



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía
ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Bach. Guevara Huamán, Yelsin Bonny (ORCID: 0000-0001-9192-9613)

ASESORA:

Mg. Saavedra Silva, Luz Aurora (ORCID: 0000-0002-1137-5479)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

CHICLAYO - PERÚ

2020

DEDICATORIA

A Dios

Por haberme brindado salud y permitido llegar hasta esta instancia, para lograr el objetivo más anhelado.

A mis Padres

Por haberme brindado todo su apoyo, así como sus consejos y motivación para poder alcanzar el objetivo.

A mis Familiares

A mis hermanas y tíos quienes me apoyaron de forma directa o indirecta en todo el transcurso de la carrera.

A Patricia Mateo, Brahian Vidarte, por haberme brindado su apoyo incondicional y acompañado en este tiempo de mi carrera profesional.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradecer a Dios por haberme brindado salud dado la oportunidad de completar el objetivo de graduarme.

Seguidamente a mis familiares y principalmente mis padres que siempre estuvieron a mi lado para poder alcanzar este objetivo.

Finalmente, a mis asesores quienes me guiaron para desarrollar este trabajo de investigación

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	9
II. MARCO TEÓRICO.....	12
III. METODOLOGÍA.....	35
3.1. Diseño y tipo de investigación	35
3.2. Variables y Operacionalización	36
3.3. Población, muestra y muestreo	37
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
3.5. Procedimientos	39
3.6. Método de análisis de datos:	39
3.7. Aspectos éticos.....	39
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	40
IV. CONCLUSIONES	54
V. RECOMENDACIONES	55
VI. PROPUESTA	56
REFERENCIAS.....	64
ANEXOS	71

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Condición de los encuestados	40
Tabla 2 ¿Qué tanto conoce Ud. sobre Conciliación Laboral en el Proceso Ordinario regulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?	40
Tabla 3 En relación a la primera pregunta, responda: ¿En qué nivel cree Ud. que se encuentran capacitados los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos y llevar a cabo una conciliación laboral?	41
Tabla 4 ¿Con que frecuencia cree Ud. que se vienen cumpliendo los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación laboral de la Nueva ley Procesal de Trabajo?	42
Tabla 5 A su criterio: ¿Cuál es el nivel, que existe con respecto a la carga procesal de expedientes tramitados en la materia laboral?	43
Tabla 6 ¿Cuál cree Ud. que es el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el Proceso Ordinario de la NLPT?	44
Tabla 7 ¿Qué tanto conoce Ud. sobre la conciliación extrajudicial?	45
Tabla 8 ¿Cuánto cree Ud. que mejoraría la celeridad procesal en los procesos laborales, si se empleará la conciliación laboral de manera extrajudicial?	46
Tabla 9 ¿Ud. estaría de acuerdo que la conciliación laboral sea regulada de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal?	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Condición de encuestados	40
Figura 2: Conciliación Laboral en el Proceso ordinario	41
Figura 3: Nivel de capacitación de los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos	42
Figura 4: Cumplimiento de los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación.....	43
Figura 5: Carga procesal de expedientes tramitados en materia Laboral	44
Figura 6: Eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el 'Proceso Ordinario de la NLPT	45
Figura 7: Conocimientos de la Conciliación extrajudicial.....	46
Figura 8: Celeridad procesal ante la conciliación laboral de manera extrajudicial	47
Figura 9: Propuesta de regulación de la conciliación laboral de manera extrajudicial	48

RESUMEN

La presente investigación lleva como título “Aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal”, surgiendo así, de la observación de un problema vinculado con la ineficiencia de la audiencia conciliación en el proceso ordinario y la carga procesal que esto acarrea.

Asimismo, el diseño de la presente investigación fue no experimental. Con respecto a la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario conteniendo 8 preguntas, teniendo como muestra 5 Jueces Especializado en lo laboral y 25 Abogados Laboral del ICAL, y se obtuvo los datos estadísticos de los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT de Chiclayo.

Además, mediante el análisis del marco teórico, objetivo general como específicos e instrumentos correspondientes, se contrastó con la hipótesis planteada, que consistía en que, si se aplicara la conciliación laboral de manera extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT, tendría una mejor la celeridad procesal, ya que la audiencia de conciliación laboral de la NLPT viene siendo ineficaz

Finalmente, en base a lo mencionado se estipuló como propuesta de ley, la regulación extrajudicial de la audiencia de conciliación como pre requisito de procedibilidad laboral, modificando los artículos 16, 42 de la NLPT y el art 7 de la Ley de Conciliación, y asimismo derogando el art. 43 de la NLPT, con la finalidad de garantizar una mejor celeridad procesal en el ámbito laboral.

PALABRAS CLAVE: Principio de celeridad, Nueva Ley Procesal de Trabajo, Derecho Laboral, Audiencia de Conciliación, Proceso Ordinario.

ABSTRACT

This research entitled “Application of the extrajudicial labor conciliation in the ordinary way of the NLPT for a higher procedural speed” arises from the observation of a problem related to the inefficiency in the conciliation hearing in the ordinary process and the procedural burden that this entails.

The Research design in this work was non-experimental. Regarding data collection, the survey technique was applied, using an eight-question questionnaire as a tool and taking as a sample five Labor Judges and twenty-five Labor Lawyers from ICAL. Likewise, statistical data of the Jurisdictional/Judicial Bodies of the NLPT of Chiclayo were obtained.

Besides, through the analysis of the theoretical framework, general and specific objectives and appropriate tools, it was possible to contrast with the proposed hypothesis, which was if labor conciliation were applied extrajudicially in the ordinary way of the NLPT, it would have a higher procedural speed, since the conciliation hearing of the NLPT has been ineffective.

Finally, based on the aforementioned, the extrajudicial regulation of the conciliation hearing as a procedural prerequisite of labor action, modifying articles 16, 42 of the NLPT and article 7 of the Conciliation Law, and also repealing art. 43 of the NLPT, was stipulated in order to guarantee a higher procedural speed in the workplace.

KEYWORDS: Principle of speed, New Labor Procedural Law, Labor Law, Conciliation Hearing, Ordinary Process.

I. INTRODUCCIÓN

Los conflictos son parte de la sociedad, y es que con el tiempo han surgido discordancias y confrontaciones entre dos o más personas por defender sus intereses personales. Intereses que para defenderlos han tenido que acudir a órganos jurisdiccionales con el fin de obtener una justa solución, sin embargo, surge la siguiente pregunta: ¿Cuánto tiempo una persona debe esperar para que obtenga esta solución?

Las normas jurídicas de nuestro sistema jurisdiccional señalan plazos específicos para cada acto procesal, con el fin, que cada proceso termine en un tiempo idóneo y razonable, cumpliendo con las expectativas de las partes procesales. De este párrafo se puede determinar que el factor tiempo es indispensable para una solución de conflictos que surgen a lo largo de tiempo.

Es por ello, que uno de los principios rectores de las distintas ramas del derecho es el principio de celeridad. “La celeridad como un principio procesal, hace referencia a la velocidad o prontitud con la que se actúa en el desarrollo del respectivo procedimiento y en la potestad de administrar justicia”. (Zurita citado por Jarama, Vásquez, & Durán, 2019, p. 317)

Entonces si el principio de celeridad procesal en su esencia es la agilidad y cumplimiento de los plazos procesales, hoy en día es totalmente diferente en su aplicación y no como la norma lo establece. Por tal motivo, es que existen mecanismos alternativos de solución, para poder mejorar y aliviar la carga procesal que presenta en nuestro sistema jurídico, dando como origen la impaciencia y desconfianza con respecto al cumplimiento de los plazos procesales establecidos.

Estos mecanismos son los MARC's; utilizados en diferentes ámbitos del derecho, pero en este presente trabajo de investigación nos basaremos en el mecanismo de la conciliación. Alternativa de solución de conflictos que está incluida normativamente como una obligación procesal al momento de iniciar el trámite judicial, sucediendo específicamente en el ámbito del derecho Laboral, puesto que, al existir un conflicto laboral entre un empleador y el trabajador, ambas partes recurren al órgano jurisdiccional para poder solucionar su conflicto legal.

Encontrándose inmersa dentro de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) básicamente en la vía ordinaria, que consta de dos audiencias fundamentales, la de conciliación y de juzgamiento, siendo la audiencia de conciliación en la que no se está realizando una correcta aplicación de este mecanismo, ya que, al ser un acto procesal, esta se encuentra sumisa al cumplimiento de determinados plazos, ya que en la realidad no se cumple.

Después de la calificación de la demanda, el acto siguiente es la programación de una audiencia de conciliación, según el Artículo 42° de La Nueva Ley Procesal de Trabajo en adelante NLPT, comprende de plazos estrictos normatizados, en que se debe programar dicha audiencia, y es entre los veinte y treinta días hábiles después de haber calificado la demanda, pero en la realidad procesal judicial no se efectúa de la manera correcta, pues estas son programadas varios meses después de admitirse la demanda.

Pero este no es el único inconveniente que existe, puesto que, cuando llega la fecha de la audiencia de conciliación, se presentan diversas situaciones, que el mismo artículo 43° de La Nueva Ley Procesal de Trabajo lo especifica. Pues mayoría de los casos las partes no se presentan para dicha audiencia, solicitando la reprogramación, Provocando aún más la prórroga de un proceso judicial y afectando los principios de celeridad y economía procesal, fundamentales para un proceso eficaz, siendo un resultado que no es el ideal, y por último cuando ya llega a celebrarse este acto procesal, el mayor porcentaje de estos procesos laborales no llegan a conciliar.

Habiendo mencionado esta deficiencia procesal, se puede observar claramente la existencia de un derroche de tiempo en el ámbito procesal laboral, con respecto a la audiencia conciliación en la que se encuentra inmersa en la NLPT.

Es así, que la problemática que presentó en esta investigación recae en la siguiente pregunta ¿En qué medida la aplicación extrajudicial de la conciliación laboral tendría una mejor celeridad procesal en la vía ordinaria de la NLPT?

Teniendo como justificación la importancia del cumplimiento del principio de celeridad en los procesos Laborales, con el fin de que partes obtengan

un proceso eficaz y una solución en un tiempo razonable, respetando las normas procesales de la NLPT, así como aliviando la excesiva carga procesal que existe en nuestro sistema judicial.

Es por ello, que con esta investigación se pretendió la derogación del Artículo 43 y la modificación del art. 16 y 42 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, y que la conciliación laboral sea de manera extrajudicial como un requisito de procedibilidad.

Las personas beneficiadas con el desarrollo y presentación de esta investigación son las partes jurisdiccionales que buscan una mejoría procesal en el ámbito laboral, sin embargo, también se beneficia el sistema judicial puesto que, al incluir la conciliación como un requisito extrajudicial y no inmerso en el mismo proceso, permitirá la disminución de la carga procesal.

Por consiguiente, como objetivo general, se propuso: Determinar de qué manera la aplicación extrajudicial de la conciliación laboral tendría una mejor celeridad procesal en la vía ordinaria de la NLPT

Del mismo modo, con objetivos específicos se formularon los siguientes:

- a. Analizar el art. 43 del proceso ordinario laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo.
- b. Identificar la doctrina extranjera laboral, donde se aplica la conciliación laboral extrajudicial
- c. Identificar cual es la carga procesal de los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT conciliados y sentenciados de los años 2018,2019 y 2020.
- d. Proponer la derogación del art 43 de la NLPT y la modificación del art. 16 y 42 de la NLPT

Por estas razones se planteó la siguiente hipótesis: Si se aplicara la conciliación laboral de manera extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT tendría una mejor celeridad procesal.

II. MARCO TEÓRICO

Como antecedentes a la realidad problemática, se encontraron trabajos de investigación en relación a la conciliación extrajudicial y su ineficacia en el Proceso Ordinario Laboral, a nivel internacional, nacional y local, que contribuyeron a destacar la investigación.

A continuación, se desarrollaron los siguientes antecedentes a nivel internacional:

En la tesis de investigación de Rodríguez, D. (2014). "La Conciliación extrajudicial como medio de desjudicialización del conflicto laboral". (Tesis de Grado) ante la Universidad de Costa Rica, Costa Rica, San José concluye que:

La conciliación laboral extrajudicial realizada por Centros de Conciliación privados y casa de justicia efectivamente consigue resolver los conflictos laborales existente entre las partes, por lo tanto, ayuda a minorar la carga de los Juzgados laborales, costos y tiempo al resolver los conflictos originados. Por lo tanto, la conciliación extrajudicial conduce hacia la justicia de manera rápida, eficaz y confiable, generando paz mutua. Es preciso mencionar, que los acuerdos que han arribado las partes poseen carácter de cosa juzgada, por consiguiente, son procesos que no podrán ser admitidos en sede judicial. (p. 92)

El presente trabajo nos resulta como antecedente debido que el autor presenta como alternativa de solución, que la conciliación laboral sea extrajudicial por entidades privadas, de tal manera ayudaría a descongestionar los juzgados de trabajo, así como reducir el costo y el tiempo de la solución de los conflictos laborales, pues está presente investigación está muy relacionada con el tema y problema que existe en el Perú, en la cual viene afectando a los derechos de los trabajadores.

Por su parte, en la tesis intitulada "*La facultad de promover el juicio laboral por violación a los derechos mínimos en la etapa conciliatoria*"

administrativa estudio de casos” su autor DE LEÓN MÉNDEZ, presentada ante la Universidad Rafael Landívar en Guatemala, sostiene en su cuarta conclusión que:

La conciliación extrajudicial entre las partes en que medie intervención de un amigable componedor, se ve estrictamente limitada por el principio de titularidad, ya que debe versar sobre la protección al trabajador y evitar cualquier circunstancia despojar derechos a este último, aun con la finalidad de darse por satisfechas las pretensiones de ambas partes, el principio tutelar del trabajador y la irrenunciabilidad de derechos es inalienable al trabajador en cualquier instancia, lo cual revise al trabajador de protección y la irrenunciabilidad de sus derechos en cualquier convenio o arreglo que celebre. (2017, p. 64)

Este trabajo se utiliza como antecedente porque concluye el autor que la conciliación extrajudicial, que debe primar la protección al trabajador y evitar que el empleador despoje al trabajador sus derechos que son irrenunciables, y se debe dar protección a cualquier o arreglo que celebre el conciliador.

En este trabajo de investigación que facilita como antecedente para el presente proyecto es realizada en Chile, y presentada ante la Universidad de Chile por ALVAREZ, MAELLA (2015), denominada *“Análisis De La Conciliación En El Procedimiento De Tutela Laboral”* para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales Sostiene como conclusión: “Se ha corroborado que el principio de celeridad, oralidad, intermediación, concentración, impulso procesal de oficio y bilateralidad de la audiencia, se encuentran unidos al mecanismo de solución, que es la conciliación. (p. 282)

Con respecto a este antecedente, podemos concordar que las directrices en este caso son los principios procesales tienen conexas con la conciliación como un mecanismo de resolución, para poder facilitar en la solución de los conflictos laborales, siendo una vía idónea para mejorar y acelerar los procesos judiciales.

A su vez, se desarrolló los antecedentes a nivel nacional:

Ante la Universidad Nacional de Trujillo, Chacón Amador y Mattos Panta, el año 2015, presenta su trabajo titulado *“La Ineficacia de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral Regulado por la Ley N° 29497”* con el fin de obtener el grado de Bachiller, donde sostiene entre sus conclusiones que:

La audiencia de conciliación en los procesos ordinarios tramitados ante los juzgados laborales de la provincia de Trujillo, durante el periodo 2013 y 2014, no ha sido eficiente, debido a diferentes factores que imposibilitan lograr el objetivo, tales como: la falta de conocimiento respecto a las ventajas que brinda la conciliación, falta de presupuestos en el ámbito público, el asesoramiento del abogado que desea llevar el conflicto ante los tribunales judiciales ante falsas esperanzas de triunfo, el aplazamiento de la audiencia de conciliación generando dilación en el proceso, incluso falta de capacidad de los jueces respecto a las técnicas que se emplean en la conciliación. (2015, p.291)

En este antecedente podemos analizar que el da respaldo a nuestra investigación, que la audiencia de conciliación laboral en la vía ordinaria viene siendo ineficaz, por varios factores que ha concluido, y dando una base a la propuesta de solución que ofreceremos.

En La Universidad Nacional de Huánuco, SERRANO GONZALES, presenta su tesis denominada *“La Conciliación en los Procesos Laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco”* sostiene que:

Mediante los estudios realizados en el transcurso de los años 2013, 2014 y 2015 con respecto a las conciliaciones judiciales en La Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N° 29497, sobre temas laborales, se determinó que el éxito respecto a ello equivale solo al 7% de los procesos iniciados, por lo que se evidencia la falta de eficacia respecto al mecanismo que forma parte del proceso laboral. (2017, p. 11)

Como bien menciona el autor, el mecanismo de conciliación extrajudicial influye de manera positiva en un 90%, en la cual concluye que solucionaron su conflicto en menor tiempo, de manera positiva.

Otro antecedente para la presente investigación, es aquel realizado en La Universidad Andina del Cuzco, por YANA YANQUI, titulado *“Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su Repercusión en la Carga Procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco”*, donde sostiene que:

La Nueva Ley Procesal Laboral N°29497, tiene como finalidad que exista una relación de respeto entre las partes y el juez, asimismo que se practiquen en los diferentes procesos los principios tales como: celeridad, oralidad, y veracidad; de manera que la carga procesal reduce, así como también el costo y el atraso en la resolución de conflictos. Por consiguiente, se requiere que el Estado invierta en que los jueces reciban capacitaciones respecto a este mecanismo. (2017, p. 100)

En este antecedente precisa sobre los principios de celeridad, oralidad y veracidad, de tal manera rija con respeto a la carga procesal, costos, y demora de la resolución de los conflictos laborales, en la que recomienda y visualiza falta de capacitación de los jueces para conciliar, entrando una relación a la propuesta que queremos en ofrecer de requerir como requisito extrajudicial a la conciliación laboral.

Acto seguido, se presenta los antecedentes a nivel local:

Ante la Universidad Señor de Sipan, los tesis AMEGHINO BAUTISTA y BENAVIDES DE AREQUIPA, al presentar su Tesis *“Nivel de Cumplimiento de los plazos en Los Procesos Laborales en el 1er Juzgado De Paz Letrado de La Victoria”* donde sostiene que:

Se evidencia que no se emplean las normas respecto al cumplimiento de los plazos procesales establecidos por ley en referencia a materia laboral en el Juzgado de Paz letrado de la Victoria, y es que, la existencia de la carga procesal producido por el número de demandas de la parte actora y el número de

tribunales, sería una de las causas que explicarían este hecho. (2016, p.187)

En este antecedente podemos verificar que existe una sobre carga procesal, y en consecuencia no se cumplen con los plazos procesales, viendo exactamente en el Primer Juzgado De Paz letrado de la Victoria.

De igual forma nos interesa citar como antecedente la tesis sostenida ante la Universidad Pedro Ruiz Gallo, por Padilla (2019), 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”* para optar el título profesional de abogado, sostiene en su segunda conclusión:

“Luego de la descripción de las formas especiales de resolución de conflictos laborales en la Nueva Ley Procesal del trabajo, se puede concluir que: Según la información recogida del Sistema de Información Judicial, durante los años 2015, 2016 y 2017, bajo la aplicación de la conciliación intra proceso resulta mínima, siendo así, es lógico deducir la poca eficacia de la aplicación de esta forma especial de resolución de conflictos”. (p. 126)

En esta presente de investigación realizada en la ciudad de Chiclayo, llega a una conclusión muy importante, que entre el periodo 2015 a 2017 la audiencia de conciliación no ha sido eficaz en su aplicación, así como establece en su normativa la NLPT, también con respecto a la celeridad en los procesos laborales, no está teniendo una correcta aplicación.

Como teorías relacionadas al tema se tomará en cuenta diversas figuras jurídicas que nos ayudaran a conceptualizar y analizar el tema investigado; se dará inicio a ello desarrollando los siguientes temas: Principios procesales, Mecanismos Alternativos de Resolución de conflictos, Clases de Conciliación, Derecho al trabajo, Principios rectores de NLPT, y Análisis de los art. 42, 43 de la NLPT.

Los Principios procesales, para todas las ramas de derecho son los cimientos básicos de todos los procesos jurídicos, llegando incluso a ser

instituciones del proceso a nivel nacional como internacional, asimismo se constituye como la fuente básica del proceso.

Y es que, los principios se han caracterizado como razones contributivas, y no decisivas porque tienen una dimensión de peso y las razones basadas en los principios deben compararse con los principios en conflicto. (Gamonal, 2017)

Por lo tanto, se entiende que en todo proceso existen una variedad de principios que constituyen determinadas reglas adjetivas del procedimiento. Además de ser el reflejo del desarrollo de un proceso. (Gozaini citado por García, 2019)

Respecto al ámbito Laboral, el artículo I del Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal de Trabajo regula los principios que regirán dicha ley, los cuales son: principio de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad.

En virtud los principios procesales tienen roles básicos y funciones: Como primera función es la comparación, quiere decir que establece una facilidad de estudio entre los distintos sistemas u organismos procesales que pueden ser históricos o actuales, estos permiten encontrar la forma legislativa dentro de un sistema procesal.

Como segunda función encontramos a la interpretación, aquí vemos que se conducen a un universo de poder enriquecer la cuestión de interpretación, y de esta manera establecer criterios de lenguaje y seguir una directriz evitando la ambigüedad y oscuridad de los vacíos jurídicos siendo el camino que los operadores de la administración de justicia deban de seguir.

La tercera función la de integradora está en conexión con la de interpretación, cuando el juez operador del derecho se encuentre frente a una situación en la que no encuentra respuesta que este establecida en la norma jurídica, y en esta acarree lagunas teniendo como principal función dar soluciones a los casos en concreto, estas herramientas que son los

principios procesales vienen a cumplir un rol supletorio en base a las lagunas o vacíos procesales.

En cuarta función tiene que ver con la histórica, a medida del tiempo los principios procesales históricamente permitieron establecer soluciones o propuestas procedimentales a los diversos conflictos que se presentaban.

Como última función es la de directiva, los doctrinarios y en mayor razón los legisladores del derecho deben tener presente que los principios procesales son muy importantes y esenciales para poder formar y como base principal en la estructuración de las normas o leyes procesales.

Uno de los principios que es necesario mencionar en el transcurso de la investigación, es el principio de celeridad. El autor Jarama, Vásquez & Durán (2016) menciona que:

La celeridad procesal surge en diferentes ámbitos como el principio que encamina a la actividad procesal, con la finalidad que las actividades judiciales se desarrollen con la premura correspondiente, descartando que el proceso se aplace o se prolongue.

Respecto a lo mencionado en líneas arriba, se determina que el objetivo del principio de la celeridad procesal es desterrar las trabas en los procesos judiciales, buscando que sea con mucha agilidad en base a los plazos y términos breves, pero con una sentencia motivada y efectiva en la finalidad del proceso judicial.

Es por ello que, la administración de justicia debe ser muy diligente tanto en el aspecto de ejecución de la sentencia como también en el proceso judicial, esto en medida que el principio de celeridad va enmarcado en base a la tutela jurisdiccional y en el trámite hacia la decisión final. A todo esto se le relaciona con la seguridad jurídica.

Una característica principal del principio de celeridad procesal es el ahorro de tiempo, que es fundamental para que un proceso judicial sea

efectivo y que se resuelva de manera más breve los trámites, en este sentido el principio de celeridad tiene que ser eficaz, no tiene que existir dificultades en el desarrollo. Asimismo tienen que ser presentadas en el plazo establecido, así como de parte de la administración de justicia en su cumplimiento también sin más dilaciones y en consecuencia una ejecución.

Hay que tener muy en cuenta que la población aboga al sistema judicial una respuesta motivada y adecuada en base a las pretensiones de las partes judiciales, además de ello el Poder Judicial debe proporcionar las soluciones des los intereses en conflicto en un tiempo adecuado y razonable, pero con una motivación requerida y que sean cumplidas de manera inmediata.

Pero el principio de celeridad viene de la mano con el principio de economía procesal y tienen dos características principales en que se describe, abreviación y simplificación del proceso, tratando de evitar de extender o salir de los plazos procesales, pero esto no se puede dejar de lado los mínimos formalismos o requisitos procesales, en medida que no pueden estar sujetos a la dilación procesal evadiendo las demoras procesales, pero para esto el juez debe dar límites a los litigantes para no extender el proceso judicial innecesariamente y en el caso que se prolongue de manera el lapso de manera innecesaria tiene que haber penalidad o multas para que no se causen demora y no vuelvan a cometer.

En ese sentido se infiere que el principio de celeridad es indispensable en todo proceso ya que éste permitirá que las partes concluyan un proceso en un tiempo determinado y sin la existencia de prorrogas que solo acarrearían pérdida de tiempo, y un gasto económico.

Y es que, el principio de celeridad tiene una relación estrecha al principio de economía, por el hecho de que éste se encuentra vinculado con el tiempo y la perentoriedad de los plazos establecidos. (Zumaeta citado por García, 2019)

Es por ello que también es necesario hacer referencia respecto al principio de economía, que es aquel principio que tiene como finalidad que

el proceso se realice de manera ágil y efectiva pero sobre en un tiempo razonable logrando incluso la reducción de actos procesales. Aparte de orientar al justiciable para actuar con interés y celeridad. (Gonzaini citado por García, 2019)

Entonces, lo que busca el principio de economía es que el conflicto suscitado sea resuelto con mayor brevedad logrando alcanzar una justicia inmediata sin aplazamientos. (García, 2019)

En base a lo mencionado se puede determinar que ambos principios, celeridad y economía, se encuentran vinculados con el factor tiempo y que tienen como finalidad que se cumplan los plazos establecidos por ley para que las partes del proceso obtengan una sentencia sin tantas dilataciones u obstáculos ocasionados por actos procesales ineficaces.

Ahora, es necesario hacer referencia al conflicto, ya que este es que el va a originar que se inicie el proceso, Y es que, la existencia del conflicto en la humanidad se origina por las relaciones existente entre dos o más personas con recursos desiguales tanto en el ámbito personal como familiar o laboral. Es por ello que el conflicto se origina por la pugna de dos o más intereses opuestos entre sí, y que cada una de las partes pretenderá solucionar a su favor. (Franciskovic & Torres, 2016).

Según la RAE (Española, 2018) el conflicto “es el problema en cuestión de alguna materia, hecho o circunstancia en discusión”, entonces es una situación que a través de la afectación subjetiva que la otra persona realiza surge el conflicto.

De lo mencionado se concluye que el conflicto es aquella situación en que dos o más personas se confrontan por defender sus intereses personales, siendo estos opuestos entre sí.

Con el pasar del tiempo se ha buscado que los conflictos suscitados en la vida cotidiana sean solucionados de manera rápida y sencilla, es por ello que hoy en día existen los MARCS, denominados Mecanismo Alternativos

de resoluciones de conflictos conocidos por sus siglas MARCS, buscan dar soluciones distintas sin necesidad de llegar a un órgano jurisdiccional.

Es preciso mencionar que, los mecanismos alternativos de solución no tienen la función de competir con órganos jurisdiccionales sino el de coadyuvar a reducir la carga procesal existente en estos. Asimismo el optar por los MARCS no significa el no poder acudir a la vía judicial sino todo lo contrario, puesto que estos buscan optimizar dicha vía.

Los Marcs se caracterizan por:

- Facilitar una solución respecto a los conflictos, pero sin necesidad de acudir a un órgano jurisdiccional, es decir, el Poder Judicial.
- Reducir la carga procesal.
- Cultivar Paz con el fin de lograr un desarrollo integral con las personas.
- Optimizar la justicia de una manera más rápida, efectiva y justa para las partes.

Los MARCS se clasifican en dos grupos:

Autocompositivos, Aquellos procesos donde las partes de manera voluntaria buscan solucionar sus conflictos mediante soluciones propias.

Entre ellos tenemos:

- a. Negociación, es un mecanismo de comunicación, que tiene como finalidad que dos o más partes intenten solucionar sus discrepancias de manera directa logrando una satisfacción mutua. En toda negociación existe una confrontación de intereses. (Negociación y manejo de conflicto, 2016, p. 29)
- b. Mediación, es un proceso de negociación en el que interviene una tercera persona, el mediador. El mediador cumple la función de guiar a las partes a encontrar una solución ante el conflicto existente, pero no a proponer dichas soluciones.
- c. Conciliación, es aquel mecanismo al que recurren de manera voluntaria dos o más partes involucradas en una situación de

conflicto, con la finalidad de encontrar una solución adecuada y evitar acarrear el inicio de un litigio ante órganos jurisdiccionales. Todo esto con la ayuda de un tercero neutral llamado conciliador, quien si se encuentra facultado a proponer soluciones pero que no son de carácter obligatorio para las partes. (Negociación y manejo de conflictos, 2016, p. 25)

Heterocompositivos, son aquellos mecanismos en el que participa un tercero, quien es delegado por las partes para resolver el conflicto. El arbitraje es parte de estos mecanismos.

- a. Arbitraje, es aquel mecanismo en que las partes se someten de manera previa ante una determinada controversia. (La Rosa & Rivas, 2018)

En este mecanismo la solución que es plasmada en el laudo arbitral la decide un tercero llamado árbitro, quien es delegado por las partes de manera previa a la controversia.

Es necesario tener en cuenta que:

- Los árbitros deben actuar con autonomía e imparcialidad y de forma reservada.
- El tribunal arbitral debe estar conformado por un número impar
- El laudo arbitral o sentencia emitida debe ser redactado por escrito y de forma clara y motivada en función a lo que está en conflicto.

A pesar de haberse definido cada uno de los mecanismos alternativos de solución, es necesario explayarse en el mecanismo de conciliación.

La “Conciliación es la acción destinada a componer, concordar o avenir a las partes en conflicto con el objeto de evitar un pleito o concluir uno ya iniciado” (Pinedo, 2016, p. 114).

Por su parte, la REA (2015) manifiesta que la palabra conciliación deriva del latín *Conciliatio* que significa acción de conciliar o convenio entre las partes con el fin de evitar un juicio o cesar del ya iniciado.

De la misma forma, el autor Higa (2017) manifiesta que la conciliación es el acuerdo entre dos o más personas con intereses contrapuestos

evitando el surgimiento de un proceso judicial. Es por ello que el conciliador, quien es el que dirige el proceso, deberá sugerir a las partes, dependiendo de las situaciones, allanar o transar con el objetivo de encontrar una solución pacífica y rápida en vez de generar un proceso indeseado.

Por lo tanto, la conciliación es el camino que conduce a la solución de conflictos, mediante el diálogo y comprimiendo la rivalidad existente entre las partes. Además de ello, este mecanismo ha contribuido con la descongestión de los despachos judiciales, ya que, son las partes que “por si mismos” encuentran una solución. (Silvera, Arboleda, & Saker, 2015)

Sin embargo, para que esta solución se dé, es necesario que exista voluntad. Y es que, la voluntad juega un rol importante en este proceso, ya que permitirá que las partes vinculadas ante un conflicto, puedan sentarse a dialogar sin que se produzca discusiones. (Montoya & Salinas, 2016)

Ante lo mencionado, este proceso tiene una naturaleza flexible, a diferencia de un proceso judicial, y es que, las partes se evitarán de ciertos formalismos que retrasen la solución del conflicto, procurando la libertad respecto a los argumentos y pruebas que se presentan durante el desarrollo de este mecanismo. (Chiluiza, 2016)

La conciliación como institución jurídica refiere a dos posibilidades que se desprenden de su definición respecto a su utilización, pre procesal o intra proceso. La primera hace referencia a una conciliación previa a la apertura de un proceso judicial con el propósito de impedir que surja dicho proceso; y la segunda se suscita cuando el proceso ya se ha iniciado, por lo que el propósito en esta ocasión será el de concluir de manera armoniosa el proceso. (Pinedo, 2016)

Asimismo, el ordenamiento jurídico peruano establece dos sistemas de conciliación:

- Conciliación extrajudicial o previa o preprocesal, regulada en la Ley Nro. 26872 y en su reglamento Decreto Supremo Nro. 014-2008.
- Conciliación judicial o procesal o intraprocésal regulada en el Capítulo I del Título XI de la Sección Tercera del Código Procesal Civil.

La conciliación Judicial, es aquella que se encuentra inmerso en el proceso, por lo que se constituye como una etapa procesal que las partes pueden acceder en cualquier etapa del proceso pero sin que exista una sentencia de segunda instancia. Sin embargo, existen casos donde el juez emplazara a las partes en momentos específicos a una audiencia de conciliación.

Aquí, la conciliación será dirigida por el Juez, quien cumplirá el rol de conciliador y garantizará la veracidad del acuerdo.

Cabe considerar, por otra parte que la conciliación tiene distintos efectos, pero estos dependen del acuerdo al que las partes llegan a conciliar. Si la conciliación es total, el proceso concluye; si es parcial, el proceso continuará respecto a los puntos controvertidos no solucionados; si no hay acuerdo, el proceso continuará. (La Rosa & Rivas, 2018)

Esto no ocurre en la conciliación extrajudicial, ya que es aquella que se da fuera de los tribunales judiciales pero dentro de un centro de conciliación, el cual debe cumplir con las disposiciones legales para funcionar como tal.

Asimismo, este mecanismo se desarrolla con la dirección de un tercero llamado conciliador, quien es designado por el mismo centro de conciliación, y que no tiene ninguna relación amical ni familiar con las partes. Es por ello, que el conciliador debe tener presente que existen dos límites que envuelve el desempeñar este rol.

- El conflicto entre las partes es totalmente ajeno a él, por ende, debe actuar con objetividad sin que exista favoritismo por una de las partes.
- Las soluciones planteadas por el conciliador no son obligatorias, puesto que, son las partes quienes decidirán como concluir el conflicto. (La Rosa & Rivas, 2018)

De Hoyos citado por Arboleda (2014) agrega que existen postulados bioéticos que el conciliador debe realizar, las cuales son:

- Realizar un buen contacto, hace referencia a la empatía, amabilidad, cordialidad y al ambiente de interacción que debe existir durante el proceso con el fin de generar confianza, seguridad entre las partes y el conciliador.

- Saber escuchar, significa la atención que se le brinda a las partes, oír sus fundamentos con un trato igualitario, es decir, de manera imparcial.
- Intercambiar, es necesario que el conciliador tenga conocimientos y experiencia respecto al manejo de las relaciones interpersonales, incluyendo el manejo de virtudes tales como la tolerancia.
- Conocer el conflicto: es decir, el conciliador debe tener conocimiento del conflicto y las razones que lo originaron, además de las posiciones que asumen cada parte.
- Ser orientador y facilitador y no juez de las partes: esto hace referencia a las diferencias que existe entre conciliador y juez en referencia a sus funciones, además de la actitud que implica ser conciliador
- Trabajar ventajas y renuncias mutuas: ambas partes deben pasar por ello con el fin de llegar a un acuerdo justo, sin que exista desventajas para alguna de las partes.

Por lo tanto, el conciliador es aquella persona que actuará de manera imparcial, y es que “intención es corregir las percepciones, reducir los temores y mejorar la comunicación para guiar a las partes hacia unas negociaciones y un regateo sin conflictos.” (Du Preez, 2014, p. 117)

Por lo mencionado en párrafos anteriores, se concluye que la diferencia que existe entre la conciliación judicial y la extrajudicial radica en la flexibilidad existente en esta última, ya que evita formalidades e impulsa a que las partes inciten su creatividad. (Chiluza, 2016)

Derecho al trabajo

El trabajo tuvo su origen, desde varios años atrás, es un instinto básico de las personas por sobrevivir e inmortalizarse como especie racional. Es por ello, que debió utilizar todas sus capacidades intelectuales y de destreza para proveerse de comida, elaborar su vestimenta y vivienda, crear sus utensilios y herramientas, para proteger a sus protegidos.

Según Dávalos (2016), existen diversas opiniones respecto al “origen de la palabra “trabajo”, y es que, algunos doctrinarios apuntan que la terminación nace del latín *trabs*, *trabis*, que significa traba, esto debido a que todo trabajo conllevaba a la realización de un esfuerzo. Otra corriente refiere que proviene del término griego *tblibo*, que significa apretar, oprimir o afligir” (p. 45).

Respecto a lo mencionado, el autor nos ilustra que existen diferentes términos respecto a la palabra trabajo, pero que ambos denotan un significado similar.

Por lo que se refiere a su definición, Landa (2017) manifiesta que “El trabajo es todo tipo de actividad de la persona que realiza para modificar la naturaleza y recolectar los elementos necesarios para la subsistencia diaria de su entorno más cercano, así para su propia realización personal, es decir, para desarrollar nuestro proyecto de vida”. (p. 147)

Asimismo, el (Diccionario de la Lengua Española , 2020), conceptúa al trabajo como “un esfuerzo humano a la producción de riqueza, en contraposición al capital”, por lo tanto, el trabajo es aquella actividad o destreza que las personas realizan de forma independiente o subordinada, de manera fundamental para la vida cotidiana que se canaliza en el esfuerzo a cambio de un beneficio social; en un sentido más extenso es la virtud del hombre para poder solventar la falta o necesidad para poder satisfacer sus obligaciones o recreaciones.

Desde el punto de vista del autor Arévalo (2016), el trabajo es “actividad humana, sea física o mental, destinada a la producción de bienes o a la prestación de servicios”. (p. 33)

Por su parte, el TC (Tribunal constitucional) define al trabajo “como la aplicación o actividad de las fuerzas humanas en su conjunto material y espiritual, para la producción de algo útil. En ese sentido, implica la acción de la persona, con todas sus capacidades intelectuales, físicas y morales, en aras de alcanzar bien, y generar un servicio”, compartiendo la misma idea del TC.

Entonces, teniendo en cuenta que el trabajo es algo fundamental para la vida social, esta destreza cubre para su subsistencia del día a día, desde

un enfoque sociológico y antropológico el trabajo es la actividad principal de las personas, mientras que desde un enfoque económico influye en los factores de la producción.

A juicio de Toyama (2015) “el derecho al trabajo consiste en una acción humana, generadora de diferentes formas de producción y riqueza, que conlleva por lo general a una retribución económica”. (p. 11)

Al respecto el autor Sánchez citado por Ávila & Mendizábal (2020) refiere que el derecho a trabajar se encuentra relacionado con vivir una vida digna, que incluye a recibir una formación profesional de manera que se contará con protección social. Derechos que pueden ser considerados como fundamentales en la medida que se caracterizan por ser universales, irreversibles, tangibles.

De acuerdo con Anacleto (2015) es aquella disciplina la relación jurídica existente entre trabajadores y empleadores en base a la prestación personal, libre, voluntario.

Para Arévalo (2016) manifiesta que el Derecho al trabajo no refiere a aquella actividad que implique esfuerzo mental o físico, sino que cumpla con características tales como: trabajo dependiente, libre, productivo y personal.

Dentro del Derecho Laboral existe dos grandes vertientes, que es el Público y el Privado, dando más importancia en esta presente investigación al régimen Privado, (Żołyński, 2017) “estableció la diferenciación entre el derecho privado y el derecho público es fruto de la jurisprudencia romana. Sin mencionar detalladamente las fuentes romanas, podemos constatar que se solía considerar el derecho público como aquel derecho que se relacionaba con la estructura institucional del estado, por consiguiente, que regulaba la organización y el funcionamiento del Estado y el derecho Privado regía entre particulares.”

El derecho laboral, es una especialidad de las normas civiles, que tiene como finalidad asegurar la verdadera protección jurídica de los trabajadores, de tal manera que se brinde un proceso económico y ágil, evitando la tardanza y costo procesal.

Nueva Ley Procesal de Trabajo

La Nueva Ley Procesal de Trabajo se promulgo el 13 de enero del 2010, después de haber estado vigente casi 14 años la Ley Procesal de Trabajo que fue promulgado el 25 de junio de 1996.

Los principios procesales es una de las instituciones jurídicas más importantes del proceso laboral es “Los principios procesales”, desde una perspectiva jurídica, en la que rige la NLPT básicamente el de Oralidad y Celeridad, pero también conlleva a un conjunto de principios procesales que deben ser mencionados.

Y es por ello que el proceso laboral cuenta con principios rectores en medida que son aquellos conceptos que orientan y generan la interpretación, así mismo la creación y el estudio de estas normas procesales laborales

Se busca que el vigente proceso laboral sea distinto de los cuales principios más representativos de la Nueva Ley Procesal Laboral son:

De acuerdo con (Caponell, 2015) el principio de inmediación establece que el juez debe asistir a la audiencia, sea de manera física o remota pero continua; y si fuese el caso en que el magistrado no estuviese presente, todo lo actuado se consideraría nulo. Y es que, de esta manera el juez tendrá una comprensión más profunda del caso.

Esto implica que el juzgador debe participar de manera continua y directa en todas las etapas del proceso, lo cual su familiarización con el conflicto en la cual coloca mejores condiciones para poder resolver el proceso.

Citando a San Martín (2015), dando que “El principio de oralidad “surge en oposición a lo que fue el antiguo código procesal penal, que desarrollaba a lo largo de su proceso como el principio de escrituralidad, este principio de escrituralidad ha pasado a ser un principio opcional para aquellas actuaciones que exijan más detenimiento en su estudio, como los escritos iniciales de un proceso, denuncia, formalización de investigación, etc” (p. 76), siendo su nacimiento en la línea penal, y en la antigua ley procesal de trabajo se basaba en lo escrito, ahora la novedad de la NLPT es el proceso oral.

Como expresa Apaza (2018) “el principio de concentración el juicio oral debe efectuarse sin interrupciones injustificadas” (p. 226), Este significa que el proceso laboral reúna de manera unitaria o numerosas y todas las actividades procesales, de tal manera simplificar las formas procedimentales, evitando el peligro de la demora del juicio, entonces, persigue que los procesos laborales se desarrollen con el más mínimo de actuaciones procesales.

Sánchez (2019) manifiesta que el principio de veracidad es el “juez laboral que tiene una necesidad prevalente de resolver sobre la verdad real y no sobre la verdad formal. Sin embargo, en la búsqueda de esa verdad real el juez también debe ponderar la búsqueda de eficiencia del proceso”. (p. 78). Este principio es en base de la búsqueda de la verdad real, esto implica que el proceso laboral que el fondo y la forma en el proceso sea de materia de la verdad, y el juez laboral lo debe obtener basándose en lo que ofrezcan las partes

A juicio de Ledesma (2015) “El proceso es un grupo de pasos o etapas, destinados hacia el logro de un fin; en esa vía, cada etapa se termina para permitir el comienzo del siguiente; en este sentido procedimiento del proceso judicial tiene que ir dejando asegurado las posiciones alcanzadas y superadas por una nueva etapa procesal”. (p. 481)

El proceso ordinario está comprendido entre los artículos 42 a 47 mediante el cual regula el proceso ordinario laboral, anteriormente la ley derogada hablamos de la Ley N° 26636 pero la variación se contemplaba como por ejemplo la contestación de la demanda se realiza en plena audiencia de conciliación, en medida que el principio que rige es el de la oralidad mediante el dinamismo, en este proceso ordina contempla dos audiencias, la de conciliación y la de juzgamiento.

Como manifiesta Rioja (2017) “para que inicie un proceso debemos entender previamente la existencia de un acto, comenzando con la demanda de inicio de un proceso, después el auto admisorio es el acto que permite dar la apertura al mismo y por consiguiente un acto mediante el cual quien ha sido emplazado con la demanda la absuelve, la contradice, la contesta; es a partir de allí, que podemos advertir la existencia de un proceso”.

Art.42 *El juez emite resolución, disponiendo la admisión de la demanda;*
 El operario de impartir justicia, especializado en lo laboral, para que pueda admitir la demanda, realiza el hoy llamado acto de calificación, en la que debe ver la forma y fondo con respecto a los artículos 426 y 427 del CC., y en concordancia verificando los requisitos del art. 16 de la presente Ley, debe calificarla como máximo entre los 5 días hábiles, si se observa que algunos de los requisitos falta, se declara inadmisibles, y da como prorrogada 5 días hábiles para que subsane la omisión.

Demandas laborales admitidas en los órganos jurisdiccionales de la NLPT de Chiclayo de la CSJLA				
Órgano Jurisdiccional	2018	2019	2020	Total
Total	8622	8512	2932	20066
%	48	43	9	100

Elaboración: Of. Estadística- CSJLA

Fuente: SIJ – FEE

Apreciamos que en los últimos tres años el ingreso total de las demandas laborales admitidas por la NLPT de los Órganos Jurisdiccionales de Lambayeque es muy alta, y que solamente el último año, por la coyuntura actual ha tenido un menor ingreso, posteriormente se cita a las partes a audiencia de conciliación, la cual debe ser fijada en día y hora entre los veinte (20) y treinta (30) días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, este punto es muy controversial expliquemos declarada la demanda admitida, la resolución el juez corre traslado al demandante como al demandado fecha y hora de la audiencia de conciliación, que debe estar entre los 20 y 30 días, en esta media en la realidad es muy deficiente, hoy en día se programan audiencias, varios meses después admitida la demandan, contraviniendo y trasgrediendo los principios de celeridad y economía procesal.

El emplazamiento al demandado para que concurra a la audiencia de conciliación con el escrito de contestación y sus anexos. Para el emplazamiento de la demanda laboral los jueces abogados litigantes deben tener presente que las notificaciones de la resolución que se dicten en este

proceso laborales realicen mediante un mecanismo de sistema de comunicación electrónica emplazando a la parte, trasladando la demanda a través del acto de notificación, entonces el demandado en su domicilio real.

Art.43.- Audiencia de conciliación como manifiesta Higa (2017) “Se debe tener en cuenta que la conciliación tiene un valor particular para la NLPT en la medida en que, la única posibilidad de que - frente a la imposición de una multa por temeridad o mala fe- se exonere a la parte multada, es que el proceso concluya mediante una conciliación judicial antes de la sentencia de segunda instancia” (pág. 107)

“Se puede apreciar que en los resultados estadísticos no ha tenido un impacto positivo las audiencias de conciliación, siendo en la realidad una mera ley formal que no se cumple y más bien genera una inversión considerable del Estado en gasto de personal, inversión, infraestructura tal como detalla los datos estadísticos de La Corte Superior de Justicia de Trujillo” (Salazar Concepción, 2018)

Procesos Laborales del año 2016 en Vía Ordinaria (Trujillo)			
Sentenciados	Conciliados	Otros	Total, de Procesos Finalizados
5140	332	768	6240
83%	5%	12%	100%

Fuente Of. Estadística- CSJLA

Como contrastamos en el cuadro que solamente el 5% han sido conciliados del total de expedientes laborales, pues el autor también manifiesta que una vez por semana se celebran las audiencias de conciliación, con un aproximado de 16 audiencias al día.

Lo ideal de la audiencia de conciliación es que las partes asistan, puesto que en varias ocasiones ocurre que las partes no se presentan ya sea por la parte demandante o demandada, prologando aún más el proceso laboral.

Se presentan tres situaciones, en la primera situación, para que continúe deben estar presentes ambas partes siendo la parte demandada conteste la demanda, en la segunda situación genera efectos, pues el demandado sino concurre a la audiencia de conciliación para exponer la contestación de la demanda incurrirá a rebeldía de forma automática, de la misma manera incurrirá el demandado si asiste a la audiencia de conciliación y no contesta la demanda,

Como tercera situación tenemos si las dos partes no asisten a la audiencia de conciliación automáticamente se declara concluida la audiencia de conciliación, habiendo la oportunidad que dentro de los 30 días poder pedir la reprogramación de la audiencia de conciliación, sin embargo, esto da como una mayor amplitud a los procesos judiciales trasgrediendo los principios de celeridad procesal.

Rodríguez (2018) expresa que “En la audiencia de conciliación (proceso ordinario laboral) o en la etapa de conciliación de la audiencia única (proceso abreviado laboral) el Juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin que solucionen sus diferencias total o parcialmente. Se destaca el rol proactivo del Juez para lograr el avenimiento entre las partes y lograr una solución consensuada al conflicto; la NLPT ha precisado que la participación del Juez no implica prejuzgamiento de allí que tenga la más amplia libertad para la promoción de la conciliación”. (pág. 262)

Las partes se convocan para conciliar, pero vemos que en la realidad no se concilian dando un índice muy bajo con respecto a conciliar las partes, este artículo verifica que la conciliación debe tener parámetros de manera que no se abusen los derechos de los trabajadores en medida de su desesperación para conciliar.

Para Avalos “el trámite para llegar a la audiencia de conciliación es actualmente mucho más rápido, la NLPT tiene por finalidad instaurar un juicio oral, donde la celeridad es uno de los factores más importantes”. (pág. 198)

En el caso que no lleguen a conciliar, el juez está facultado en reprogramar dentro de los 30 días hábiles la programación de la audiencia de juzgamiento, pero la realidad es otra no existe una programación de la

audiencia de juzgamiento en cumplimiento de las normas y plazos legales, en esta medida siempre es para un año después o más.

Procesos laborales concluidos en SENTENCIA y CONCILIACIÓN en los órganos jurisdiccionales de la NLPT de Chiclayo de la CSJLA								
Órganos Jurisdiccionales	2018		2019		2020		Total	
	S	C	S	C	S	C	S	C
Total	3174	153	3590	108	1370	49	8143	310
%	95	5	97	3	97	3	96	4

Elaboración: Of. Estadística- CSJLA

Fuente: SIJ – FEE

En los últimos tres años vemos que la eficacia de la conciliación no supera el 4% de conciliaciones del total de casos concluidos, en la Ley de Conciliación en su modificación en el Decreto Legislativo N° 1070, en el Art. 7 en la Materias conciliables, está la figura de conciliación laboral, que puede efectuarse por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo o los Centros de conciliación privados, sin embargo, son de manera facultativa, también existe la figura de la conciliación administrativa laboral Sunafil, dicho marco se realiza en el campo administrativo con respecto a las inspecciones laborales.

Art.44, Para alcanzar esta etapa, los actores tuvieron que pasar por la audiencia de conciliación y de tal manera no llegaron a un acuerdo conciliatorio, La audiencia de juzgamiento conforma fase final del proceso ordinario laboral, en este espacio las partes tiene posiciones diferentes, teniendo como misión convencer al operador de justicia, quien tiene que evaluar los alegatos y pruebas presentadas por las partes

Art. 45 Con respecto a la confrontación de posiciones, es la ocasión en que las partes procesales oralizan una breve introducción de las pretensiones y contradicciones demandadas.

Art. 46 En la actuación probatoria, el magistrado enuncia los hechos que son de actuación probatorias, así como los que no necesitan una actuación probatoria

Art.47. Como plantea Vargas “La importancia de los alegatos de apertura radica en que, es el momento que tienen los sujetos procesales para presentar ante el juez viene a ser el informe verbal ante el órgano jurisdiccional” (p. 3)

Desde la posición de Rioja “La sentencia constituye una operación mental de análisis y crítica, donde el juez, luego de tomar en consideración la sustentación del demandante y demandado, emite una solución al conflicto de intereses con relevancia jurídica planteado” (p. 528)

DERECHO COMPARADO

El derecho comparado tiene su inicio como disciplina en un Congreso Internacional que se celebró en Francia por los años 1900, pues tenía como finalidad analizar las semejanzas y diferencias que existían entre los diversos sistemas jurídicos a nivel mundial.

Como manifiesta la Dra. Rojas “En toda investigación jurídica la herramienta indispensable de la cultura jurídica es el derecho comparado” por esta razón identificaremos la legislación comparada con respecto a la conciliación laboral en Argentina, Uruguay, Paraguay, Mexico y EE.UU.

En Argentina existe un Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria (SECLO) que pertenece al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de dicho país, que actúa como una instancia obligatoria prejudicial, en que los trabajadores recurren para reclamar sus derechos laborales.

Esta forma de conciliar fue promulgada en 1996 Ley 24.635. Esta “Instancia Obligatoria de Conciliación Laboral” tiene como características principales la prejudicialidad y la obligatoriedad, tal como manifiesta el autor Mac “Su creación fue para descongestionar los tribunales judiciales” pues haciendo uso de este mecanismo de solución de conflicto pretende disminuir la carga procesal laboral en los Organismos Jurisdiccionales de Argentina.

De tal sentido en Uruguay en su Ley publicada el 08 de octubre del 2009 N° 18.572 “Abreviación de los Procesos Laborales” en su Art. 03 refiere

muy claro que antes del comienzo de un proceso judicial laboral, deberá tentarse una conciliación, pero esta ley dispone dos opciones para realizar dicho acto, como es El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o un Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, pero tiene la peculiaridad, que debe realizarse dentro del marco geográfico del domicilio del empleador o el lugar donde prestaron sus servicios.

En cambio, en los organismos jurisdiccionales de Paraguay La Ley N° 742/61, la conciliación laboral se encuentra inmerso en su Título Sexto, si la conciliación tiene éxito, dicho acuerdo tiene rango de cosa juzgada, sin embargo, el Juez tiene la facultad de rechazar el pacto conciliatorio, en tanto identifique que vulnera los derechos del trabajador.

De igual manera la legislación mexicana en su Ley Federal de Trabajo teniendo como última reforma en el año 2015, en el capítulo XVII “Procedimiento ordinario ante las juntas de conciliación y arbitraje”, tiene como inicio la presentación de la demanda laboral, ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, estableciendo un plazo máximo de veinticuatro horas contadas a partir del momento que se recepción dicha demanda, para programar la audiencia de conciliación laboral.

Por último y no menos importante esta la legislación EE. UU, tiene como creación desde 1947 El Federal Mediation and Conciliation Service, teniendo como sede principal en Washington DC. estableciendo su finalidad de resolver los conflictos laborales entre los empresarios y trabajadores.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño y tipo de investigación

3.1.1. Diseño: Respecto al diseño de la investigación, se dio un enfoque cuantitativo y como expresan Hernández, Fernández y Baptista (2014) “es la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación “(p.4), debido a que se recolectarán y analizarán datos acerca de cómo se va abordar la implementación de la conciliación laboral de la vía ordinaria de a NLPT de manera extrajudicial.

3.1.2. Tipo: Respecto al tipo de investigación se desarrolló de manera descriptiva – explicativa en este sentido Hernández, Fernández y Baptista (2014) manifiesta que “se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables” (p.95) en lo que permitirá indagar sobre un tema determinado de manera general y de esta forma poder plasmar lo investigado; y propositivo toda vez que se pretendió plantear un proyecto de ley que regule la conciliación laboral de manera extrajudicial.

3.1.3. Nivel: En tal sentido como nivel de investigación fue correlacional porque se dará la interpretación de la mutua relación entre una variable y otra.

3.2. Variables y Operacionalización

3.2.1. Variable Independiente: La conciliación laboral extrajudicial

3.2.1.1. Definición conceptual: (Anacleto, 2015) “Considera que la conciliación viene a ser el acuerdo al que llegan las partes sobre sus derechos y para ello hay una intervención de un tercero llamado conciliador, y que en esta línea sería el Juez quien convoca a las partes a conciliar sobre la demanda laboral”. (p. 717 y 746)

3.2.1.2. Definición Operacional: La conciliación laboral se celebra ante un tercero imparcial, que para la línea laboral sería ante un juez, quien llama a las partes a conciliar.

3.2.1.3. Dimensión: Normas Legales, Doctrina, Jurisprudencia y Jurisprudencia.

3.2.1.4. Indicadores: Ley de Conciliación, NLPT, Derecho Comparado, Abogado.

3.2.1.5. Escala de Medición: Nominal

3.2.2. Variable Dependiente: Los procesos ordinarios de la NLPT

3.2.2.1. Definición Conceptual: (Anacleto, 2015) “Es un tipo de proceso, por el cual se sustancia las causas, que la ley dispone, así como aquellos todos procesos a las cuales la ley no les otorga una vía procesal propia”. (p. 743)

3.2.2.2. Definición Operacional: El Proceso Ordinario es el conjunto de actos procesales mediante el cual parte de los intereses particulares de las partes procesales, quien materializan ante un proceso judicial para alcanzar una solución.

3.2.2.3. Dimensión: Normas Legales, Doctrina y Jurisprudencia.

3.2.2.4. Indicadores: Ley de Conciliación, NLPT, Derecho Comparado, Abogado.

3.2.2.5. Escala de Medición: Nominal

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población: Hernandez, fernandez y Baptista refieren que la población (2014) “es un conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174); La población estuvo conformada por:

- ✓ La presente investigación tuvo como población los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT conformado por: 1 Salsa Laboral (3 jueces laborales), 4 juzgados de trabajo (4 jueces laborales), 2 juzgados transitorios (2 jueces), y dos juzgados de paz letrado laboral (2 jueces), sumando un total de 11 jueces laboral que conforman la NLPT.
- ✓ 9076 abogados Inscritos en el Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque

3.3.1.1. Criterios de inclusión: Se tomó en cuenta solo a los por los abogados colegiados en el Colegio de Abogados de Lambayeque que son a la actualidad 8899 abogados de los se tomarán en cuenta los abogados especializados en lo laboral.

3.3.1.2. Criterios de exclusión: Por consiguiente, como criterios de exclusión en el presente informe de investigación no se consideraron a los profesionales que carezcan de conocimiento o especialidad en lo laboral.

3.3.2. Muestra: “Es un subgrupo de la población de interés sobre el cual recolectarán datos, y tienen que delimitarse y definirse de

antemano con precisión, en lo que representa a la población” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 173). Esta muestra fue sustraída del conjunto total de la población de quienes conformaron a los beneficiados en el desarrollo de la justificación en el proyecto de investigación.

- ✓ 25 abogados laborales.
- ✓ 5 jueces laborales pertenecientes a la NLPT

3.3.3. Muestreo: Como procedimiento para obtener la muestra se aplicó el muestreo no probabilístico selectivo por conveniencia, ya que no se utilizaron fórmulas debido a que se emplearon criterios de inclusión y exclusión para determinar quienes formaron parte de la población.

Al respecto el autor Ackoff, citado por Taherdoost (2016) manifiesta que el muestreo de conveniencia consiste en seleccionar a los participantes porque suelen estar disponibles. Además, que tiende a ser una técnica de muestreo menos costosa y más accesible en comparación con otras técnicas de muestreo.

3.3.4. Unidad de análisis: Se aplicaron los criterios de inclusión y exclusión para poder obtener una muestra significativa, que cumpla con las características requeridas de la población para la obtención de un resultado más concreto que respalde la investigación.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la ejecución de esta se utilizó la técnica para la recolección de datos en la investigación, fueron la encuesta; que se aplicaron mediante su instrumento, el cuestionario, los cuales se dirigieron a los Abogados especialistas en materia Laboral; pertenecientes a la jurisdicción de la provincia de Chiclayo, lo que permitió determinar el grado de conocimiento que tienen las muestras sobre el tema a estudiar.

3.4.1. Técnicas: Como técnicas de estudio, se aplicó la encuesta ya que fue idónea para la obtención de información.

3.4.2. Instrumentos: como instrumentos se empleó cuestionario acorde a los criterios de inclusión.

3.4.3. Validación del instrumento: el cuestionario ha sido debidamente validado por el asesor temático.

3.4.4. Confiabilidad: el instrumento obtuvo el grado de confiabilidad de acuerdo al porcentaje obtenido al momento de ser procesado por el estadista.

3.5. Procedimientos

Después de recopilar los datos obtenidos a través del cuestionario, se organizó la información debidamente, para lo cual se tomaron en cuenta diferentes técnicas de procesamiento de datos como: SPSS, Word y Excel; adicional a ello se creó una encuesta virtual en el programa Microsoft Forms y se envió la encuesta mediante un link, a los integrantes de la muestra, para una mejor aplicación del cuestionario y su consecuente análisis estadístico, obteniendo una correcta elaboración de las tablas y figuras que mostraron objetivamente los resultados obtenidos en la presente investigación.

3.6. Método de análisis de datos:

El método de análisis de datos utilizado en la investigación fue el método deductivo, puesto que el análisis parte de un problema general, como lo es la conciliación laboral extrajudicial para los procesos ordinarios de la NLPT, en base de la cual se emitió la propuesta correspondiente para llegar al resultado en cuanto a lo planteado, comparando los datos obtenidos con la aplicación de las técnicas de recolección de datos.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación realizada se ha respetado los parámetros dados por la Universidad César Vallejo, en cuanto a los derechos de autor, propiedad intelectual y antecedentes de investigación (libros, revistas, artículos científicos, tesis, etc.) tomando en cuenta las diferentes bases de investigación científica y repositorios; citando y parafraseando correctamente conforme se aprecia en el programa Turnitin.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Tabla 1.

Tabla 1 Condición de los encuestados

Profesional	Jueces	Abogados Laborales	Total
Cantidad	5	25	30
Porcentaje (%)	17	83	100.00

Fuente: Investigación propia

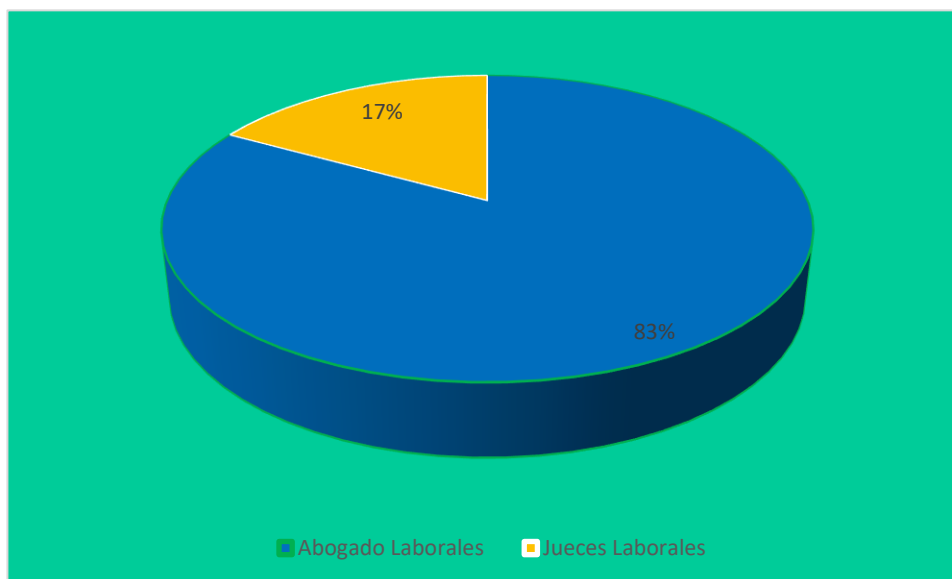


Figura 1: Condición de encuestados

En la tabla 1 y figura 1, se apreció la condición de los encuestados, donde se observa que el 17% son jueces, y el 83% Abogados Laborales.

4.2. Tabla 2.

Tabla 2 ¿Qué tanto conoce Ud. sobre Conciliación Laboral en el Proceso Ordinario regulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	N	%	%	
Demasiado	5	100	2	8	7	23
Bastante	0	0	23	92	23	77
Regular	0	0	0	0	0	0
Poco	0	0	0	0	0	0
Nada	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia

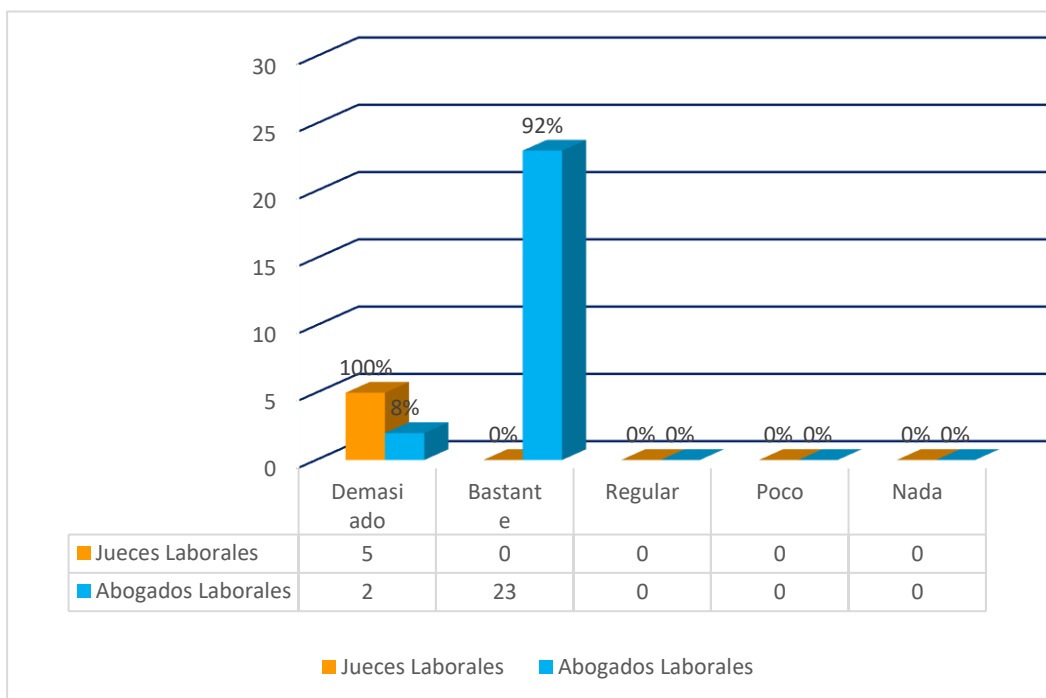


Figura 2: Conciliación Laboral en el Proceso ordinario

En referencia a la tabla y figura 2, se verificó que el 100% de jueces Laborales y el 8% de Abogados Laborales conocen demasiado respecto al mecanismo de conciliación Laboral en el Proceso Ordinario regulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo, mientras que el 92% de Abogados Laborales refirieron que conocen bastante dicho mecanismo. Ante lo cual se concluye que, de los encuestados, un 23% conocen demasiado la conciliación en el proceso Ordinario Laboral y el 77% conoce bastante.

4.3. Tabla 3.

Tabla 3 En relación a la primera pregunta, responde: ¿En qué nivel cree Ud. que se encuentran capacitados los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos y llevar a cabo una conciliación laboral?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	n	%	%	
Muy Alto	1	20	1	4	2	7
Alto	4	80	1	4	5	17
Medio	0	0	6	24	6	20
Bajo	0	0	16	64	16	53
Muy Bajo	0	0	1	4	1	3

Total	5	100	25	100	30	100
--------------	---	-----	----	-----	----	-----

Fuente: Elaboración propia

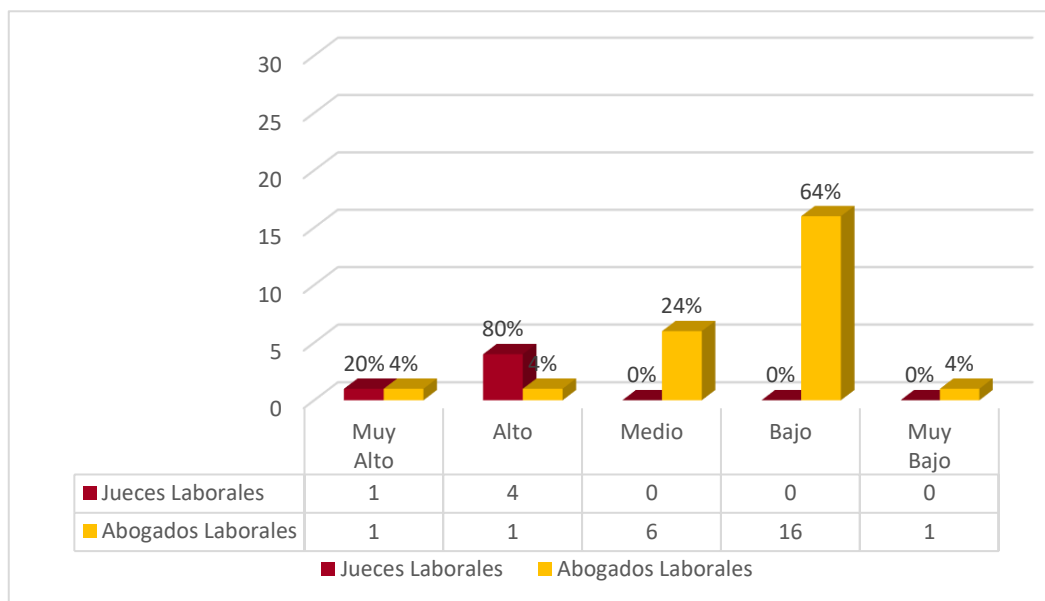


Figura 3: Nivel de capacitación de los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos

Figura 3: Elaboración propia

En la tabla y figura 3, respecto al nivel de capacitación que se encuentran los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos y llevar a cabo una conciliación laboral, se obtuvo como respuesta de los encuestados que, el 20 % de jueces laborales y el 4% de abogados laborales consideran un nivel muy alto, el otro 80% de jueces Laborales y el 4% de abogados laborales consideran un nivel alto, mientras que el 24% de abogados laborales considera un nivel medio, el 64% nivel bajo, y un 4% nivel muy bajo.

4.4. Tabla 4.

Tabla 4 ¿Con que frecuencia cree Ud. que se vienen cumpliendo los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación laboral de la Nueva ley Procesal de Trabajo?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	N	%	%	
Todos los días	0	0	0	0	0	0
Casi Todos los días	2	40	0	0	2	7
Ocasionalmente	3	60	2	8	5	17

Casi nunca	0	0	7	28	7	23
Nunca	0	0	16	64	16	53
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

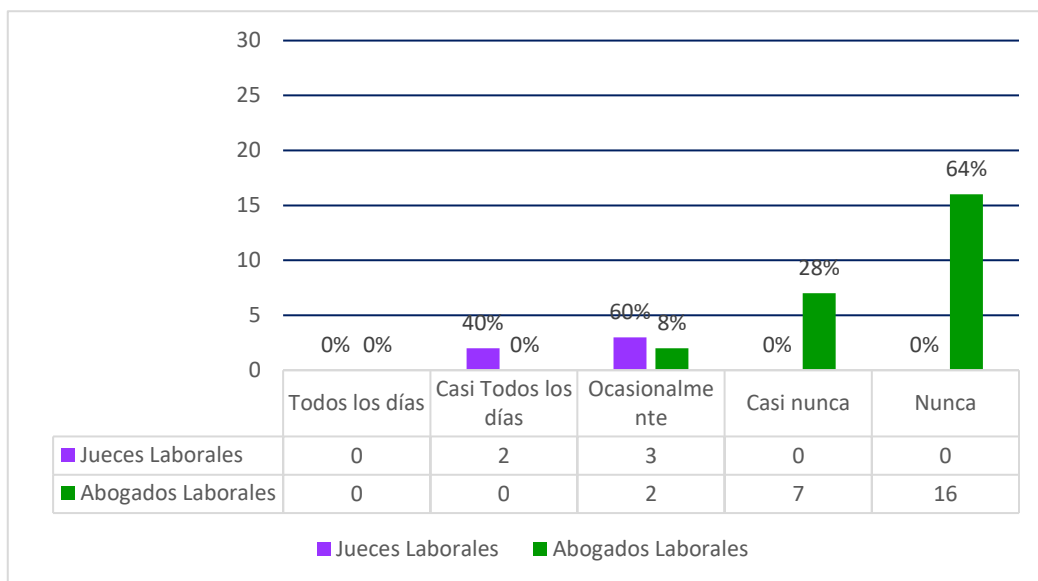


Figura 4: cumplimiento de los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación

Respecto a la tabla y figura 4, se evidenció que el 40% de jueces laborales consideran que se vienen cumpliendo los plazos procesales casi todos los días, mientras que el 60% refiere que esto se da ocasionalmente, asimismo el 8% de abogados laborales también considera que se cumple ocasionalmente los plazos procesales, mientras que el 28% menciona que casi nunca se cumplen los plazos procesales, y finalmente el 64% considera que nunca se cumple. Concluyendo así que de los encuestados, el 7% considera que casi todos los días se cumple los plazos procesales, el 17% manifiesta que ocasionalmente, el 23% refiere que casi nunca y el 53% nunca.

4.5. Tabla 5.

Tabla 5 A su criterio: ¿Cuál es el nivel, que existe con respecto a la carga procesal de expedientes tramitados en la materia laboral?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	N	%	%	
Muy Alto	1	20	19	76	20	67
Alto	2	40	6	24	8	27
Medio	2	40	0	0	2	6

Bajo	0	0	0	0	0	0
Muy Bajo	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

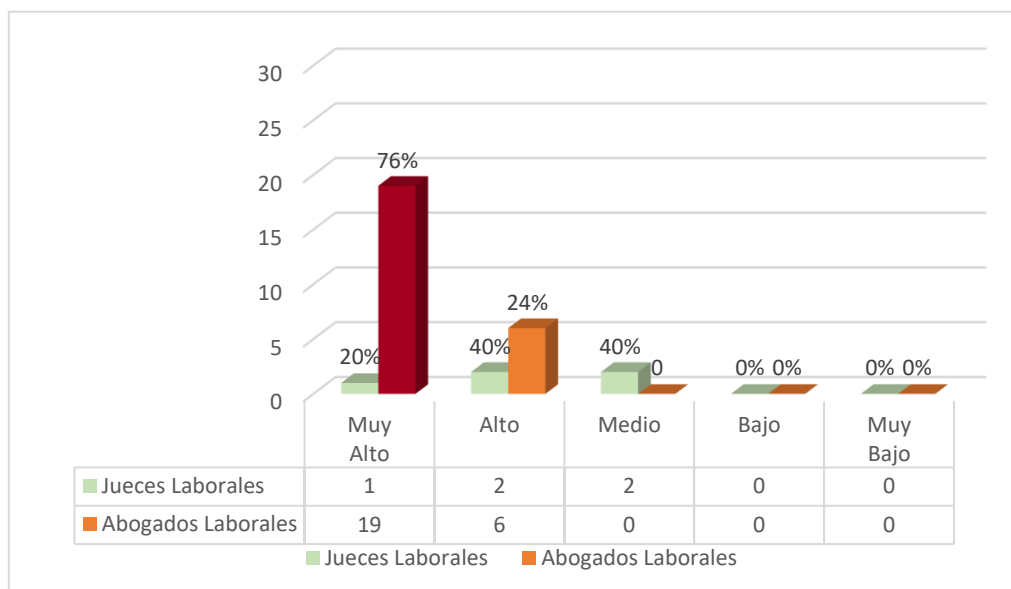


Figura 5: Carga procesal de expedientes tramitados en materia Laboral

En la tabla y figura 5, en referencia al nivel que existe con respecto a la carga procesal de expedientes tramitados en la materia laboral, el 20 % de jueces laborales y el 76% de abogados laborales consideran la existencia de un nivel muy alto, el otro 40 % de jueces laborales y 24% de abogados laborales refieren que existe un nivel alto, y por último el 40% de jueces laborales y el 2% de abogados laborales consideran que existe un nivel medio.

4.6. Tabla 6.

Tabla 6 ¿Cuál cree Ud. que es el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el 'Proceso Ordinario de la NLPT?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	N	%	%	
Muy Alto	0	0	1	4	1	3
Alto	1	20	1	4	2	7
Medio	4	80	4	16	8	27
Bajo	0	0	16	64	16	53
Muy Bajo	0	0	3	12	3	10
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

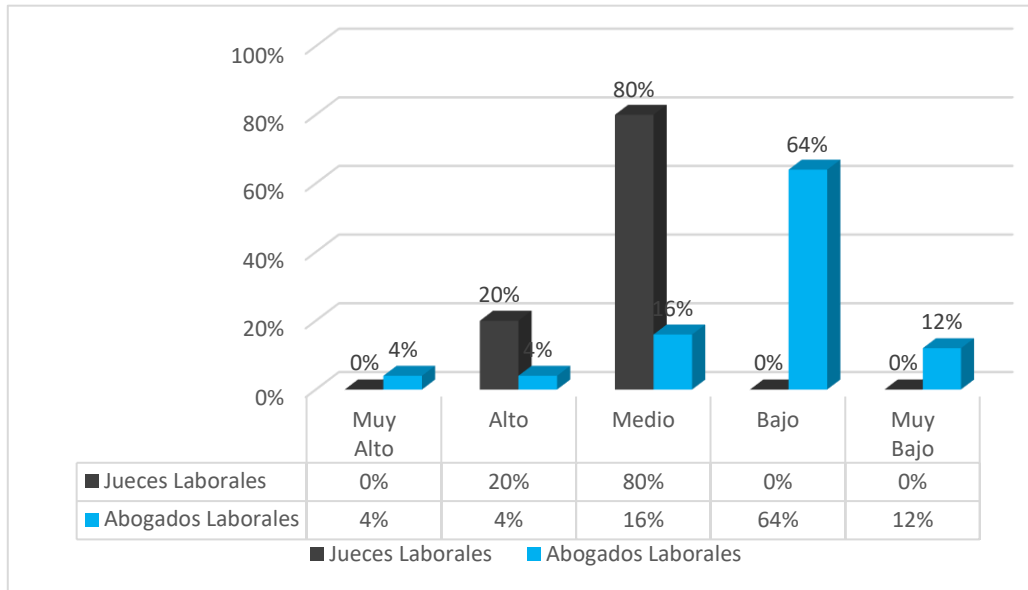


Figura 6: Eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el 'Proceso Ordinario de la NLPT

En la tabla y figura 6, con respecto al nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el Proceso Ordinario de la NLPT, el 4 % de los abogados encuestados consideran muy alto y alto, mientras que el 16% lo ubica en un nivel medio, el 64% en nivel bajo y el 12% en un nivel muy bajo; asimismo el 20 % de jueces laborales considera que existe un nivel de eficacia alto, y el otro 80% de jueces laborales manifiesta la existencia de un nivel medio.

4.7. Tabla 7.

Tabla 7 ¿Qué tanto conoce Ud. sobre la conciliación extrajudicial?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Demasiado	2	40	7	28	9	30
Bastante	3	60	18	72	21	70
Regular	0	0	0	0	0	0
Poco	0	0	0	0	0	0
Nada	0	0	0	0	0	0
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

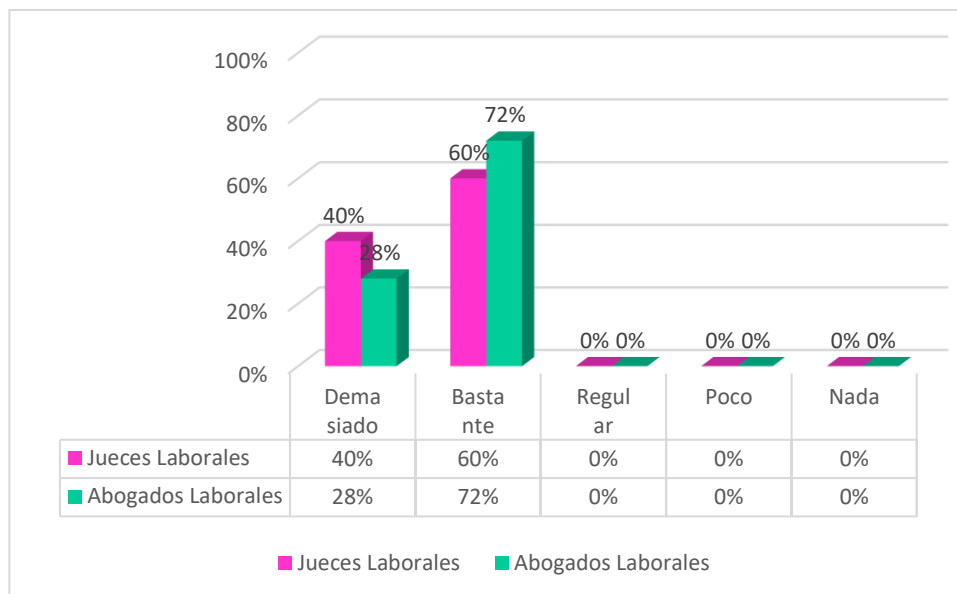


Figura 7: Conocimientos de la Conciliación extrajudicial

En la tabla y figura 7, se evidenció que, el 40 % de jueces Laborales y el 28% de abogados Laborales conocen demasiado el mecanismo de conciliación extrajudicial, mientras que el otro 60 % de jueces laborales y el 72% de abogados laborales refieren que conoce bastante el mecanismo de conciliación extrajudicial.

4.8. Tabla 8.

Tabla 8 ¿Cuánto cree Ud. que mejoraría la celeridad procesal en los procesos laborales, si se empleará la conciliación laboral de manera extrajudicial?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Demasiado	0	0	6	24	6	20
Bastante	0	0	17	68	17	56
Regular	0	0	2	8	2	7
Poco	2	40	0	0	2	7
Nada	3	60	0	0	3	10
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

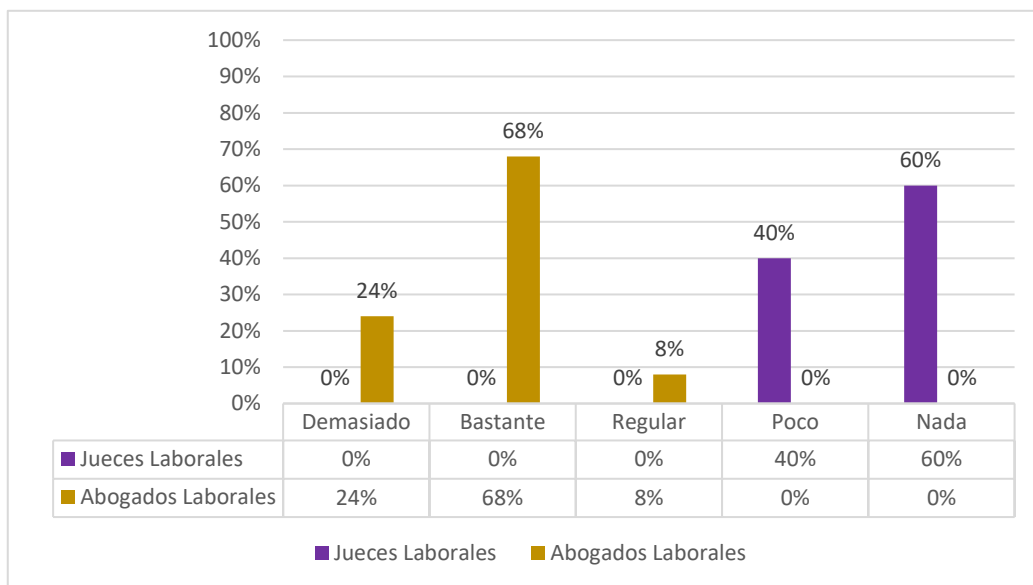


Figura 8: Celeridad procesal ante la conciliación laboral de manera extrajudicial

Figura 8: Elaboración propia.

De acuerdo a la tabla y figura 8, se evidenció que el 40% de jueces laborales manifiesto que poco mejoraría la celeridad procesal en los procesos laborales, si se empleará la conciliación laboral de manera extrajudicial; mientras que el otro 60 % de jueces laborales refiere que no mejoraría en nada. Por el contrario, el 24% de abogados laborales indican que la celeridad procesal mejoraría demasiado si se empleará la conciliación laboral de manera extrajudicial, el otro 68% de abogados laborales refiere que mejoraría bastante, sin embargo, el 8 % indica que regularmente mejoraría la celeridad procesal.

4.9. Tabla 9.

Tabla 9 ¿Ud. estaría de acuerdo que la conciliación laboral sea regulada de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal?

Respuesta	Jueces Laborales		Abogados Laborales		Total Condición	
	n	%	n	%	n	%
Totalmente de Acuerdo	0	0	13	52	13	43
De acuerdo	0	0	5	20	5	17
Indiferente	0	0	5	20	5	17
En desacuerdo	0	0	2	8	2	6

Totalmente en desacuerdo	5	100	0	0	5	17
Total	5	100	25	100	30	100

Fuente: Elaboración propia.

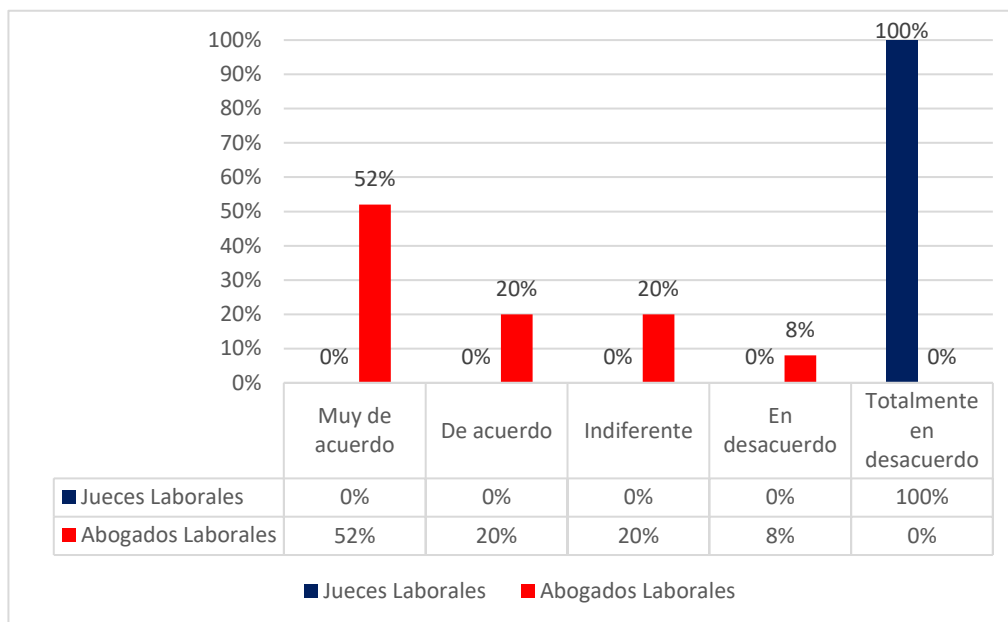


Figura 9: Propuesta de regulación de la conciliación laboral de manera extrajudicial

En la tabla y figura 9, se mostró que 52% de abogados laborales están Totalmente de acuerdo con la propuesta que implica que la conciliación laboral sea regulada de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal, el otro 20% refiere que está de acuerdo, y un 20% se muestra indiferente a la propuesta; por el contrario, el 100% de jueces laborales se encuentra en Totalmente en desacuerdo con la regulación de la conciliación laboral de manera extrajudicial.

DISCUSIÓN

- El art 43 del proceso ordinario laboral de la NLPT, está conformado en el cumplimiento de los plazos procesales y la eficacia de dicho acto procesal, contrastando con los resultados obtenidos y teoría desarrollado en el presente trabajo de investigación.

En la NLPT existe dos tipos de procesos, la abreviada y ordinaria, ambas vías comprenden de dos actos procesales fundamentales, unas de las diferencias principales es la celebración de las audiencias, en la vía ordinaria se efectúa dos audiencias a diferencia de la abreviada que es sólo una. En esta ocasión nos centraremos en la vía ordinaria, que se desarrollada esta historia del proceso laboral judicial y comprendidos en seis artículos.

En base a la tabla y figura 4, se aprecia que el 76 % de los encuestados considera que nunca y casi nunca se viene cumpliendo con los plazos procesales en la NLPT y solo el 17% entre jueces y abogados laboristas considera que ocasionalmente se viene cumpliendo con los plazos procesales, dejando con un mínimo del 7% considera que casi todos los días se viene cumpliendo con los plazos procesales.

Y es que, en las diversas Cortes Superiores del país, los procesos ordinarios pueden llegar a quintuplicar los plazos legales previstos en la NLPT, Según (Moncayo 2019) “En la Estadística presentada en junio del 2019 por el Programa Presupuestal del Poder Judicial, establece que el proceso ordinario de la NLPT es de 91 días, sin embargo, en las escalas de tiempo que pertenece en el juzgado especializado laboral son”:

CSPJ	Plazo Legal	Tiempo de permanecía en el Juzgado especializado laboral	Brecha
Lambayeque	91	636	545
La Libertad	91	431	340
Lima Sur	91	425	334
Arequipa	91	350	259

Tal como apreciamos el cuadro citado, la estadística ofrecida no es nada alentadora, pues evidenciamos que los procesos laborales llevan demasiado tiempo e incumpliendo objetivamente con los plazos procesales, trasgrediendo el principio de celeridad y economía procesal. Como se sabe, el proceso ordinario laboral comienza en el art. 42 con la admisión de la demanda laboral y la programación de la audiencia de conciliación en un plazo entre los 20 y 30 días hábiles a la fecha de su, según la Oficina de Estadística de la CSJLA en los últimos tres años, informa que se admitieron 20066 demandas laborales en los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT de Chiclayo.

Como resultados tenemos a la tabla y figura 2, se verificó que, del total, de los encuestados entre jueces y abogados laboristas, un 23% conocen demasiado la conciliación en el proceso Ordinario Laboral y el 77% conoce bastante. respecto al mecanismo de conciliación Laboral en el Proceso Ordinario regulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo.

Seguidamente pasamos al meollo del problema, el art. 43 explica específicamente el proceso de celebración de la audiencia de conciliación comienza con la acreditación de las partes, sin embargo el artículo presenta una prolongación aun mayor del proceso laboral ordinario, específicamente, establece sobre a inasistencia de las partes procesales, si sucede esta premisa, el juez debe reprogramar la audiencia, extendiendo aún más el proceso laboral, llegando el escenario que se efectúe dicho acto procesal, con participación del magistrado debe lograr que las partes procesales logren conciliar, dado que si se llega a alcanzar dicha conciliación, el acuerdo de las partes adquiere la calidad de cosa juzgada, sin embargo el mayor porcentaje de los procesos laborales no concilian.

En la tabla y figura 3, respecto al nivel de capacitación que se encuentran los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos y llevar a cabo una conciliación laboral, se obtuvo como respuesta de los encuestados que, el 56 % de los encuestados considera que los jueces laborales tiene un nivel entre bajo y muy bajo con respecto a la capacitación para emplear técnicas de solución de conflictos para llevar a cabo una conciliación laboral, mientras el 20 % de los

encuestados considera que tiene un nivel medio para sobrellevar este acto procesal, y solamente el 24% de los encuestados considera que tiene un nivel alto y muy alto, si bien es cierto, el juez puede tener toda la voluntad y aplicar todo su conocimiento para que las partes logren su objetivo, estableciendo un camino, pero no puede imponer el acuerdo, es meramente de la voluntad de los actores procesales lograr dicho fin.

De acuerdo a la tabla y figura 8, se evidenció que el 76% de los encuestados cree que si mejoraría entre bastante o demasiado, con respecto a la celeridad procesal en los procesos laborales si se empleará de manera extrajudicial, un 7% considera regularmente mejoraría la celeridad procesal así mismo el 7% de los encuestados indica poco mejoraría la celeridad procesal, dado que finalmente un 10% indica que no mejoraría en anda la implementación de la conciliación laboral extrajudicial.

A raíz de los principios de celeridad y economía procesal, teniendo como base lograr el mejor resultado en un menor tiempo, y obviando los actos procesales innecesarios, observando la legislación extranjera, en Argentina y Uruguay existe la figura de la conciliación laboral extrajudicial como pre requisito judicial, en Argentina está la figura llamada SECLO que pertenece al Ministerio de Trabajo Empleo y seguridad Social, así mismo en Uruguay puede realizarlo en un centro privado de conciliación o en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cambio, en las legislaciones de Paraguay y mexicana es parecida a la nuestra, está inmersa en el proceso judicial, y por último tenemos la legislación norteamericana que cuenta con un centro de Servicio Federal de Mediación y Conciliación con la finalidad de resolver los conflictos laborales.

En la tabla y figura 5, en referencia al nivel que existe con respecto a la carga procesal de expedientes tramitados en la materia laboral, el 94 % de los encuestados entre jueces y abogados laborales considera que existe un nivel alto y muy alto, con respecto a la carga laboral de los expedientes tramitados en la materia laboral y solamente un 6% considera que existe un nivel medio, valga verdades líneas arriba se identifico la

carga procesal real de los expedientes admitidos en la vía laboral de la NLPT en la ciudad de Chiclayo, comprendidos de los años 2018, 2019 y 2020, que conjuntamente superan los veinte mil procesos admitidos.

En la tabla y figura 6, con respecto al nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el Proceso Ordinario de la NLPT, el 63 % de los de los abogados laborales encuestados consideran el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación de la NLPT está entre baja y muy baja, así mismo el 27% de los jueces y abogados laboralista considera regular con respecto a la eficacia, sin embargo solamente el 10% considera que esta en un nivel de eficacia de alto y muy alto la audiencia de conciliación. Corroborando objetivamente con los datos Estadísticos de la NLPT de los últimos tres años (2018, 2019 y 2020) el total de los procesos concluidos en sentencia y conciliación es 8453 procesos laborales en la ciudad de Chiclayo, sin embargo, solamente el 4% de ese total han sido conciliados, es así como podemos establecer que el 10% de los encuestados que consideran que el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral es muy alto, están totalmente equivocados.

En la tabla y figura 7, se evidenció que, el 100 % de jueces Laborales y los abógalos conocen demasiado entre demasiado y bastante el mecanismo de conciliación extrajudicial, de esta manera tenemos que actualmente la conciliación laboral si existe como extrajudicial, exactamente en su art. 7 de la Ley de Conciliación modificado mediante Decreto Legislativo N°1070, sin embargo esta figura es usada administrativamente mediante regulación del Decreto Legislativo 1499, que se usa para cuestiones de inspecciones preventivas administrativas de a Sunafil.

En la tabla y figura 9, se mostró que 60% de abogados laborales están totalmente de acuerdo y de acuerdo con la propuesta que implica que la conciliación laboral sea regulada de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal, un 17% de los encuestados se muestra indiferente a la propuesta de la regulación extrajudicial, y finalmente un 23% refiere que está de desacuerdo o totalmente en desacuerdo con la propuesta planteada.

A partir de los resultados obtenidos tenemos la siguiente hipótesis Si se aplicara la conciliación laboral de manera extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT tendría una mejor celeridad procesal. y como objetivo general Determinar de qué manera la aplicación extrajudicial de la conciliación laboral tendría una mejor celeridad procesal en la vía ordinaria de la NLPT, en esta propuesta contrasta con los resultados obtenidos, y de medida la regulación extrajudicial como requisito pre judicial ayudaría a una mejor celeridad con respectos al trámite de los procesos ordinarios laborales.

IV. CONCLUSIONES

- Analizar el art. 43 del proceso ordinario laboral de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, llegamos a la conclusión que su eficacia no es la ideal, hemos demostrado con los resultados del cuestionario y la estadística brindada por la CSJLA, existe un incumplimiento excesivo con los plazos procesales, el ideal tiempo que comprendería un proceso ordinario laboral es de 91 días hábiles, vemos que esta cantidad en varios departamentos del país llega a quintuplicarse, debido a que la audiencia de conciliación se presentó dos problemas, uno incumplimiento con la programación establecida por el art. 42 de la NLPT, la inasistencia de las partes, dilatando más el proceso, la falta de voluntad de las partes procesales para conciliar.
- La doctrina extranjera laboral, en los países latinoamericanos se aplica la conciliación laboral extrajudicial específicamente en Argentina y Uruguay, en la legislación Argentina existe la figura de (SECCLO) que pertenece al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de dicho país, que actúa como una instancia obligatoria prejudicial, en que los trabajadores recurren para reclamar sus derechos laborales, así como la Uruguay teniendo las facultades de realizar la conciliación laboral extrajudicial es El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o un Centro de Negociación de Conflictos Individuales de Trabajo, pero tiene la peculiaridad, que debe realizarse dentro del marco geográfico del domicilio del empleador o el lugar donde prestaron sus servicios.
- La carga procesal de los Órganos Jurisdiccionales de la NLPT es que en los últimos tres años ingresaron un total de 20066 demanda laborales admitidas, del mismo modo en los procesos concluidos en conciliación y sentencias de los años 2018,2019 y 2020, tenemos un total de 8453, de los cuales solo el 4% fueron por conciliación
- Como último objetivo específico y general es proponer la conciliación extrajudicial como requisito de procedibilidad para los casos laborales de la NLPT, y de esta manera la celeridad procesal mejoraría, en su eficacia procesal

V. RECOMENDACIONES

- a. A los legisladores, puesto que es necesario la modificación del art. 16 de la NLPT el cual regula los requisitos que debe cumplir la demanda para que sea admitida. Esta modificación se encuentra basada en agregar como requisito anexar el acta de conciliación extrajudicial, como medio probatorio de haber recurrido de manera previa a un Centro de Conciliación, con el fin de descongestionar los tribunales laborales, y el art. 42 que admite la demanda laboral, con consecuencia a la programación de la audiencia de conciliación laboral, de la misma forma a derogación del art.43 de la NLPT que desarrolla la audiencia de conciliación, y la modificación del art. 7 de la Ley de Conciliación que especifica las materias conciliables.
- b. Así mismo plantear al Estado Peruano implementar la conciliación extrajudicial laboral, como pre requisito de procedibilidad, encargado por el Ministerio de Trabajo y Promoción del empleo capacitando al os encargados de conciliar los conflictos laborales.
- c. A los juristas, para que sea de motivación el de investigar a más precisión respecto a la eficiencia de la conciliación que se encuentra inmersa en la NLPT, asimismo realizar una comparación entre la propuesta manifestada en la presente investigación con otras propuestas internacionales o nacionales, con el fin de generar una mejor regulación respecto al mecanismo de conciliación extrajudicial en el ámbito laboral.

VI. PROPUESTA

“AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA”



PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

El Bachiller en Derecho que suscribe YELSIN BONNY GUEVARA HUAMAN, ejerciendo el derecho a iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, presenta el siguiente Proyecto de Ley:

PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA VÍA ADICCIÓN EL ARTÍCULO 16 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al analizar la Nueva ley Procesal de Trabajo promulgada el 13 de enero del 2010, se puede dilucidar que la conciliación judicial que se encuentra inmersa como un acto procesal, ha venido generando dilataciones en los procesos laborales, por cuanto desde su creación hasta el día de hoy dicho acto se ha convertido meramente en una formalidad que se debe cumplir para dar paso al siguiente acto procesal. Puesto que, a pesar que la conciliación tiene como finalidad lograr un acuerdo entre las partes, muy pocas veces esto se ha logrado, y lo que ha generado es más carga procesal.

Para entender mejor lo arribado en líneas arriba es preciso señalar que el proceso Laboral en la NLPT se divide en: proceso abreviado y proceso ordinario.

Respecto al proceso ordinario este se encuentra desglosado en dos audiencias: audiencia de conciliación, que tiene como finalidad que las partes lleguen a un

consenso respecto al conflicto suscitado; y la audiencia de juzgamiento, que se origina al fracasar la audiencia de conciliación.

Y es que una de las novedades que incorporó la NLPT es la utilización de uno de los mecanismos alternativos de solución, la conciliación, con el fin de que el proceso ya iniciado culmine de manera rápida, y a la vez desencadene roles dinámicos por parte de los actores procesales y del juez Laboral. Sin embargo se nos viene a la mente la siguiente pregunta ¿Cuántos procesos ya iniciados han culminado en esta etapa procesal?

Pregunta a la cual pasamos a responder en base a un informe solicitado a la Oficina de Estadística de la CSJLA. En el año 2018 se admitieron 8622 demandas laborales, en el 2019 fueron 8512, y en el 2020 se admitieron 2932, llegando a un total de 20066 demandas laborales admitidas; de las cuales 310 demandas concluyeron por conciliación.

¿Qué significa esto? Que la audiencia de conciliación no ha venido cumpliendo con las expectativas que enmarcan la NLPT, sino que por el contrario se ha generado más carga procesal, esto debido a que al estar la conciliación inmersa en el proceso laboral, esta debe cumplir con ciertas formalidades y una de ellas son los plazos procesales, plazos que en el ámbito judicial nunca se cumplen, sino por el contrario estos se alargan hasta generar frustración e impotencia en la partes al ver pasar año tras año y no obtener resultados positivos o negativos.

Si nos regimos al artículo 42 de la NLPT ésta estipula que una vez presentada la demanda esta se admite y entre los veinte y treinta días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda se cita a la audiencia de conciliación. Ante este apartado es preciso mencionar que la realidad es totalmente distinta, puesto que, primero se verificará en la agenda del juez laboral la fecha disponible para realizarse dicha audiencia y apartar ese día disponible, pues no hay que olvidar la existencia de otros procesos que ya abarcaron las fechas próximas para conllevar una audiencia de conciliación.

Prosiguiendo con el apartado del art. 42, también se establece que, si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Respecto a ello, se debe mencionar que el demandado asiste a dicha audiencia con la finalidad de cumplir con las formalidades establecidas legalmente en la NLPT que es la contestación de la demanda, de manera que si

no acude este será declarado rebelde, lo que conlleva a un perjuicio que el demandado no desea.

Y en el caso que las partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia. Es decir, la audiencia se tendría que reprogramar, lo que significaría dilatar más tiempo el proceso.

Por último, en el caso que ambas partes asistan y no se arribará a un acuerdo, se programará audiencia de juzgamiento, la cual se realizará en un intervalo de medio año o más, por el mismo motivo ya mencionado en líneas arriba, se tiene que verificar la agenda del juez laboral.

Lo que se concluye de lo mencionado es que, la duración del proceso ordinario en primera instancia sería de 2 años aproximadamente, lo que conlleva a recalcar que no se estaría cumpliendo con uno de los principios por los que rige la NLPT, el principio de celeridad.

Y es que, el principio de celeridad es uno de los principios más importantes y que además forma parte del derecho al debido proceso. Derecho que encamina a que el juez correspondiente brinde el servicio de impartir justicia de manera rápida y eficaz logrando una tutela efectiva.

Es por ello que se menciona que, la celeridad procesal no es un concepto abstracto; muy por el contrario, es el alma del servicio de justicia. (Canelo citado por Jarama, Vásquez & Durán, 2006, p.315)

Entonces se puede manifestar que existe un perjuicio al principio de celeridad procesal, que a la vez está generando carga procesal en diferentes Juzgados Laborales, que no solo afecta al sistema laboral sino también a las partes que anhelan que exista una justicia completa en todos los aspectos que esta incluye. También es preciso preguntarse ¿por qué motivo las personas no llegan a conciliar dentro de la audiencia programada en la NLPT? Para lograr una conciliación eficiente implica no solo el tener vocación sino la capacitación necesaria para aplicar diferentes técnicas de comunicación, entre ellas el escucha activa, una técnica primordial en el ámbito de la conciliación que va de la mano con las demás técnicas. Además de ello es crear un ambiente de confianza y amabilidad entre las partes y el tercero imparcial.

Pero también se debe mencionar que, cuando una de las partes inicia un proceso, el estilo de afrontar ese conflicto será el de ganar-perder, lo que significa que va

existir una preocupación por los intereses propios sin importar los del otro. Entre otras palabras no va a querer conciliar, pero el de cambiar esa mentalidad esta puesta en las manos del juez.

Sin embargo, en base al informe que se ha brindado, se puede inferir por las pocas conciliaciones realizadas con éxito que el juez laboral no ha cumplido con las expectativas que implica ser un conciliador eficiente.

Ante dichos sucesos, se aplicó un instrumento a diversos operadores jurídicos quienes a través de sus respuestas se llegó a concluir que los jueces laborales se encuentran en un nivel bajo respecto a la capacitación de técnicas de solución de conflictos, así lo han referido el 64% de la muestra encuestada. Además de ello, respecto a que, si se vienen cumpliendo los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación laboral, el 64% manifestó que nunca se cumplen estos plazos.

En base a todo lo mencionado se deduce que la conciliación es un requisito obligatorio, es por ello que se incorporó en la NLPT, sin embargo, existe la opción de que la conciliación se realice de manera extrajudicial, la cual sería la indicada, puesto que una de las características de este tipo de conciliación es el informalismo, si bien es cierto también está sujeta a plazos, pero estas si se cumplen por no depender de plazos que se encuentren dependiendo de agendas. La duración de este proceso de conciliación sería menos de un mes y medio a diferencia de lo que sucede en el ámbito judicial.

En la legislación comparada, para ser más específico en Argentina, existe el servicio de Conciliación Laboral Obligatoria, pero esta se realiza de manera prejudicial, es decir antes de iniciar un proceso laboral.

En relación a ello, se debe de regular la conciliación laboral de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal, tal como lo señalan el 52% de los encuestados que están muy de acuerdo con la propuesta y el 20% que está de acuerdo.

Ante ello, se propone que se modifique el artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, esto es que se establezca de manera expresa que uno de los requisitos para iniciar una demanda laboral sea el acta de conciliación extrajudicial. Asimismo, la derogación del artículo 43.

II. FORMULA LEGAL

Artículo 1°.- Objeto de la ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 16 de la Nueva ley Procesal de Trabajo, respecto a regular la conciliación extrajudicial como uno de los requisitos de admisibilidad de la demanda, por cuanto es adecuado que la conciliación se realice de manera previa y no que se encuentre inmersa en el proceso, todo esto con el fin de, a fin de protegerse el principio de celeridad procesal.

Artículo 2°.- Modificatoria

a. Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497

Artículo 16.- Requisitos de la demanda (Actual)

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las

circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Artículo 16.- Requisitos de la demanda (Modificatoria)

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda;
- b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

c) Anexar el acta de conciliación Extrajudicial

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

Artículo 43.- Audiencia de conciliación (Actual)

La audiencia de conciliación se lleva a cabo del siguiente modo:

1.- La audiencia, inicia con la acreditación de las partes o apoderados y sus abogados. Si el demandante no asiste, el demandado puede contestar la demanda, continuando la audiencia. Si el demandado no asiste incurre automáticamente en rebeldía, sin necesidad de declaración expresa, aun cuando la pretensión se sustente en un derecho indisponible. También incurre en rebeldía automática si, asistiendo a la audiencia, no contesta la demanda o el representante o apoderado no tiene poderes suficientes para conciliar. El rebelde se incorpora al proceso en el estado en que se encuentre, sin posibilidad de renovar los actos previos.

Si ambas partes inasisten, el juez declara la conclusión del proceso si, dentro de los treinta (30) días naturales siguientes, ninguna de las partes hubiese solicitado fecha para nueva audiencia.

2.- El juez invita a las partes a conciliar sus posiciones y participa activamente a fin de que solucionen sus diferencias total o parcialmente.

Por decisión de las partes la conciliación puede prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada, pudiendo incluso continuar los días hábiles siguientes, cuantas veces sea necesario, en un lapso no mayor de un (1) mes. Si las partes acuerdan la solución parcial o total de su conflicto el juez, en el acto, aprueba lo acordado con efecto de cosa juzgada; asimismo, ordena el cumplimiento de las prestaciones acordadas en el plazo establecido por las partes o, en su defecto, en el plazo de cinco (5) días hábiles siguientes. Del mismo modo, si algún extremo no es controvertido, el juez emite resolución con calidad de cosa juzgada ordenando su pago en igual plazo.

3.- En caso de haberse solucionado parcialmente el conflicto, o no haberse solucionado, el juez precisa las pretensiones que son materia de juicio; requiere al demandado para que presente, en el acto, el escrito de contestación y sus anexos; entrega una copia al demandante; y fija día y hora para la

audiencia de juzgamiento, la cual debe programarse dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto.

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

Artículo 43.- **DEROGADO**

III. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN NACIONAL.

Ante la aprobación del presente proyecto de ley y su consecuente promulgación incorporándose la modificación propuesta, surtirá efecto únicamente sobre las excepciones que se hayan presentado a partir de la publicación en el diario Oficial El Peruano, por lo mismo que no tendrá un efecto retroactivo.

IV. ANÁLISIS COSTO - BENEFICIO

El proyecto de ley no generará ningún costo al Estado Peruano, debido que a que no se generará un presupuesto adicional a ninguna entidad.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. - Deróguense o déjense en suspenso, según sea el caso, las disposiciones legales y reglamentarias que se opongan a lo establecido por la presente ley o limiten su aplicación.

REFERENCIAS

LIBROS

- Anacleto Guerrero, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo, Derecho Individual-Derecho*. Lima: Grupo Editorial LEX & IURIS.
- Arévalo Vela, J. (2016). *Tratado del Derecho Laboral*. Lima: Pocífico Editores.
- Avalos Jara, O. (2014). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Jurista Editores E.I.R.L.
- Cabonell, M. (2015). El principio de intermediación. *Revistas Jurídicas UNAM*.
- Dávalos, J. (2016). *El Constituyente Laboral*. Ciudad de México: Instituto de Investigaciones Jurídicas .
- Iga Garcia, A. (2017). *La Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales, Un Enfoque Sustantivo Procesal*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Landa, C. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección: Lo esencial del Derecho* . Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Ledesma Narváez, M. (2015). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica .
- PEYRANO, J. (1978). *El Proceso Civil Principios y fundamentos*. Buenos Aires: Astrea.
- Rioja Bermudez, A. (2017). *Compendio de Derecho Procesal Civil*. Lima: Adrus Editores.
- Rodriguez Riojas, J. I. (2018). *Manuel Práctico del Proceso Laboral, visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497*. Lima: Motivensa SRL.
- San Martin Castro, C. (2015). *“Derecho procesal penal. Lecciones*. Lima: Editorial INPECCP
- Toyama Miyagusuku, J. (2015). *El Derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* . Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Pinedo Aubian, F. M. (2016). La conciliación y arbitraje de consumo como formas de tutela del consumidor en el Perú- En Nuevos enfoque de la Conciliación y Arbitraje. Lima, Lima, Perú: Instituto Pacífico.

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación.(6° Ed.). México D.F., México: Mc Graw Hill INTERAMERICANA EDITORES S.A de C.V

PAGINA WEB

Diccionario de la Lengua Española . (2020). *Real Academia Española*.
Obtenido de <https://dle.rae.es/>

La Rosa, J & Rivas, G. (2018). Teoría del conflicto y mecanismo de solución.
Recuperado de
<http://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170690/33%20Teor%C3%ADa%20del%20conflicto%20y%20mecanismos%20de%20so>

Mac Donald, A. F. (02 de Septiembre de 2019). *Sistema Argentino de Información Jurídica* . Obtenido de <http://www.saij.gob.ar/andrea-fabiana-mac-donald-importancia-conciliacion-labora>

Pinedo, F. (01 de julio de 2016). Biblioteca Virtual - Centro de Estudio de Justicia de las Américas. Obtenido de Evolución Histórica y Normativa de la Conciliación en el Perú. Recuperado de
<http://biblioteca.cejamericas.org/handle/2015/804?show=full>

Rioja Bermúdez, A. (28 de Febrero de 2017). *Pasión por el Derecho* . Obtenido de <https://lpderecho.pe/la-demanda-calificacion/>

Universidad Autónoma de Ica (2016). Negociación y manejo de Conflicto.
Recuperado de
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/403/1/Manual%20de%20curso%20manejo%20de%20conflictos.pdf>

Salazar Concepción , E. (2 de Febrero de 2018). *La audiencia de conciliación en la Nueva Ley Procesal de Trabajo. ¿Acierto o fracaso?* Obtenido de <https://lpderecho.pe/audiencia-conciliacion-nueva-ley-procesal-trabajo-acierto-fracaso/>

REVISTAS ONLINE

Franco Apaza, P. D. (2018). La fragmentación del juicio oral y la vulneración de los principios del nuevo proceso penal en tacna 2018. *Revista de Investigación de la Academia de la Magistratura*, 235. Recuperado de <http://revistas.amag.edu.pe/index.php/amag/article/view/13>

Rojas Ulloa, M. F. (s.f.). Importancia del Derecho Comparado en el Siglo XXI. *Investigación Jurídica* . Recuperado de https://usmp.edu.pe/derecho/instituto/revista/articulos/Articulo_de_Investigacion_Juridica.pdf

Sánchez Tuñoque , F. E. (2019). Los Principios Del Proceso Laboral Peruano . *NLPT Revista Especializada Nueva Ley de Trabajo*, 141. Recuperado de <https://www.garciasayan.com/blog-legal/wp-content/uploads/2019/08/An%C3%A1lisis-Fressia-S%C3%A1nchez-Revista-NLPT.pdf>

Vargas Carrera, J. (2014). LOS ALEGATOS DE APERTURA Y FINALES: QUIEN NO ESTE PREPARADO, SIMPLEMENTE PERDERA EL CASO. *Revista UPAGU*, 8.. Recuperado de <file:///D:/Descargas%20Google/12-44-PB.pdf>

Żołyński, J. (2017). Derecho laboral: derecho privado o derecho público. Análisis en el contexto del derecho laboral colectivo y de la naturaleza del contrato laboral. *REVISTA IDELDES*. Recuperado de <http://revista-ideides.com/derecho-laboral-derecho-privado-o-derecho-publico-analisis-en-el-contexto-del-derecho-laboral-colectivo-y-de-la-naturaleza-del-contrato-laboral/>

DIAPPOSITIVAS

Moncayo Monsalve, G (2019). Presentación de estadísticas en el encuentro de experiencias administrativas. Programa presupuestal 0099: Celeridad en los procesos judiciales laborales” (diapositivas)

TESIS

- ALVAREZ, I. & MALLEA, F. (2015). “ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EN EL PROCEDIMIENTO DE TUTELA LABORAL” (Tesis Pregrado). Universidad de Chile. Recuperado de <http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/134735/An%c3%a1lisis-de-la-conciliaci%c3%b3n-en-el-procedimiento-de-tutela-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- AMEGHINO, C. & BENAVIDES DE AREQUIPA , A. (2016). “*Nivel de cumplimiento de los plazos en los procesos laborales en el 1er Juzgado de Paz Letrado de la Victoria – Chiclayo durante el año 2014*”. Universidad Señor de Spán. Recuperado de <file:///C:/Users/yelsin/Desktop/proyecto%20d%20tesis/AMEGHINO%20B AUTISTA%20CECILIAELIZABETH%20Y%20BENAVIDES%20DE%20A REQUIPA%20ANA%20LUISA.pdf>
- Chacón, F. & Mattos, E. (2015). “La Ineficacia de la Audiencia de Conciliación en el Proceso Ordinario Laboral Regulado por la Ley N° 29497” (Tesis de Pregrado). Universidad de Trujillo, Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1076/T-15-2153.franklin%20chacon%20-%20elio%20mattos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- De León, M. (2017). “La Facultad de Promover el Juicio Ordinario Laboral por Violación a los Derechos mínimos en la etapa Conciliatoria Administrativa, Estudio de Casos”. (Tesis Pregrado). UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR Guatemala. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2017/07/01/De%20Leon-Martin.pdf>

- García, L. (2019). “El principio de celeridad y la afectación al principio de economía procesal en el proceso civil”. (Tesis Pregrado). Universidad Pedro Ruiz Gallo Recuperado de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/8261/Garc%C3%ADa_Le%C3%B3n_Alvaro_Antonio.pdf?sequence=5&isAllowed=y
- Rodríguez, D. (2014). “La Conciliación extrajudicial como medio de desjudicialización del conflicto laboral”. (Tesis Pregrado). Universidad de Costa Rica. Recuperado de <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-Conciliaci%C3%B3n-Extrajudicial-Como-Medio-De-Desjudicializaci%C3%B3n-Del-Conflicto-L>
- SERRANO, C. (2017). “*La Conciliación en los Procesos Laborales en la Corte Superior de Justicia de Huánuco*”.(Tesis Pregrado). Universidad de Huánuco. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/388/TESIS%20%20CAROLINA%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- YANA, N. (2017). “*Eficacia de la Conciliación Judicial en el Proceso Laboral y su Repercusión en la Carga Procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco*”. (Tesis Pregrado). Universidad Andina del Cusco. Recuperado de http://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/UAC/659/3/Nely_Tesis_bachiller_2016.pdf

FUENTES EN INGLES

- Arboleda, A. (2014). Conciliation: a look from bioethics and the virtue of prudence. (La conciliación. una mirada desde la bioética y la virtud de la prudencia) <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=69531554023>
- Ávila, M. & Mendizábal G. (2020) Obligations of the states regarding the protection of human rights: at work and social security (Obligaciones de los estados respecto de la protección de los derechos humanos: en el

trabajo y la seguridad social).
<http://www.scielo.org.co/pdf/just/v25n37/0124-7441-just-25-37-00021.pdf>

- Gamonal, S. (2017). RULES OR PRINCIPLES IN LABOUR LAW? (Reglas o principios en la Ley Laboral). <file:///D:/Descargas%20Google/Captulo-2017-RulesorPrinciples.pdf>
- Jarama, Z., Vásquez, J., & Durán, A. (2019). The Principle Of Celerity In The General Organic Code of Processes, consequences in the audience. (El Principio de celeridad en eL Código Orgánico General de Procesos, consecuencias en La Audiencia). <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v11n1/2218-3620-rus-11-01-314.pdf>
- Silvera, A., Arboleda, A., & Saker, J. (2015). The reconciliation interdisciplinary tool to exalt the culture of agreements in resolving conflicts in Colombia. (La conciliación, herramienta de interdisciplinariedad para exaltar la cultura de acuerdos en la solución de conflictos en Colombia). <http://www.scielo.org.co/pdf/jusju/v11n1/v11n1a08.pdf>
- Taherdoost, H. (2016). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for Research (Métodos de muestreo en la metodología de investigación; Cómo elegir una técnica de muestreo para investigación). <file:///D:/Descargas%20Google/SamplingMethodinResearchMethodologyHowtoChooseaSamplingTechniqueforResearch.pdf>
- Montoya, A. & Salinas, A. (2016). Conciliation as a Transformation Process of Conflictive Relations (La conciliación como proceso transformador de relaciones en conflicto). <http://www.scielo.org.co/pdf/ojum/v15n30/1692-2530-ojum-15-30-00127.pdf>

- Du Prez, O. (2014). Conciliation: A founding element in claims management. (La conciliación: Un elemento fundador de la gestión de siniestros).

file:///D:/Descargas%20Google/Conciliation_A_Founding_Element_in_Claims_Manageme.pdf

ANEXOS

OPERACIONALIDAD DE VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Independiente: La conciliación laboral extrajudicial	(Anacleto, 2015) “Considera que la conciliación viene a ser el acuerdo al que llegan las partes sobre sus derechos y para ello hay una intervención de un tercero llamado conciliador, y que en esta línea sería el Juez quien convoca a las partes a conciliar sobre la	La conciliación laboral se celebra ante un tercero imparcial, que para la línea laboral sería ante un juez, quien llama a las partes a conciliar.	Normas Legales, Doctrina, Jurisprudencia y Jurisprudencia.	Ley de Conciliación, NLPT, Derecho Comparado, Abogado.	Nominal

<p>Dependiente</p> <p>Los procesos ordinarios de la NLPT</p>	<p>demanda laboral”. (p. 717 y 746)</p> <p>(Anacleto, 2015) “Es un tipo de proceso, por el cual se sustancia las causas, que la ley dispone, así como aquellos todos procesos a las cuales la ley no les otorga una vía procesal propia”. (p. 743)</p>	<p>El Proceso Ordinario es el conjunto de actos procesales mediante el cual parte de los intereses particulares de las partes procesales, quien materializan ante un proceso judicial para alcanzar una solución.</p>	<p>Normas Legales, Doctrina y Jurisprudencia.</p>	<p>Ley de Conciliación, NLPT, Derecho Comparado, Abogado.</p>	<p>NOMINAL</p>
---	--	---	---	---	----------------

ANEXO 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



“APLICACIÓN DE LA CONCILIACIÓN LABORAL EXTRAJUDICIAL EN LA VÍA ORDINARIA DE LA NLPT PARA UNA MEJOR CELERIDAD PROCESAL.”

Dirigido a los abogados especialistas en lo laboral del Ilustre Colegio de Abogados de Lambayeque.

INSTRUCCIONES: A continuación, abogado (a) me presento ante Usted como alumno de la Universidad César Vallejo, por favor se le solicita que conteste este cuestionario de la manera más honesta, el mismo que es de forma anónima, y que servirá para desarrollar la investigación cuyo título obra al inicio. Marcando con una “X” la opción que considere necesaria y complete los espacios en blanco si fuera el caso. Se le agradece de antemano por su colaboración.

CATEGORIA: 1) Abogado 2) Juez

1. ¿Qué tanto conoce Ud. sobre Conciliación Laboral en el Proceso Ordinario regulado en la Nueva Ley Procesal de Trabajo?

- 1) Demasiado
- 2) Bastante
- 3) Regular
- 4) Poco
- 5) Nada

2. En relación a la primera pregunta, responda: ¿En qué nivel cree Ud. que se encuentran capacitados los jueces laborales de Chiclayo para emplear técnicas de solución de conflictos y llevar a cabo una conciliación laboral?

- 1) Muy Alto
- 2) Alto
- 3) Medio
- 4) Bajo
- 5) Muy Bajo

3. ¿Con que frecuencia cree Ud. que se vienen cumpliendo los plazos procesales con respecto a la programación de la audiencia de conciliación laboral de la Nueva ley Procesal de Trabajo?

- 1) Todos los días
- 2) Casi todos los días
- 3) Ocasionalmente

- 4) Casi nunca
 - 5) Nunca
- 4. A su criterio: ¿Cuál es el nivel, que existe con respecto a la carga procesal de expedientes tramitados en la materia laboral?**
- 1) Muy Alto
 - 2) Alto
 - 3) Medio
 - 4) Bajo
 - 5) Muy Bajo
- 5. ¿Cuál cree Ud. que es el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación laboral en el Proceso Ordinario de la NLPT?**
- 1) Muy alto
 - 2) Alto
 - 3) Medio
 - 4) Bajo
 - 5) Muy bajo
- 6. ¿Qué tanto conoce Ud. sobre la conciliación extrajudicial?**
- 1) Demasiado
 - 2) Bastante
 - 3) Regular
 - 4) Poco
 - 5) Nada
- 7. ¿Cuánto cree Ud. que mejoraría la celeridad procesal en los procesos laborales, si se empleará la conciliación laboral de manera extrajudicial?**
- 1) Demasiado
 - 2) Bastante
 - 3) Regular
 - 4) Poco
 - 5) Nada
- 8. ¿Ud. estaría de acuerdo que la conciliación laboral sea regulada de manera extrajudicial y no inmersa en el proceso Laboral como un acto procesal?**
- 1) Totalmente de acuerdo
 - 2) De acuerdo
 - 3) Indiferente
 - 4) En desacuerdo
 - 5) Totalmente en desacuerdo

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

OBJETIVO

Obtener la confiabilidad del Instrumento que mide la aplicación de la conciliación laboral extrajudicial en la vía ordinaria de la NLPT para una mejor celeridad procesal, mediante el el estadístico **Alfa de Cronbach**.

POBLACIÓN

La población estuvo constituida por todos los abogados registrados en el Ilustre colegio de abogados de Lambayeque

MUESTRA

Para determinar la muestra se seleccionaron 30 abogados aleatoriamente.

PROCEDIMIENTO

1. Se seleccionó aleatoriamente a 30 personas.
2. Se elaboró y aplicó el instrumento a través del Google Drive - Formularios
3. Dicho instrumento se adecuo para que las respuestas señaladas por los entrevistados sean de tipo escala Likert.
4. Para el procesamiento de la información se utilizó el paquete estadístico SPSS V.20, a la vez de determina la confiabilidad mediante el método Alfa de Cronbach.

RESULTADOS DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para determinar la fiabilidad del instrumento, se tomó una muestra de 30 Abogados y Magistrados, registrados en el Ilustre colegio de abogados de Lambayeque., el número de expediente, la cual se aplicó la técnica de encuestas vía internet, utilizando Google Drive – Formularios.

Una vez recogida la información, se procedió a registrarla en el paquete estadístico SPSS, para después determinar el Alfa de Cronbach, el cual tiene la siguiente formula:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left(\frac{\sum_{i=1}^K \sigma_{Y_i}^2}{\sigma_X^2} \right)$$

Determinación del Alfa de Cronbach general

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.847	30

Fuente: Elaboración propia, en base al cuestionario aplicando el SPSS

Según George y Mallery, sugiere las recomendaciones siguientes para evaluar e interpretar el coeficiente de Cronbach, según las siguientes escalas:

- >0.9 es Excelente
- >0.8 es Bueno
- >0.7 es Aceptable
- >0.6 Cuestionable
- >0.5 es pobre
- <0.5 es Inaceptable

Conclusión: El Alfa de Cronbach total del instrumento es de 0.847 lo que indica que la concordancia entre las observaciones es “**BUENO**”, según la Escala de George y Mallery, por lo tanto, los resultados obtenidos con este código son válidos y confiables.



.....
LIC: MORALES CHAVARRY IVÁN MEDARDO

Consultor y Analista Estadístico
Analista en Investigación de Mercados
COESPE N° 0311

Demandas laborales admitidas en los órganos jurisdiccionales de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) de Chiclayo de la CSJLA

Periodo: Año 2018, 2019, 2020

ÓRGANO JURISDICCIONAL	2018	2019	2020	TOTAL
2° Sala Laboral	1319	1523	601	3443
1° Juzgado de Trabajo	316	796	383	1495
2° Juzgado de Trabajo	379	697	326	1402
7° Juzgado de Trabajo	361	727	297	1385
8° Juzgado de Trabajo	402	754	272	1428
1° Juzgado de Trabajo Transitorio	1378	847	349	2574
2° Juzgado de Trabajo Transitorio	408	262	0	670
3° Juzgado de Trabajo Transitorio	382	253	0	635
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1851	1346	324	3521
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	1826	1307	380	3513
TOTAL	8622	8512	2932	20066

Elaboración: Of. Estadística- CSJLA

Fuente: SIJ - FEE

Procesos laborales concluidos por CONCILIACIÓN en los órganos jurisdiccionales de la Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT) de Chiclayo de la CSJLA

Periodo: Año 2018, 2019, 2020

ÓRGANO JURISDICCIONAL	2018	2019	2020	TOTAL
2° Sala Laboral	0	2	0	2
1° Juzgado de Trabajo	20	3	5	28
2° Juzgado de Trabajo	21	13	2	36
7° Juzgado de Trabajo	17	11	7	35
8° Juzgado de Trabajo	8	6	3	17
1° Juzgado de Trabajo Transitorio	40	28	12	80
2° Juzgado de Trabajo Transitorio	2	2	0	4
3° Juzgado de Trabajo Transitorio	1	3	0	4
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	16	15	12	43
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	28	25	8	61
TOTAL	153	108	49	310

Elaboración: Of. Estadística- CSJLA

Fuente: SIJ - FEE

**Procesos laborales concluidos con SENTENCIA en los órganos jurisdiccionales de la Nueva Ley
Procesal de Trabajo (NLPT) de Chiclayo de la CSJLA**

Periodo: Año 2018, 2019, 2020

ÓRGANO JURISDICCIONAL	2018	2019	2020	TOTAL
2° Sala Laboral	0	1	0	1
1° Juzgado de Trabajo	317	359	139	815
2° Juzgado de Trabajo	415	355	188	958
7° Juzgado de Trabajo	355	274	138	767
8° Juzgado de Trabajo	261	293	157	711
1° Juzgado de Trabajo Transitorio	209	412	216	837
2° Juzgado de Trabajo Transitorio	260	349	0	609
3° Juzgado de Trabajo Transitorio	281	381	0	662
1° Juzgado de Paz Letrado Laboral	499	593	246	1338
2° Juzgado de Paz Letrado Laboral	577	573	295	1445
TOTAL	3174	3590	1379	8143

Elaboración: Of. Estadística - CSJLA

Fuente: SIJ - FEE