias, que ha coadyuvado a disminuir el problema de los órganos judiciales del mundo, logrando la descongestión de la carga procesal.

De igual manera, Uribe (2004) en su tesis “Eficacia de la Conciliación Extrajudicial en Derecho, como requisito de procedibilidad en asuntos de familia: función social de la Ley 640 de 2001”, cuyo objetivo fue analizar la eficacia de la conciliación extrajudicial en derecho

requisito de procedibilidad en asuntos de familia en Bucaramanga, tomando como criterio orientados su función social, con una muestra de 40 personas, aplicando la encuesta, el análisis estadístico y visita. Concluyó que mediante la conciliación extrajudicial se consiguió evitar la instauración de muchos procesos judiciales y la misma significa un menor uso de recursos, ya que es una vía más celer y barata, donde se puede o no contratar el servicio de un abogado.

De igual modo, Rodríguez (2016) en su tesis titulada “La Conciliación previa en el proceso laboral”, cuyo objetivo de investigación fue estudiar y analizar las cuestiones relacionadas a la conciliación extrajudicial en materia laboral a nivel nacional para poder tener un mayor alcances y conocimiento sobre esta y las particularidades que la diferencia de otros medios de resolución de conflictos. Concluyó que la conciliación extrajudicial supone una mayor capacidad de negociación de las partes en la búsqueda de solucionar sus conflictos sin tener que acudir a la vía jurisdiccional, disminuyendo la carga procesal que soportan los juzgados.

Por otro lado, Rodríguez (2014) en su tesis titulada: “La Conciliación Extrajudicial como medio de desjudicialización del conflicto laboral”; cuyo objetivo de investigación fue distinguir la conciliación extrajudicial realizada por los Centros Conciliatorios privados y Casas de Justicia de los demás tipos de conciliación, y promover su uso y ventajas”, con un nivel de investigación descriptivo. Concluyó que la conciliación extrajudicial laboral evidentemente logra la no judicialización del conflicto laboral, por tanto coadyuva a descongestionar la carga procesal de los tribunales.

Finalmente, Kumar (2016) en su artículo de investigación titulado “Conciliación: Un medio extrajudicial de solución de controversias”; publicado en la Revista PARIPEX- Diario Indio de Investigación. Concluyó que la conciliación extrajudicial constituye una vía amistosa para la solución de disputas intersubjetivas, la misma que juega un papel fundamental en que se logre la disminución de la carga procesal que actualmente soportan los tribunales.

Ahora bien, a fin de tener una mejor noción y un mayor acercamiento al fenómeno estudiado, resulta necesario definir, describir y explicar cada uno de las categorías estudiadas, motivo por el cual se procederán a desarrollar las teorías relacionadas al tema, las cuales surgen de lo señalado por autores nacionales y extranjeros, en sus libros y artículos de investigación publicados en revistas indexadas.

Al respecto, como primer tema tenemos a la conciliación extrajudicial, la cual puede ser definida como una vía alternativa a la judicial, donde los participante buscaran resolver el conflicto con el apoyo de un tercero, quien intentara facilitar la comunicación entre las partes (Ukonu y Emerole, 2015, p.59).

De igual modo, se tiene que la conciliación extrajudicial es un proceso que permite a las partes resolver sus desacuerdos con el apoyo de un tercero neutral llamado conciliador, de modo tal que si logran arribar a un acuerdo mutuo, ello quedará plasmado en un acta de conciliación, la cual tiene carácter vinculante entre las partes y mérito ejecutivo. (Bikas, 2018, p. 2)

Asimismo, puede definirse a la conciliación extrajudicial como un instrumento de solución de conflictos intersubjetivos, el cual constituye además una vía facultativa a la administración de justicia, a través de la cual se busca coadyuvar a la descarga de los despachos jurisdiccionales, el libre acceso a la justicia y generar mediante esta una cultura en pro de una solución pacífica de las controversias, mediante la desjudicialización de los conflictos (Montaña, 2017, p. 200).

Finalmente, se tiene que la conciliación extrajudicial es un procedimiento informal, en el que un tercero trata de guiar a las partes hacia un acuerdo, reduciendo las tensiones, mejorando la comunicación, interpretando los problemas y brindando asistencia profesional, asimismo proponiendo posibles soluciones (Okere, 2015, p. 30).

La importancia de la conciliación extrajudicial radica en que busca solucionar el problema actual de los despachos judiciales respecto a la acumulación de casos pendientes atrasados en su resolución así como la necesidad que existe de poder concluir con estos, siendo la mejor alternativa para la solución de conflictos previamente al juicio (Ujwala, 2012, p.3).

Cabe indicar, que las propuestas de conciliación formuladas por el conciliador no tienen fuerza vinculante para las partes en conflicto, en tanto estas tienen la libertad de aceptarlas o rechazarlas, motivo por el cual, la función del conciliador solo está limitada a actuar como intermediario, transmitiendo mensajes, sugerencias en un esfuerzo por que las partes lleguen a un acuerdo (Hamza y Todorovic, 2017, p. 13).

Al respecto, cabe mencionar que la conciliación extrajudicial forma parte de los llamados MASC, los cuales pueden definirse como vías extra-judiciales, tramitadas ante entidades estatales o privadas, que persiguen determinadas finalidades como: a) hacer factible la

solución del conflicto de intereses sin la necesidad de acudir a la vía judicial, b) reducir el uso de recursos, como tiempo y dinero, que supone la vía jurisdiccional y c) prevenir los conflictos jurídicos que podrían suponer el inicio de nuevos procesos judiciales (Cornelio, 2014, p. 86).

Es preciso mencionar que los Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MASC) son procedimientos de solución de controversias que se tramitan fuera de un proceso judicial, en los cuales los sujetos en disputa se reúnen conjuntamente con un tercero profesional, quien coadyuva a buscar una solución al conflicto de una manera menos formal, a través del dialogo, y donde prima la autonomía de la voluntad de las partes. (Nannu y Rajib, 2013, p. 23).

Asimismo, puede definirse a los MASC como métodos de solución legal de conflictos sin litigio, los cuales suelen ser más rápidos, menos costosos y formales que un proceso judicial, donde se busca que las partes se encuentren más satisfechos con el resultado de lo que podrían estarlo con una decisión judicial (Nwankwo, Obikeze y Akam, 2012, pp. 83 y 84).

En materia laboral, los mecanismos alternativos de solución de conflictos, resultan ser procedimientos diseñados para solución controversias de forma no conflictiva, los cuales resultan necesarios, debido a que todo centro de trabajo típico las discrepancias son inevitables debido a la diversidad de trabajadores, no solo en términos demográficos, sino también de comportamiento laboral, objetivos profesionales, entre otros (Ayupp y Latif, 2017, p. 327).

Por su parte, el conflicto puede definirse como un desacuerdo entre dos o más partes, en la cual cada uno intenta hacer prevalecer su opinión respecto del otro, existiendo por ello intereses contrapuestos, que surgen como consecuencia de los malentendidos, de las actitudes negativas, del antagonismo, la rivalidad, entre otros (Thakore, 2013, p. 7).

Ahora bien, respecto a la clasificación de la conciliación en materia laboral esta puede presentarse de dos formas en nuestro ordenamiento jurídico, siendo la primera de estas la conciliación judicial, la cual se tramita en el ínterin de un proceso judicial, ante el juez especializado o de paz letrado, en una audiencia conciliatoria en la cual el juez tiene la potestad de plantear opciones de solución de la Litis (García, et al., 2000, p. 342).

Por otro lado, tenemos a la conciliación administrativa laboral, la cual se encuentra a cargo del MTPE y es llevada a cabo con la intervención de abogados conciliadores especialistas en materia laboral y capacitados en solución de conflictos, en tanto se requiere que los mismos

cuenten con los conocimientos suficientes a efectos de que se tutele y proteja adecuadamente al trabajador como parte débil de la relación laboral (García, et al., 2000, p. 342).

Respecto a las características de la Conciliación Administrativa Laboral se tiene que es gratuita, voluntaria para el trabajador y obligatoria para el empleador, se lleva a cabo en una sola audiencia, tiene carácter consensual, voluntario y extraprocesal, el acta conciliatoria tiene valor de título ejecutivo, no requiere ser homologado por un juez y no puede ser impugnado en sede administrativa. Asimismo, solo se levantará acta de conciliación cuando se arribe a un acuerdo total o parcial de solución del conflicto (Campos, 2011, p. 214).

En ese sentido, la conciliación en materia laboral puede presentarse por un lado ante conflictos individuales, los cuales se centran en la satisfacción de intereses particulares de un determinado trabajador, y por otro lado ante conflictos de orden colectivo, en los cuales el interés en juego corresponde a un conjunto o unión de trabajadores, con una pretensión en común (Zaitseva, Gomes, Racheva y Cruz, 2019, p. 34-36).

Al respecto, los conflictos laborales individuales están estrechamente relacionados con el ejercicio de derechos o cumplimiento de obligaciones estipulados en los contratos individuales y de negociación colectiva, así como en las leyes, como por ejemplo indemnización por el inadecuado cumplimiento de obligaciones laborales, entre otros (Braica, 2015, p. 172).

Asimismo, los conflictos laborales colectivos pueden ser definidos como aquellas disputas surgidas en el curso del trabajo, donde interviene el sindicato de trabajadores o un grupo de estos a efectos de proceder con la defensa de los intereses colectivos y profesionales de los trabajadores frente al empleador (Yaaqobi, 2015, p. 5).

Ahora bien, las ventajas de la conciliación administrativa laboral son que es una alternativa extrajudicial, el acta conciliatoria tiene la misma calidad que la cosa juzgada, asegurando así el cumplimiento de los acuerdos incluso judicialmente, los conciliadores son profesionales en el manejo de conflictos laborales, imparciales y neutrales, y actúan bajo el principio simetría de poder, el procedimiento no dura más de 30 días naturales, prima la autonomía de la voluntad, el acuerdo entre las partes, y es confidencial y privado (Benavides, 2016, p. 268).

Por otro lado, respecto a los principios que rigen la conciliación administrativa laboral, el artículo 2° de la Ley N° 26872- Ley de Conciliación, aplicable supletoriamente reconoce los

siguientes principios rectores: equidad, buena fe, veracidad, imparcialidad, neutralidad, empoderamiento o simetría de poder, confidencialidad, legalidad, celeridad y economía; desarrollados también por el Reglamento de dicha ley (Ormachea, 1998, pp. 55-57).

Así, la difusión de la conciliación extrajudicial, según la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se encuentra a cargo del Estado por intermedio del Ministerio de Justicia y del Ministerio de Trabajo, quienes lo hacen posible a través de la Dirección de Conciliación Extrajudicial y Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos, y el Centro de Conciliación y Arbitraje, respectivamente.

Al respecto, debe indicarse que la difusión de la conciliación extrajudicial mediante una adecuada educación al público y de la carrera jurídica, puede influir en la disminución de los conflictos que se presentan ante los órganos jurisdiccionales, la cual siempre debe procurar además mejorar la eficiencia del sistema judicial, de modo tal que el mismo signifique un complemento para este (Caponi, 2016, p. 27).

No obstante, a pesar de que el Estado pretende difundir la Conciliación ejecutándola gradualmente, la misma sigue siendo insuficiente puesto que no hay una debida difusión de sus beneficios desde la perspectiva de los usuarios. Asimismo, el Estado olvida informar a la población que existen otras vías distintas a la judicial pero igualmente satisfactorias, en tanto lo que se pretende mediante la conciliación es promover el dialogo y lograr que se dé una solución que satisfaga a ambas partes (Pinedo, 2018, párr. 5).

Así, puede definirse a los acuerdos conciliatorios como aquellas condiciones acordadas por las partes, donde se establece la cuantía, modo, tiempo y lugar de cumplimiento de las decisiones adoptadas, a efectos de dar por finalizada la controversia, quedando consignados en la respectiva acta de conciliación extrajudicial, la cual ante un eventual incumplimiento puede ejecutarse en la vía judicial mediante una demanda ejecutiva (Gil, 2011, p. 147).

Por otro lado, los acuerdos conciliatorios, son la correspondencia entre la voluntad de las partes, las cuales solo tendrán validez cuando sean llevados a cabo con la participación de la autoridad competente y mediante la acta conciliatoria correspondiente, en la cual se establezca que mediante dichos actos, se ha logrado una justa composición de los intereses de los sujetos, dándole a dichos acuerdos una calidad similar a la cosa juzgada (Saad, 2005, p. 307).

Ahora bien, respecto a la carga procesal, esta puede ser definida como la suma entre los casos nuevos ingresados en un determinado periodo más los expedientes ingresados en años anteriores y pendientes de resolución, en ese sentido la carga procesal representa la cantidad de casos signados a un despacho judicial en concreto (Hernández, 2009, p. 80-82).

Las consecuencias de la carga procesal son la dilación en la vigencia promedio de un proceso judicial y la afectación a la tutela judicial efectiva, las altas probabilidades de que el Juez sea quejado ante control interno por retardo de la administración de justicia; y finalmente, las malas prácticas jurisdiccionales, como favorecimiento a una de las partes a cambio de dádivas y otros actos de corrupción (Hernández, 2009, p. 80-82).

Así, la demanda constituye aquel acto procesal postulatorio al proceso, mediante el cual se hace efectivo el derecho de acción y se activa el aparato judicial, siendo por ello sumamente importante ya que mediante este se hace uso del derecho constitucional de acceso a la justicia, y en razón del cual se inicia el proceso, se establece el asunto a debatir, determina los alcances de la sentencia, indica quien es el juez competente, entre otros (Bastidas, 2015, p. 109).

Por su parte, la desjudicialización de los conflictos surge como consecuencia del acuerdo arribado entre las partes, a través de la cual las mismas hacen concesiones mutuas a efectos de prevenir el litigio que se pueda suscitar entre ellos como consecuencia de los conflicto, de manera tal que se renuncia al inicio de acciones judiciales, salvo, solo para hacer hacer efectivo el cumplimiento de la transacción (Lagos, 2013, pp. 99 y 100).

Respecto a la administración de justicia, esta se define como aquella función encomendada exclusivamente al órgano jurisdiccional, mediante la cual se busca dar solución a los intereses en conflicto de las partes litigantes, respetando los principios procesales de equidad u justicia (Lawi, 1997, p. 3).

Asimismo, debe señalarse que un correcto sistema de administración de justicia contribuye a la cohesión y desarrollo social y económico del país, pudiendo promover relaciones sociales basadas en valores y principios éticos y morales, que incluye el respeto a las normas sociales y el reconocimiento de los derechos de las personas (Guarido, Aquino y Oliveira, 2018, p. 477).

Finalmente, se tiene que la justicia es una de los más importantes principios de la sociedad, permite ver como se distribuyen los derechos fundamentales y deberes de las personas,

asimismo como funcionan los órganos de justicia, como se desarrollan los procesos judiciales y como se resuelven los conflictos (Onuoha y Nwachukwu, 2016, pp. 94-95)

En ese sentido, ya habiendo desarrollado el marco teórico, se procederá a realizar la formulación del problema, al respecto el problema general del presente trabajo se formula bajo la siguiente interrogante ¿De qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018?

Con relación a los problemas específicos, estos se dividen en dos, el problema específico 1 el cual se sustenta en la siguiente pregunta ¿De qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales?, por su parte el problema específico 2, se formula bajo la siguiente interrogante ¿De qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia?

Ahora bien, respecto a la justificación de la presente investigación, desde un punto de vista jurídico- legal, la misma se justifica en la medida que busca determinar una posible solución al problema de la excesiva carga procesal que viene aquejando a nuestro sistema judicial, lo cual se materializaría a través de la conciliación extrajudicial laboral como mecanismo de solución de los conflictos laborales, siempre que la pretensión verse sobre derechos disponibles para las partes y se respete el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

De igual modo, desde un punto de vista social, el presente estudio se justifica en el sentido que busca determinar la importancia de la conciliación extrajudicial laboral, como mecanismo alternativo de solución de conflictos laborales más rápido y menos costoso que un proceso judicial, y que además tiene el mismo objetivo: solucionar el conflicto laboral; así como su incidencia en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo.

Finalmente, con relación a los objetivos, se ha establecido como Objetivo General, determinar de qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018; asimismo como objetivos específicos, se tienen dos, el objetivo específico 1 consiste en determinar de qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales, y el objetivo específico 2 consiste en determinar qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

Respecto al tipo de investigación, debe indicarse que el presente trabajo de investigación es de tipo aplicada, en tanto la misma no tiene como propósito generar nuevos conocimientos respecto al fenómeno estudiado sino desarrollar los ya existentes, a fin de dar solución a un determinado problema, que beneficie a la sociedad en un futuro.

Ahora bien, con relación al diseño de investigación, la presente tesis se basa en la teoría fundamentada, la cual se utiliza cuando no se dispone de teorías suficientes o estas son inapropiadas para el contexto, tiempo, circunstancias, casos o muestra respecto al fenómeno investigado; las cuales a su vez son aplicables en mayor proporción a las ciencias sociales, siendo finalmente de naturaleza local, en tanto se circunscriben a un determinado ámbito, no obstante, goza de una riqueza interpretativa y proporciona visiones nuevas sobre un fenómeno (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 471- 473).

Cabe precisar además que la presente investigación tiene un enfoque cualitativo, en tanto busca entender los fenómenos estudiándolos desde el punto de vista de los participantes en su ambiente propio y con relación a su contexto (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 358).

Asimismo, es de carácter descriptivo, en tanto busca precisar las particularidades, cualidades y rasgos propios del fenómeno investigado, es decir busca obtener datos de manera independiente o agrupada sobre las categorías estudiadas, sin tener que indicar de qué manera se interrelacionan (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 92).

2.2. Escenario de estudios

El presente trabajo de investigación tuvo como escenario de estudios el distrito de Lima Cercado, lugar donde se desarrollan las categorías estudiadas y donde se han aplicado las entrevistas como instrumentos de recolección de datos, captando así las opiniones personales de los participantes respecto al problema planteado.

Al respecto, Hernández, Fernández y Baptista señalan que el escenario de estudios es el lugar específico donde el investigador recolectará los datos y validará si las unidades se mantienen,

no mediante proceso secuencial, sino mediante un proceso que se va ocurriendo, en tanto la recolección de los datos y el análisis ya se iniciaron. (2014, p. 367 y 368).

2.3. Participantes

Los participantes han sido elegidos selectivamente, tomando en consideración determinados criterios de especialidad relacionados al fenómeno estudiado, ello a efectos de ofrecer una mayor riqueza en la recolección y análisis de los datos; en ese sentido, los participantes fueron profesionales especialistas en el tema investigado, como conciliadores extrajudiciales, abogados y jueces especialistas en derecho laboral; los mismos que se encuentran desempeñando sus funciones en el distrito de Lima Cercado.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación, los datos recolectados van a tener como finalidad dar respuesta a los objetivos de nuestra investigación, ello mediante el análisis y comprensión de los mismos; de modo tal que se generaran nuevos conocimientos. Para ello, se tiene que los instrumentos de recolección de datos son recursos importantes que usa el investigador para obtener información o datos sobre el fenómeno estudiado (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 199). Estos instrumentos son trascendentes, en tanto resultan ser la herramienta mediante la cual se materializan las técnicas de recolección de información.

Técnicas de recolección de datos

Entrevista

Desde el punto de vista de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p. 403 y 404), la entrevista se puede definir como una reunión para dialogar y compartir opiniones entre el entrevistador y los entrevistados, siendo además una herramienta para la recolección de datos cualitativos. Asimismo, la entrevista cualitativa tiende a ser más íntima, flexible y abierta a comparación con la cuantitativa, enfocándose básicamente en la interacción con los participantes.

En ese sentido, por medio de la presente técnica se formularán preguntas abiertas a especialistas en el tema investigado, ello con el objetivo de recabar sus opiniones y puntos de vista respecto al fenómeno estudiado y así poder tener un mejor entendimiento de este.

Análisis de fuente documental

Los documentos, como instrumento de recolección de datos resultan ser de suma importancia en el desarrollo de la investigación, en tanto según Hernández, Fernández y Baptista (2014) estas resultan ser fuentes muy valiosas para la adquisición de datos cualitativos y mediante los cuales se logrará tener una mejor percepción del fenómeno materia de estudio (p. 415).

Respecto a ello, mediante la aplicación de esta técnica se recabarán documentos (libros), que serán de suma importancia para el desarrollo de la presente investigación, en tanto estos serán analizados, comprendidos, para luego de ello sacar las conclusiones.

Análisis de fuente jurisprudencial

Respecto al análisis de las resoluciones, cabe indicar que la misma busca analizar las diversas sentencias y pronunciamientos emitidos por los Órganos de Administración de Justicia, cuyo contenido guarda una estrecha relación con el fenómeno estudiado, y en base a las cuales se arribarán a las conclusiones.

Análisis de fuente normativa

Respecto a la fuente normativa, cabe indicar que la misma consiste en el análisis de la diversa normatividad vigente que regulan el fenómeno estudiado.

Instrumentos de recolección de datos

Guía de entrevista

El presente instrumento está compuesto por nueve (09) preguntas abiertas previamente formuladas con relación a los problemas y objetivos de la investigación, las mismas que se dirigirán a diez personas especialistas en el tema, con la finalidad de obtener sus opiniones y puntos de vista con relación al fenómeno estudiado.

Ficha de análisis de fuente documental

Este instrumento estará conformado por una ficha donde se consignarán, el título y objeto de investigación, la correspondiente referencia bibliográfica del texto citado, la cita textual que refiera sobre el tema o el parafraseo de su contenido, análisis de la cita y las conclusiones.

Ficha de análisis de fuente normativa

Este instrumento constará de una ficha, donde se consignará inicialmente el título y objetivo de la investigación, la naturaleza la norma invocada, el contenido de la misma, su respectivo análisis y finalmente sus conclusiones.

Ficha de análisis de fuente jurisprudencial

Este instrumento, constará de una ficha de análisis, donde se consignarán el título y objetivo de investigación, seguido de la información correspondiente de la resolución citada, contenido de la cita, análisis de dicho contenido y finalmente la conclusión.

2.5. Procedimiento

El procedimiento del presente trabajo abarcó desde la identificación y descripción del problema observado, desde un contexto internacional, nacional y local, los antecedentes relacionados a la investigación, las teorías relacionadas al tema estudiado y el análisis de las técnicas e instrumentos de recolección de datos, así como la información recabada con los mismos. Al respecto, se tomó en consideración para la obtención de información relacionada al planteamiento del problema y los objetivos del presente estudio, las entrevistas, las fuentes documentales constituidas por las fuentes normativas, jurisprudenciales y doctrinarias. Finalmente, se obtuvieron los resultados necesarios a través de la aplicación de los instrumentos de las técnicas antes indicadas, posteriormente se describieron, analizaron y discutieron con el marco teórico y trabajos previos, llegándose finalmente a las conclusiones.

En pocas palabras, el procedimiento seguido en el presente estudio se centró básicamente en tres etapas, siendo la primera la formulación y desarrollo del problema de la investigación, la segunda se basó en el desarrollo metodológico de la investigación, la elección de los instrumentos de recolección de datos y su aplicación práctica mediante las técnicas; finalmente en la tercera parte se desarrollaron y analizaron los resultados obtenidos de la aplicación de la técnicas de recolección de datos, para luego de ello arribar a las respectivas conclusiones.

Categorización

En el presente trabajo de investigación se plantearon dos categorías: 1) Conciliación extrajudicial laboral y 2) Carga procesal; las mismas que a su vez se dividieron en dos

subcategorías cada una, esta son Difusión estatal y Acuerdos conciliatorios y, Desjudicialización de conflictos laborales y Administración de justicia, respectivamente; las cuales han sido ampliamente desarrolladas en el marco teórico del presente estudio.

Rigor científico

En el desarrollo de la presente investigación, a efectos de cumplir con la calidad científica del estudio, se tomaron en cuenta los criterios de transferibilidad, dependencia, credibilidad y confirmabilidad, los cuales pasaran a desarrollarse a continuación:

Respecto a la transferibilidad, se tiene que en la presente investigación se buscó que los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de información puedan ser utilizados por otros estudiantes.

Ahora bien, con relación a la dependencia, la presente tesis no tiene carácter de estático o definitivo, en tanto la misma se encuentra sujeta a ser nuevamente revisada y analizada por otros investigadores, y como consecuencia de ello a cambios o modificaciones respecto a las categorías de la investigación.

Por otro lado, la credibilidad de la investigación se refleja en que en la misma se han respetado los hechos y situaciones acontecidas durante el desarrollo del presente trabajo, mejor aun cuando los instrumentos han sido previamente validados por especialistas en el tema.

Finalmente, respecto a la confirmabilidad se tiene que la presente investigación se llevó a cabo realizando un adecuado estudio del tema investigado, el cual se limitó a describir la realidad problemática del tema estudiado.

2.6. Método de análisis de información

En el presente trabajo de investigación, la información recopilada se analizará utilizando los siguientes métodos:

Analítico: Se realizará un análisis más profundo y especializado de la información obtenida en aplicación de los instrumentos de recolección de datos, ello a efectos de poder tener una mejor percepción sobre el fenómeno estudiado y sacar las conclusiones pertinentes.

Descriptivo: Se describirá aquellas características y rasgos particulares de los datos obtenidos, debiendo consignarse las teorías, conceptos, clases, entre otros.

Hermenéutico: Se hará un análisis interpretativo y comprensivo de los datos que se recolectaran, a efectos de tener una mejor noción con relación al tema objeto de estudio y así arribar a las conclusiones correspondientes.

Sistemático: Se realizará un análisis conjunto de todos los datos recolectados, a efectos de identificar aquellos elementos más significativos y trascendentales para el trabajo de investigación, ello a efectos de comprender la realidad estudiada y sacar las conclusiones pertinentes.

Inductivo: Se hará un análisis inductivo de la información obtenida en la aplicación de los instrumentos de recolección de datos, a efectos de arribar a conclusiones generales respecto a la población observada, a partir de los resultados particulares.

2.7. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se ha realizado por el propio investigador, quien se hará responsable del contenido del mismo, así como de cada uno de sus elementos. Asimismo, el trabajo ha sido desarrollado tomando en consideración las disposiciones legales y la normativa vigente aplicable al presente caso. Por otro lado, se han consignado los resultados reales y verdaderos obtenidos en su desarrollo, respetando el derecho de autor correspondiente a los autores citados, haciendo prevalecer el punto de vista de los individuos participantes en el presente estudio, quienes previamente han sido informados de los fines de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos en los cuales intervengan, sin perjudicar directa o indirectamente y bajo ninguna circunstancia sus intereses.

III. RESULTADOS

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se realizaron en aplicación de los instrumentos de recolección de datos, como son las guías de entrevistas, fichas de análisis de fuentes documentales: doctrinarias, jurisprudenciales y normativas. En ese sentido, a continuación, se procederá a plasmar la información obtenida:

Descripción de resultados obtenidos de las entrevistas:

Las preguntas de la entrevista relacionadas al objetivo general “Determinar de qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018”, fueron las siguientes:

- 1- Explique usted ¿De qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018?
- 2- Desde su punto de vista ¿Cuáles son las razones por las cuales los ciudadanos deben buscar solucionar sus conflictos laborales a través de la conciliación extrajudicial laboral sin la necesidad de recurrir al Poder Judicial?
- 3- Explique usted ¿De qué manera la excesiva carga procesal que soportan los despachos judiciales afecta a nuestro sistema de justicia?

Respecto a la pregunta 1, especialistas en la materia consideran que la conciliación extrajudicial laboral incide positivamente en la descongestión de la carga procesal, en tanto si las partes logran resolver sus conflictos mediante la misma, ya no existe la posibilidad ni habría la necesidad de que recurran al Poder Judicial, desjudicializando así los conflictos laborales. Asimismo, acotan que no todo conflicto es conciliable sino solo aquellos en los cuales se discutan derechos disponibles para las partes, a efectos de no vulnerarse el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, y que solo respecto de estos puede reducirse la carga procesal de los juzgados laborales de Lima Cercado, 2018.

Con relación a la pregunta 2, especialistas en el tema coinciden en señalar que las principales razones para optar por la conciliación extrajudicial laboral es el reducido costo de dicho procedimiento, la prontitud en la solución del conflicto, asimismo porque son las mismas partes las que deciden sobre la solución del conflicto con el apoyo de un tercero (conciliador)

capacitado en la materia. Adicionalmente, señalan que no se requiere la presencia de un abogado defensor y que además los acuerdos adoptados en el acta de conciliación, pueden ser materia de ejecución, ante el incumplimiento de los acuerdos por alguna de las partes.

En razón de la pregunta 3, especialistas en la materia indican que la excesiva carga procesal que soportan los despachos judiciales afecta considerablemente a nuestro sistema de justicia, en tanto no permite a los funcionarios judiciales desempeñarse eficazmente en sus funciones, lo cual origina un cierto nivel de desconfianza en la población. Asimismo, señalan que la excesiva carga procesal vuelve lento y engorroso el proceso judicial afectando así a las partes procesal, incluso dando pie a actos de corrupción.

Ahora bien, respecto al objetivo específico 1 “Determinar de qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales”, se formularon las siguientes preguntas:

- 4- Explique usted ¿De qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales?
- 5- Señale usted ¿Qué acciones y/o medidas debería implementar el Estado a fin de coadyuvar al desarrollo de una cultura conciliatoria en nuestra sociedad?
- 6- Desde su punto de vista ¿De qué manera contribuiría que los abogados generen en sus patrocinados una cultura conciliadora, en disminuir la carga procesal?

Respecto a la pregunta 4, especialistas en la materia afirman que, si el Estado difundiera y promoviera correctamente la conciliación extrajudicial, los ciudadanos podrían tener una mejor noción sobre los beneficios y ventajas que esta ofrece y por ende optarían por buscar solucionar sus conflictos laborales mediante el uso de la misma, evitando así la judicialización de los conflictos laborales. Asimismo, señalan que la judicialización de los conflictos laborales surge a consecuencia del desconocimiento de los ciudadanos de la conciliación extrajudicial sumada al monopolio del Estado en el servicio de administración de justicia.

Con relación a la pregunta 5, especialistas en el tema concuerdan al señalar que el Estado debería implementar nuevas políticas de difusión de la conciliación extrajudicial laboral, a través de la implementación de cursos en todos los niveles educativos y en todas las carreras profesionales; asimismo mediante la propagación de información a través de anuncios

publicitarios en los medios de comunicación masivos, capacitaciones a trabajadores, entre otros. Asimismo, señalan que el Estado debería establecer que la conciliación extrajudicial laboral sea un requisito obligatorio para acudir a la vía judicial, siempre que el tema discutido verse sobre derechos disponibles.

A razón de la pregunta 6, especialistas indican que sería importante que los abogados fomenten el uso de la conciliación extrajudicial laboral como mecanismo de solución de conflictos a sus patrocinados, en tanto de este modo los mismos optarían por recurrir a la vía conciliatoria y no al proceso judicial laboral, evitando así la judicialización de los mismos. No obstante, señalan también que ello resulta difícil en tanto significaría una reducción en los honorarios profesionales que los letrados perciben.

Finalmente, respecto al objetivo específico 2 “Determinar de qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia”, se hicieron las siguientes preguntas:

- 7- Explique usted ¿De qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia?
- 8- Explique usted ¿Cuáles son las principales deficiencias de nuestro sistema de administración de justicia actual?
- 9- Explique usted ¿De qué forma solucionar los conflictos laborales en la vía conciliatoria coadyuva a lograr una tutela efectiva de los derechos laborales?

Respecto a la pregunta 7, especialistas en el tema señalan que si las partes llegan a un acuerdo conciliatorio, ello sería de suma importancia, en tanto dicha decisión es plasmada en un acta de conciliación, la cual goza de los mismos efectos que la cosa juzgada y constituye un título ejecutivo, evitan que puedan recurrir a la vía judicial ordinaria y logrando así la desjudicialización de dichos conflictos, de modo tal que los jueces laborales pueden avocarse con mayor énfasis a los casos pendientes y a aquellos que versen sobre derechos no conciliables.

Con relación a la pregunta 8, especialistas en la materia concuerdan al indicar que las principales deficiencias que presenta nuestro sistema de administración de justicia son la falta de celeridad procesal por parte de los funcionarios jurisdiccionales (jueces y secretarios), la

excesiva carga procesal que soportan los juzgados laborales, así como los actos de corrupción de funcionarios. Asimismo, complementan lo antes señalado indicando que otras deficiencias verificadas en el sistema de justicia es la falta de organización institucional del Poder Judicial, la falta de recursos, así como la falta de preparación y formación de los jueces.

De la pregunta 9, especialistas en el tema señalan que solucionar los conflictos laborales mediante la conciliación extrajudicial coadyuva favorablemente a lograr una tutela efectiva de los derechos laborales de los trabajadores, ello en tanto la misma constituye una vía idónea y eficaz, al ser más rápida y menos costosa que un proceso judicial y con resultados más oportunos, al lograrse la solución de la controversia dentro de un plazo razonable.

A continuación, se plasmarán todos los resultados obtenidos de la aplicación de las guías de análisis de fuente normativa, jurisprudencial y doctrinal, los cuales guardan relación con la problemática de investigación.

Descripción de los resultados de las guías de análisis de fuente documental

Respecto al objetivo general “Determinar de qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018”, se tiene a la Sentencia emitida por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia en el expediente N° 3989-2008 a razón del recurso de casación interpuesto por Maquina Nacional Sociedad Anónima Perú (fuente jurisprudencial).

Sobre el particular, debe mencionarse que esta cual guarda estrecha relación con el objetivo general, al señalar que si los conflictos laborales se resuelven a nivel conciliatorio y dicha decisión queda plasmada en el acta de conciliación, las partes no podrán recurrir a la vía judicial a efectos de que se vuelva a tratar el mismo tema, en tanto dicho documento tiene la misma calidad que la cosa juzgada, por lo cual, solo será posible su judicialización en la vía ejecutiva a efectos de solicitar el cumplimiento de los acuerdos adoptados; disminuyendo así la carga procesal.

Ahora bien, con relación al objetivo específico 1 “Determinar de qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales”, se tiene lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo (fuente normativa).

Respecto a esta, debe mencionarse que la misma se encuentra relacionada con el objetivo específico 1, al señalar que el Estado debe implementar nuevas políticas de difusión que permitan a los ciudadanos en general tener una mejor noción respecto a la conciliación extrajudicial laboral, de modo tal que al tener un mayor conocimiento respecto a los beneficios que ofrece dicha institución, optarían por recurrir preferentemente a la misma, evitando así la judicialización de sus conflictos laborales.

Finalmente, respecto al objetivo específico 2 “Determinar de qué manera arribar a acuerdos conciliatorios contribuye en la correcta administración de justicia”, se tiene lo señalado por Freddy Ortiz Nishihara (2015) en su libro Manual de Conciliación Extrajudicial (fuente doctrinal).

Sobre el particular, debe mencionarse que la doctrina citada guarda una estrecha relación con el objetivo específico 2, al señalar que la conciliación extrajudicial como mecanismo alternativo de solución de conflictos constituye en la actualidad una vía adecuada para que las partes arriben a acuerdos conciliatorios en función a sus conflictos, influyendo así en el mejoramiento de nuestro sistema de justicia, el cual viene actualmente atravesando una grave crisis.

IV. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito dar a conocer las ventajas que ofrece la conciliación extrajudicial laboral, como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, así como su incidencia en la descongestión de la carga procesal, por otro lado, se buscó dar a conocer lo beneficioso que resultaría una mayor difusión estatal respecto a la conciliación extrajudicial laboral, a efectos de que los ciudadanos tengan un mayor conocimiento sobre dicha institución; ello debido a que se ha podido corroborar en muchas investigaciones científicas que la conciliación extrajudicial constituye una vía adecuada e idónea para la solución de conflictos y que además coadyuva a la descongestión de la carga procesal de los despachos judiciales, pero que sin embargo, requiere de una mayor atención por parte del Estado respecto a difusión y promoción de la misma.

Al respecto, se tiene que la conciliación extrajudicial laboral ha coadyuvado a un gran número de personas a encontrar una solución pacífica, célere y menos costosa a sus conflictos laborales, sin tener que renunciar a los derechos que le han sido reconocidos en la Constitución y en la Ley, de modo tal que la misma ha logrado brindar una tutela efectiva a sus derechos laborales.

Un hallazgo importante en la presente investigación fue saber que los especialistas entrevistados consideran que la conciliación extrajudicial incide positivamente en la descongestión de la carga procesal de los juzgados laborales, ello mediante la resolución de los conflictos laborales que versen sobre derechos disponibles para las partes, evitando así la judicialización de los mismos. Al respecto, Rodríguez (2014) corrobora ello señalando que la conciliación extrajudicial laboral evidentemente logra la no judicialización del conflicto laboral, por tanto, coadyuva a descongestionar la carga procesal de los tribunales. Asimismo, Rodríguez (2016) señala que la conciliación extrajudicial supone una mayor capacidad de negociación de las partes en la búsqueda de solucionar sus conflictos sin tener que acudir a la vía jurisdiccional, disminuyendo la carga procesal que soportan los juzgados.

Asimismo, Kumar (2016) afirma que la conciliación extrajudicial constituye una vía amistosa para la solución de disputas intersubjetivas, la misma que juega un papel fundamental en que se logre la disminución de la carga procesal que actualmente soportan los tribunales. Por su

parte, Castillo (2015) fortalece lo mencionado indicando que la solución de determinados conflictos en sede conciliatoria, coadyuva a que se reduzca la carga procesal del Poder Judicial. De igual modo, Gutiérrez (2012) refiere que la conciliación extrajudicial es una vía que posibilita disminuir la carga procesal en los juzgados.

Otro aporte importante, viene a ser lo señalado por la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia, quien afirma que, si los conflictos laborales se resuelven a nivel conciliatorio, las partes no podrán recurrir a la vía judicial a efectos de que se vuelva a tratar el mismo tema, con lo cual se estaría disminuyendo la carga procesal, mediante la desjudicialización de dichas pretensiones. Asimismo, se halló que Montaña (2017) refiere que la conciliación extrajudicial es un instrumento de solución de conflictos intersubjetivos, a través de la cual se busca coadyuvar a la descarga de los despachos jurisdiccionales, el libre acceso a la justicia y generar mediante esta una cultura en pro de una solución pacífica de las controversias, mediante la desjudicialización de los conflictos.

Al respecto, se observa que lo señalado por los autores del marco teórico coinciden tanto con la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos como por lo expresado en los trabajos previos, con lo cual queda confirmada la validez de la presente investigación en dicho extremo, la misma que al tener un diseño de investigación de teoría fundamentada, cumple su finalidad de brindar información novedosa y actualizada respecto al contexto actual del fenómeno estudiado, desarrollando el procedimiento establecido en el método.

Otro hallazgo importante fue conocer por medio de los especialistas entrevistados que una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial influye positivamente en la desjudicialización de los conflictos laborales, puesto que así se logra que los ciudadanos tengan un mayor conocimiento sobre los beneficios que dicho mecanismo ofrece y con ello que hagan un uso más responsable del mismo, evitando así que recurran al Poder Judicial para solucionar sus conflictos. Ello ha podido ser corroborado por Pinedo (2003), quien refiere que corresponde al Estado ejecutar una mayor labor de difusión de las ventajas de la conciliación extrajudicial, ello con la finalidad de incrementar la demanda de la misma y coadyuvar a la disminución de la carga procesal. Por su parte, Gamarra (2017) señala que la conciliación extrajudicial es un mecanismo de solución de conflictos eficaz y su obligatoriedad coadyuva a

una mayor difusión e institucionalización, asimismo que influye positivamente en la descongestión de la carga procesal.

Lo antes acotado se reafirma con lo dispuesto en la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo, la cual nos da a entender que el Estado debe implementar nuevas políticas de difusión que permitan a los ciudadanos en general tener una mejor noción respecto a la conciliación extrajudicial laboral, de modo tal que al tener un mayor conocimiento respecto a los beneficios que ofrece dicha institución, optarían por recurrir preferentemente a la misma, evitando así la judicialización de sus conflictos laborales.

Asimismo, se halló también que Caponi (2016) refiere que la difusión de la conciliación extrajudicial mediante una adecuada educación al público y de la carrera jurídica, puede influir en la disminución de los conflictos que se presentan ante los órganos jurisdiccionales, la cual siempre debe procurar además mejorar la eficiencia del sistema judicial, de modo tal que el mismo signifique un complemento para este. Por su parte, Pinedo (2018) señala que el Estado olvida informar a la población que existen otras vías distintas a la judicial pero igualmente satisfactorias, en tanto lo que se pretende mediante la conciliación es promover el dialogo y lograr que se dé una solución que satisfaga a ambas partes.

En ese sentido, se tiene que lo señalado por los autores en mención coincide tanto con los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos como por lo expresado en los trabajos previos, con lo cual queda confirmada la validez de la presente investigación en dicho extremo, cumpliendo con los criterios básicos del rigor científico establecidos en el método, entre los cuales destaca la confirmabilidad, en tanto el presente trabajo se desarrolló realizando un estudio adecuado del tema investigado, describiendo la realidad problemática actual del fenómeno materia de estudio.

Finalmente, otro gran hallazgo importante ha sido determinar, mediante las respuestas obtenidas de los especialistas entrevistado, que arribar a acuerdos conciliatorios influye positivamente en que se logre una correcta administración de justicia, dado que los mismos quedan plasmados en un acta conciliatoria, la cual tiene mérito ejecutivo y surte los mismos efectos que la cosa juzgada, limitando a las partes recurrir a la vía judicial solo cuando no se

cumplan dichos acuerdos y logrando así que los jueces laborales se avoquen principalmente a los casos donde se discutan derechos no disponibles para las partes.

Lo antes señalado, ha podido ser corroborado por Ortiz (2015), quien nos indica que la conciliación extrajudicial como mecanismo alternativo de solución de conflictos constituye en la actualidad una vía adecuada para que las partes arriben a acuerdos conciliatorios en función a sus conflictos, influyendo así en el mejoramiento de nuestro sistema de justicia, el cual viene actualmente atravesando una grave crisis. De igual forma, Acosta (2018) refiere que la conciliación extrajudicial busca otorgar una vía más efectiva de resolución de conflictos, mejorar la capacidad de la sociedad para participar en la solución de avenencias y disminuir la lentitud y los costos del proceso, lo cual significa brindar una tutela efectiva de los derechos laborales.

Asimismo, Peñaranda, Méndez y Devis (2012) fortalecen ello afirmando que la conciliación extrajudicial es una alternativa válida, eficiente y eficaz para la solución de controversias, que ha coadyuvado a disminuir el problema de los órganos judiciales del mundo, esto es la deficiencia en brindar tutela efectiva a los derechos de los ciudadanos. Así también, Uribe (2004) indica que mediante la conciliación extrajudicial se consiguió evitar la instauración de muchos procesos judiciales y la misma significa un menor uso de recursos, ya que es una vía más célere y barata, donde se puede o no contratar el servicio de un abogado.

Dicho hallazgo se complementa con Ujwala (2012) quien afirma que la importancia de la conciliación extrajudicial radica en que busca solucionar el problema que enfrentan en la actualidad los despachos judiciales respecto a la acumulación de casos pendientes atrasados en su resolución, siendo la mejor alternativa para la solución de conflictos previamente al juicio, motivo por el cual logra una tutela efectiva de los derechos laborales. Asimismo, tenemos a Bikas (2018), quien señala que la conciliación extrajudicial es un proceso que permite a las partes resolver sus desacuerdos con el apoyo de un tercero neutral llamado conciliador, de modo tal que, si logran arribar a un acuerdo mutuo, ello quedará plasmado en un acta de conciliación, la cual tiene carácter vinculante entre las partes y mérito ejecutivo.

En base a todo lo expuesto, se tiene que la información brindada en el marco teórico coincide con la información obtenida mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de

información como de los antecedentes de la investigación, con lo cual se valida la presente investigación en dicho extremo y se ha logrado cumplir con los métodos de análisis de información señalados en el marco teórico, ello debido a que se analizó correctamente la información, se han descrito cada una de las particularidades de las categorías, asimismo se ha interpretado y comprendido la información recolecta, realizando un análisis conjunto de los mismos, con lo cual se ha llegado a obtener conclusiones generales, respecto a datos particulares.

V. CONCLUSIONES

- 1- La conciliación extrajudicial laboral juega un papel importante en lograr la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, ello mediante la desjudicialización de los conflictos laborales.
- 2- Solo pueden ser objeto de conciliación extrajudicial laboral, aquellos conflictos donde se discutan derechos disponibles para las partes, ello a efectos de no vulnerar el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales reconocido en la Constitución Política Nacional.
- 3- La carga procesal es un problema latente que viene afectando a nuestro sistema de administración de justicia, al tornarlo lento y engorroso, evitando así que los funcionarios judiciales pueden ejercer sus funciones de manera eficaz y que por ende no se brinde una tutela jurisdiccional efectiva, al no haber un debido proceso.
- 4- Una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye positivamente en la desjudicialización de los conflictos laborales, en tanto logra que los ciudadanos tengan un mayor conocimiento sobre los alcances de dicho mecanismo y hagan un uso responsable del mismo.
- 5- Arribar a acuerdos conciliatorios influye positivamente en lograr una correcta administración de justicia, en tanto evita la judicialización de los conflictos y logra que los despachos judiciales se avoquen exclusivamente a materias laborales no conciliables.
- 6- La conciliación extrajudicial no constituye un mecanismo excluyente del proceso judicial, sino más bien un complemento del mismo, en tanto logra suplir las deficiencias de este y coadyuva a una mejora en el servicio de administración de justicia.
- 7- La conciliación extrajudicial laboral constituye una vía idónea para lograr la tutela efectiva de los derechos laborales, ello debido a que busca solucionar los conflictos de manera más eficiente que el proceso judicial, al ser un procedimiento que exige un menor uso de recursos (tiempo y dinero) y un menor desgaste emocional en las partes.

VI. RECOMENDACIONES

- 1- El Poder Legislativo debe proponer una modificatoria a la Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal de Trabajo, la cual señala literalmente en su primer párrafo que: “La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. [...]”, debiendo modificarse dicho extremo y quedar de la siguiente manera: “La conciliación administrativa es obligatoria para el trabajador y el empleador, siempre que el derecho en discusión sea disponible para las partes y no contravenga el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales”.
- 2- El Poder Ejecutivo debe implementar nuevas políticas de difusión de la conciliación administrativa laboral, mediante los órganos especializados del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, a efectos de promover eficazmente métodos de solución pacífica de los conflictos laborales e implantar progresivamente una cultura de paz en nuestra sociedad, que permita reducir el número de casos judicializados.
- 3- A los ciudadanos se les recomienda acudir preferentemente a la conciliación administrativa laboral y hacer un uso adecuado de la misma, ante la existencia de un conflicto laboral del cual formen parte, asimismo a los abogados se les exhorta a generar una mayor cultura conciliatoria en sus patrocinados, al ser la misma una vía idónea y adecuada para lograr la tutela efectiva de sus derechos laborales.
- 4- A los estudiantes y futuros investigadores se les recomienda realizar nuevos estudios sobre el fenómeno investigado, a fin de complementar y/o reforzar el presente trabajo de investigación, de modo tal que se genere una mejor perspectiva respecto a la conciliación extrajudicial laboral como mecanismo eficaz para la solución de conflictos laborales y una alternativa válida para la descongestión de la carga procesal.

REFERENCIAS

- 1- Acosta, A. (2018). Conciliación extrajudicial obligatoria y su implicancia en el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva en la provincia de Tumbes, 2016. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.untumbes.edu.pe/bitstream/handle/UNITUMBES/248/TESIS%20DE%20MAESTRIA%20-%20ALEX%20ACOSTA%20CHAPO%C3%91AN.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 2- Ayupp, K. y Latif, H. (2017). Alternative Dispute Resolution (ADR) from the perspective of Line Managers in the Malaysian Timber Industry. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7 (11). Recuperado de <https://pdfs.semanticscholar.org/5040/23b92a9934df78f47150d50abaf7c338d34e.pdf>. ISSN 2222-6990.
- 3- Bastidas, P. (Septiembre, 2015). Demanda, contestación y sus viscosidades (El decreto 1400 de 1970 y la ley 1564 de 2012 en una perspectiva comparada). *Advocatus*, 12(25). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5442776.pdf>. ISSN 2390-0202.
- 4- Benavides, J. y Celis, J. (Junio, 2016). Garantías jurídicas que protegen el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en las Conciliaciones Administrativas Laborales. *Nous: Revista de Investigación Jurídica de Estudiantes*, 7 (9), 241-299. ISSN 2220-3222.
- 5- Bikas, S. (Noviembre, 2018). Isn't conciliation a best alternative!. *International Journal of Law*, 4 (6). Recuperado de <http://www.lawjournals.org/download/394/4-5-23-618.pdf>. ISSN 2455-2194.
- 6- Braica, A. (2015). Particularities of the management of conflicts in industrial relations. *Scientific Papers, Series E. Land Reclamation, Earth Observation & Surveying, Environmental Engineering*, 4 (1). Recuperado de <http://landreclamationjournal.usamv.ro/pdf/2015/vol.IV/Art28.pdf>. ISSN 2393-5138.
- 7- Campos, S. (Julio, 2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Derecho & Sociedad* (37). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13174>. ISSN 2079-3634.

- 8- Caponi, R. (Julio, 2016). El desempeño del sistema de justicia civil italiano: una evaluación empírica. *Revista IUS ET VERITAS* (52). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/16289/16700>. ISSN 1995-2929.
- 9- Castillo, K. (2015). Efectos de la Ley de conciliación extrajudicial en la solución de conflictos en materia civil en la ciudad de Trujillo- periodo 2008-2012. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/7565/Tesis%20Maestr%C3%ADAX%20-%20Karla%20Paola%20Castillo%20Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- 10- Cornelio, E. (Junio, 2014). Los mecanismos alternativos de solución de controversias como derecho humano. *Revista Castellano- Manchega de Ciencias Sociales* (17). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322132552006>. ISSN 2172-3184.
- 11- Gaitán, J. y Forero, M. (Julio, 2016). Diagnóstico de la oferta privada en la conciliación extrajudicial en derecho, como mecanismo de solución de conflictos intersubjetivos en el municipio de El Espinal- Tolima. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 8(1), 11-22. Recuperado de <https://search.proquest.com/docview/1999165488?accountid=37408>. ISSN 2422-4200.
- 12- Gamarra, P. (2017). Implementación de la conciliación extrajudicial en la resolución de conflictos laborales de acuerdo al test de disponibilidad de derechos laborales en la NLPL (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1869/T033_72695254_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- 13- García, C., Mellet, M., Morales, M., Salazar, E. y Santivañez, G. (Diciembre, 2000). Buscando soluciones: la conciliación extrajudicial obligatoria y los problemas de su implementación. *IUS ET VERITAS*, 10(21), 339-350. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15983>. ISSN 2411-8834.
- 14- Gerencia General del Poder Judicial. (Diciembre, 2018). *Boletín Estadístico Institucional*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/813ad88048c970ce939df353388de097/Boletin+N%C2%B04+DICIEMBRE-2018.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=813ad88048c970ce939df353388de097>.

- 15- Gil, J. (2011). *La Conciliación Extrajudicial y la amigable Composición*. (2ª ed.). Bogota-Colombia: Editorial Temis S.A.
- 16- Guarido, E., Aquino, T. y Oliveira, A. (Marzo, 2018). Administration of justice: an emerging research field. *RAUSP Management Journal*, 53 (3). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/rmj/v53n3/2531-0488-RMJ-53-3-0476.pdf>. ISSN 2531-0488.
- 17- Gutiérrez, J. (Agosto/diciembre, 2012). Relación de los mecanismos de resolución de conflictos: conciliación extrajudicial y el arbitraje con la Formación Profesional del Abogado en la Universidad Autónoma del Perú. *Revista Esciencia*, 1 (1), 55-65. ISSN 2305-6819.
- 18- Hamza, A. y Todorovic, M. (Enero- febrero, 2017). Peaceful Settlement of Disputes. *Global Journal of Commerce & Management Perspective*, 6 (1). Recuperado de <https://www.longdom.org/articles/peaceful-settlement-of-disputes.pdf>. ISSN 2319-7285.
- 19- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ª ed.) México: Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- 20- Hernández, W. (Junio, 2009). La información y la toma de decisiones en la política pública judicial: una reflexión a partir del análisis de la carga procesal en el Perú. *Derecho PUCP* (62). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/3120>. ISSN 2305-2546.
- 21- Kumar, A. (Junio, 2016). Conciliation: an Extra - Judicial Means of Disputes Settlement. *PARIPEX: Indian Journal of Research*, 1 (5). Recuperado de https://www.worldwidejournals.com/paripex/recent_issues_pdf/2016/June/June_2016_14_66077878__08.pdf. ISSN 2250-1991.
- 22- Lagos, M. (Junio, 2013). Impacto de la mediación en la judicialización de conflictos jurídicamente relevantes: un análisis a base de la experiencia chilena de mediación por daños en salud. *Revista de Estudios de la Justicia* (18). Recuperado de http://web.derecho.uchile.cl/cej/rej18/LAGOS_9.pdf. ISSN 0718-0853.
- 23- Lawi, Y. (Noviembre, 1997). Justice Administration Outside The Ordinary Courts of Law in Mainland Tanzania: The Case of Ward Tribunals in Babati District. *African Studies Quarterly*, 1 (2). Recuperado de <http://asq.africa.ufl.edu/files/ASQ-Vol-1-Issue-2-Lawi.pdf>. ISSN 2152-2448.

- 24- León, A. (2018). Arbitraje y conflictos laborales en el Perú. *Revista de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 4(10), 251-261. Recuperado de <http://revistas.unsaac.edu.pe/index.php/RFDCP/article/download/106/73>. ISSN 2519-7592.
- 25- Ley N° 29497- Nueva Ley Procesal del Trabajo. Diario oficial El Peruano, 13 de enero del 2010.
- 26- Montaña, M. (Julio, 2017). La Conciliación Extrajudicial en materia contencioso administrativa: aplicación en la reparación directa. *Global Iure* (5). Recuperado de <https://www.jdc.edu.co/revistas/index.php/giure/article/download/373/394>. ISSN 2422-3468.
- 27- Nannu, M. y Rajib, S. (Mayo, 2013). Problems of Alternative Dispute Resolution Mechanisms and Proposals for Improvement: a study in Bangladesh. *International Journal in Management and Social Science* (1). Recuperado de https://www.researchgate.net/profile/Md_Mian7/publication/272026629_PROBLEMS_OF_ALTERNATIVE_DISPUTE_RESOLUTION_MECHANISMS_AND_PROPOSALS_FOR_IMPROVEMENT_A_STUDY_IN_BANGLADESH/links/59d77cdba6fdcc52acae759d/PROBLEMS-OF-ALTERNATIVE-DISPUTE-RESOLUTION-MECHANISMS-AND-PROPOSALS-FOR-IMPROVEMENT-A-STUDY-IN-BANGLADESH.pdf. ISSN 2321-1784.
- 28- Nwankwo, O., Obikeze, N. y Akam, U. (2012). Alternative/ Appropriate Dispute (conflict) Resolution (ADR): The Psychological Facilitators. *Research Journal in Organizational Psychology & Educational Studies*, 1 (2). Recuperado de <https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/5009/ALTERNATIVE%20APPROPRIATE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. ISSN 2276-8475.
- 29- Okere, L. (Junio, 2015). Diplomatic Methods of Conflict Resolution (a case study of Ecowas). *Global Journal of Politics and Law Research*, 3 (2). Recuperado de <http://www.eajournals.org/wp-content/uploads/Diplomatic-Methods-of-Conflict-Resolution-A-Case-Study-of-ECOWAS.pdf>. ISSN 2053-6593.
- 30- Onuoha, J. y Nwachukwu, S. (2016). The Role of Justice in an Ideal Democratic System: Nigeria as a Case Study. *Journal of Lae, Policy and Globalization*, 56 (1). Recuperado de

<https://pdfs.semanticscholar.org/b326/e0c13217b77ce92afa019473d158377d45d9.pdf>.

ISSN 2224-3259.

- 31- Ormachea, I. (Abril, 1998). La Promesa de la Conciliación: Comentario a la Ley 26872 y su Reglamento. *Derecho y Sociedad* (13). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/16633>. ISSN 2079-3634.
- 32- Ortiz, F. (2015). *Manual de Conciliación Extrajudicial*. Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- 33- Peñaranda, H., Méndez, Y. y Devis, C. (Abril, 2013). Nociones generales sobre medios alternativos de gestión de conflictos en Venezuela. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 1(1), 295-309. Recuperado de https://doi.org/10.5209/rev_NOMA.2012.41778. ISSN 1578-6730.
- 34- Pinedo, M. (27 de enero de 2018). Entrevista de LA LEY El Ángulo de la Noticia. Noticia. Recuperado de <https://laley.pe/art/4728/martin-pinedo-aubianpublica-la-mas-completa-obra-sobre-conciliacion-extrajudicial-del-pais>.
- 35- Pinedo Aubian, F. (2003). *La conciliación extrajudicial en el Perú: Análisis de la ley No. 26872 y perspectivas de su eficacia como medio alternativo de resolución de conflictos*. (Tesis de pregrado). Recuperado de http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1603/Pinedo_af.pdf;jsessionid=4DEFCD47C7876B8BAEA5CB8060641A8B?sequence=1
- 36- Rodríguez, D. (2014). La Conciliación Extrajudicial como medio de desjudicialización del conflicto laboral. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-Conciliaci%C3%B3n-Extrajudicial-Como-Medio-De-Desjudicializaci%C3%B3n-Del-Conflicto-Laboral9.pdf>
- 37- Rodríguez, E. (2016). La conciliación previa en el proceso laboral. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://dspace.umh.es/bitstream/11000/3960/1/TFG%20Rodriguez%20%20Mo%c3%blino%20Elia.pdf>.

- 38- Saad, C. (Septiembre- diciembre, 2005). Conciliación laboral como medio de resolución de conflictos. *Gaceta Laboral*, 11(3), 303-315. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33611301>. ISSN 1315-8597.
- 39- Thakore, D. (Marzo- abril, 2013). Conflict and Conflict Management. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 8 (6). Recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol8-issue6/B0860716.pdf?id=5165>. ISSN 2278-487X.
- 40- Ujwala, S. (Noviembre- diciembre, 2012). Conciliation as an Effective Mode of Alternativa Dispute Resolving System. *Journal of Humanities and Social Science (JHSS)*, 4 (3). Recuperado de <http://www.iosrjournals.org/iosr-jhss/papers/Vol4-issue3/A0430107.pdf>. ISSN 2279-0837.
- 41- Ukonu, I. y Emerole. (Agosto, 2015). Conflict Management and Alternative Dispute Resolution Mechanisms in the Health Sector: A Case of University of Abuja Teaching Hospital. *European Journal of Business and Management*, 7 (27). Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.734.8587&rep=rep1&type=pdf>.
- 42- Uribe Motta, M. (2004). *Eficacia de la Conciliación Extrajudicial en Derecho, como requisito de procedibilidad en asuntos de familia: función social de la Ley 640 de 2001*. (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2004/112553.pdf>
- 43- Yaaqobi, A. (Marzo, 2015). Collective labor disputes and the labor inspectorate: The case of Morocco. *Revista de estudios fronterizos del estrecho de Gibraltar*, 1 (6). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5225870.pdf>. ISSN 1698-1006.
- 44- Zaitseva, L., Gomes, E., Racheva, S. y Cruz, V. (2019). Intermediary in a Collective Labor Dispute Resolution. *BRICS Law Journal*, 6 (2). Recuperado de <https://www.bricslawjournal.com/jour/article/download/234/142>. ISSN 2412-2343.

ANEXOS

ANEXO 2**GUIA DE ENTREVISTA**

Dirigida a jueces, abogados y conciliadores extrajudiciales

Título: “CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL LABORAL Y DESCONGESTIÓN DE LA CARGA PROCESAL EN LOS JUZGADOS DE TRABAJO DE LIMA CERCADO, 2018”

Entrevistado:

Cargo/ profesión/ grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

Determinar de qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018.

Preguntas

1- Explique usted, ¿De qué manera la conciliación extrajudicial laboral incide en la descongestión de la carga procesal de los juzgados de trabajo de Lima Cercado, 2018?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2- Desde su punto de vista ¿Cuáles son las razones por las cuales las partes deben buscar solucionar sus conflictos laborales a través de la conciliación extrajudicial laboral sin la necesidad de recurrir al Poder Judicial?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3- Explique usted ¿De qué manera la excesiva carga procesal que soportan los despachos judiciales afecta a nuestro sistema de justicia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar de qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales.

4- Explique usted ¿De qué manera una mayor difusión estatal sobre la conciliación extrajudicial laboral influye en la desjudicialización de los conflictos laborales?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5- Señale usted ¿Qué acciones y/o medidas debería implementar el Estado a fin de coadyuvar al desarrollo de una cultura conciliatoria en nuestra sociedad?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6- Desde su punto de vista ¿De qué manera contribuiría que los abogados generen en sus patrocinados una cultura conciliadora, en disminuir la carga procesal?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar de qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia.

7- Explique usted ¿De qué manera arribar a acuerdos conciliatorios influye en la correcta administración de justicia?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8- Desde su punto de vista ¿Cuáles son las principales deficiencias de nuestro sistema de administración de justicia actual?

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

9- Explique usted ¿De qué forma solucionar los conflictos laborales en la vía conciliatoria coadyuva a lograr una tutela efectiva de los derechos laborales?

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

FIRMA Y SELLO DEL ENTREVISTADO