



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Principales causas por las cuales las conciliaciones en el
proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORAS:

Sánchez Peláez, Keily Dayani (ORCID: 0000-0002-2763-9627)

Urbina Rios, Mercy Raysa (ORCID: 0000-0002-0748-9000)

ASESORES:

Mg. Saldarriaga Medina, José Miguel (ORCID: 0000-0002-6239-8507)

Dra. Yupari Azabache, Irma Luz (ORCID: 0000-0002-0030-0172)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

TRUJILLO – PERÚ

2020

DEDICATORIA

Dedico esta investigación en primer lugar a Dios porque sé que con su infinita sabiduría hemos podido concluir la presente investigación; en segundo lugar, la dedico a mis padres porque me instruyeron adecuadamente y confiaron en mí en todo momento, es por eso que todo su esfuerzo esta retribuido con estos buenos resultados.

Mercy Raysa Urbina Rios

Dedico esta tesis a Dios por darme salud para poder terminar esta investigación, a toda mi familia por sus consejos los cuales fueron útiles en toda mi etapa universitaria y a lo largo de mi vida y a todas las personas que estuvieron a mi lado ayudando a mi formación como persona y profesional.

Keily Dayani Sánchez Peláez

AGRADECIMIENTO

Ser agradecido con los demás es esencial en la vida, y como no estarlo si lo que ahora somos y lo que hemos logrado se lo debemos en primer lugar a Dios, que cada día nos otorga la vida y la salud, como no ser agradecido con nuestros padres, si son el motor de nuestra existencia, la razón por la que hoy estamos culminando un capítulo importante de nuestro libro de vida, como no ser agradecido con nuestros amigos, que nos han extendido una mano de ánimo para continuar y poder superar los tropiezos que se presentaron en el trayecto universitario.

A la universidad Cesar Vallejo, a Facultad de Derecho y a todos nuestros docentes quienes con su paciencia y dedicación nos encaminaron hacia el éxito.

A todos ellos gracias.

LAS AUTORAS

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Carátula.....	i
Dedicatorias.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Categoría, sub categoría y matriz de categorización.....	15
3.3. Escenario de estudio	15
3.4. Participantes	15
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.6. Procedimiento	16
3.7. Rigor científico	16
3.8. Métodos de análisis de información.....	16
3.9. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	18
V. CONCLUSIONES	42
VI. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	1

Índice de tablas

Tabla 01. Respuesta a la primera pregunta referente a la primera categoría ...	18
Tabla 02. Interpretación de las respuestas de los entrevistados	19
Tabla 03. Respuesta a la segunda pregunta referente a la primera categoría .	20
Tabla 04. Interpretación de las respuestas de los entrevistados	21
Tabla 05. Respuesta a la pregunta referente a la primera Categoría.....	22
Tabla 06. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	23
Tabla 07. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría.....	24
Tabla 08. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	25
Tabla 09. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría.....	26
Tabla 10. Interpretación de las respuestas de los entrevistados	27
Tabla 11. Respuesta a la pregunta referente a la segunda Categoría	28
Tabla 12. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	29
Tabla 13. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría.....	29
Tabla 14. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	30
Tabla 15. Respuesta a la pregunta referente a la segunda categoría.....	30
Tabla 16. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	31
Tabla 17. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría.....	32
Tabla 18. Interpretación de las respuestas de los entrevistados.....	33
Tabla 19. Respuesta a la pregunta referente a la segunda categoría.....	33
Tabla 20. Interpretación de las respuestas de los entrevistados	34
Tabla 21. Análisis de normas Internacionales sobre el tercer objetivo.....	34

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal analizar cuáles son las principales causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad, ya sean estos factores internos o externos. Se observa que las partes prefieren prescindir la audiencia de conciliación para culminar sus procesos vía audiencia de juzgamiento, he ahí la problemática que nos sumerge a investigar para encontrar respuestas a esta situación jurídica. De enfoque cualitativo, tipo básico y diseño fenomenológico, en la investigación se ha utilizado la guía de entrevista aplicada a jueces y abogados, el análisis e interpretación de documentos referente a las leyes que regulan la materia y los índices de conciliación en los procesos ordinarios laborales. Los resultados nos llevan a concluir que las razones por las cuales las conciliaciones dentro del proceso laboral ordinario no cumplen con su finalidad en la práctica se debe a que la responsabilidad es compartida entre las partes intervinientes en el proceso, las conciliaciones laborales intraproceso laboral ordinario en la actualidad no están siendo eficaces y los países vecinos tienen un modelo laboral diferente al nuestro.

Palabras clave: Proceso laboral ordinario, Conciliación, Audiencia de Conciliación, Causas.

Abstract

The main objective of this research is to analyze the main causes that lead to reconciliations not fulfilling their purpose, whether these are internal or external factors. It is observed that the parties prefer to dispense with the conciliation hearing to complete their processes via a trial hearing, that is the problem that immerses us to investigate to find answers to this legal situation. With a qualitative approach, basic type and phenomenological design, the research has used the interview guide applied to judges and lawyers, the analysis and interpretation of documents referring to the laws that regulate the matter and the conciliation indices in ordinary labor processes. The results lead us to conclude that the reasons why reconciliations within the ordinary labor process do not fulfill their purpose in practice is due to the fact that responsibility is shared between the parties involved in the process, the ordinary labor intra-process labor reconciliations in currently they are not being effective and neighboring countries have a different labor model than ours.

Keywords: Ordinary labor process, Conciliation, Conciliation Hearing, Causes, purp

I. INTRODUCCIÓN

Antes de abocar el tema principal de la investigación, es necesario aclarar el escenario en el que se presenta el problema a investigar, es decir ubicarse en el tipo de Proceso Ordinario dentro del Proceso Laboral, el cual está normado por la Ley 29497 NLPT, quien así mismo, define al referido proceso como aquellas actuaciones procesales realizadas en los tribunales laborales, por ende el juez se encargara de tramitar las pretensiones referidas a la salvaguarda de los derechos plurales, individuales o colectivos, las cuales se originaron durante la asistencia personal de servicios en el ámbito laboral, formativa cooperativista, o también relacionado a aspectos conexos o sustanciales, incluso posteriores o previos a la asistencia de los servicios, entre otros; la estructura del proceso mencionado, inicia con la interposición de la demanda ante un juzgado laboral del trabajo valga la redundancia, para ello correrá la convocatoria a la audiencia conciliatoria, la misma que será desarrollada dentro del plazo de 20 a 30 días hábiles, al encontrarse en esta fase del proceso existen dos opciones, la primera es que se desarrolle la conciliación, para que consecuentemente se dicte un fallo final y se dé por concluido el proceso, por el otro lado de no ser esta una opción viable, la segunda opción, es que se pase a una audiencia de juzgamiento, en el que se verá diversos temas propios de la continuación del proceso, culminando de esta manera en una sentencia.

Por lo tanto, el tema que importa en esta investigación es la primera opción que se tiene cuando se está en un proceso Laboral ordinario, es decir la audiencia de conciliación; se entiende por conciliación, alcance brindado por el Tribunal Constitucional "una manera interventora para dar una solución pacífica al conflicto laboral que no pudo ser resuelto mediante la negociación directa entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores, que se basa en que un tercero imparcial (...) Interviene incitando a las partes a resolver sus diferencias y apoyándolos a encontrar un resultado satisfactorio para ambos; conviene decir, se suspende a que alcancen por sí mismos un acuerdo que ponga fin al conflicto (...) Así la labor conciliadora se resume en apaciguar y frenar la confrontación, mitigar las diferencias, motivar un diálogo constructivo y recomendar vías de entendimiento"; por otro lado Díaz y Diestra (2017), en concordancia con la NLPT,

afirman que la conciliación es un recurso alternativo de disolución de conflictos, cuya finalidad es disminuir la carga procesal, para ello se instituyó una audiencia específica para conciliar, sin embargo esta no cumple con el rol objetivo para el que fue instituido, por lo cual los aplicadores de la ley están obligados a proseguir con el orden del proceso y planificar una audiencia de juzgamiento superando los días límites establecidos en la norma, finalmente se dictara el fallo y como consecuencia se verán vulnerados ciertos principios como lo son el de celeridad y economía procesal.

La afirmación dada por Díaz y Diestra (2017), en la que dice que la referida audiencia no cumple con el papel objetivo para el que fue instituido, es lo que interesa en esta investigación, puesto que nos centraremos en estudiar y analizar cuáles son las principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad, de esta manera brindar soluciones opcionales con la finalidad de aportar un alcance a nuestra línea de investigación.

En el presente Proyecto de investigación se dará respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cuáles son las principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad? Para ello en primer lugar como objetivo general se va a **analizar cuáles son las principales causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad, ya sean estos factores internos o externos.**

En este orden de ideas y considerando los resultados recuperados en el año 2016, por Salazar (2018), la data de expedientes principales, resueltos, expedientes en trámite, en ejecución y otros egresos respecto del periodo Enero-Diciembre de 2016 de la Corte Superior de Justicia de La Libertad (Trujillo), en el que en vía ordinaria laboral fueron registrados 6240 casos, de los cuales, fueron conciliados solo 332; fueron sentenciados 5140; y se archivaron 710, por autos que ponen fin al proceso; y se resolvieron en improcedentes 58 procesos; más adelante a través de la revista Análisis Laboral se pudo recoger datos necesarios para ese proyecto, en el que se muestra un cuadro comparativo de conciliaciones arribadas en los años 2012 y 2013, puesto que en la libertad durante el año 2012 se concilio un 31% de conciliaciones, mientras que en el año 2013 un 20.4% y así sucesivamente el número de proceso laborales resuelto por vía conciliación se redujo radicalmente,

no es por almar pero los años siguiente 2014,2015, 2016, 2017 la conciliación en el Proceso Laboral Ordinario dentro del Juzgado de Trabajo de la libertad se redujo en 27%, 23%, 16%, 17% respectivamente, de ahí en adelante se infieren los resultados, para nada positivos; desde su creación e implementación en nuestro departamento La Libertad, un 01 de septiembre del 2010 la conciliación laboral tuvo un inicio bastante promisorio. Saldarriaga (2018), señalo que “el 40 % de procesos culminados por esta vía, situación que se mantuvo, con similar grado de éxito, cuando menos hasta el año 2012, pues a partir del año 2013 el número conciliaciones, dentro del proceso ordinario laboral, en todas las cortes en las que ya regía la NLPT se redujo” (p.38). Es así como surgió los tres objetivos específicos: **Identificar las razones por las cuales las conciliaciones dentro del proceso laboral ordinario no cumplen con su finalidad en la práctica, así como analizar el nivel de eficiencia de las conciliaciones laborales intraproceso laboral ordinario y finalmente, comparar el mecanismo de conciliación en el proceso laboral ordinario con otros países que permitirá comprobar su eficacia y de esta manera dar alcances que podrán hacer de nuestra Institución Conciliación, un mecanismo eficaz que en la práctica de resultado que sobrepasen los obtenidos.** Según las estadísticas proporcionadas por CSJL A simple vista solo el 5.2% del total concluyo a través de conciliación, será ¿Un problema de fondo? O ¿Quizá de forma? A partir de estas interrogantes se buscará encontrar los factores que dejan a la Institución de la conciliación como instrumento de disolución de conflictos, como una forma idónea para concluir un proceso Laboral ordinario de manera eficaz, rápida y de beneficio para el proceso y para las partes que conforman el proceso; en un mero formalismo, que dilata los procesos y no cumple con su función para la cual fue instituida en nuestro ordenamiento jurídico procesal.

En ese sentido, desde el ingreso de la NLPT para la actualidad, según los estudios, a través de tesis actuales como pretéritas, la audiencia conciliatoria en el proceso laboral ordinario continua siendo ineficaz, por ende atrae ostentación a diversos derechos, como principios del mismo proceso, esto debido a que al ser un instrumento que resuelve los conflictos regulada como una norma para concluir de manera previa el proceso, busca la rapidez, busca que el conflicto se solucione de forma pacífica, puesto que para los legisladores el proceso ordinario laboral posee

real importancia, constituyendo así mismo una audiencia especial en la que versan pretensiones que protegen derechos derivados del trabajo, derechos que son irrenunciables, que sobrepasan la voluntad del trabajador, por ende urge una mejora en la aplicación de esta institución en la que los procesos no se vean dilatados, por el contrario las partes se vean satisfechas y tengan el deseo de concluir los procesos de forma pacífica a través de la solución que brinda a las partes la audiencia de conciliación.

Lo antes descrito ocurre puesto que no existe una cultura conciliatoria, en estos procesos quienes forman parte son: el Juez, el empleador, los trabajadores y los abogados; entonces la pregunta aquí es, ¿Si solo 4 personajes son los que intervienen en un proceso laboral ordinario, sobre quien recae la responsabilidad para que la solución del conflicto nacido por diversas razones, no concluya de forma pacífica a través de una audiencia de conciliación? Será quizá porque el Juez, no le da la debida importancia a la Audiencia de conciliación y solo quiere seguir a la siguiente etapa del proceso; o será porque el empleador cree que podrá obtener mayor ganancia en el proceso normal, de la que la podría obtener en la audiencia de conciliación; o será porque los abogados no tienen cultura para conciliar y orientan a sus clientes a rechazar las propuestas originadas durante el desarrollo de la audiencia conciliatoria haciéndoles creer que obtendrán mayor ganancia, cuando la intención de fondo es alargar el proceso y en beneficio este pueda cobrar más honorarios; finalmente será responsabilidad del empleador, porque solo quiere dilatar el proceso para no pagar los derechos que le corresponden al trabajador. Es merito nuestro resaltar que en una conciliación no se trata de que solo una parte se vea beneficiada, sino que ambas partes estén dispuestas a ceder en algún punto de sus peticiones ya que se trata de llegar a un acuerdo beneficioso para ambos. Siendo así que se propone como hipótesis, las causas por las cuales las conciliaciones no son óptimas es porque el juez no cumple su rol activo en la audiencia, la falta de cultura para conciliar, el escaso interés por la parte demandada para terminar el proceso de forma rápida y así dilatarlo, la gran expectativa de éxito que deposita la parte demandante en su demanda y la inadecuada orientación por parte de los abogados, en el proceso ordinario laboral responde al fracaso de la audiencia de conciliación.

II. MARCO TEÓRICO

Respecto a los antecedentes, a **nivel internacional** (Arias, 2008). En su tesis titulada “Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del estado de Guatemala” con el objetivo de señalar lo importante que es la conciliación dentro del proceso por parte del Estado de Guatemala, encontró que la gente no conoce sobre la etapa de la conciliación en el proceso, siendo parte del desarrollo de esta etapa el Estado y al no aplicar la conciliación viola el principio de igualdad.

También Astorga (2012). En su tesis titulada “Análisis técnico estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente” con el objetivo de establecer a la conciliación laboral en Chile como una forma de concluir procesos laborales, se encontró que luego de analizar y comparar los datos estadísticos de antes y luego de la reforma laboral se observó que ha disminuido el ingreso de causas debido a la instancia de conciliación previa.

Asimismo, se tiene como antecedentes a **nivel nacional** lo obtenido por Padilla (2018). En su tesis titulada “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo” tuvo como objetivo identificar si la conciliación judicial que se encuentra en la Nueva ley procesal del trabajo no tiene buenos resultados en la solución de los problemas laborales, encontró que luego de analizar la información del Sistema de Información Judicial, la conciliación dentro del proceso fue mínima y que uno de los factores es que por la naturaleza de la audiencia no se permite analizar su desarrollo siendo que se puede atribuir tal efecto a cuestiones subjetivas que recaen en cómo se dirige el procedimiento.

Inclusive Yana (2017). En su tesis “La eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal” cuyo objetivo es determinar de qué manera el actuar de los jueces en el desarrollo de la audiencia de conciliación influye en la sobrecarga laboral en Cusco, encontró que para que la ley funcione se requiere que los jueces se encuentren capacitados, así como una mayor publicidad de la conciliación y capacitación a los abogados.

También Rodríguez (2018). En su tesis “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral” con la finalidad de modificar la ley que regula la conciliación cuyo

fin es la no se vulneración de los derechos, encontró que dentro de la audiencia de conciliación en el séptimo Juzgado Especializado Laboral de Chiclayo (2016) no tiene buenos resultados ya que una minoría de casos terminaron por conciliación concluyendo que se vulneran el derecho al plazo razonable ya que se dilatan las programaciones del proceso y el principio de irrenunciabilidad de derechos los cuales no se respetan cuando se decide terminar el proceso por una conciliación.

Asimismo, se tiene como antecedentes a **nivel local** el aporte de Chacón y Mattos, (2015). En su tesis titulada “La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497” cuyo fin es demostrar la ineficacia de las audiencias de conciliación en el proceso ordinario laboral, encontró a las conciliaciones desarrolladas en el proceso ordinario laboral no eficaces debido a algunas causas como las políticas internas de las empresas, limitaciones presupuestales y la reprogramación de la audiencia.

También Diaz y Diestra (2017) en su tesis titulada “Nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y la audiencia única en el proceso laboral” con el objetivo específico de determinar la eficacia de la audiencia de conciliación, encontró que no se cumple el objetivo de la ley N°29497 ya que los procesos culminados por audiencia de conciliación en el año 2015 y 2015 solo es de un 12.43% y el juez se tiene que pronunciarse mediante una sentencia, por ende, aumenta la carga procesal.

Inclusive, Hurtado (2016) en su tesis titulada “Participación activa del juez en la conciliación judicial” con el objetivo de determinar la existencia uniforme de criterios en los juzgados laborales sobre la participación activa en la audiencia de conciliación, encontró que no existen criterios uniformes entre los jueces laborales sobre su rol activo en la audiencia de conciliación.

La OIT define que el conflicto de trabajo es la disconformidad sobre una cuestión o varias cuestiones sobre la cual o las cuales hay un desacuerdo entre los trabajadores y empleadores.

Para el MTPE los conflictos laborales son los conflictos de intereses de un determinado bien jurídico o también que surgen cuando hay una duda jurídica sobre un el reconocimiento o la vigencia de un derecho. Los desacuerdos dentro de la

relación laboral pueden presentarse a través de una actuación individual o colectiva cuyo fin es reclamar o proteger sus intereses, derechos que consideran justos.

El informe anual de conflictos laborales del MTPE (2012) informa que los factores que causan los conflictos laborales a nivel nacional corresponde a un 60% referido al proceso de negociación colectiva; un 18% sobre el despido o amenaza de despido de trabajadores o sindicalistas, un 15% por el incumplimiento de los convenios colectivos y un 8% otros.

Para Vidal (2011) los mecanismos de solución del conflicto son: la heterocomposición (conciliación) es la solución del conflicto por la intervención de un tercero imparcial, que cuenta con el poder y autoridad para que pueda hacer valer el acuerdo al que se llegue, el mencionado tercero es el Juez dentro del proceso y la solución judicial donde el Estado tiene a cargo la solución obligatoria al conflicto a través del órgano jurisdiccional por medio de sentencias, realizando las actuaciones establecidas en la ley.

Según Galarreta (2018) considera que la conciliación trata de unir, calmar los ánimos que se contraponen los unos a los otros; y que tiene como fin hacer más fácil un proceso judicial o extrajudicial, mediante la conformidad amistosa de las partes sobre sus derechos, siempre pendiente de sus intereses disponibles y respetando el debido proceso.

Galarreta (2018) también considera que es un mecanismo alternativo para solucionar los conflictos entre las partes intervinientes, debido a la participación del conciliador (un tercero).

El MINJUS en su manual (2017) define a la conciliación como un instrumento autocompositivo que se encarga de facilitar el desarrollo de la comunicación entre los intervinientes, debido al tercero neutral (conciliador) y mientras esta se desarrolle tiene como finalidad mostrar a las partes cuáles son sus verdaderos intereses, necesidades y beneficios.

Ante el fracaso en la Audiencia conciliatoria propia del Proceso Laboral Ordinario, principalmente quien se ve afectado, es la parte procesal que exige que se le reconozcan sus derechos, al no alcanzar una solución justa para ambos o el desinterés para conciliar por parte de una o ambas partes, son los que conllevan a

que un proceso que pudo culminar en un tiempo cortísimo, , ahora deberá durar años para culminar con una sentencia, sustento esta afirmación en los procesos que se han identificado con ayuda de los datos recogidos en el CEJ (consulta de expedientes judiciales) desde la fecha de inicio hasta la fecha de emisión de la sentencia, es así como tenemos los expedientes 06322-2015-0-1601-JR-LA-04 Y 02639-2015-0-1601-JR-LA-03 cuyo tiempo de duración asciende a cuatrocientos nueve y quinientos cincuenta y seis días respectivamente ambos por pagos de beneficios sociales.

Para Castillo (2009) la conciliación tiene como características la voluntad esta es una de las principales características, significa que la conciliación no es obligatoria, ya que no existe ninguna norma que obligue a las partes a someterse a conciliar, es importante que ellas quieran conciliar ya que si no lo desean no se podrá obtener los resultados esperados; la comunicación es otra característica, para ello se requiere la participación de las partes, por lo que será de gran importancia una comunicación óptima entre ellas, para lograr establecer el nivel de importancia del conflicto y sus actitudes para que puedan expresar sus diferencias; la flexibilidad, ya que este proceso es flexible por lo que se logra adaptar las posiciones de las partes, siendo libre los argumentos y las pruebas que proporcionen.

Otra característica es la intervención de un tercero, ya que la estructura de la conciliación es tríadica, ya que el fin de la conciliación es llegar a un acuerdo que solucione el conflicto donde interviene el conciliador como el tercero, siendo prioridad la comunicación la cual se debe dar siempre entre las partes lo cual va a servir para encontrar una solución consensual y como última característica el acuerdo satisfactorio, las partes tienen en sus manos la solución de su controversia, ya que el conciliador es un tercero neutral, así se evita alguna imprecisión que traiga como consecuencia la relación de dos contra uno.

Hay dos tipos de conciliación, para Caldas (2019) la conciliación extrajudicial es decir fuera de un proceso, es un mecanismo para solucionar conflictos, la cual la ley lo considera como algo obligatorio antes de iniciar un proceso ante el Poder Judicial, se comience con la conciliación, cuyo fin es llegar a una solución, teniendo en cuenta los intereses, no esperando que un tercero tome la decisión como es un proceso judicial. La finalidad de este tipo de conciliación no es la disminución de

la carga procesal, sino que las partes se den cuenta que ellos son los primeros que deben buscar una solución a sus problemas.

Para Martínez (2015) la conciliación judicial es una de las formas de concluir un proceso, se lleva a cabo durante el desarrollo del proceso judicial, donde el Juez hace de tercero dirigiendo la audiencia de conciliación donde propone algún arreglo, homologa o equipara lo que piden las partes, dándole la eficacia de cosa juzgada. Se trata de que las partes logren un acuerdo al problema que tienen antes que lo solucione un Juez.

Para Salazar (2018) La Ley N°29497 (NLPT) regula dos tipos de procesos (ordinario y abreviado). Desde el Art 42° regula el proceso ordinario con la comunicación a las partes para concurrir a la audiencia de conciliación, donde el Juez participa para lograr que las partes logren llegar a una solución que termine con su problemática, de no ser así, se debe continuar con la contestación a la demanda y se sigue con el proceso como lo señala el art. 43°. Luego se establece la fecha para llevar a cabo la audiencia de juzgamiento.

También para Varela (2019) en la NLPT el proceso ordinario se desarrolla con dos audiencias antes de la sentencia, estas son la de conciliación y de juzgamiento. El fin de esta ley es lograr que las partes tengan un diálogo que logre terminar con sus diferencias de una forma libre debido a ello es que al momento de conciliar el Juez manda la suspensión de la grabación. Por la gran carga de los procesos la parte demandante cuenta con un buen tiempo para realizar su contestación en la audiencia, por lo tanto, se ve una demora en el trámite de los procesos, ya que algunas veces el plazo desde la notificación y la realización de la audiencia de conciliación es de 6 meses (a veces mas) lo cual significa que el nuevo modelo procesal no está cumpliendo su fin.

Según Romero (2012), afirma que los principios están organizados por jerarquías, esto quiere decir que algunos principios forman parte del fundamento de la efectividad del proceso laboral, mientras que los demás principios tienen que ver con el acatamiento de los principios fundamentales, entre ellos abordare los más significativos, en concordancia con lo alcanzado por Arévalo (2018), el Principio de intermediación, consiste en el apersonamiento del juez y solo de él, como director en

el proceso, en el que las controversias serán expuestas ante él, de esa manera los actos procesales y el contacto con las partes será directo, este principio contribuye para que el juez tenga un entendimiento preciso del tema que necesitara de su posterior decisión; El principio de Oralidad, a través de este precepto lo que debía ser presentado por escrito, ahora es hablado en la marcha del litigio laboral, suma importancia tiene este precepto puesto que, tal como afirma García (2011) contribuye con los demás principios en el sentido que brinda mayor presteza, le da mayor vigor al principio de inmediación, mayor difusión del proceso, favorece la potestad que tiene el juez en el proceso, favorece el principio de concentración entre otros; el principio de concentración, con este precepto se busca que el transcurso litigioso dure menos, si fuera posible reunirse en una sola audiencia, por ende que las actuaciones procesales se desarrollen en inferior número de actuaciones, de esta manera la duración del juicio será corta; el principio de celeridad, por ese principio el juez deberá acatar los plazos y términos que la NLPT establece con la finalidad de conseguir rapidez en el proceso y expedición del fallo; el principio de economía procesal, este precepto es importante porque versa el factor tiempo, esfuerzo y gasto económico, de esto depende la dilatación o aceleración del proceso; finalmente el principio de veracidad, precepto por el que el juez debe buscar la verdad de los hechos respecto de lo que afirman las partes del proceso, entre la incoherencia de los hechos argumentados y los documentos ofrecidos.

El proceso Ordinario Laboral, para Mantero (2013), considera que se trata de un típico proceso de conocimiento, cuya primera actividad requerida es la actuación probatoria más o menos profunda, que guarde relación con la determinación de las pretensiones sobre la base de hechos que demandan de prueba, para que finalmente obtengan una decisión con respecto a su pretensión, que sea interinamente acatada por el demandado y susceptible de realización en la vía forzada; Por otro lado a nuestro parecer, dicho proceso es aquel de uso exclusivo por el Juez especializado de Trabajo, diseñado para resolver pretensiones concernientes a la protección de derechos individuales, plurales o colectivos, a modo resumido dicho proceso inicia con la presentación de demanda, la notificación de la misma es de suma importancia porque es la que producirá mayores efectos, en un plazo de 20 a 30 días se corre la citación a la audiencia de conciliación y en

esta vertiente el proceso se divide en dos caminos, por así decirlo, el primer camino, el cual debería estar insertado como un chip en los personajes que intervienen en el proceso, es el desarrollo de la conciliación, el cual de forma breve culminaría con un fallo final y por fin terminaría la Litis, sin embargo, a modo irónico lo complicado gusta más a las partes, ya que por diversas razones prescinden de dicha audiencia de conciliación y se debe pasar a una audiencia de juzgamiento, en el que se verán diversos temas propios de la continuación del proceso, culminando de esta manera en una sentencia.

Han pasado 84 años, desde que el 23 de marzo de 1936 se instauró por primera vez la norma procesal Laboral, la cual se encargó de resolver los asuntos laborales de los obreros, aunque aún con algunas deficiencias puesto que los empleados continuaron conducidos por el proceso civil, debido a que en un inicio al no contar con un órgano jurisdiccional especializado para versar específicamente los temas laborales, las instancias procesales civiles fueron las delegadas para encargarse de las demandas de los trabajadores hasta 1971; como toda ley que no es estática y está abierta a constantes cambios para tratar de abarcar y regular más temas de acuerdo a la realidad social en este caso en materia laboral, la primera norma Procesal Laboral quedó en un mero antecedente, por lo que en la actualidad nos encontramos con la NLPT Ley N° 29497. Tal como Campos (2011), afirma que, el fin de todo proceso laboral es la solución de los conflictos de intereses que se presenten ante los jueces y una forma de extinguir la Litis laboral es a través de la audiencia de conciliación que regula la NLPT dentro del proceso laboral ordinario, las cuales se ubican en los artículos 42 al 47 de la misma ley, es así como al estudiar el referido proceso se observa que este está dividido en 2 audiencias, la primera viene a ser la audiencia de conciliación, mientras que la segunda es la de juzgamiento, sin embargo, la conciliación judicial, a modo de análisis se puede decir que es en primer lugar la primera fase, semejante a una llave de la que dependerá si existe o no juzgamiento, es decir no habrá audiencia de juzgamiento sin antes no haber desarrollado audiencia de conciliación, así como la importancia que tiene el efecto del desarrollo de dicha audiencia, en caso el acuerdo conciliatorio sea parcial o total, el efecto se verá reflejado de manera positiva cuando la audiencia de juzgamiento sea innecesaria de realizar puesto que en primera fase se cumplió con el objetivo de concluir la contraposición, y se verá reflejado un efecto negativo

cuando realmente sea necesario acudir a una segunda fase del proceso, por lo que además vemos enmarcado el principio de celeridad yuxtapuesto al desarrollo y fin de la Litis a través de conciliación judicial.

La condición para lograr la conciliación laboral, está en la disponibilidad de las partes involucradas en un conflicto, de querer arribar a una negociación que beneficie a ambas partes, previo a ello la voluntad, de querer asistir a la citación de la audiencia de conciliación

Para Hernández (2007) - La carga procesal, es la suma de dos variables, estas variables corresponden tanto a los expedientes recién ingresados al poder judicial en un año determinado, más los expedientes de años anteriores que aún no han fenecido; por lo tanto, la carga procesal es igual a la cantidad o acumulación total de casos que un juez tiene asignado en su despacho para trabajar, por lo que se tiene un gran problema que afecta a los juzgados y por ser materia de estudio en este caso el juzgado laboral, permitiendo que se vean vulnerados algunos derechos de los litigantes. Tener un juzgado que controle o pueda hacer más factible la reducción de carga procesal es importante puesto que la justicia al ser un servicio brindado por el Estado para la sociedad, merece ser eficiente, para que las personas que necesiten acceder a la justicia no se topen con la barrera de la carga procesal que hace demorar e incurrir en errores, sin embargo, parece ser esta un problema activo difícil de acabar, por lo que es ideal encontrar maneras para hacer menos pesada dicha carga, es así como nos ubicamos en el Proceso laboral y la importancia de aplicar la institución de la audiencia de conciliación para dar fin a diversos conflictos en el proceso y así disminuir la carga procesal.

Es pertinente tocar el tema de la conciliación desde el punto de vista de otros países, por lo que se tomó en cuenta a Argentina, los autores Berizonce y Martínez (2013), expresan que, en este país la conciliación es de vital importancia puesto que el empleador y el trabajador antes de acudir a un juicio propiamente dicho, debe recurrir ante un conciliador con la finalidad de hallar la solución que de fin a la discordia; así mismo cabe resaltar que cuentan con un Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) conformado por conciliadores habilitados para actuar en este prejuicio por así decirlo. Se Inicia previamente con un reclamo puesto ante la institución antes mencionada, luego se escoge a través de un sorteo al

conciliador y se cita a las partes a una audiencia de conciliación obligatoria con el acompañamiento de un respectivo abogado; finalmente habrá concluido la Litis cuando las partes llegasen a un acuerdo, de lo contrario recién ahí se podrá presentar la demanda ante un juzgado laboral.

En el caso de Brasil, Cruz (2008) afirma que, este cuenta con diversos Estados Federales, cada uno posee Poder Judicial propio, finalmente se resalta de manera general el hecho de que no cuentan con una legislación procesal del trabajo, puesto que la legislación en materia procesal es una sola, uniforme para todo el país, por lo que cuentan con una ley general procesal civil y una ley general criminal, entre otras leyes específicas; sin embargo está establecido como regla general el Código del Proceso civil como norma de apoyo para toda la legislación especial no criminal, por lo que, abocando al tema de la conciliación en Brasil, tiene por regla la realización de dos audiencias, refiriéndonos solo a la primera denominada audiencia preliminar, con la que se busca la conciliación entre las partes, para eliminar la controversia sin que verse aun la inmiscusión de una decisión de un magistrado, finalmente si no se consigue llegar a un acuerdo, versara la cuestión en un proceso judicial.

Así mismo respecto de la conciliación en el Proceso Laboral Uruguayo, Ermida (2006), expresa que, está regulado para que se realice en un centro especializado de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo en Montevideo o en una Oficina de Trabajo ya establecida, todo ello realizado antes de iniciar un juicio laboral, este mecanismo se da inicio siempre que una de las partes lo solicite por escrito, para que a continuación las partes en un plazo de 3 de anticipación sean citados a una audiencia única, de la que se expedirá un acta conciliatoria, la cual tendrá carácter obligatorio de ejecución forzada, semejante al sistema procesal de Colombia, en donde la conciliación puede ser llevada a cabo tanto fuera del proceso, en el que determinados funcionarios pueden actuar como conciliadores, así como también llevarse a cabo dentro, realizada por un juez de trabajo y llevada a cabo en cualquier instancia procesal según lo establecido en su código sustantivo del trabajo, produciendo de esta manera efectos jurídicos distintos, sin embargo vale resaltar la gran diferencia entre estas formas de conciliar ya que aquellos funcionarios que hacen las veces de conciliadores no pueden declarar derechos y

resolver controversias que le son solo competencia del juez, por ejemplo cuando se trata de derecho indiscutibles y ciertos; el resultado que vendría a ser un acta de conciliación adquiere la calidad de cosa juzgada, es decir aquello que ya fue resuelto en conciliación no puede volverse a reclamar y también, se constituye merito ejecutivo, es decir que aquellos derechos reconocidos mediante el acta serán exigibles judicialmente mediante un proceso ejecutivo.

Finalmente culminar con la Conciliación laboral Venezolana, Torres (2015) afirma que, es un país en la que prima la mediación, en este proceso regulado según su Ley Orgánica Procesal de Trabajo, se distingue por poseer la doble instancia, en la que en primera instancia se divide en dos audiencias: La primera, la Audiencia preliminar o conciliatoria, en la que el fin primordial es que las partes negocien y arriben a un acuerdo con ayuda de la dirección del juez unipersonal, el cual pone fin al proceso, es vital además la presencia de ambas partes, con la ausencia del demandante se presume el abandono de su pretensión y con la ausencia del demandado se admiten los hechos alegados por la demandante, por lo que todo queda resumido en un acta; por otro lado la Audiencia de juicio o fase de juicio, es la etapa dirigida por un juez de juicio del trabajo, en la que se evacuarán las pruebas, que determinarán decisión de la causa.

En conclusión, la conciliación se encuentra regulada en el sistema procesal de varios países porque es un medio eficaz para dar fin a un problema, ya sea que dicha conciliación sea realizada, dentro o fuera del proceso, de manera opcional u obligatoria, siempre será un mecanismo viable para dar fin a la Litis y reducir la carga del juez laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tiene como tipo de investigación una investigación básica, porque tiene como principal función producir conocimiento y teorías, de manera que pueda aportar nuevos conocimientos en la sociedad (CONCYTEC, 2018)

El enfoque de investigación es cualitativo, y en relación al diseño de investigación corresponde al fenomenológico, dado que estudiamos los comportamientos, acciones según el fenómeno de estudio. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

3.2. Categoría, sub categoría y matriz de categorización.

Para Cisterna (2005) se distinguen categorías que denotan un tópico en sí mismo y las subcategorías las cuales detallan el tópico en micro aspectos. Las mencionadas categorías pueden ser constituidas antes de la recolección de la información o emergentes que surgen luego de la indagación.

Las categorías que se van a desarrollar en esta investigación son la Conciliación y el Proceso Laboral Ordinario y como sub categorías se tendrá en cuenta el nivel de eficacia, las causas por las cuales no son óptimas, la legislación comparada sobre conciliación y los análisis de expedientes laborales.

3.3. Escenario de estudio

En la presente investigación se tiene como escenario de estudio, la audiencia de conciliación dentro de un proceso ordinario laboral seguido en los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de la Libertad (CSJL), observándose la participación del trabajador, empleador y órgano jurisdiccional.

3.4. Participantes

Con respecto a los participantes en la presente investigación se trata de profesionales especializados en Derecho Laboral, así como las partes intervinientes en el proceso laboral (trabajadores, empresas y juez). Para ello

se aplicó la entrevista a 04 magistrados que laboran en el juzgado especializado de trabajo de la CSJLL y a 06 abogados litigantes en materia laboral.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la entrevista a Jueces laborales y abogados especializados en derecho laboral; mediante los instrumentos denominado cuestionario de preguntas; así como la utilización de la técnica de análisis e interpretación de documentos para el estudio de la doctrina comparada, se utilizará el instrumento denominado guía de análisis de documentos.

3.6. Procedimiento

Para (Gómez, 2012) la recolección de datos es la especificación concreta de los procedimientos, lugares y condiciones de la recolección de datos, por lo tanto, para la recolección de datos se ha utilizado el instrumento de la entrevista aplicado a jueces laborales y especialistas en derecho laboral, utilizando como técnica la guía de entrevista semi estructurada, la cual se llevó a cabo de manera virtual para todos los entrevistados. Con respecto a los análisis de documentos sobre el derecho, mediante el instrumento de análisis e interpretación documental.

3.7. Rigor científico

Los instrumentos de recolección de datos fueron detalladamente revisados por 3 expertos en la materia, quienes después de analizar los instrumentos procedieron a dar su conformidad y validación, cumpliendo con dicho lineamiento nos encontramos en conformidad con el rigor científico, en concordancia con lo referido por Hernández, et al. (2014) es decir, teniendo consistencia lógica, coherencia en la redacción y cumpliendo con el criterio de transferibilidad.

3.8. Métodos de análisis de información

El método de análisis de información se ha realizado mediante las técnicas cualitativas, a través del proceso inductivo, que va desde lo particular a lo general (Gómez, 2012) de esta manera concluiremos en un mejor

entendimiento del fenómeno, que en este caso vendría a ser las principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad, analizando una a una las entrevistas y los resultados obtenidos de estos, para analizar los datos, entender y llegar a una perspectiva más general.

3.9. Aspectos éticos

En el presente trabajo de investigación se respetó el consentimiento de los participantes en la investigación. Los resultados obtenidos contribuyen a la Calidad ética de la investigación. Asimismo, se ha respetado los principios éticos, como la autoría de investigaciones de distintos autores. La investigación realizada es objetiva, transparente, fidedigna, veraz, respetando las citas bajo el sistema APA, con aplicación del Turniting.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para analizar el primer objetivo se han analizado las siguientes:

Tabla 01. Respuesta a la primera pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N°1 ¿Cuál cree UD que son las razones por la que las partes no optan por la conciliación?

E. 1: - El abogado no trasmite de manera adecuada los beneficios de la conciliación.

- Las demandas están sobrevaluadas y ello desalienta al demandado a ofrecer una formula conciliatoria.

- El abogado no evalúa de manera adecuada el caso, lo que genera una falsa expectativa en el demandante, lo que lo lleva a considerar cualquier propuesta por debajo del monto de su petitorio, como irrazonable.

- Los abogados consideran que un juicio terminado de manera pronto y pacífica, puede afectar sus intereses económicos.

- La audiencia de conciliación se ha tomado como un requisito formal que se debe agotar, pero en ocasiones no se le asigna el tiempo necesario para poder lograr un resultado exitoso.

E. 2: La parte demandada no quiere llegar a un acuerdo, prefieren ir a juicio y extenderlo hasta que se agote los recursos impugnatorios, con la finalidad de generar más recursos para pagar las sentencias judiciales.

E. 3: - Al desconocimiento de cuestiones básicas sobre sus derechos.

- Falta de concientización, de cultura y razonabilidad, falta de interés para conciliar.

- Ceguedad, falta de criterio, toda vez que actúan impulsivamente queriendo mostrar superioridad y siempre querer tener la razón.

E. 4: Mala asesoría de parte de los abogados hacia sus patrocinados, en caso del trabajador porque le ponen mayor énfasis al ingreso económico que podría percibir y en caso del empleador porque busca no pagar lo que debería.

E. 5: - Los altos petitorios que los demandantes formulan en sus escritos

- La desinformación y el no interés por conciliar que presentan las partes procesales, incluido el juez, que en muchos casos ni lee el expediente y se limita a preguntar si las partes desean conciliar y continuar/

- Las partes ven a la audiencia de conciliación como una mera formalidad

E. 6: - El desconocimiento por parte de los sujetos procesales de las ventajas que tiene aceptar los términos de la conciliación.

- Influencia del abogado, cada una de las partes se aferra a su pretensión y por lo tanto no hay esa cesión de parte de ellos para llegar a un punto medio.

E. 7: La desconfianza y más cuando se trata de la relación laboral

- Depende del empleador, porque siempre quiere sacar más provecho y no pagar lo que realmente debe

E. 8: Una de las razones que las partes no concilian es por la orientación que brindan sus abogados y el desconocimiento de las partes.

E. 9: - Las partes ven a la Conciliación, no como una institución, sino como un requisito de procedibilidad.

- La Falta de preparación para ser conciliadores y poder utilizar el mecanismo al máximo.

- Deviene de la parte demandada traer una propuesta conciliatoria para efectos de poder lograr un acuerdo

- Las partes no ofrecen una propuesta conciliatoria a la corte, no se preparan en base a la conciliación

E. 10: - Desconocimiento por ambas partes ya que no reciben un adecuado asesoramiento por sus abogados.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 02. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°1 ¿Cuál cree UD que son las razones por la que las partes no optan

por la conciliación?

SIMILITUD: De las respuestas de nuestros entrevistados se observan que, la mitad de ellos considera que la responsabilidad por las cuales las partes no optan por la conciliación recae en los abogados, ya que brindan una mala asesoría respecto de la conciliación, no evalúan el caso de manera adecuada, no transmiten los beneficios de la conciliación hacia sus patrocinados, creen verse afectados económicamente al terminar pronto el juicio y finalmente realizan demandas sobrevaloradas (E1, E4, E5, E8, E10);

DIFERENCIA: La minoría de los entrevistados considera que, gran parte de responsabilidad por las cuales no se concilia recae en las partes, ya que ven a la conciliación como un requisito formal y predomina la falta de interés para hacerlo (E1, E3, E5, E9), otra parte de entrevistados considera que, la parte demandada, se ve influenciada por su abogado y cree que yendo a juicio generara más provecho para no pagar lo que realmente debe (E2, E6, E7) y finalmente otra parte culpa el desconocimiento de sus derechos, la falta de concientización y razonabilidad (E3, E7, E8), existe el desinterés por parte del Juez para promover la conciliación (E5, E9), las partes procesales desconocen las ventajas que tiene aceptar la conciliación (E6, E9), Ceguedad, Falta de criterio, quieren mostrar superioridad y tener siempre la razón (E3), finalmente la responsabilidad recae en la falta de preparación para ser conciliadores y poder utilizar el mecanismo al máximo, como también en la parte demandada, quien debe traer una propuesta conciliatoria para efectos de poder lograr un acuerdo (E9).

Fuente: Tabla 1

Tabla 03. Respuesta a la segunda pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N°2 ¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?

E. 1: Es perjudicial, por la falta de cultura de paz para conciliar se puede evitar si las partes buscaran conciliar y así evitar sobrecostos tanto para las partes como para el estado

E. 2: El ciudadano peruano no tiene la cultura para conciliar, porque simplemente

no quieren cumplir con sus obligaciones y prefieren agotar todas las vías antes de pagar

E. 3: Al margen de la ignorancia-desconocimiento, que el ciudadano presenta, siempre quiere ganar de manera que ninguna de las partes está consciente de perder algo para salir ganando

E. 4: La cultura de conciliación es el acuerdo entre las dos partes y es difícil que la cultura peruana sobretodo, llegue a una conciliación netamente propia ya que el peruano busca de alguna manera aventajar

E. 5: La idiosincrasia peruana tiene tendencia a pensar "Mientras más puedo sacar mejor", el peruano siempre va a buscar más a consecuencia de lo que sea

E. 6: El ciudadano peruano es desinformado por lo cual producto de esa desinformación en general es que no tenemos la proclividad hacia la conciliación.

E. 7: No hay cultura para conciliar, porque prima la desconfianza, en Perú más vale un buen arreglo pronto que un juicio largo.

E. 8: No creo que sea un tema de cultura, es más por el desconocimiento de el mismo trabajador de lo que realmente le corresponde en lo que son sus derechos laborales.

E. 9: es verdad, esto se debe más a la expectativa que tiene el trabajador por obtener mayor beneficio pecuniario, que en vía conciliación no cree obtener por ese motivo esta se ve desincentivada.

E. 10: Muy aparte del desconocimiento, está también la mala asesoría de los abogados con sus patrocinados ya que en su gran mayoría los abogados por ambas partes no optan esa cultura para conciliar, si no más para litigar.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 04. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°2 ¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?

SIMILITUD: De las respuestas obtenidas nuestros entrevistados consideran qu el

ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar, entre las razones mencionadas son: El desinterés por cumplir con sus obligaciones, muchos de ellos prefieren agotar todas las vías antes de pagar, el ciudadano siempre quiere ganar, o buscar la forma de sacar ventaja, de manera que ninguna de las partes está consciente de perder algo para salir ganando, prima el pensamiento "Mientras más puedo sacar mejor", el ciudadano peruano es desinformado, por ende no se inclina por saber que tan beneficiosa puede ser la conciliación, no hay cultura para conciliar, porque prima la desconfianza, sin embargo de debidamente usada se evitaría sobrecostos para las partes judiciales, y por último los abogados tampoco tienen cultura para conciliar, sino más para litigar por ello brindan una inadecuada asesoría en materia conciliatoria. (E1, E2, E3, E4, E6, E7, E8, E9, E10)

DIFERENCIA: No se encontraron discrepancias en cuanto a la respuesta sobre la carencia que posee el ciudadano peruano para optar por una cultura conciliatoria en el proceso laboral ordinario.

Fuente: Tabla 3

Tabla 05. Respuesta a la pregunta referente a la primera Categoría

Pregunta N°3 ¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?

E. 1: no, porque el juez al momento de dirigir efectúa el control de legalidad sobre las propuestas y finalmente sobre el eventual acuerdo, así mismo las pretensiones están sujetas a revisión judicial y a probanza, por ende -en esta etapa- propiamente no estaríamos ante derechos irrenunciables

E. 2: no limita, por el contrario, la conciliación laboral se frustra porque una de las partes llega renuente a conciliar, y esto lo hacen con la finalidad de dilatar los juicios.

E. 3: No, por el contrario, a través de este principio se protege los derechos que tiene el trabajador y que están reconocidos en la norma.

E. 4: No, porque se trata de un derecho propio que reconoce la misma constitución.

E. 5: si, porque considero que hay derechos que, si pueden ser renunciables y as

cuando el trabajador se encuentra de acuerdo con la propuesta conciliatoria, sin embargo, es el juez quien no permite tal acuerdo aferrándose a tal principio que a mi parecer obstaculiza la conciliación

E. 6: no, no limita más bien se trata de un parámetro protector de obligatorio cumplimiento para que las partes procesales, quienes se encuentran en un estado asimétrico puedan equilibrarse.

E. 7: si la limita, puesto que hay una evidente distancia entre lo que se piensa de la conciliación, con lo que en realidad pasa con la conciliación, y el juez no se limita a aclarar cuanto de lo que se propone es razonable.

E. 8: si, ya que al tener arraigo constitucional esta los derechos se encuentran garantizados, por ende, el trabajador no puede disponer de lo que la ley y la constitución le reconoce, considero que, en la conciliación debe hacerse ciertas concesiones que la ley reconoce y no permite que las partes concilien.

E. 9: si, porque los jueces dan una mala lectura de tal principio, es decir se debería hacer una aclaración y diferencia entre los derechos laborales propiamente de índole legal, como que también hay derechos que, si se pueden disponer, el problema es que nos hemos quedado en una cultura clasista, por eso es importante darle una lectura distinta, reestructurarla.

E. 10: si, a veces, es un rango el cual el juzgador tiene que verificar, para que se respeten los derechos mínimos indisponibles, hay derechos que lamentablemente estas escritos por la norma y por más que el trabajador este d acuerdo no se pueden

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

renunciar.

Tabla 06. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°3 ¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?

SIMULITUD: De las respuestas de nuestros entrevistados podemos observar que la mitad considera que el principio de irrenunciabilidad si limita la realización de

audiencia de conciliación, debido a que, existe una mala interpretación de este principio por parte de los jueces lo cual obstaculiza su realización, también, existen ciertos derechos de los que sí se puede disponer, para ello se requiere que el juez haga tal aclaración, por otro lado este principio obstaculiza la realización debido que, hay derechos que lamentablemente estas escritos por la norma y por más que el trabajador este de acuerdo a disponer estos no se pueden renunciar (E5, E7, E8, E9, E10).

DIFERENCIA: La otra mitad de los entrevistados considera el principio de irrenunciabilidad no limita la realización de audiencia de conciliación, por el contrario, a través de este principio se equilibra a las partes, protege los derechos del trabajador que le son reconocidos en la norma (E1, E2, E3, E4, E6)

Fuente: Tabla 5

Tabla 07. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N°4 ¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?

E. 1: Es fundamental, las partes confían en el asesoramiento que les brindan sus abogados y en ocasiones, son los abogados lo que se convierten en la principal barrera.

E. 2: Hay un 100% de influencia en sus patrocinados, en la mayoría de los juicios mayormente los demandantes desconocen sus derechos, pero la mayoría de abogados prefieren conciliar por cobrar más rápidos, pero hay abogados que si realmente van hasta las últimas instancias con la finalidad de ayudar a su patrocinado.

E. 3: El papel del abogado influye en gran manera en la decisión que tome cada cliente, y depende cuan consiente sea este profesional para instruirlo y asesorarlo de una manera correcta, el abogado genera seguridad en la decisión de sus clientes.

E. 4: influye bastante, teniendo en cuenta que si es el abogado el que quiere el bienestar del empleador, su influencia debe ser la correcta para llegar a un acuerdo con el empleador y el trabajador.

E. 5: Es totalmente fundamental la influencia de los abogados, yo creo que, si las partes tienen un conflicto, los abogados tienen que ser ese canal de comunicación imparcial, para así poder llegar a un acuerdo entre ambas partes y lograr conciliar.

E. 6: *Los abogados evidentemente ejercemos una influencia en la decisión final que vaya a tomar el patrocinado, si el abogado genera una expectativa elevada en su patrocinado esta espera que se cumpla tal cual.

E. 7: No tiene ninguna influencia, porque si el juez considera que debe comparecer a la conciliación la misma parte, incluso cuando el abogado expresa que su cliente no desea conciliar, el juez hace que este participe y en muchos casos este termina aceptando, por lo que no hay influencia por parte del abogado

E. 8: Si hay una influencia por parte del abogado, porque él es quien realiza el planteamiento de la demanda y diseña la estrategia legal a seguir.

E. 9: Influye bastante, en la expectativa económica, es la base de otorgar la verdad de los hechos, porque el proceso pasa por la intervención de las partes, representada por su defensa técnica y el órgano jurisdiccional.

E. 10: El grado de influencia es bastante, ya que si el abogado no tiene la cultura para conciliar y no asesora adecuadamente a su patrocinado pues lamentablemente se frustra la conciliación.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 08. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°4 ¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?

COINCIDENCIA: La mayoría de los entrevistados considera que la influencia que tienen los abogados sobre sus clientes en la audiencia de conciliación es fundamental, ya que las partes confían en el asesoramiento brindado por sus abogados, estos brindan seguridad en la decisión de sus clientes, son el canal de comunicación imparcial, para llegar a un acuerdo, el abogado está a cargo de la demanda y estrategia legal a seguir, por ende si el abogado no tiene la cultura para

conciliar y no asesora adecuadamente a su patrocinado, lamentablemente se frustra la conciliación. (E1, E2, E3, E4, E5, E6, E8, E9, E10)

DISCREPANCIA: La minoría de los entrevistados considera que el abogado no tiene ninguna influencia sobre su cliente al momento de conciliar, puesto que, si el juez considera que debe comparecer a la conciliación la misma parte, incluso cuando el abogado expresa que su cliente no desea conciliar, el juez hace que este participe y en muchos casos este termina aceptando, por lo que no hay influencia por parte del abogado (E7)

Fuente: Tabla 7

Tabla 09. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N°5 ¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia de conciliación?

E. 1: De todos los involucrados, las partes deben mostrarse predispuestas a conciliar; los abogados deben defender los intereses de las partes, asesorándolas de manera adecuada, el Juez juega un papel fundamental, dado que corresponde al juzgador el acercar las posiciones de las partes, persuadiéndolas a efectos de lograr un resultado exitoso.

E. 2: Depende del juez, ya que, si el tuviera la capacidad de intervenir un poco más en el desarrollo de la audiencia de conciliación, el juez mismo puede formular una propuesta de conciliación que si ambas partes aceptaran, entonces las conciliaciones no se frustrarían.

E. 3: Depende del Juez, quien está encargado del desarrollo de la audiencia, el juez adquiere un protagonismo excepcional, un rol muy diferente al que desempeña en otras audiencias, en la cual cumple un rol de espectador. Siendo así, el Juez mantiene una participación activa en dicha audiencia, porque invitará a las partes a conciliar las pretensiones, y no sólo ello, sino que además será el facilitador en la audiencia para que las partes puedan llegar a una negociación

E. 4: Del juez porque es quien debe guiar la conciliación.

E. 5: Debería fluir de las partes, sin embargo, según la norma debe ser el Juez

quien propicie la conciliación porque es el director del proceso, además quien debe propiciar fórmulas de solución de conflictos, lo cual se ve que muy pocos jueces lo hacen, por lo tanto, depende del juez.

E. 6: Depende del Juez, debido a las facultades que le otorga la norma, el juez es el director del debate de las contrapartes, quien debería incentivarles de una manera que las partes entiendan la importancia de la conciliación, debería el juez conducir de una forma que se comprenda las bondades de solucionar este conflicto laboral en términos conciliatorios.

E. 7: Debería depender del juez, según la norma este debe promover la conciliación y proponer formulas conciliatorias, pero no lo hace.

E. 8: Depende del Juez, como director del proceso, que en esa función pueda lograr el advenimiento de las partes, motivar a las partes hacia un acuerdo conciliatorio, explicándole los beneficios de la conciliación, haciendo un sinceramiento de las pretensiones, a fin de arribar a un acuerdo conciliatorio.

E. 9: Es un tema conjunto, no solo se le imputa la responsabilidad al Juez, depende del Órgano Jurisdiccional, tratar de propiciarla y por parte de las partes, más que todo en la parte demandante, respecto del desprendimiento de determinadas cosas, es el demandante quien tiene muchísimas expectativas, porque se ve influenciado por su defensa técnica.

E. 10: Depende en forma conjunta de los operadores judiciales, tanto la rama jurisdiccional en este caso el juez, los abogados y finalmente los titulares del derecho, los tres tiene que cumplir sus funciones, el juez es el mediador, el que dirige la conciliación y los abogados deben cumplir con su papel de colaboración con la decisión de justicia y asesorar de forma debida a sus patrocinados porque ellos influyen en las decisiones de sus patrocinados, entonces para que la conciliación prospere se requiere de la colaboración conjunta y del desarrollo de los tres, el juez, los abogados y las partes.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras.

Tabla 10. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°4 ¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia

de conciliación?

COINCIDENCIA: De las respuestas obtenidas nuestros entrevistados consideran que el buen desarrollo de la audiencia de conciliación, depende en gran parte del Juez, debido a su escasa participación en el desarrollo de la audiencia de conciliación, ya que en esta etapa su rol es muy diferente, él debe guiar y facilitar a las partes la comunicación para arribar a una buena negociación, no solo limitarse a preguntar si las partes desean conciliar, sino también proponer formulas conciliatorias (E2, E3, E4, E6, E7, E8).

DIFERENCIA: DISCREPANCIA: Los entrevistados también consideraron que el buen desarrollo de la audiencia de conciliación, depende de la colaboración conjunta de los involucrados en el proceso judicial, el juez, los abogados y las partes. (E1, E5, E9, E10)

Fuente: Tabla 9

Tabla 11. Respuesta a la pregunta referente a la segunda Categoría

Pregunta N°6 ¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?

E. 1: No considero que en lo que respecta a la audiencia de conciliación, el problema no es la estructura del proceso, sino de los operadores.

E. 2: Si, ya que, dicha estructura básicamente se centra en la audiencia de juzgamiento, es pero que en la etapa de conciliación nunca se llega a aún acuerdo.

E. 3: No, a través de la NLPT, el legislador ha regulado todos los aspectos referentes al proceso laboral, generando una estructura a seguir por los Administradores de Justicia ante la solicitud de tutela jurisdiccional efectiva de los ciudadanos.

E. 4: Si, respecto a los plazos procesales

E. 5: Si, ya que solo se está tomando con un paso, un mero tramite

E. 6: No, si esta teóricamente bien estructurado.

E.7: Si, ya que se hace más largo el proceso, suprimir la audiencia de conciliación.

E. 8: No, no es determinante la estructura.

E. 9: No, si no saber manejar la audiencia, utilizar mecanismos que faciliten la conciliación.

E.10: Si, tiene sus pros y sus contras.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras.

Tabla 12. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N°6 ¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?

SIMILITUD: De las respuestas de nuestros entrevistados podemos observar que la mitad considera que si depende del desarrollo de la audiencia de conciliación para que sea eficaz. (E.2, E.4, E.5, E.7 y E.10).

DIFERENCIA: La otra mitad de los entrevistados considera que el proceso si está bien estructurado teóricamente, pero los bajos índices de conciliación se deben a otros factores dentro del desarrollo de la audiencia de conciliación.

(E.1, E.3, E.6, E8 Y E.9)

Fuente: Tabla 11

Tabla 13. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N° 7 ¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?

E.1: La audiencia de conciliación se ha tomado como un requisito formal que se debe agotar.

E. 2: Es una etapa en la cual se frustra y nunca se llega a un acuerdo, es por ello que, muchos abogados tienen la idea de que dicha audiencia debe omitirse o incluirse dentro del juzgamiento.

E. 3: Se ha convertido en la realidad de los hechos en un trampolín dilatorio entre la interposición de la demanda y la audiencia de juzgamiento

E. 4: Es mal utilizada, ya que no se llega a un acuerdo ya que lo se busca es no aumentar la carga, depende del juez.

E. 5: En la actualidad se ve a la audiencia de conciliación como un mero trámite.

E. 6: Es una mera formalidad

E. 7: Es un formalismo

E. 8: Niveles bajos de conciliación, todas las partes tienen responsabilidad

E. 9: Se considera como una etapa previa, para las demás fases.

E. 10: las conciliaciones resultan ser solo una audiencia para recepcionar el escrito de la recepción de la demanda.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 14. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N° 7 ¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?

COINCIDENCIAS: De las respuestas obtenidas nuestros entrevistados consideran que la audiencia de conciliación en la actualidad es tomada como un mero trámite, un formalismo, dilata el proceso y es solo para recepcionar el escrito de la demanda (Todos los entrevistados).

No se encontraron discrepancias en cuanto al estado actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario.

Fuente: Tabla 13

Tabla 15. Respuesta a la pregunta referente a la segunda categoría

Pregunta N° 8 ~~¿Haría alguna modificación en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario para hacerla más eficaz?~~

E.1: En cuanto a su estructura no, en cuanto a la forma en la que se desarrolla, debería dársele el tiempo necesario y suficiente que le permita al Juez conocer los intereses de las partes.

E. 2: Primero que el juez, tenga una participación más activa con la finalidad de

hacer llegar las partes aún acuerdo, o que la audiencia de conciliación se incluya en una sola etapa, es decir en el juzgamiento.

E. 3: Asimismo, debe implementarse una norma que permita al Juez prescindir de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales, cuando la pretensión verse sobre derechos indisponibles

E. 4: Que se realice una audiencia única.

E. 5: La norma señale proponer una formula conciliatoria y que se grabe en la audiencia, proponer parámetros de manera general y que de forma facultativa pueda ser utilizado.

E. 6: Que el juez propaga formas de conciliación, respetando los derechos del trabajador.

E. 7: Prescindir de la audiencia de conciliación y que se pueda conciliar en cualquier estado del proceso

E. 8: Si, contestación de demanda en forma previa a la audiencia.

E. 9: Si, en un auto admisorio proponer que las partes vengan con propuestas conciliatorias, y explicar por qué no se puede llegar a un acuerdo.

E. 10: Debería revisarse el tema de la agenda de programación de las audiencias de conciliación y darle un tiempo mayor a las audiencias de conciliación, adecuar las agendas judiciales.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 16. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N° 8 ¿Haría alguna modificación en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario para hacerla más eficaz?

COINCIDENCIA: De las respuestas obtenidas nuestros entrevistados consideran que si harían una modificación a la estructura del proceso laboral ordinario para hacer las conciliaciones más eficaces.

(E. 2, E. 3, E. 4, E. 5, E,6, E,7,E8 y E.9)

DISCREPANCIA: Los entrevistados también consideraron que no harían una

modificación a la estructura del proceso laboral ordinario si no que modificarían la forma en cómo se desarrolla esta audiencia.

(E.1 y E. 10)

Fuente: Tabla 15

Tabla 17. Respuesta a la pregunta referente a la primera categoría

Pregunta N° 9.- ¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?

E.1: Ha habido ocasiones en las que luego de conferenciar en forma privada con la Juez, haciéndoles ver las debilidades de su teoría del caso ha contribuido a concretar acuerdos conciliatorios, en los que la Juez se dirige directamente a la parte en presencia de su abogado.

E. 2: Básicamente, presentar un cálculo correcto para que la parte demandada acepte la propuesta.

E. 3: Principalmente, cuando nos encontramos ante un caso laboral, debemos observar los derechos reconocidos y exigibles legalmente, y asesorar a nuestros patrocinados sobre las materias conciliables, instruir de la manera más diligente, haciéndole entender las cosas favorables y desfavorables sobre lo que se pretende.

E. 4: Patrocinado a entidades del estado, cuando corresponde aconsejado llegar a una conciliación, explicando lo que pueda pasar.

E. 5: Si se ha realizado los esfuerzos, conversar con los trabajadores, hacerles ver la realidad, de ir a juicio, propuestas viables.

E. 6: Se realizó las conversaciones con la parte, pero la parte es quien decide y no se logró conciliar.

E. 7: Si se realizó los esfuerzos y en varios casos se ha logrado conciliar.

E. 8: Realizando el rol protagónico, imponiendo autoridad para que las partes se tomen su tiempo y tenga propuestas de conciliar y hacerles ver la realidad de su caso.

E. 9: Siempre promuevo la conciliación en todas las etapas, conversando con las

partes.

E. 10: Si he tenido un buen resultado, agotando todos los mecanismos posibles.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 18. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

Pregunta N° 9.- ¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?

COINCIDENCIA: De las respuestas obtenidas por los entrevistados ellos mencionan que si realizan los esfuerzos para llegar a una conciliación.

(E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E.6, E.7, E.8, E.9 y E.10)

No se encontraron discrepancias en cuanto al estado actual de la audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario.

Fuente: Tabla 17

Tabla 19. Respuesta a la pregunta referente a la segunda categoría

Pregunta N°10.- ¿Cree Ud. que se debería tener la posibilidad de realizar la audiencia única, como forma de optimar el proceso ordinario laboral?

E.1: Si, podría ser además una alternativa para evitar la dilación en la solución de las controversias, dado que los procesos laborales durarían menos tiempo si solo se resolvieran a través de una audiencia.

E. 2: Se podría hacer siempre y cuando se modifique las normas, en el sentido de que la parte demandada tendría que presentar la contestación antes de la audiencia única, con la finalidad de no afectar al demandante.

E. 3: En realidad, sería más corto el proceso, pero para ello se tendría que hacer una serie de modificaciones en el procedimiento, donde en el mismo acto se desarrolle la audiencia de conciliación y la de juzgamiento en caso de no haber acuerdo.

E. 4: Si, ya que abreviaría los plazos, y contribuirá a que disminuya la carga y que los plazos sean menores.

E. 5: Si podría darse, siempre garantizando el derecho de defensa.

E. 6: No, está bien separada la audiencia de conciliación, ya que se debe de acuerdo a su complejidad de procesos,

E. 7: Si, se debería eliminar la conciliación como etapa.

E. 8: No, ya que si está bien la forma en la que se realiza el proceso con las 2 audiencias.

E. 9: Si, sería factible para la celeridad de los procesos.

E. 10: No, ya que el espacio entre las audiencias sirve para que las partes revisen su información y sinceren sus pretensiones.

Fuente: Entrevista elaborada por las autoras

Tabla 20. Interpretación de las respuestas de los entrevistados

COINCIDENCIA: La mayoría de los entrevistados considera que si debería eliminar la audiencia de conciliación ya que durante su tiempo de aplicación no ha dado buenos resultados.

(E.1, E.2, E.3, E.4, E.5, E. 7 y E.9)

DISCREPANCIA: La minoría de los entrevistados considera que no se debería eliminar la audiencia de conciliación debido a la complejidad de los procesos.

(E.6, E.8 y E.10)

Fuente: Tabla 19

Tabla 21. Análisis de normas Internacionales sobre el tercer objetivo

País Argentina - Ley 24.635 - Procedimiento laboral.

Art. 1º- Los reclamos individuales y pluriindividuales que versen sobre conflictos de derecho de la competencia de la justicia nacional del trabajo, serán dirimidos con carácter obligatorio y previo a la demanda judicial, ante el organismo administrativo creado por el art. 4º de esta ley, el que dependerá del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 7º- El reclamante por sí, o a través de apoderado o representante sindical, formalizará el reclamo ante el Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, consignando sintéticamente su petición en el formulario que reglamentariamente se apruebe.

Art. 19.-Dentro de los plazos anteriores, el conciliador podrá convocar a las partes a las audiencias que considere oportunas. Cada incomparencia injustificada será sancionada con una multa equivalente al ciento por ciento (100 %) del valor del arancel que perciba el conciliador por su gestión.

País Brasil - Decreto ley n ° 5.452.

Art. 625-A. Las empresas y los sindicatos pueden establecer Comisiones de Conciliación Previa, de igual composición, con representantes de trabajadores y empleadores, con la tarea de intentar conciliar los conflictos laborales individuales.

Art. 625-D. Cualquier reclamo de carácter laboral será sometido a la Comisión de Conciliación Previa [..]

§ 2o De no prosperar la conciliación, se entregará al empleado y al empleador una declaración de intento conciliatorio frustrado con la descripción de su objeto, firmada por los miembros de la Comisión, la cual deberá adjuntarse a la eventual reclamación laboral.

País – Uruguay - Ley N° 18.572

Artículo 3º. (Conciliación previa).- Antes de iniciarse juicio en materia laboral, deberá tentarse la conciliación previa ante el Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo o ante la Agencia Zonal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según corresponda al domicilio del empleador o al lugar en el que se cumplieron las prestaciones. Cuando en la jurisdicción territorial del Tribunal competente no existan agencias zonales, el reclamante quedará exonerado de tentar la conciliación.

La solicitud de inicio del procedimiento conciliatorio deberá realizarse por escrito presentado por el interesado o por apoderado, asistido de abogado, salvo que la reclamación fuera por sumas inferiores al equivalente de 20 UR (veinte unidades reajustables). En dicha solicitud deberán indicarse con precisión los hechos que

fundamentan el reclamo y el detalle y el monto de los rubros reclamados.

País – Venezuela - N° 37.504

Artículo 133. En la audiencia preliminar el Juez de Sustanciación, Mediación y Ejecución deberá, personalmente, mediar y conciliar las posiciones de las partes, tratando con la mayor diligencia que éstas pongan fin a la controversia, e través de los medios de auto composición procesal. Si esta mediación es positiva, el Juez dará por concluido el proceso, mediante sentencia en forma oral, que dictará de inmediato, homologando el acuerdo de las partes, la cual reducirá en acta y tendrá efecto de cosa juzgada.

Fuente: Ficha de análisis de documento elaborado por las autoras

Discusión:

En esta etapa y de acuerdo a los resultados obtenidos, respondiendo a nuestro primer objetivo, las principales causas por las cuales las conciliaciones dentro del proceso laboral ordinario no están cumpliendo su finalidad de debe en gran parte a los abogados, depende mucho de ellos ya que los clientes depositan toda su confianza y éxito de los diversos casos en su criterio y capacidad para defenderlos, por lo tanto la asesoría que emane de los abogados influirá en la decisión que tomen los clientes, si los abogados brindan una mala asesoría respecto de la conciliación, no evalúan el caso de manera adecuada, no transmiten los beneficios de la conciliación a sus patrocinados, no optan por conciliar ya que ven afectados sus intereses económicos e incluso realizan demandas sobrevaloradas que frente a una propuesta conciliatoria en donde se ofrece el pago de una suma menor a la especulada, rotundamente prefieren ir por la vía más larga en aras de obtener un beneficio mayor, antes que concluir vía audiencia de conciliación. Esto se refleja en la tabla 1,4 y 8 respecto de la fundamental influencia que tienen los abogados sobre sus clientes durante el desarrollo de la audiencia de conciliación, y la carente cultura para conciliar por parte del ciudadano peruano; por otro lado, parte de los entrevistados expresó que las causas para la no conciliación proviene también de las partes, ya que ven a la conciliación como un requisito formal, un mero trámite por el que se debe transitar para continuar con el proceso, otra parte considera que la causa parte en el Juez, quien se muestra desinteresado en promover tal

institución, por ello es que la partes desconocen las ventajas que tiene la conciliación, si los abogados y jueces se encontraran preparados para ser conciliadores se podría usar este mecanismo al máximo, sin embargo, predomina en ellos la falta de interés para arribar a un acuerdo conciliatorio, nuestros entrevistados (Abogados especializados en laboral y Jueces laborales) mencionan según su experiencia lo escrito líneas anteriores por ello lo que buscamos es identificar las causas específicas para tratar de dar solución, brindar posibles recomendaciones que contribuirán de manera positiva en nuestro proyecto de investigación ¿Cuáles son las principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad?. Se coincide con Yana (2017) que aconseja que es necesario un presupuesto destinado a la capacitación sobre conciliación a los jueces, de igual manera a los abogados y la publicidad de los beneficios de conciliar, empero también es necesario, que los jueces pongan de su parte, lo que se busca es encontrar jueces que concierten las conciliaciones, que velen por la pronta resolución de los casos, adopten medidas conducentes para impedir su paralización y dilación del proceso, de esa manera contribuir en procurar la mayor economía procesal, sin vulnerar los derechos irrenunciables y protegidos constitucionalmente.

Los resultados arrojados concernientes al segundo objetivo se encuentran en las tablas 12, 14, 16 y 20, es pertinente conocer y analizar de acuerdo a la perspectiva de los especialistas respecto de la estructura que presenta actualmente el proceso laboral ordinario, si es la más adecuada para desarrollar la conciliación, o si urge hacer una modificación con la finalidad de hacerla eficaz.

En la tabla 12, lo que se buscó es desde el criterio de los entrevistados conocer que tan extraordinaria o adecuada es la estructura del proceso laboral ordinario para el buen desarrollo de la audiencia de conciliación en la que se concluyó de acuerdo a los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas que la mitad de los entrevistados consideran que el buen desarrollo de la audiencia de conciliación si depende de su estructura, entre sus motivos se encuentra que se le da mayor importancia a la audiencia de juzgamiento, se observa a la conciliación como un paso, un mero trámite, por ello esta debe ser suprimida ya que hace más largo el proceso; por otro lado, la otra mitad de los entrevistados considera que el

proceso si está bien estructurado teóricamente, pero los bajos índices de conciliación se deben a otros factores dentro del desarrollo de la audiencia de conciliación.

En la tabla 14 y 16, se tuvo como finalidad buscar la opinión de los entrevistados sobre el desarrollo actual de la Audiencia de conciliación y si haría alguna modificación en la forma en cómo se desarrolla para hacerla más eficaz, es indispensable conocer dichos resultados para comprobar a través de la experiencia si la conciliación está produciendo el efecto necesario, de esta manera se concluyó de acuerdo a los datos recolectados de la aplicación de las entrevistas realizadas, todos los entrevistados consideran que la audiencia de conciliación en la actualidad es tomada como un mero trámite, un formalismo, dilata el proceso y es solo para recepcionar el escrito de la demanda, en estos resultados se ve reflejado la ineficacia, y al preguntarnos si la modificación sería el camino correcto para volverla eficaz, de los resultados obtenidos a través de la entrevista, 8 de los entrevistados contestaron que si harían una modificación a la estructura del proceso laboral ordinario para hacer las conciliaciones más eficaces, entre las modificaciones, consideraron que la conciliación se incluya en una sola etapa, junto con la de juzgamiento con la finalidad de no dilatar más el proceso, otra opción se inclina por implementar una norma que permita al Juez prescindir de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales, cuando la pretensión verse sobre derechos indisponibles, y que se pueda conciliar en cualquier estado del proceso.

En la tabla 20, se tuvo como finalidad conocer una determinada solución para optimizar el proceso ordinario laboral, esto consiste en la decisión que tomaría en caso pudiera escoger entre tener la posibilidad de realizar la audiencia única como forma de optimizar el proceso o dejarlo tal cual está regulada en la actualidad, por ende los resultados reflejados es que, la mayoría de los entrevistados, es decir 7 de ellos, consideran que si se debería eliminarse la audiencia de conciliación ya que durante su tiempo de aplicación no ha dado buenos resultados y podría ser esta la alternativa para evitar la dilación en la solución de las controversias, dado que los procesos laborales durarían menos tiempo si solo se resolvieran a través de una audiencia, siempre y cuando se modifique en las normas respecto de que la parte

demandada tendría que presentar la contestación antes de la audiencia única, con la finalidad de no afectar al demandante, por ende también se abreviaría los plazos, y contribuiría a que disminuya la carga procesal y que los plazos sean menores; por otro lado 3 entrevistados discrepan la idea y consideran que no se debería eliminar la audiencia de conciliación debido a la complejidad de los procesos.

Como antecedente se tuvo de Díaz y Diestra et al. (2017), quienes se plantearon determinar la eficacia de la audiencia de conciliación, encontraron que no se cumple el objetivo de la ley N° 29497 ya que los procesos culminados por audiencia de conciliación en el año 2014 y 2015 solo es de un 12.43% y el juez se tiene que pronunciar mediante una sentencia, por ende aumenta la carga procesal, en su tesis resaltan la eficacia y mejores resultados que brinda emplear una audiencia única, en esta etapa la conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos; en contraste con la audiencia de conciliación, la meta es conciliar y finalizar el proceso, lamentablemente este se ha convertido en un acto procesal, relleno de formalidad.; los resultados obtenidos enmarcan que el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación es de 12.43%; mientras que, el nivel de eficacia de la audiencia única es de 33.92%, por lo tanto sumado a los resultados de los entrevistados se colige que es necesaria una modificación en la estructura del proceso ordinario laboral; así mismo Chacón y Mattos (2015) quienes desarrollan en su tesis la ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497, con el de demostrar la ineficacia de las audiencias de conciliación en el proceso ordinario laboral, como resultado encontraron a las conciliaciones desarrolladas en el proceso ordinario laboral no eficaces debido a algunas causas como las políticas internas de las empresas, limitaciones presupuestales y la reprogramación de la audiencia.

En esta etapa y cumpliendo con el tercer objetivo, se analizó las leyes laborales de varios países como: Argentina, Brasil, Uruguay y Venezuela, en donde cada país cuenta con diferentes mecanismos para realizar la conciliación laboral, según se observa en la tabla 21, donde en la mayoría de los países analizados se observa que toman en cuenta a la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos, también se ve que la conciliación se lleva a cabo de manera extra

judicial, de manera previa al proceso judicial, como un requisito de procedimentalidad y comparando con nuestro proceso laboral se ve la diferencia que ya en nuestra legislación hay una audiencia de conciliación dentro del proceso ordinario laboral dedicada exclusivamente para lograr un acuerdo conciliatorio sin embargo en el país de Venezuela se ve una semejanza a nuestra legislación como lo señala Torres (2015) que el proceso laboral cuenta con dos audiencias: Audiencia preliminar o conciliatoria y Audiencia de juicio, nombres parecidos a nuestro modelo, sin embargo se ve que en el modelo venezolano cada audiencia es precedida por un juez diferente, mientras que en nuestra legislación las dos audiencias se llevan a cabo por el mismo juez.

Por lo anteriormente expuesto se deduce que se ha dado cumplimiento a nuestro objetivo general, el cual es analizar cuáles son las principales causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad, ya sean estos factores internos o externos, siendo así, que la Audiencia de conciliación no es más una institución que refleja estadísticamente, ni a través de la opinión de los aplicadores de la ley, una institución con resultados eficientes, resultados esperados desde su constitución, para ello la tabla 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10 demuestra las reales causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad Padilla (2018), quien analiza la conciliación desde su estructura, reitera tal posición, afirmando su ineficacia e identifica como índice de esta situación el descuido del juzgador que tiene bajo su dirección la ejecución de la audiencia, dado que la circunstancia en la que es dirigida dicha audiencia no permiten que el juzgador analice su contenido, ni participación tanto de quienes la dirigen, ni de los que son partes procesales, expresa que se debe a cuestiones subjetivas que recaen en la dirección del procedimiento, por otro lado Hurtado (2016), concluye que, contar con la conciliación judicial laboral tiene sus ventajas, entre ellas la forma pacífica de resolución de conflictos entre empleador y trabajador, la satisfacción con el resultado obtenido, ya que dicho acuerdo se funda en derechos reconocidos por la ley con carácter de cosa juzgada. Si tales beneficios fueran realmente reconocidos, también aceptados por las partes en el proceso judicial y su aplicación de manera continua, los resultados serían otros. Finalmente existen diversas posturas, entre quienes aceptan y consideran que la Audiencia de conciliación aun cuando no produce efectos tan llamativos, debería continuar en la estructura del proceso

ordinario laboral, mientras que otros prefieren que se suprima y modifique tal estructura.

V. CONCLUSIONES

Primera: De acuerdo al primer objetivo específico las razones por las cuales las conciliaciones dentro del proceso laboral ordinario no cumplen con su finalidad en la práctica se debe a que la responsabilidad es compartida entre las partes intervinientes en el proceso, como también se identificaron razones de fondo, entre ellos los abogados porque brindan una mala asesoría sobre la conciliación teniendo en cuenta que la influencia que ejercen estos sobre sus patrocinados es de suma importancia, no evalúan el caso de manera adecuada, no transmiten los beneficios de la conciliación hacia sus patrocinados, creen verse afectados económicamente al terminar pronto el juicio y además, realizan demandas sobrevaloradas, por otro lado las partes procesales, también son los protagonistas para que no se concilie en la Audiencia de conciliación bajo las razones de que ven a la conciliación como un requisito formal, predomina en ellos la falta de interés para hacerlo, por ese motivo no presentan sus propuestas conciliatorias, los resultados obtenidos reflejan que las partes no tienen cultura para conciliar, desconocen las ventajas que tiene aceptar la conciliación, además se ve un reflejo de desconocimiento de sus derechos, falta de concientización y razonabilidad ; los jueces también ponen su granito de arena, en el sentido de que se muestran desinteresados para promover la conciliación cuando de ellos depende la dirección de la Audiencia, ser un guía, un facilitador, proponiendo formulas conciliatorias para que entre las partes fluya la comunicación y se pueda arribar a una buena negociación; finalmente un problema de fondo es el test de irrenunciabilidad de derechos, puesto que limita la realización de la Audiencia de conciliación, esto debido a que los jueces dan una mala interpretación a este principio, conclusión arribada de los resultados a través de la recolección de datos.

Segunda: De acuerdo al segundo objetivo las conciliaciones laborales intraproceso laboral ordinario en la actualidad no están siendo eficaces ya que es vista como un mero trámite, un formalismo, que solo dilata el proceso y es solo para recepcionar el escrito de la demanda, además de sus bajos índices en las estadísticas, lo cual demostraría que algo estaría fallando en la audiencia.

Tercera: de acuerdo al tercer objetivo de analizar la legislación comparada se observa que nuestros países vecinos tienen un modelo laboral diferente al nuestro

ya que si bien es cierto consideran a la conciliación como un mecanismo importante, la desarrollan antes de comenzar un proceso laboral, como un requisito de procedimentalidad y en Argentina según sus estadísticas se observa que tiene una eficacia del 18%, mientras que el país que se asemeja a nuestra legislación es Venezuela con el desarrollo de dos audiencias dentro del proceso laboral sin embargo estas audiencias son desarrolladas por dos jueces distintos, y como sabemos en nuestra legislación ambas audiencias se llevan a cabo por el mismo juez laboral.

Cuarta: Como conclusión general, la audiencia de conciliación cuenta con diversas causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad, esto se debe a factores internos o externos, como se ha venido identificando a lo largo del proyecto de investigación, el cual amerita una segunda oportunidad con pequeños cambios tanto en su estructura como en la apariencia de quien es protagonista en la Audiencia de conciliación.

VI. RECOMENDACIONES

Primera recomendación, para trata de corregir el hecho de que el juez no puede ser una verdadera guía, que da adecuadas propuestas conciliatorias puesto que al instaurarse la audiencia de conciliación, muy a parte a que las partes procesales ven esta etapa del proceso como un requisito de procedibilidad en el que se debe entregar la contestación de la demanda y prescindir de la audiencia de conciliación, en este acto, el juez recién se entera de las pretensiones que exige la contraparte, sin una adecuada información se ve limitado a ofrecer eficientes propuestas, por ello es necesario que se modifique la estructura del proceso para que se corra el traslado de la demanda al demandado para que este pueda contestar la demanda y luego ir a una audiencia de conciliación donde ya se tiene las dos versiones de las partes.

Segunda recomendación, también consideramos que para completar con las mejoras a la estructura del proceso laboral ordinario sería necesario también proponer una modificación en el auto admisorio de la demanda en donde el juez establezca que las partes concurren a la audiencia de conciliación con propuestas conciliatorias y si no desean conciliar que fundamenten su decisión, proponiendo un mecanismo conciliatorio como primera fase, no como requisito de procedibilidad, en la que las partes vienen al proceso con una propuesta conciliatoria, ya que al momento de correr traslado de la demanda, la parte demandada ya conocería la demanda, en síntesis se debería establecer la conciliación como mecanismo donde se pueda proponer valga la redundancia, propuestas conciliatorias.

Tercera recomendación, es necesario implementar como requisito para ser juez laboral en nuestros juzgados que nuestros aplicadores de la ley sean conciliadores, en el caso de aquellos que ya están instaurados, se debería hacer un presupuesto destinado a la capacitación sobre conciliación a nuestros jueces, para que estos incentiven la cultura conciliatoria en los abogados y la publicidad de los beneficios de conciliar, puesto que, de esta manera también se contribuirá en procurar la mayor economía procesal;

Cuarta recomendación, finalmente tocando otra de las causas respecto a que los derechos irrenunciables son una limitación para conciliar debido a que están mal

enfocados, es necesario que los jueces realicen la verificación de que derechos se puede disponer para no incurrir en criterios erróneos que limitan la actuación de la audiencia conciliatoria.

REFERENCIAS

Arévalo, J. (2018). Los principios del proceso Laboral. Revista Lex de la Facultad de Derecho y ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas. Lex N°22, 258-260.

Arias, E. (2008). Aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del estado de Guatemala. (Tesis para obtener el grado de licenciado en Ciencias Jurídicas). Universidad San Carlos de Guatemala, Guatemala.

Astorga, P. (2012). Análisis técnico y estadístico de la conciliación laboral en la reforma procesal laboral vigente. (Tesis de licenciatura). Universidad de Chile, Santiago de Chile, Chile.

Berizonce, R. y Martínez, R. (2013). "Los juicios orales en argentina". En E. Ferrer y A. Ramírez (Coord.), Juicios Orales. La reforma judicial en Iberoamerica (39-65). México: Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Caldas, J. (2019). ¿La conciliación extrajudicial es una piedra en el zapato del proceso judicial?. Pasión por el Derecho. Recuperado de <https://lpderecho.pe/conciliacion-extrajudicial-piedra-zapato-proceso-judicial/>

Campos, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Derecho & Sociedad 37.212-219.

Castillo, B. (2009). La conciliación como alternativa de resolución de conflictos en forma pacífica. (Tesis para optar el título de especialista en Derecho Procesal). Universidad católica Andrés Bello. Valencia, Venezuela.

Chacón, F. y Mattos, E. (2015). La eficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la ley N° 29497. (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Cisterna, F. (2005). Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa. Theoria, 14(1),61-71. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29900107.pdf>

CONCYTEC. (2018). Reglamento de Calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación

tecnológica.https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Congreso de la república. (2010, 13 de Enero). Ley N° 29497 Nueva Ley procesal del trabajo. Diario oficial el peruano. <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEISLACION+-+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Cruz, S. (2008). La oralidad en la Justicia. El caso Brasileño. *Ius et Praxis*, 14(2), 127-145. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122008000200005

Díaz, N. y Diestra, 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, Trujillo, Perú.

Efectos jurídicos de la conciliación laboral (2019). Recuperado de: <https://www.gerencie.com/conciliacion-laboral.html>

El senado y la Cámara de representantes de la República Oriental del Uruguay.(2009, 13 de Setiembre). Ley N° 18.572. Abreviación de los Procesos Laborales. Diario oficial. <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp9975283.htm>

Ermida, O. (2006). La nueva Legislación Laboral Uruguaya. *IUSLabor*, 1-9. Doi: <http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2014/05/La-nueva-legislaci%C3%B3n-laboral-uruguay.pdf>

Galareta, J. (2018). La conciliación. En C. Martínez y J. Espinoza (Org.), Cuaderno de investigación y jurisprudencia (1-14). Lamas: Normas Legales.

García, Á. y otros (2011). El Nuevo Proceso Laboral. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Gómez, S. (2012). Metodología de la investigación. (1era edición.). México: RED TERCER MILENIO S.C.

Hernández B. (2007). 13 mitos sobre la carga procesal: anotaciones y datos para la política judicial pendiente en la materia. Lima: Instituto de Defensa Legal.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. (6ta edición.). México: McGRAW-HILL.

Hurtado, D. (2016). Participación activa del juez en la conciliación judicial en el ámbito de la ley procesal del trabajo. (Tesis para obtener el título profesional de abogado). Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú.

Mantero, E. (2013), Homenaje Aniversario de la SPDTSS, 25 años de las Bodas de Plata de la sociedad (1era edición). Lima: Editorial el Búho EIRL.

Martínez, N (2015). Conciliación. Crimipedia.
<http://crimina.es/crimipedia/topics/conciliacion/>

MINJUS. (2017). Manual Básico de Conciliación Extrajudicial. Lima: Centro de estudios en justicia y derechos humanos.

MTPE. (2012). Conflictos Laborales. Lima: Dirección de Prevención y Solución de Conflictos Laborales.

OIT. (2013). Sistemas de resolución de conflictos laborales. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Padilla, D. (2018). La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo. (Tesis para obtener el título de abogado). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, Lambayeque, Perú.

Presidencia de la Nación Argentina. (1996, 10 de Abril). Ley N° 24.635 procedimiento laboral conciliación obligatoria previa. Boletín oficial.
<http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/35000-39999/36739/norma.htm>

Presidencia de la Republica Brasil. (1943, 1 de mayo). Decreto ley N° 5.452. Consolidación de Leyes laborales. Diario Oficial. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm

República Bolivariana de Venezuela. (2002, 13 de agosto). Ley N° 37.504. Ley orgánica procesal del trabajo. Gaceta oficial. <http://www.jurisline.com.ve/data/docs/150.pdf>

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 para optar el título de abogado). Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Chiclayo, Perú.

Romero, F. (2012). El Nuevo Proceso Laboral. Lima: Editorial Grijley.

Salazar, E. (2018). La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?. Pasión por el Derecho. Recuperado de [https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/#:~:text=ll.-](https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/#:~:text=ll.-,La%20audiencia%20de%20conciliaci%C3%B3n%20en%20la%20Ley%2026636%2C%20Ley%20Procesal,se%20utiliz%C3%B3%20para%20su%20redacci%C3%B3n.)

,La%20audiencia%20de%20conciliaci%C3%B3n%20en%20la%20Ley%2026636%2C%20Ley%20Procesal,se%20utiliz%C3%B3%20para%20su%20redacci%C3%B3n.

Saldarriaga, J. (2018). La conciliación en los tiempos de la nueva ley procesal del trabajo. Revista Análisis Laboral, Volumen XLII No 493, pag.38-43

Saldarriaga, J. (2018). La conciliación en los tiempos de la nueva ley procesal del trabajo. Revista Análisis Laboral, Volumen XLII No 494, pag.37-41

Torres, N. (2015). El proceso Laboral Venezolano en Primer Instancia. Apuntes de Derecho. Recuperado de http://nurelsiyadiratm.blogspot.com/2015/03/el-proceso-laboral-venezolano-en_18.html

Valera, F. (2019). Enfoque crítico de la nueva Ley Procesal del Trabajo a 10 años de su promulgación. Actualidad Laboral. Recuperado de <https://actualidadlaboral.com/enfoque-critico-de-la-nueva-ley-procesal-del-trabajo-a-10-anos-de-su-promulgacion/>

Vidal, A. (2011). Mecanismos Alternativos de solución de conflictos. Revista de la facultad de derecho de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón. 111-118. Recuperado de https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/derecho/lumen_9/11.pdf

Yana, N. (2017). Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal. (Tesis para obtener el título de abogado). Universidad Andina del Cusco, Cusco, Perú.

ANEXOS

ANEXO 01

AMBITO	PROBLEMA DE INVESTIGACION	PREGUNTA DE INVESTIGACION	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUB CATEGORÍAS
Derecho Laboral Ordinario	¿Cuáles son las principales causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están logrando su finalidad?	¿De que manera identificar las principales causas por las cuales las conciliaciones dentro del proceso ordinario laboral ayudara a mejorar el proceso ordinario laboral?	Identificar cuáles son las principales causas que conllevan a que las conciliaciones no cumplan con su finalidad, ya sean estos factores internos o externos	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las razones por las cuales las conciliaciones dentro del proceso laboral ordinario no cumplen con su finalidad en la práctica. 2. Analizar el nivel de eficiencia de las conciliaciones laborales intraproceso laboral ordinario 3. Comparar el mecanismo de conciliación en el proceso laboral ordinario con otros países 	CONCILIACION	NIVEL DE EFICACIA
						CAUSAS POR LAS CUALES NO SON OPTIMAS
					PROCESO LABORAL ORDINARIO	LEGISLACION COMPARADA SOBRE LA CONCILIACION

ENTREVISTA- JUECES Y ABOGADOS

TITULO: Analizar las posibles causas por las cuales las conciliaciones en el proceso laboral ordinario no están siendo óptimas.

DATOS GENERALES

FECHA: **HORA:**

LUGAR:

ENTREVISTADORES:

ENTREVISTADO:

EDAD: **GENERO:**

PUESTO:

I. INSTRUCCIONES:

Leer detenidamente cada interrogante de la presente entrevista y responder desde su experiencia, conocimiento opinión, con claridad y veracidad sus respuestas, debido que, las respuestas consignadas, serán el fundamento para validar nuestra hipótesis de trabajo y corroborar nuestros objetivos.

1. ¿Cuál cree Ud que son las razones por la que las partes no optan por la conciliación?
2. ¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?
3. ¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?
4. ¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?
5. ¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia de conciliación?
6. ¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?
7. ¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?
8. ¿Qué modificación haría en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario para hacerla más eficaz?
9. ¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?
10. ¿Cree Ud. que se debería tener la posibilidad de realizar la audiencia única, como forma de optimar el proceso ordinario laboral?

LIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES Y ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas.

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Carranza Rodríguez Carlos David
Grado Académico	Abogado
Mención	
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ABOGADO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Cuál cree Ud. que son las razones por la que las partes no optan por la conciliación?			x	
¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?			x	
¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?			x	
¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?			X	
¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia de conciliación?			X	
¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?			X	
¿Qué modificación haría en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario para			X	

hacerla más eficaz?				
¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?			x	
¿Cree Ud. que se debería tener la posibilidad de realizar la audiencia única, como forma de optimar el proceso ordinario laboral?			x	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES Y ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado


Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas.

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	EDER RUBÉN CALDERÓN SARE
Grado Académico	ABOGADO
Mención	DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL
Firma	

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ABOGADO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Cuál cree Ud que son las razones por la que las partes no optan por la conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?			X	
¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?			X	
¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia de conciliación?			X	
¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?			X	
¿Qué modificación haría en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso			X	

laboral ordinario para hacerla más eficaz?				
¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?			X	
¿Cree Ud. que se debería tener la posibilidad de realizar la audiencia única, como forma de optimar el proceso ordinario laboral?			X	

VALIDEZ DE TEST: JUICIO DE EXPERTOS

INSTRUCTIVO PARA LOS JUECES Y ABOGADOS

Indicación: Señor especialista se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems de la guía de entrevista o ficha de recolección de datos, el mismo que le mostramos a continuación, indique de acuerdo a su criterio y su experiencia profesional el puntaje de acuerdo a si la pregunta permite capturar las variables de investigación del trabajo.

En la evaluación de cada ítem, utilice la siguiente escala:

RANGO	SIGNIFICADO
1	Descriptor no adecuado y debe ser eliminado
2	Descriptor adecuado, pero debe ser modificado
3	Descriptor adecuado

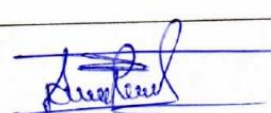
Los rangos de la escala propuesta deben ser utilizados teniendo en consideración los siguientes criterios:

- Vocabulario adecuado al nivel académico de los entrevistados.
- Claridad en la redacción.
- Consistencia Lógica y Metodológica.

Recomendaciones:

Lea cuidadosamente las preguntas.

Gracias, por su generosa colaboración

Apellidos y nombres	Peláez Vega Edwin
Grado Académico	Abogado
Mención	
Firma	 Edwin Peláez Vega ABOGADO CALL N° 4099

ITEM	CALIFICACIÓN DEL ABOGADO			OBSERVACIÓN
	1	2	3	
¿Cuál cree UD que son las razones por la que las partes no optan por la conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión respecto a que el ciudadano peruano no tiene cultura para conciliar?			X	
¿Cree Ud. que el principio de irrenunciabilidad de derechos limita la realización de la audiencia de conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión respecto a la influencia que tiene los abogados sobre sus clientes en el desarrollo de la Audiencia de Conciliación?			X	
¿De quién cree Ud. que depende el buen desarrollo de la audiencia de conciliación?			X	
¿Considera Ud. que la estructura del proceso laboral ordinario influye en el desarrollo de una óptima audiencia de conciliación?			X	
¿Cuál es su opinión sobre el desarrollo de la Audiencia de conciliación en la actualidad?			X	

¿Qué modificación haría en la forma de cómo se desarrolla la Audiencia de conciliación en el proceso laboral ordinario para hacerla más eficaz?			X	
¿En qué medida su esfuerzo contribuyo a obtener la conciliación en su proceso?			X	
¿Cree Ud. que se debería tener la posibilidad de realizar la audiencia única, como forma de optimar el proceso ordinario laboral?			X	