



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

La etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley
29497, como mecanismo de solución de conflictos

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Aquino Cheglio, Luis Angel (orcid.org/0000-0001-6748-1580)

ASESOR:

Mgtr. Vargas Huaman, Esau (orcid.org/0000-0002-9591-9663)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación
Colectiva e Inspección de Trabajo y Sistemas Previsionales

LIMA - PERÚ

2020

DEDICATORIA

*A Mamá por sus consejos
y a Dios por su gracia y
misericordia.*

AGRADECIMIENTO

Para el logro de mi carrera profesional, quiero agradecer a mis padres, amigos, y maestros que obtuve durante este viaje lleno de aprendizajes, como es el caso de los docentes universitarios de la Universidad César Vallejo, y el Estudio Huancahuari que es el estudio donde me desarrollo como profesional

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Resumen.....	v
Abstract.....	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	7
II.MARCO TEÓRICO.....	11
III. METODOLOGÍA.....	23
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	24
3. Categoría, subcategoría y matriz de categorización.....	25
3.3 Escenario de estudio.....	26
3.4 Participantes.....	26
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	27
3.6 Procedimiento.....	28
3.7 Rigor científico.....	28
3.8 Método de análisis de datos.....	28
3.9 Aspectos éticos.....	29
IV.RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	30
V. CONCLUSIONES	39
VI. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	46

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general analizar la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos y como primer objetivo específico, simplificar la nueva ley procesal del trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso y como segundo objetivo específico, identificar las falencias de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497. La metodología empleada en la investigación lleva como tipo y diseño de la investigación, es de tipo básica y del diseño interpretativo, y se concluyó en que la audiencia de conciliación como etapa procesal, debe ser analizada y simplificada de los procesos laborales seguidos por la Ley N° 29497, para ello se debió emplear los medios que proporciona la ley como es el caso del principio de economía procesal y el principio de concentración.

Palabras clave: Procesos laborales, audiencia de conciliación, mecanismo de solución de conflictos, principio de economía procesal.

ABSTRACT

The purpose of this investigation was to analyze the reconciliation stage in the New Labor Procedural Law, Law No. 29497, as a conflict resolution mechanism and as the first specific objective, to simplify the new labor procedural law, so that it eliminates the stage conciliation, in order to avoid delay in the process and as a second specific objective, to identify the shortcomings of the conciliation stage in the New Labor Procedural Law, Law No. 29497. The methodology used in the investigation has as type and design of the investigation, it is basic and of the interpretative design, and it was concluded that the conciliation hearing as a procedural stage, must be analyzed and simplified of the labor processes followed by Law No. 29497, for which the means that provides the law as is the case of the principle of procedural economy and the principle of concentration.

Keywords: Labor processes, conciliation hearing, conflict resolution mechanism, principle of procedural economy.

I. INTRODUCCIÓN

El presente informe final iniciamos redactando la realidad problemática materia de investigación señalando que se han realizado a lo largo del tiempo investigaciones respecto a los actos procesales, así como teoría general del proceso, sin embargo, la presente investigación hace énfasis en las etapas procesales de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en adelante NLTP, y han llegado a un consenso doctrinario respecto del apartamiento de la audiencia de conciliación en los procesos de conocimiento de la NLPT, ya que solamente se da la audiencia de conciliación en el mencionado proceso.

En el artículo 43 de NLPT, se señala la etapa de conciliación donde se concentra un número de actos procesales, es pertinente señalar que los actos procesales en el derecho procesal laboral, se inicia con el ingreso de la demanda, luego sigue la audiencia de conciliación, como segundo acto procesal, la cual conlleva la contestación de la demanda, fijación de puntos controvertidos, siendo implícito el saneamiento procesal correspondiente, continuando con el proceso, como tercer acto procesal, sigue la audiencia de juzgamiento, y como cuarto y último acto procesal corresponde la expedición de sentencia debidamente motivada, en ese instante finalizaría lo que sería la primera instancia.

La conciliación, como acto procesal, tiene la naturaleza de concluir con el proceso por mutuo acuerdo de los justiciables, la gran mayoría de los magistrados de primera instancia, no le dan la importancia necesaria a este acto procesal, conforme se tratará de demostrar en la presente investigación, donde propondremos que se simplifique dicho acto procesal, gracias a los principios de celeridad y economía procesal.

La conciliación es una figura jurídica que se caracteriza por ser auto-compositivo, esto quiere decir que la conciliación busca la solución del conflicto por acuerdo de las partes, es decir no conlleva implícito un esquema procesal que busque

demostrar la verdad mediante la actuación de medios probatorios, sino que busca restablecer la comunicación entre las partes para que en virtud del dialogo lleguen a un acuerdo conciliatorio, sin embargo, la investidura de Juez sobrelleva soportar otro tipo de proceso, como es el caso del proceso hetero-compositivo, el cual se deja a criterio de un tercero imparcial, que mediante el estudio del caso y a la luz de las pruebas actuadas emitirá sentencia el cual puede ser apelado en virtud del principio de doble instancia para que así un colegiado pueda emitir pronunciamiento y finalice con el conflicto.

En el proceso laboral, los legisladores han optado por introducir la conciliación como etapa procesal, a fin de buscar la solución del conflicto de manera eficaz, en virtud del bien jurídico que se pretende proteger, sin embargo, como se podrá demostrar en la presente investigación, esta etapa procesal en el presente caso se encuentra en desuso, ya que el 95% de los procesos laborales terminan en una sentencia.

La NLPT, recoge la audiencia de conciliación en su artículo 43, donde señala que el juez participa activamente del proceso de conciliación invitando a las partes a proponer posibles soluciones de la controversia que les atañe, pero la pregunta es “el juez se encontrara capacitado para llevar una audiencia de conciliación” esta pregunta surge dado que los procesos conciliatorios son totalmente distintos, el que dirige la audiencia debe persuadir a las partes e interrogarlos hasta llegar al momento en donde se rompió el dialogo y se creó el conflicto.

Una de las posibles soluciones es retirar la audiencia de conciliación de las etapas procesales, a fin de evitar dilaciones innecesarias en el proceso, y/o en virtud del principio de economía procesal simplificar el proceso laboral y saltar a la siguiente etapa procesal ya que ambas partes en la mayoría de casos no pretenden conciliar, este hecho es totalmente valido.

La etapa de conciliación, el cual recogía el artículo 468, del Código Procesal Civil, ha sido retirado, puesto que las partes ya no se encuentran obligados a asistir a una audiencia de conciliación previo a su sentencia, debido a que cuando lo hacían en su mayoría de veces no conciliaban sino más bien se saltaban dicho acto y obtenían su sentencia que posterior a ello se impugnaría.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, mediante una mesa de dialogo propuso la reforma de la NLPT, Ley N° 29497, como punto más relevante se ultimó que la audiencia de conciliación de la mencionada Ley, debe ser analizada, puesto que en la práctica no resulta ser eficaz.

Hay diversas doctrinas en la cual cuestionan la audiencia de conciliación judicial, debido a que resultan ser ineficaces y atentan contra la celeridad y economía procesal, los justiciables en la realidad buscan que su proceso judicial termine lo más antes posible, debido a que no pretenden sostener las cargas del proceso por un periodo prolongado, la celeridad procesal busca en buena cuenta terminar el proceso judicial lo más antes posible, mientras que la economía procesal busca resolver el proceso simplificando los actos procesales que estilicen la viabilidad del proceso, siempre y cuando no afecten el desarrollo del debido proceso.

La NLPT, fue creada con el objetivo de menguar la carga procesal que tienen los jueces de los juzgados laborales que aplican la Ley Procesal del Trabajo, llamada también La Antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley n° 26636, esta última Ley lleva un retraso de 10 años aproximadamente para resolver un proceso laboral, este hecho sin duda alguna enerva a los justiciables, por ello se vio en la necesidad de implementar nuevos principios a la ley procesal laboral, principios como la oralidad, concentración, inmediación, economía, celeridad y veracidad, sin embargo nuestra investigación busca ir mas haya y propone una reforma procesal más avanzada que simplifique el proceso laboral que en los últimos tiempos no está cumpliendo los plazos que otorga la Ley.

Como se podrá apreciar en la presente investigación la cual es sustentada por diversos autores que manifiesta que a lo largo de los años la audiencia de conciliación dentro del proceso no está cumpliendo con las expectativas para las cuales fue introducido en la ley.

Los jueces y demás operadores del derecho en la práctica no se encuentran en capacidad para afrontar una audiencia de conciliación, debido a que no se encuentran preparados para afrontar una audiencia de conciliación propiamente dicha, la misma que deben tratar de restablecer la comunicación entre las partes,

en la práctica se ha demostrado que las partes procesales son renuentes a conciliar, ya que inducidos por sus abogados prefieren continuar con su proceso judicial, para terminar obteniendo una sentencia, para luego apelarla y así concluir con el proceso.

El presente trabajo, tiene como **problema general** resolver de qué manera se aplica la etapa de conciliación en la NLPT, como mecanismo de solución de conflictos, este problema se viene teniendo en todos los juzgados laborales de todas las sedes del Poder Judicial de Lima, asimismo como **problema específico uno** planteamos, ¿considera usted que la etapa procesal de conciliación, resulta ser eficaz como mecanismo de solución de conflictos? Y como **problema específico dos**, ¿considera usted que el principio de economía procesal simplifica la etapa de conciliación como mecanismo de solución de conflictos?

Para ello, planteamos **tanto objetivos generales como objetivos específicos**, nuestro trabajo tiene como principal objetivo, **analizar la etapa de conciliación en la, NLPT, Ley 29497, como mecanismo de solución de conflictos** , y como primer **objetivo específico** tenemos simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso, y como **segundo objetivo** tenemos identificar las falencias de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497. Para ello desarrollamos nuestra guía de entrevistas a fin de dar respuesta a nuestros objetivos.

La **justificación teórica** del presente trabajo de investigación, consiste en las inconsistencias que tiene la norma la cual contradice los principios por las cuales fue fundada, como son los principios de celeridad procesal y el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, ya que la fijar como etapa procesal relevante la realización de una audiencia de conciliación, a sabiendas que los derechos laborales no son derechos disponibles por ser irrenunciables, este hecho generaría demora dentro del proceso.

La **justificación metodológica**, busca dar validez a nuestros instrumentos los cuales serían herramientas necesarias para poder dar respuesta a nuestros

objetivos, estos instrumentos u guías de entrevistas, será útiles para futuros investigadores.

En cuanto a la **justificación práctica**, desarrollaremos el trabajo empleando nuestras guías de entrevistas y nuestro análisis documentario, para poder dar respuesta a nuestra investigación y poder llegar a una buena conclusión.

Como **supuesto general** planteamos, la etapa de la conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, en la actualidad no es un mecanismo que soluciona el conflicto.

Por otro lado, como **supuesto específico uno señalamos** la nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, establece la etapa de conciliación, como mecanismo de soluciones de conflicto, dicha etapa procesal no se aplica puesto que los procesos laborales no concluyen mediante la conciliación. y como **supuesto específico dos señalamos** los jueces no se encuentran capacitados para realizar una audiencia de conciliación, puesto que no tienen la capacidad de proponer una propuesta conciliatoria a las partes a fin de concluir con el conflicto.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación está fundada en investigaciones que han realizado los investigadores en materia de derecho laboral, tanto nacionales como internacionales.

Según, Salas (2018) en su investigación: “El estudio de la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral en el Poder Judicial del Callao 2016” usando método cualitativo, concluye que: Al evaluar la conciliación y el juzgamiento como un solo acto procesal permitiría que las audiencias sean una sola, es más el juez tendría más posibilidad de no perder la ilación del caso, es así que el principio de inmediación tomaría un rol protagónico ya que es ahí donde el juez podrá conocer de manera directa la materia del proceso, y no solo el hecho de la interacción entre las partes, también hablamos de que se podrá conocer de manera más profunda los medios probatorios que se presentarían en el momento

de las audiencias, es decir no se vería interrumpido como sucede en el proceso ordinario laboral que existen dos audiencias que son la de conciliación y la de juzgamiento, es ahí donde nos damos cuenta que el principio de inmediación no se cumple al cien por ciento ya que entre la audiencia de conciliación y juzgamiento el plazo que existe entre la audiencia de conciliación y la audiencia de juzgamiento es de más de 3 a 4 meses, entonces es claro que el juez no se va acordar lo que se vio en la conciliación, le toma al juzgador estudiar el expediente y, muchas veces por la premura del caso y la carga procesal que tiene porque existen más expedientes esperando de ser resueltos o que en ese día se presentan más audiencias entre conciliación y juzgamiento, es por ello que la fusión entre una audiencia de conciliación y una audiencia de juzgamiento permitiría al juzgador analizar mejor el caso, podría estudiar también las actitudes de las partes, es una interacción más precisa entre las partes, dándole al juzgador una mejor perspectiva del caso

Según, Casma (2009) en su investigación, “La Institución de la conciliación y su incidencia en la solución de conflictos que son competencia del Ministerio Público”, usando método cualitativo, concluye que: La observación directa de Actos de Conciliación permitió verificar que la ausencia de las partes constituye un importante factor que limita la eficacia de las conciliaciones. Asimismo, se pudo verificar que aproximadamente en un 15% de los casos observados no se evidencia que el Fiscal promueva de manera convincente y con amplio dominio del tema el proceso de conciliación. Existe un comprobado desconocimiento público de la importancia del acta de conciliación que se genera en los centros de conciliación de todo el País.

Según Corzo (2017) en su tesis, “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del Callao 2016”, usando método cualitativo se concluyó que: En esta tesis se demostró que la audiencia de conciliación judicial contraviene al principio de celeridad procesal en la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29497 en los Juzgados Laborales del Callao del 2016, conforme a lo previsto dentro del capítulo de la discusión, siendo esta la interpretación realizada a las respuestas de los entrevistados y contrastados con el análisis documental de la norma, podemos

resaltar que la misma habilita directa e indirectamente la repercusión a la celeridad procesal, pues demuestra de manera generalizada que el proceso dentro de la Nueva Ley Procesal de Trabajo debe cumplirse conforme a las acciones legales de citación a audiencia entre otras instancias las cuales se cumplen, sin embargo conforme a la proyección, es decir el objetivo para la cual se ha creado, no se cumple, toda vez que por carga procesal u otras acciones o voluntades de las partes procesales, dilatan los tiempo de citación utilizando diversos escenarios, dando paso a la vulneración de uno de los elementos ya mencionados en la investigación, el factor tiempo. Se verifica que la vulneración de este principio sea por elementos internos o externos, conlleva a dilaciones innecesarias, y que las partes son las perjudicadas, teniendo la posibilidad de conciliar y que en la mayoría de los casos indican no tener materia conciliable, toda vez que –a modo de ejemplo- en la mayoría de los casos se realizan juzgamientos por despido en todas sus modalidades, siendo esta una de las materias inconciliables, cuando se puede haber descrito antes de citar a una audiencia de conciliación la facultad de enviarlos directamente a la audiencia de juzgamiento, entregar un plazo mayor para la emisión de sentencias, o buscar otros métodos de solución de conflictos que puedan encerrar no solo la celeridad procesal, sino además economía procesal, concentración y el principio pro-proceso, aun cuando los jueces tienen la facultad de poder ordenar estas gestiones, sin embargo se encausan en seguir un itinerario ya descrito por la norma.

Según Rodríguez (2018) en su tesis, “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos, usando método cualitativo”, concluye que. La conciliación judicial dentro del proceso ordinario laboral en el Séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo en el año 2016, no ha resultado ser efectiva, debido a que en las estadísticas de dicho año se percibe que, en el juzgado en mención, sólo han concluido por conciliación siete procesos judiciales. El derecho al plazo razonable y el principio de irrenunciabilidad de derechos son dos pilares fundamentales para alcanzar la tutela jurisdiccional efectiva, puesto que por el primero se protege el respeto de los plazos establecidos para el trámite de

demandas, y por el segundo se protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables. Asimismo, el segundo nos resulta de mucha importancia en cuanto protege los derechos derivados del trabajo, atribuidos con la calidad de irrenunciables, predominando incluso por encima de la propia voluntad del trabajador, por lo que su cumplimiento debe ser primordial para alcanzar una tutela jurisdiccional efectiva justa.

Según Serrano (2017) en su tesis, “La Conciliación en los Procesos Laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco 2013-2015” usando el método cualitativo concluye que: Se ha determinado los casos laborales en conciliación extrajudicial influye como mecanismo alternativo de solución de conflictos donde se logrado que la población de la ciudad de Huánuco, reconozca y adopte la conciliación extrajudicial, por ende, sea legitimada como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, ello a la luz de los resultados obtenidos en este periodo como es el porcentaje que supera el 90% de 86 acuerdos totales en comparación con los resultados mínimos obtenidos por falta de acuerdo y/o inasistencia de las partes, lo que significa que los usuarios solucionaron su conflicto en menor tiempo y otros recursos económicos, así como esfuerzos y desgaste emocional

Según Echavarría (2009) en su tesis, “La Conciliación en el ámbito del derecho del Trabajo”, usando el método cualitativo, ha concluido que: Advertimos que es eficaz en cuanto a la capacidad de los funcionarios encargados de realizar la función de conciliar, ya que los mismos son abogados especialistas en la materia, que deben contar con los requisitos que le exige la ley, para brindar con esto propuestas que ayuden a las partes a llegar a un acuerdo, que los beneficie.

Según Diaz y Diestra, (2017) en su tesis, “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, usando el método cualitativo, concluye que: El nivel de eficacia única es mayor en el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación, pues se ha demostrado que existen mayores índices de conciliación en una audiencia única, respecto de una audiencia de conciliación y que las posibilidades de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio es mayor en la audiencia conciliación.

Finalmente, Quiroga (2002) en su tesis, “La conciliación en el derecho laboral”, usando método cualitativo, concluye que: Es de importancia que las Autoridades del Trabajo enfatizen más la figura jurídica de la conciliación laboral, debiendo de otorgarles capacitación adecuada y constante a los servidores públicos que se desempeñen como Funcionarios Conciliadores.

Toyama (2012) señala que la conciliación, es un acto procesal el cual se encuentra regulado en el artículo 43 de la NLPT, Ley N° 29497, así mismo se menciona en el artículo 30 de la misma Ley, como formas especiales de conclusión del proceso, haciendo referencia que el proceso laboral puede acabar, de forma exclusiva, por conciliación, allanamiento, reconocimiento de la demanda, transacción, desistimiento o abandono.

Según Osorio (2002), en su tesis Mecanismos de solución de conflictos, de parte del departamento de derecho procesal de Bogotá – Colombia, usando el método cualitativo, concluye que: Analizado que fue el sistema de solución de conflictos, se puede fundamentalmente destacar como, con la conciliación se trata de obtener celeridad ,o sea oportunidad en la solución de situaciones de discrepancia y economía de costos ya que permiten mediante el concurso de un tercero mecanismo que hoy se ofrecen como servicio gratuito a la comunidad Además ha demostrado tener gran eficacia porque en la práctica conduce a arreglos satisfactorias, con ventajas colaterales como la de la reserva y la garantía de la multa satisfacción por tratarse de que las partes en conciliación son los verdaderos autores de su solución.

Según Arango (2013) en su tesis, “La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico”, usando método cualitativo, concluye que: La conciliación como forma alternativa de solución de conflicto, es totalmente valida en el ámbito del derecho laboral, siempre que se respeten los principios protectores del derecho laboral reconocidos como irrenunciables para los trabajadores, de manera que todo acuerdo plasmado en el acta de conciliación laboral, por la propia fuerza legal que esta posee de resolución definitiva con mérito ejecutivo, debe respetar estos

derechos irrenunciables del trabajador, y en tanto, si se desconocen, la acción conciliatoria se reputa de inconstitucional y nula de pleno derecho.

La conciliación conforme al artículo 43, de la NLPT, es una etapa procesal que no se puede soslayar, ya que es la primera audiencia que debe programar el Juez el cual se va tratar una posible propuesta conciliatoria, que pueden arribar las partes para concluir con el fondo de la controversia.

El Juez, es quien dirige la audiencia de conciliación. Las audiencias en la NLPT, son grabadas en audio y video, sin embargo en la etapa de conciliación, el Juez pide cancelar la grabación a fin de comunicarse con las partes del proceso y preguntar si la demandada cuenta con una propuesta conciliatoria, en la práctica y a lo largo de la experiencia judicial se ha podido demostrar que las partes no cuentan con un ánimo conciliatorio, por lo que el Juez no tiene más opción que continuar con el proceso según su estado y solicitar la contestación de la demanda.

Según Santiestevan (2016) señala “en nuestro país se llega a realizar la denominada diligencia de conciliación por compromiso, no se lleva con la voluntad, seriedad ni preparación adecuada” Conforme se argumenta, la audiencia de conciliación es una etapa procesal en la cual las partes van a proponer entre si una propuesta conciliatoria, sin embargo en la práctica este acto no se lleva como esperaba el legislador, ya que no concluye el proceso laboral en la audiencia de conciliación en la mayoría de veces, este hecho se da puesto que los jueces no se encuentran capacitados como conciliadores, y no tienen los conocimientos que se requiere para restablecer la comunicación entre las partes.

Según Romero (2015), señala que “la conciliación es una forma de poner fin al conflicto sin recurrir a la sentencia. En el derecho del trabajo adquiere una importancia vital debido al bien jurídico que se tutela en ese orden de ideas el mencionado autor asume la importancia de la audiencia de conciliación lo cual compartimos, sin embargo, discrepamos que se encuentre plasmado como una etapa procesal, en la NLPT, ya que debido a la urgencia del bien jurídico que se

pretende atender, dicho conflicto deberá ser ventilado en una audiencia de conciliación previo, antes de llegar al fuero jurisdiccional, es decir debe tratarse de manera prejudicial, buscando tornar la comunicación entre las partes del conflicto, ya que de por si es una carga asumir el proceso judicial, donde en la actualidad se encuentran muchas falencias, como es el peligro en la demora, el cual perjudica directamente al trabajador, como parte del proceso.

Gamarra (2015) señala que la NLPT, cuenta con seis principios, los cuales son el principio de oralidad, concentración, celeridad, economía, veracidad e inmediatez, estos principios son pilares que impulsan la interpretación de las normas jurídicas que se encuentran plasmados en la Ley, a fin de evitar vacíos o lagunas del derecho. El Juez podría evitar realizar la audiencia de conciliación si aplicara el principio de economía procesal, el cual busca simplificar los actos procesales, dicho actuar del magistrado sería procesalmente valido para el proceso, puesto que está enmarcado en los principios laborales, el magistrado para la aplicación del principio y para evitar futuras nulidades, deberá realizar una interpretación sistemática. El principio de economía procesal posee tres matices distintos, como es el caso de economía de tiempo, economía de esfuerzo y economía de costos, el primer supuesto se encuentra relacionada al tiempo que demora el proceso, ya que una justicia tardía no es justicia, porque en nuestra sociedad las personas merecen una pronta solución respecto de los litigios, el segundo supuesto hace referencia a la economía de esfuerzo, el cual trata de simplificar los trámites para evitar actos innecesarios de actividades y conductas procesales innecesarios e ineficaces que no aportan a una óptica administración de justicia, por otro lado tenemos a la justicia de costos, el cual implica reducir los gastos que emana del proceso, este beneficios se podría concretar si el magistrado reduciría los actos procesales, en ese caso omitir la audiencia de conciliación, ya que evitaría congregar a las partes a comparecer a su despacho, dejando tal vez sus trabajos o pidiendo licencias para asistir.

Romero (2005) señala que en buena cuenta la economía procesal es el desarrollo del proceso en el menor tiempo posible es decir evitar los actos procesales irrelevantes para el proceso, el principio de economía procesal está bastante ligado

con los principios de concentración y celeridad procesal, porque de darse el caso que estos principios sean aplicables la economía procesal será realmente efectiva, de hecho, se aprecia en los nuevos procesos judiciales bajo el principio de la oralidad cómo la simplificación de varios procedimientos, contribuyen con la dinámica y rapidez del proceso, sin dejar de garantizar la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso, con una variable de tiempo más eficiente”

Ahora bien, en la actualidad el Ministerio de Trabajo, mediante la R.S N° 220-2018-TR, ha planteado elaborar una propuesta para la modificar la NLPT en la cual propone que la audiencia de conciliación sea retirada de la NLPT es porque los analistas de la Ley han llegado a un consenso que la audiencia de conciliación retrasa al proceso y es un acto que no tiene eficacia en su naturaleza.

Guzmán (2013) señala que la audiencia de conciliación es un mecanismo alternativo de solución del conflicto, que se lleva de manera prejudicial, en la cual las partes mediante un tercero imparcial (conciliador) buscar reestructurar la comunicación que perdió y ambos llegar a un acuerdo conciliatorio que permita concluir con la controversia, el cual va sustituir la sentencia en el fuero judicial, sin embargo si las partes llegaran a arribar un proceso judicial, los matices y tratativas son distintas, ya que el Juez es especialista en resolver las controversias y eliminar incertidumbres jurídicas, el juez no es especialista en conciliar a las partes, y proponer soluciones conciliatorias, ya que la conciliación tiene naturaleza auto-compositiva y los procesos judiciales tienen naturaleza hetero-compositiva es decir es un tercer que resuelve la controversia.

A continuación, desarrollaremos los conceptos que enmarcan la presente investigación, como es el caso de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el principio de economía procesal, mecanismo de solución de conflicto, mala capacidad de los jueces y procesos hetero-compositivos y auto-compositivo

El derecho laboral, durante sus inicios fue parte del derecho civil conforme se puede apreciar en el código civil alemán de 1900, en nuestro país esta figura fue incorporada en el código civil peruano de 1936, sin embargo, el presente código civil ya no cuenta con dicha materia, esto debido a que se realizó un análisis profundo,

y se dio con la conclusión que los principios que rodean el derecho laboral son distintos al del derecho civil, este análisis incide de manera directa en el ámbito procesal, ya que al dejar de lado el derecho laboral, del código civil, este ya no podría ser atendido por el código procesal civil, por lo que se dio con la obligación de crear una ley procesal laboral especial que atendiera los conflictos que se suscitan de un contrato de trabajo, fue en ese entonces en que se incorporó una mesa de diálogo de los legisladores de la época y proyectan la Ley N° 26636, Ley Procesal del Trabajo, que posteriormente sería derogado por la Ley N° 29497, NLPT

La NLPT, es una ley procesal vanguardista, dentro del glosario de leyes procesales que engloban nuestro ordenamiento jurídico, ya que busca la solución más rápida dentro del proceso, debido a los principios que enmarcan esta ley, como es el principio de economía procesal, oralidad, concentración y celeridad. La NLPT Regula en su artículo 43, describe los parámetros de la conciliación.

La etapa de la conciliación se incorporó en la NLPT, bajo la perspectiva que debía proteger al trabajador, ya que el bien jurídico que se propone tutelar en un proceso laboral es la remuneración del trabajador, el cual tiene carácter alimenticio.

En la Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 (conocido también como Antigua Ley Procesal Del Trabajo) no se incorporó el principio de economía procesal, sin embargo, en la NLPT, en su artículo 1 del Título Preliminar, se incorporó este principio junto con el principio de oralidad, ambos principios han innovado el sistema procesal laboral, ya que en la actualidad los procesos laborales están concluyendo de manera más rápida y efectiva

Según Vinatea (2019) en su libro NLPT, análisis y comentario, señala que: “el principio de economía procesal es: “según este principio, el proceso a desarrollarse con la mayor economía de tiempo y energía”,

En buena cuenta este proceso se relaciona con el ahorro de tiempo para los justiciables los cuales se encuentran a la espera que en su proceso se desarrolle sin retrasos, este principio procesal está ligado con otros principios procesales, como es el caso del principio de celeridad procesal, concentración, principio de

impulso de oficio, por su parte Pedro Zumaeta Muños (2008), señala “todos los justiciables tienen la necesidad de que sus conflictos se resuelva en el menos tiempo posible sin que estos se dilaten”

Las personas tanto naturales como jurídicas, vivimos en una sociedad propenso a sociabilizar con nuestro prójimo, es ahí, en donde el Estado regula la relación social, implementando normas para la convivencia entre los seres humanos, sin embargo, somos susceptibles de estar en conflicto, por ello el Estado en sus principios dividió el poder que concentraba, creando órganos que balancee el poder, como es el poder ejecutivo, legislativo y judicial, este último poder del Estado, se encarga de administrar justicia a través de jueces, vocales y magistrados, sin embargo la carga procesal y las falencias de este órgano han hecho que creen mecanismos de soluciones de conflictos alternos que garanticen la paz social en justicia.

Marianela (2015) señala que la conciliación es el mecanismo de solución que se analiza en el presente trabajo de investigación, la conciliación es el dialogo estructurado que se desarrolla con la participación de un tercero imparcial que se le denomina el conciliador, el cual propone posibles acuerdos conciliatorios, dichos acuerdos tienen el carácter de cosa juzgada.

El Estado es el órgano superior de la sociedad, que se encarga de administrar justicia a través de su órgano autorizado para esta función, como es el caso del Poder Judicial, la sociedad entrega su voluntad y en un consenso valido y autorizado decide otorgar esta función al Estado, de administrar justicia, para poder prevalecer la paz social y resolver los conflictos que en la sociedad se susciten, Rocco (1959), en su libro Teoría General del Proceso civil señala, el elemento sustancial del derecho de jurisdicción está constituido por un bien o interés colectivo y público es la voluntad estatal que este interés persigue como fin suyo, se puede determinar que el Estado tiene no solo como función sino como interés administrar justicia.

El Poder Judicial a la fecha se encuentra colapsado de procesos judiciales, esto ha traído desazón en la sociedad, puesto que sus procesos no solo se dilatan sino que se llevan de manera irregular sin respetar el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva, el cual es un principio de la función jurisdiccional, el artículo 139.3 de la

Constitución Política, señala, “ninguna persona puede ser desviada de la función predeterminada por la ley, ni sometida a procedimientos distintos de los previamente establecidos, ni juzgada por órgano jurisdiccional de excepción ni por comisiones especiales creadas al efecto, cualquiera sea su denominación” según Bórea (2016) en su libro Manual de la Constitución, señala “la jurisdicción no solo está referido a la materia sino también vinculada a las circunscripciones donde se le acuerda poder a cada autoridad”

Sin embargo, el Estado mediante el órgano autorizado de emitir leyes, ha considerado emitir leyes, que permitan resolver conflictos jurídicos por la voluntad propia de los ciudadanos, nos referimos a los mecanismos alternativos de solución de conflictos, que está compuesto por transacción, arbitraje, mediación y conciliación, este último fue incorporado en la NLPT.

Estos mecanismos alternativos de solución de conflictos, son sistemas jurisdiccionales alternativos a los ya conocidos, como es el Poder Judicial, el cual se divide en heterocompositivo y autocompositivo, en el primero se caracteriza por tener parámetros procesales que garantizan la actuación de actos procesales que garantizan las formalidades de la respuesta por parte del órgano autorizado (poder judicial o arbitraje) el segundo se caracteriza porque las partes involucradas en el conflicto de forma espontánea y libre interactúan y recobran la comunicación para que al fin sean ellos los que concluyan sus problemas, esta decisión es irrevocable (acta de conciliación) puesto que se equipara a una sentencia y tiene carácter de cosa juzgada, ambos procesos se diferencian, puesto que en el proceso judicial se presenta una demanda para que sea atendido el conflicto y en el proceso de conciliación se presenta una solicitud para conciliar, en el proceso judicial se lleva etapas procesal, siendo la más importante una audiencia de juzgamiento donde se actúan los medios probatorios y posterior a ello se emite a sentencia, sin embargo en el proceso de conciliación se cita a las partes quienes se les denomina los invitados, participando de una mesa redonda de dialogo, a fin de emitir el acuerdo conciliatorio.

Como se ha podido demostrar líneas anteriores, el proceso judicial y los mecanismos de solución de conflictos son totalmente distintas, y parten de dos naturalezas distintas.

A continuación, redactamos los enfoques conceptuales relativas al tema de investigación:

La Etapa de la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, es un proceso laboral que incentiva procesos rápidos y efectivos, en el sentido de que antes de favorecer procesos que obliguen a las partes a pasar tres o años recorriendo juzgados, el juez fomenta que las partes resuelvan los conflictos apelando a la conciliación, transacción o allanamiento.

La etapa procesal, es el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes, necesarias para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional.

El principio de economía procesal, la economía procesal, no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de celeridad, que es sinónimo urgente.

Mecanismo de solución de conflictos, es un proceso en el cual dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

Mala Capacitación de los Operadores de la Ley, es la mala preparación de las instituciones del derecho, principalmente en la etapa de conciliación como mediador del proceso.

Proceso heterocompositivo y proceso autocompositivo, consiste en los procesos predeterminados, con fases fijadas por la ley, y los procesos autocompositivos son los procesos que no tienen un parámetro predeterminado, son guiados por un tercero imparcial que busca la comunicación entre las partes.

III. METODOLOGÍA

La presente investigación, versa sobre la importancia de la audiencia de conciliación en la NLPT, esta investigación surge cuando nos dimos cuenta que, en la mayoría de los procesos judiciales en materia laboral, las partes no arriban a un acuerdo conciliatorio, pese a que el derecho que se reclama es el derecho a la remuneración en su gran mayoría de casos, pretensión que debe ser tratada de manera especial por tener carácter alimenticio.

La NLPT, conlleva la etapa de conciliación como mecanismo de solución de conflictos, esta etapa es imperativo, puesto que las partes tienen que asistir a una audiencia de conciliación por mandato legal que regula los procesos laborales. Sin embargo, al realizarse la audiencia de conciliación, las partes no tienen ánimos conciliatorios, al menos el demandado es el que se niega en su gran mayoría de casos.

Se frustra el proceso conciliatorio, puesto que las partes no pueden arribar a un acuerdo conciliatorio, automáticamente el juez solicita la contestación de la demanda al demandado, quien contradice la demanda en todos sus extremos, para luego poder fijar fecha y hora para la realización de la etapa de juzgamiento.

Al percibir la inaplicación de la etapa procesal de conciliación, de nuestra parte surgió el interés de investigar dicha etapa procesal (audiencia de conciliación) con el afán de llegar a una respuesta, de porque las partes procesales no arriban a un acuerdo conciliatorio.

En nuestra experiencia hemos podido percibir que la aplicación de la norma procesal resulta ser de manera deficiente, ya que en la práctica no cuentan con la aprobación de los justiciables, los mismos que se quejan de las demoras en sus procesos,

Nuestra presente investigación busca descubrir las falencias o aciertos de la NLPT, las cuales por su naturaleza buscan terminar el proceso judicial de manera célere, es por eso que, en la NLPT, se ha presentado los principios de economía procesal, celeridad procesal, concentración de actos procesales, oralidad, veracidad e

inmediatez procesal. Estos principios buscan garantizar a la viabilidad del proceso judicial el cual debe ser capaz de resolver el conflicto de intereses que las partes pretenden resolver.

Nuestra presente investigación se fundamenta de las investigaciones realizadas por los investigadores en materia del derecho laboral, los cuales han concluido en el resultado de sus investigaciones que la audiencia de conciliación debe ser retirada de la NLPT, acto procesal, teniendo en consideración que se debe mantener como acto procesal alternativo para las partes, los cuales pueden conciliar en cualquier momento dentro del proceso, siempre y cuando no se haya emitido sentencia.

3.1 Tipo y diseño de investigación:

La investigación que se emplea en el presente proceso es una investigación básica, que busca recabar información a través de nuestros instrumentos que vendrían a ser nuestras entrevistas a jueces y abogados litigantes, que servirán de base para orientar nuestra investigación

Conforme a nuestro proyecto de investigación y según la orientación de investigación que hemos desarrollado, nuestra investigación es cualitativa, ya que es una investigación científica y social, el cual tiene como diseño de investigación, el diseño interpretativo, este diseño parte de la recopilación de datos a través de nuestro instrumento el cual serían las guías de entrevistas tanto a los jueces como abogados especializados en derecho procesal del trabajo, el instrumento que empleamos busca descubrir el actuar de litigantes dentro del proceso laboral y demostrar cuales son los factores del porque se reúsan a conciliar con la contraparte El diseño interpretativo se divide en fenomenologías, etnografía, teoría fundamentada y estudio de caso, tal como señala nuestra investigación tiene como base la teoría fundamentada, ya que ha recopilado diferentes teorías que rodean nuestra investigación, conforme se puede apreciar en nuestro marco teórico, y da pie a una nueva teoría que sustentara nuestra investigación.

3.2 Categoría, subcategorías y matriz de categorización:

Categorías de la investigación	Subcategorías
La etapa de la conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.	<p>Etapa procesal, es el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes, necesarias para el desenvolvimiento de la función jurisdiccional</p> <p>Principio de economía procesal, la economía procesal, no solo se refiere a la reducción del gasto, sino también a la economía del tiempo y esfuerzo, ingredientes sustanciales para el logro del principio de celeridad, que es sinónimo urgente.</p>
Mecanismo de solución de conflictos.	<p>Mala capacitación de los operadores de la ley, es la mala preparación de las instituciones del derecho, principalmente en la etapa de conciliación como mediador del proceso</p> <p>Proceso heterocompositivo y proceso autocompositivo, es la mala preparación de las instituciones del derecho, principalmente en la etapa de conciliación como mediador del proceso.</p>

3.3 Escenario de estudios:

En la presente investigación, nuestro campo de estudio serán los procesos judiciales que se desarrollan en la Corte Superior de Justicia de Lima - Poder Judicial, juzgados laborales. Recopilaremos nuestra información a través de nuestros instrumentos que es la guía entrevista.

Para poder llegar a una buena conclusión dentro de nuestro trabajo de investigación es importante delimitar a las personas que serán materia de investigación, en el presente caso entrevistaremos a jueces de la Corte Superior de Justicia de Lima que desarrolla las funciones

activamente en los juzgados laborales, así mismo desarrollaremos entrevistas a los abogados que tengan la especialidad laboral que litiguen y apliquen la NLPT

3.4 Participantes:

Para desarrollar las entrevistas de nuestra investigación tuvimos la participación de renombrados profesionales del derecho, los cuales gustosamente nos apoyaron con nuestro cuestionario.

Tabla 1: Tabla de entrevistados.

Fuente: elaboración propia

SUJETO	NOMBRE Y APELLIDO	GRADO ACADÉMICO	EXPERIENCIA LABORAL	AÑO DE EXPERIENCIA
1	Javier Huancahuari Moya	Magister en derecho laboral	Director de huancahuari consultores y docente en la universidad Inca Garcilazo de la Vega	8 años
2	Juan Manuel de Dios Valderrama	Abogado	Abogado litigante	6 años
3	Juan Manuel Indacochea	Magister en derecho	Abogado y docente en la universidad peruana de ciencias aplicadas - UTP	3 años
4	Simeón Huancahuari Flores	Doctor en derecho	Director del estudio jurídico huancahuari	30 años.
5	Janina Espinoza	Magister en derecho laboral	Abogada litigante	8 años

3.5 Técnica de instrumentos de recolección de datos:

Para la investigación realizada, se ha determinado como **instrumento de investigación la guía de entrevista** y como la **técnica la entrevista**, la cual ha sido validada por dos asesores, para su aplicación, de la misma manera se ha

aplicado **la guía de análisis documental**, y como técnica el **análisis documental** para poder lograr recopilar información relevante a la etapa de conciliación como mecanismo de solución de conflictos, para lograr nuestros objetivos, tanto general como específico, establecidos en el presente estudio de investigación.

3.6 Procedimiento:

En la presente investigación se recabó información a través de nuestro instrumento de recolección de datos, la entrevista, a fin de preguntarles a los abogados expertos en derecho laboral y procesal laboral, así como emplear la guía de análisis documental, a fin de dar respuesta a nuestros objetivos generales y específicos.

3.7 Rigor científico:

La presente investigación es cualitativa y se basa en datos subjetivos e interpretativos, estos resultados son susceptibles de ser cuestionados, por ello es importante dar validez y confiabilidad a nuestro proyecto de investigación, declarando que los datos que se recopilaron en este proyecto es conforme al orden del contexto real.

CUADRO DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO			
INSTRUMENTO	VALIDADOR	CARGO DE INSTITUTO DONDE LABORA	TIPO DE DOCENTE
Guía de preguntas de entrevista	Aceto Luca	Docente en la Universidad Cesar Vallejo	Docente Metodologico
	La Torre Guerrero Angel Fernando		Docente Metodologico

3.8 Método de análisis de la información.

Los métodos que se empleó en el trabajo, ha sido el **método descriptivo, método inductivo e interpretativo**, el primer método se empleó ya que se evaluó de acuerdo a las características de la población que se va poner a muestra, en este caso vendría a ser los abogados litigantes en materia de derecho laboral, ya que de

acuerdo a su experiencia pueden aportar información valiosa para poder llegar a una conclusión valida respecto de la presenten investigación de la audiencia de conciliación en la NLPT, como segundo método se hace referencia al método inductivo, debido a que se ha llegado a conclusiones generales partiendo de hechos particulares, como tercer método se ha empleador el método interpretativo, ya que buscamos conocer la raíz del problema materia de investigación.

3.9. Aspectos éticos:

Para la presente investigación empleamos criterios tanto nacionales como internacionales, estas investigaciones trataron el tema de la conciliación como medio alternativo de solución de conflictos, para establecer los criterios internaciones nos basamos en Arango, F. (2013), con su tesis La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico, Echavarría, F. (2009) con su tesis, la conciliación en el ámbito del derecho del trabajo, y Quiroga T. H. (2002) con su tesis la conciliación en el derecho laboral, dichos autores aportaron en cuanto a nuestra investigación, con la finalidad de poder desarrollar el marco teórico, en cuanto a los autores nacionales, aportaron Álvarez, M. (2017) con su tesis La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016, Diaz Arce, N y Diestra Arevalo, T (2017) con su tesis el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral.

Las tesis citadas han sido debidamente publicadas en la web, tanto el paginas validas como repositorios de bibliotecas de prestigiosas universidades por lo que se garantiza la validez de la información, y a su vez se protege la credibilidad del investigador,

Aunado a ello, nuestra parte a desarrollado una postura, de manera autónoma e independiente, con objetivos claros que buscamos responder en base a nuestros instrumentos de recolección de datos.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A continuación, señalaremos la descripción de los resultados obtenidos tanto en la guía de entrevista como en el análisis documental, recabado de los especialistas en derecho laboral y procesal laboral.

A la luz de nuestro objetivo general, analizar la etapa de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos. Planteamos las siguientes preguntas

1. Según su opinión: ¿de qué manera se aplica la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos?

Al respecto, Simeón Huancahuari, Javier Huancahuari, de Dios, Indacochea, Espinoza (2020), señalan que la etapa procesal de conciliación, en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es una etapa procesal que dilata el proceso, ya que, en su mayoría de casos, las partes procesales no tiene animo conciliatorio, y solo asisten a la audiencia de conciliación para contestar la demanda, es decir asisten a la audiencia de conciliación por mero trámite.

2. Según su experiencia: ¿qué características tiene la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Simeón Huancahuari, Javier Huancahuari, de Dios, Indacochea, (2020) señalan que la etapa conciliación es una etapa procesal en la cual los abogados no asisten ya que las partes no concilian, esta etapa retrasa el proceso, asisten por formalidad nada más, y no es una etapa ineficaz. Espinoza (2020) señala, que es una etapa predeterminada y se lleva a cabo con menos costo y tiempo.

3. Según su experiencia: ¿de qué manera los mecanismos de solución de conflictos resultan eficaces en la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

Simeón Huancahuari, Javier Huancahuari, de Dios, Espinoza (2020) señalan que, en la actualidad es inusual que los procesos judiciales terminen por una conciliación, esto hace que los juzgados se llenen de carga procesal, para al fin terminar con una

sentencia, en una estadística se ha demostrado que el 5% de los procesos llegan a un acuerdo conciliatorio. Indacochea, (2020), señala la falta de voluntad y experiencia de las partes hace que no lleguen a un acuerdo conciliatorio

Del mismo modo en nuestro primer objetivo específico, señalamos, simplificar la nueva ley procesal del trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso. Planteamos las siguientes preguntas

4. Según su experiencia: ¿es necesario simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso?

Simeón Huancahuari, (2020) señalando de que debe eliminarse la etapa de conciliación, ya que dilata el proceso judicial, Javier Huancahuari (2020) señala que en virtud del principio de concentración se debe llevar la conciliación y el juzgamiento, como única etapa procesal. De Dios, Espinoza, Indacochea, (2020) señala, que la etapa procesal de conciliación es un acto procesal que no debe eliminarse sino fortalecerse, para que las partes procesales y litigantes tengan una buena cultura del litigio

5. Según su experiencia: ¿considera usted que la etapa procesal de conciliación, resulta ser eficaz como mecanismo de solución de conflictos?

Por ello respondió Simeón Huancahuari, Javier Huancahuari, de Dios, Indacochea, Espinoza (2020) consideran que la etapa procesal resulta ser ineficaz ya que las partes procesales no tienen animo conciliatorio, y debería ser opcional para las partes, como sexta pregunta, planteamos

6. Según su experiencia: ¿considera usted que los mecanismos de solución de conflictos evitan el retraso en el proceso?

Para ello, Simeón Huancahuari, Javier Huancahuari, de Dios, Indacochea, Espinoza (2020) señalan que el mecanismo de solución de conflictos en la actualidad no se aplica, y debería tratarse como un medio de solución de conflictos de manera prejudicial.

A la luz de nuestro segundo objetivo específico, identificar las falencias de la etapa de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497. Planteamos las siguientes preguntas

7. De acuerdo a su experiencia: ¿considera usted que el principio de economía procesal simplifica la etapa de conciliación como mecanismo de solución de conflictos?

Para ello Simeón Huancahuari, Indacochea, Espinoza (2020) consideran que el principio de economía procesal, es un principio que se puede aplicar para poder simplificar el proceso y poder hacer más celeridad la solución del conflicto, Javier Huancahuari, de Dios (2020) señala que no se ha aplicado de manera adecuada este principio procesal, y como octava pregunta ¿cree usted que los jueces participan activamente de la etapa de conciliación? Respondiendo Javier Huancahuari, Indacochea, De Dios (2020) consideran que los jueces participan activamente de la audiencia de conciliación, conforme señala la norma, y en caso no se logre a una conciliación, solicitan la contestación de la demanda. Simeón Huancahuari, Espinoza (2020) consideran que los jueces realizan la audiencia de conciliación por mero trámite, ya que así lo señala la norma pero no con la intención de poder participar y dar solución al conflicto

8. Según su experiencia, ¿cree usted que los jueces participan activamente de la etapa de conciliación?

Respondiendo Javier Huancahuari, Indacochea, De Dios (2020) consideran que los jueces participan activamente de la audiencia de conciliación, conforme señala la norma, y en caso no se logre a una conciliación, solicitan la contestación de la demanda. Simeón Huancahuari, Espinoza (2020) consideran que los jueces realizan la audiencia de conciliación por mero trámite, ya que así lo señala la norma, pero no con la intención de poder participar y dar solución al conflicto

9. Según su opinión ¿considera usted que el mecanismo de solución de conflictos debe ser apartado de la nueva ley procesal del trabajo?

Para ello, respondio, Javier Huancahuari, Indacochea, Espinoza (2020) consideran que la audiencia de conciliación no debe apartarse de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, por lo contrario debería ser una institución jurídica que deberíamos dar más importancia y capacitación para su debida aplicación, De Dios, Simeón Huancahuari (2020) consideran que la audiencia de conciliación debe ser retirado de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, como una audiencia obligatoria para las partes, ya que se ha convertido en una audiencia que dilata el proceso.

Del mismo modo, seguidamente describimos los resultados acopiados del instrumento de recolección de datos de la guía **de análisis documental**, al respecto citamos a Salazar (2018) que es su artículo responde a nuestro **objetivo general** que responde a Analizar la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos.

Al respecto, teniendo en cuenta **el objetivo general** de la presente investigación y el resultado acopiado en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental se procedió con el análisis del artículo: La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo ¿acierto o fracaso? de dicho documento podemos apreciar que el actor hace un análisis profundo respecto de la audiencia de conciliación como etapa procesal en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, el autor propone un análisis respecto de la participación del Juez en la audiencia en conciliación, el cual de ante mano es nula ya que las partes no tiene propuestas de conciliación, y cuestiona la audiencia de conciliación ya que puede tardar horas en realizarse y al final de ella, la parte demandada solo va a contestar la demanda, por ello se pregunta si en realidad seria valido que el Estado gaste en presupuesto e invierta para una diligencia que no resulta ser eficaz. Por tanto, La audiencia de conciliación en la realidad solo ha traído dilaciones dentro del proceso y es oportuno realizar una reflexión respecto de dicho acto procesal. Las partes procesales en su mayoría de casos no conllevan un acuerdo conciliatorio a las audiencias, esto hace que se retrase los procesos, atentando el principio de economía procesal y el principio de celeridad procesal.

Del mismo modo, seguidamente describimos los resultados acopiados del instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental, Valera (2019) teniendo en cuenta como **objetivo específico uno** que responde a Simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso, Al respecto, el resultado acopiado en el instrumento de recolección de datos de la guía de análisis documental se procedió con el análisis del artículo: Enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal Del trabajo a 10 años de su promulgación, se analizó que la audiencia de conciliación es una etapa procesal en la cual las partes procesales solo asisten por mero trámite a fin de contestar la demanda y no entrapar el proceso, sin embargo, este tiempo se puede utilizar para que el juez sentencie o realice audiencias de juzgamiento a fin de tener más celeridad dentro del proceso. Por tanto, De acuerdo a lo expresado por el actor, la audiencia de conciliación es una etapa procesal en la cual las partes procesales solo asisten por mero trámite a fin de contestar la demanda y no entrapar el proceso, sin embargo, este tiempo se puede utilizar para que el juez sentencie o realice audiencias de juzgamiento a fin de tener más celeridad dentro del proceso.

Por otro lado, y siguiendo con el análisis describimos los resultados de la guía de análisis de fuente documentaria, que responden a nuestro **objetivo específico dos**, que obedece a Identificar las falencias de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Para ello Salazar (2018) se analizó que la audiencia de conciliación contamina al juez puesto que llega a conocer la verdad real y no la verdad legal, el cual es la que importa dentro de un proceso, aunado a ello el juez es un especialista en dirigir procesos judiciales y no audiencias de conciliación, lo cual resulta ser deficiente esta etapa procesal. Por ello los jueces no se encuentran en la capacidad de poder arribar un proceso conciliatorio, ya que en su postura tradicional los jueces resultan ser un tercero imparcial que escucha a las partes y dirime al final del proceso mediante una sentencia.

Señalando en su fundamentación que: Si a esa situación le añadimos la protección del principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, prácticamente hay nulas posibilidades con conciliar, por lo que audiencia se convierte en una de entrega de contestación de demanda, lo que convierte automáticamente al juez de trabajo en mesa de partes del juzgado, perdiendo tiempo valioso que podría ser utilizado en dirigir audiencias de juzgamiento o sentenciando, Por tanto. De acuerdo a lo expresado por el actor, la audiencia de conciliación es una etapa procesal en la cual las partes procesales solo asisten por mero trámite a fin de contestar la demanda y no entrapar el proceso, sin embargo, este tiempo se puede utilizar para que el juez sentencie o realice audiencias de juzgamiento a fin de tener más celeridad dentro del proceso.

Con referencia a la **discusión de resultados**, a continuación, desarrollaremos a manera de triangulación, los resultados obtenidos a través de la guía de entrevistas, fuente de análisis documental, trabajos previos, teorías y concluiremos con nuestra apreciación personalizada de los resultados obtenidos.

En cuanto al **objetivo general**, el cual es, analizar la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, y de los resultados de la guía de la entrevista se pudo determinar las siguientes apreciaciones.

En cuanto a los **resultados de la entrevista** se pudo apreciar que la mayoría de los entrevistados consideran que la etapa de conciliación laboral, es una etapa procesal que dilata el proceso, ya que la etapa procesal debe ser analizada a fin de poder ser retirada de la ley, debido a que no cumple con su finalidad para la cual fue incorporada.

En cuanto a los hallazgos encontrados en la guía de **análisis documental**, coincidimos con Salazar (2008) el cual señala en su artículo, la audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo ¿acierto o fracaso? que el Estado no debe invertir en la audiencia de conciliación ya que a la fecha no ha traído soluciones, así mismo que en su postura tradicional los jueces resultan ser un

tercero imparcial que escucha a las partes y dirime al final del proceso mediante una sentencia y no mediante una acta de conciliación.

Al respecto, los hallazgos señalados precedentemente y comparando con los resultados de los **trabajos previos** realizados por autores que investigaron el tema de la conciliación laboral, coincidimos con salas (2018) ya que afirma que la conciliación y el juzgamiento debe ser unida como un solo acto procesal permitiría que las audiencias sean una sola, este sin duda sería un gran avance para la Nueva Ley Procesal Laboral,

De la misma manera, de las **teorías relativas al tema**, citamos Santisteban, (2016), el cual señala que la audiencia de conciliación es una diligencia que los operadores del derecho la realizan por compromiso, ya que no tienen los conocimientos necesarios respecto a esta figura jurídica.

De la información recopilada, en nuestra guía de entrevista, análisis documental, trabajos previos y marco teórico, se pudo determinar que la audiencia de conciliación es una etapa procesal que dilata el proceso, y no cumple su finalidad como mecanismo de solución de conflicto, ya que las partes procesales solo asisten a la audiencia debido a que es una etapa predeterminada por la ley y no con la finalidad de conciliar,

Por otro lado, y en relación a la discusión personalizada respecto de los **objetivo específico 1**, el cual responde a simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso

De los hallazgos encontrados en nuestra **guía de entrevista** podemos afirmar que la mayoría de los entrevistados considera que la etapa de conciliación debe ser simplificada mediante el principio de economía procesal, el principio de concentración procesal y el juzgamiento anticipado.

Por otro lado, de los resultados de **análisis de fuente documental**, tomando en cuenta a Valera (2019) en su artículo enfoque crítico de la Nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación, se puede afirmar que es válido simplificar el proceso laboral, ya que este mecanismo de solución de conflictos no se aplica y los procesos laborales no concluyen mediante conciliación.

Respecto a los **trabajos previos**, según Corzo (2017) señala que la etapa de conciliación es una etapa procesal que resulta ser en contravención con el principio de celeridad procesal, por ello consideramos que dicha etapa procesal debe ser simplificada en aplicación con el principio de economía procesal.

En cuanto a las **teorías relacionadas al tema**, Romero (2015) señala que la conciliación es una forma de poner fin al conflicto sin recurrir a la sentencia, en el derecho del trabajo adquiere una importancia vital debido al bien jurídico que se tutela, en ese sentido consideramos que la etapa de conciliación es una etapa procesal que no se podría realizar debido a que los derechos laborales son irrenunciables, por ello no son disponibles estos derechos.

De la información recopilada, en nuestra guía de entrevista, análisis documentario, trabajos previos y marco teórico, podemos concluir que la etapa de conciliación es una etapa que debe ser simplificada de la Ley, debido a que es una etapa que solo ha traído dilaciones en cuanto a los procesos laborales, a fin de no atentar contra el principio de celeridad procesal,

Por otro lado, y en relación a la discusión personalizada respecto de los **objetivo específico 2**, el cual responde a identificar las falencias de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497

De los resultados hallados en nuestra **guía de entrevistas** podemos apreciar que la mayoría de nuestros entrevistados considera que la audiencia de conciliación resulta tener falencias debido a que las personas desde un inicio son predeterminadas a no conciliar, este hecho se suma que los jueces no participan activamente de la etapa de conciliación.

Respecto de la guía a **análisis de fuente documentaria**, tomando en cuenta lo que dice Salazar (2019) el cual señala que la etapa de conciliación es una etapa autocompositivo, mientras que los jueces se encuentran capacitados para poder desarrollar una etapa procesal heterocompositivo.

Con relación a los **trabajos previos**, señala Rodríguez (2018) que la etapa de conciliación solo ha traído demoras en cuanto a los procesos judiciales, por lo que debería ser una etapa procesal llevada de manera preliminar, o en todo caso juntar los procesos de conciliación con los procesos de juzgamiento, con la finalidad de hacer un proceso más veloz.

Referente a las **teorías relacionadas al tema**, nos encontramos de acuerdo a lo señalado por Santiestevan, (2016) ya que a la fecha los operadores del derecho no le dan la importancia necesaria a la etapa de conciliación, por lo que resulta ser una falencia para la ley en cuanto a su aplicación, esto debido a los jueces no se encuentran capacitados debido a que es un proceso autocompositivo que por simple que parezca resulta ser complicado debido a que tienen que persuadir a las partes.

De la información recopilada, en nuestra guía de entrevista, análisis documentario, trabajos previos y marco teórico, podemos concluir que la etapa de conciliación es una etapa procesal que se encuentra lleno de falencias, como es el caso de la mala capacitación de los jueces, así como el hecho de incorporar una etapa procesal que debe ser tratado de manera pre judicial, debido a su sistema autocompositivo.

V. CONCLUSIONES

Primera:

En primer lugar, se concluye que la audiencia de conciliación es una etapa procesal que dilata el proceso, y no cumple su finalidad como mecanismo de solución de conflicto, ya que las partes procesales solo asisten a la audiencia debido a que es una etapa predeterminada por la ley y no con la finalidad de conciliar,

Segundo:

En segundo lugar, se concluye que la etapa de conciliación es una etapa que debe ser simplificada de la Ley, en concordancia con el principio de economía procesal, celeridad procesal y el principio de concentración, a fin de no atentar contra los derechos laborales que se discuten en los procesos laborales.

Tercero:

En tercer lugar, podemos concluir que la etapa de conciliación es una etapa procesal que se encuentra lleno de falencias, como es el caso de la mala capacitación de los jueces, así como el hecho de incorporar una etapa procesal que debe ser tratado de manera pre judicial, debido a su sistema autocompositivo.

VII. RECOMENDACIONES

Primero:

Como problema general nos planteamos la pregunta ¿de qué manera se aplica la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos, para ello nos planteamos objetivos que respondan a nuestra investigación, como es analizar dicha etapa procesal, llegando a la conclusión que esta etapa procesal no cumple con su verdadera finalidad dentro de la Ley, por ello recomendamos que el Juez de los juzgados laborales del Poder Judicial no debe aplicar la etapa de conciliación laboral, que establece la Ley N° 29497, y para ello el director del proceso, debe aplicar el principio de economía procesal para poder saltarse a la audiencia de juzgamiento, etapa en la cual se analiza las pruebas que van a ser materia de sentencia.

Segundo:

Aunado a ello, el artículo 43 de la Ley N° 29497, señala que el juez cumple un rol protagónico dentro del proceso y más aún en la etapa de conciliación, sin embargo, este hecho no se da en la actualidad, puesto que los jueces no participan activamente dentro de la etapa de conciliación, por ello recomendamos que deben ser capacitados los jueces laborales del Poder Judicial, a fin de poder arribar acuerdos conciliatorios.

Tercero:

Recomendamos al Congreso de la República legisle una reforma legal, modificando en parte el artículo 43 de la Ley N° 29497, ya que debe ser mejorada y tener una audiencia de conciliación laboral de manera preliminar, a fin de poder obligar a las partes a asistir a un centro de conciliación previo a iniciar un proceso judicial, sobretodo atendiendo estos derechos de rango constitucional como es el caso de la estabilidad laboral.

REFERENCIAS

Álvarez, G., J. (2005). *Cómo hacer investigación cualitativa. Fundamentos y metodología*. (1º Edición) Buenos Aires – Argentina.

Arango, F. (2013) La conciliación dentro del proceso ordinario laboral y su valor jurídico. Huehuetenango – Guatemala Recuperado de: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/07/01/Arango-Luis.pdf>

Álvarez, M. (2017) La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016 (Tesis de grado, universidad) Recuperado de: [file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/Alvarez_CMA%20\(6\).pdf](file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/Alvarez_CMA%20(6).pdf)

Benjamin J. (2020) *Justice Kagan: Are There Possible Conservative Undercurrents in Her, Otherwise, Liberal “Stream of Tendency?”* recuperado de: <http://www.judicialprocessblog.com/>

Bórea O., A. (2016) *Manual de la Constitución* (1º Edición) Lima-Perú

Bureau of International Labor Affairs. What Are Workers' Rights?. Consultado el 20 junio 2020. Recuperado de: <https://www.dol.gov/agencies/ilab/our-work/workers-rights>

Ciudad, A (2011) *Organización Internacional del Trabajo* Recuperado de: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A22E11DF066A19F7052581FD005A7439/\\$FILE/La Justicia laboral en Am%C3%A9rica Central Panam%C3%A1 y Rep%C3%BAblica Dominicana.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/A22E11DF066A19F7052581FD005A7439/$FILE/La%20Justicia%20laboral%20en%20Am%C3%A9rica%20Central%20Panam%C3%A1%20y%20Rep%C3%BAblica%20Dominicana.pdf)

Casma, C. (2009) *La Institución de la conciliación y su incidencia en la solución de conflictos que son competencia del Ministerio Público* (tesis para doctorado) recuperado de: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/cybertesis/1485/Casma_aj.pdf;sequence=1

Chaname O., R. (2011) “*La constitución de todos los peruanos*”. Lima – Perú

CSCJA/ACJCS. The Role of the Judge (consultado el 20 de junio del 2020)
recuperado de: <http://www.cscja.ca/judges/the-role-of-the-judge/>

Diaz Arce, N y Diestra Arevalo, T (2017) “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” (tesis para obtener el título de abogado – Universidad Nacional de Trujillo)
Recuperado de: http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce_N%20-%20DiestraArevalo_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Echavarría, F. (2009) “La Conciliación En El Ámbito Del Derecho Del Trabajo” (Tesis de bachiller) Recuperado de: <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/10250/Echavarría,%20Federico.pdf?sequence=1>

European IP Helpdesk. *Alternative dispute resolution (ADR) mechanisms*. recuperado de <http://www.iprhelpdesk.eu/Fact-Sheet-Alternative-Dispute-Resolution>

Findlaw. (20 junio 2016) *Definition of Labor Law*. recuperado de <https://hirealawyer.findlaw.com/choosing-the-right-lawyer/labor-law.html>

Gamarra L. (2015) *Derecho & Sociedad Asociación Civil*. Recuperado de: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/13173>

Guzmán B., C. (2013) *La Conciliación Principios Antecedentes y Características*. Recuperado de: [file:///C:/Users/LABORATORIO%20UCV/Downloads/6239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24203-1-10-20130604%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/LABORATORIO%20UCV/Downloads/6239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24203-1-10-20130604%20(2).pdf)

Johannes S. y Wilfred J. (2020) *Labour law*. Recuperado de <https://www.britannica.com/topic/labour-law/Contemporary-tendencies>

Osorio A. M. (2002) *Mecanismo alternativo de solución de conflictos por excelencia*, (1º Edición) Bogotá – Colombia

Quiroga T. H.(2002) “La Conciliación en el Derecho Laboral” (tesis de grado, Universidad Autónoma Nuevo León-México) Recuperado de <http://eprints.uanl.mx/1173/1/1020148235.PDF>

Stephen S. (2016). *Judicial Process: Law, Courts, and Politics in the United States* recuperado de: <https://www.amazon.es/Judicial-Process-Courts-Politics-United/dp/1305506529>

Miyagusuku, J. y Rodríguez, F. (2014) “*Manual de Fiscalización Laboral*” (1º Edición) Lima – Perú

Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497

Romero F.J. (2005) *Derecho Procesal del Trabajo*, (3º Edición) Lima-Perú

Rodríguez, M. (2018) La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos, (tesis de grado) Recuperado de: http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1448/1/TL_RodriguezCruzadoMaria.pdf

La Constitución Política del Perú.

Ley Procesal Labora, Ley N° 26366

Salazar E. (febrero 2018) *Revista Legis*. Recuperado de <https://legis.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>

Marianela L., N. (2015) *Comentarios al Código Procesal Civil*, (5º Edición) Lima-Perú

Manco M., H. (2015) *Manual De Conciliación Extrajudicial*. Centro de formación y capacitación de conciliadores extrajudicial. Fondo Editorial. IDEAS

Monroy G., J. (2014) *Los Principios Procesales en el Código Procesal Civil de 1992*. Pag. 35-48

Núñez R., C. (2016) Relevancia socio-jurídica de la conciliación extrajudicial como alternativa de solución de conflictos, en los centros de conciliación de puente piedra. 2014-2015 Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/1949/N%C3%BA%C3%B1ez_RCS.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Osorio., A. (2002) Conciliación Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos por Excelencia. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-15.pdf>

Ortiz, N., F. (2015) *Manual de conciliación extrajudicial*. Lima – Perú

Rojas R., L. (2015) La Oralidad Como Herramienta en la Audiencia del Juzgamiento del Nuevo Proceso Laboral Peruano Recuperado de: <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1036/T-15-2131.liseth%20rojas%20ruiz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ramírez G. J. (1979) *Diccionario Juridico* (7^o Edición) Buenos Aires – Argentina

Raxtun R., (2009) análisis jurídico de la violación al derecho de juzgamiento en el código de trabajo de Guatemala Recuperado de: <https://studylib.es/doc/7334175/universidad-de-san-carlos-de-guatemala-facultad-de>

Resolución Ministerial N° 220-2018-TR

Romero, A. (2015) *Procedimiento y Técnicas de Conciliación*. Lima - Perú

Santiestevan, D., N, (2016) *Conciliación extrajudicial*. Lima-Perú

Salas P. C. (2018) “El estudio de la conciliación y juzgamiento como único acto procesal laboral en el poder judicial del callao 2016” (Tesis de Grado) Recuperado de: [file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/Alvarez_CMA%20\(7\).pdf](file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/Alvarez_CMA%20(7).pdf)

Serrano, R. (2017) “La Conciliación en los Procesos Laborales en la Corte Superior De Justicia De Huánuco 2013-2015” (tesis de bachiller, Universidad de Huánuco) recuperado de: <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/388/TESIS%20%20CAROLINA%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rocco, U. (1959) *Teoría General del Proceso Civil* (1° Edición) Lima-Perú

Toyama, J. (2015) “*El Derecho Individual del Trabajo en el Perú*” (1° Edición) Lima – Perú.

Toyama, J. (2019) “Manual de Fiscalización Laboral” (1 Edición) Lima - Perú

Toyama, J. (2012) *Análisis y Comentarios de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo*, (1° Edición) Lima-Perú

Uriarte F. (2013) *Curso de metodología de la investigación*. Lima –Perú

Vinatera, L y Toyama, J. (2019) *Nueva Ley Procesal del Trabajo* (1° Edición) Lima-Perú

Zhukova, Y (Marzo 2014) LAW HERALD recuperado de: <file:///C:/Users/DIEGO/Downloads/924-Текст%20статти-3629-1-10-20200131.pdf>

Zumaeta, P. (2008) *Derecho Procesal Civil* (1° Edición) Lima – Perú

ANEXOS

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN

TÍTULO: La Etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 27497, como mecanismo de solución de conflictos

OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORIAS	CONCEPTUALIZACIÓN	SUB CATEGORIAS	FUENTES	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>Objetivo General: Analizar la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos.</p> <p>Objetivos Específicos: 1 Simplificar la nueva ley procesal del trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso</p> <p>2.- Identificar las falencias de la etapa de conciliación en la nueva ley procesal del trabajo Ley N° 29497</p>	<p>-La etapa de la conciliación en la nueva ley procesal del trabajo ley 29497.</p> <p>-Mecanismo de solución de conflictos.</p>	<p>Etapa procesal, es el conjunto de las actividades de los órganos jurisdiccionales y de las partes, necesarias para el desenvolvimiento de la función</p> <p>Mecanismo de solución de conflicto. son medios alternativos de solución de conflictos judiciales, como es el caso de la conciliación, arbitraje y transacción.</p>	<p>-Principio de economía procesal</p> <p>-Mala capacitación de los operadores de la ley</p> <p>- Proceso heterocompositivo y proceso autocompositivo</p>	<p style="text-align: center;">DISTRITO JUDICIAL LIMA</p>	<p>TÉCNICAS: -Entrevistas. -Análisis Documental</p> <p>INSTRUMENTOS: -Guía de Entrevista. -Guía de Análisis Documental</p>

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

“La etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos”.

Autor: Luis Angel Aquino Cheglio

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

ANALIZAR LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY 29497, COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

1. Según su opinión: ¿de qué manera se aplica la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, como mecanismo de solución de conflictos?
2. Según su experiencia: ¿qué características tiene la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

SIMPLIFICAR LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, PARA QUE ELIMINE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN, A FIN DE EVITAR EL RETRASO EN EL PROCESO

3. Según su experiencia: ¿es necesario simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso?
4. Según su experiencia: ¿considera usted que la etapa procesal de conciliación, resulta ser eficaz como mecanismo de solución de conflictos?
5. Según su experiencia: ¿considera usted que los mecanismos de solución de conflictos evitan el retraso en el proceso?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

IDENTIFICAR LAS FALENCIAS DE LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO LEY 29497.

6. De acuerdo a su experiencia: ¿considera usted que el principio de economía procesal simplifica la etapa de conciliación como mecanismo de solución de conflictos?
7. Según su experiencia, ¿cree usted que los jueces participan activamente de la etapa de conciliación?

8. Según su opinión ¿considera usted que el mecanismo de solución de conflictos debe ser apartado de la nueva ley procesal del trabajo?

9. Según su opinión ¿considera usted que el mecanismo de solución de conflictos debe ser apartado de la nueva ley procesal del trabajo?

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: “La etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley 29497, como mecanismo de solución de conflictos”

AUTOR (A) : Luis Angel Aquino CHeglio

FECHA :

Objetivo general: Analizar la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, como mecanismo de solución de conflictos

Objetivo específico 1: Simplificar la Nueva Ley Procesal del Trabajo, para que elimine la etapa de conciliación, a fin de evitar el retraso en el proceso.

Objetivo específico 2: Identificar las falencias de la etapa de conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.

FUENTE DOCUMENTAL	
CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
ANÁLISIS DEL CONTENIDO DE LA FUENTE DOCUMENTAL	
CONCLUSIÓN	

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: *La Torre Guerra Inocencio Fernando*
 I.2. Cargo e institución donde labora: **Docente - TP-UCV**
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Ficha de entrevista**
 I.4. Autor(A) de Instrumento: **ALEX RUBEN CARDOZO BACILIO**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												✓	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												✓	
3. ACTUALIDAD	Se está adecuando a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												✓	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												✓	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												✓	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
 El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

92 %

Lima, 21 de Octubre del 2019

Alex
 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No Telf.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: ARETO WCA
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento:

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 20 DE NOVIEMBRE del 2019

[Firma manuscrita]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE



Autorización de Publicación en Repositorio Institucional

Yo (Nosotros), AQUINO CHEGLIO LUIS ANGEL identificado con DNI N° 47134339, (respectivamente) estudiante(s) de la FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES y Escuela Profesional DERECHO de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO, autorizo (autorizamos) (), no autorizo (autorizamos) () la divulgación y comunicación pública de mi (nuestro) Tesis: "LA ETAPA DE CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO, LEY 29497, COMO MECANISMO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS".

En el Repositorio Institucional de la Universidad César Vallejo, según lo estipulada en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33.

Fundamentación en caso de NO autorización:

.....
.....

Lima 26 de julio de 2020

Apellidos y Nombres del Autor	Firma
AQUINO CHEGLIO LUIS ANGEL DNI: 47134339 ORCID 0000-0001-6748-1580	Firmado digitalmente por: LAQUINOCH el 29 Jul 2020 18:41:28

Código documento Trilce: 28331