

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO



**Facultad de Derecho y Ciencias Políticas
Carrera Profesional de Derecho y Ciencias Políticas**



**TESIS
PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA
CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES
ORDINARIOS Y LA CELERIDAD PROCESAL EN LA CORTE
SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA EN EL AÑO 2021**

POR:

Bach. Yadira Slyt Bardales Fernández

ASESOR:

Mg. Cs. César Augusto Aliaga Díaz

Cajamarca – Perú

Julio – 2023

COPYRIGHT © 2023 DE
Bach. Yadira Slyt Bardales Fernández
Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
CARRERA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL

**CONCILIACIÓN JUDICIAL EN LOS PROCESOS LABORALES ORDINARIOS Y
LA CELERIDAD PROCESAL EN LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE
CAJAMARCA EN EL AÑO 2021**

Presidente: Mg. Otilia Loyita Palomino Correa
Secretario: Mg. Augusto Rolando Quevedo Miranda
Asesor: Mg. Cesar Augusto Aliaga Diaz

A:

Dios por su bendición y oportunidad de concluirla y a mi Padres, porque su milla extra hizo que a pesar del tiempo transcurrido concluyera mis metas.

ÍNDICE

ÍNDICE	v
ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS	vii
RESUMEN	1
ABSTRACT	2
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	3
1.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.1.1. ¡Error! Marcador no definido.	
1.1.2. ¡Error! Marcador no definido.	
1.1.3. ¡Error! Marcador no definido.	
1.1.4. ¡Error! Marcador no definido.	
CAPÍTULO II: CONTEXTUALIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1. ¡Error! Marcador no definido.	
2.2. ¡Error! Marcador no definido.	
2.3. Breve descripción histórica sobre la realidad del conflicto en el Perú, mecanismos alternativos de solución de conflictos; ¡Error! Marcador no definido.	
2.4. ¡Error! Marcador no definido.	
2.5. ¡Error! Marcador no definido.	
2.5.1 ¡Error! Marcador no definido.	
2.5.2. ¡Error! Marcador no definido.	
2.5.3 ¡Error! Marcador no definido.	
2.5.4 ¡Error! Marcador no definido.	
2.6 ¡Error! Marcador no definido.	
CAPÍTULO III: ESTRATEGIA Y MÉTODO	25
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	25
3.1. ¡Error! Marcador no definido.	
3.2. ¡Error! Marcador no definido.	
3.3. ¡Error! Marcador no definido.	
3.4. ¡Error! Marcador no definido.	
3.5. ¡Error! Marcador no definido.	
3.6. ¡Error! Marcador no definido.	

3.7.	¡Error! Marcador no definido.	
3.8.	¡Error! Marcador no definido.	
3.9.	¡Error! Marcador no definido.	
CAPÍTULO IV: CONTRASTACIÓN Y RESULTADOS		28
RESULTADOS Y DISCUSIÓN		28
4.1.	298	
4.2.	43	
4.3.	48	
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		54
5.1.	55	
5.2.	57	
LISTA DE REFERENCIAS		57

ÍNDICE DE FIGURAS Y DE TABLAS

Tabla 1 Edad de los encuestados	30
Tabla 2 Finalidad de la conciliación laboral	31
Tabla 3 Utilidad de la audiencia de conciliación en los procesos laborales	32
Tabla 4 Programación de audiencias de conciliación y su beneficio para las partes litigantes	33
Tabla 5 Razonabilidad de los plazos de las audiencias de conciliación	34
Tabla 6 Conciliación y su influencia en la carga procesal de los juzgados	35
Tabla 7 Fines alcanzados logrados con la conciliación.	36
Tabla 8 Aproximación de las partes y el tiempo en la audiencia conciliatoria.	37
Tabla 9 Capacidad judicial en la promoción de la conciliación	38
Tabla 10 Conciliación y el control de legalidad y su relación con los acuerdos arribados.	39
Tabla 11 Existencia de una cultura conciliatoria en el Perú	40
Tabla 12 Resumen Expedientes Judiciales	46

RESUMEN

En el presente estudio tuvo como objetivo determinar cómo influye la conciliación judicial en la celeridad procesal de los procesos laborales ordinarios en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021, para ello se planteó como objetivos específicos: Identificar la situación de la conciliación judicial del proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca 2021; determinar las causas de la influencia negativa que ejerce la conciliación en la celeridad procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca; analizar si la conciliación judicial influye en la disminución de la carga procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Análisis que se planteó desde una perspectiva cualitativa, llegando a concluir que la influencia de la conciliación judicial es relativamente baja en relación a la celeridad procesal en esta jurisdicción debido al poco uso de la misma como consecuencia de la falta de una cultura conciliatoria y voluntariedad de las partes para arribar a la misma; y porque el plazo de su realización, afecta el tiempo de resolución del proceso laboral. Recomendándose profundizar el por qué el Estado no concilia.

Palabras Clave: Conciliación judicial – Celeridad procesal – Carga procesal – Economía procesal – Métodos Alternativos de Solución de Conflictos – Audiencia de Conciliación.

Línea de investigación: Derecho Laboral

ABSTRACT

The present study aimed to determine how judicial conciliation influences the procedural speed of ordinary labor processes in the Superior Court of Justice of Cajamarca in 2021, for this purpose, the following specific objectives were established: Identify the situation of judicial conciliation of the ordinary labor process in the Superior Court of Justice of Cajamarca 2021, determine the causes of the negative influence exerted by conciliation on procedural speed within the labor courts of the Superior Court of Justice of Cajamarca; and, to analyze whether judicial conciliation influences the reduction of the procedural burden in the labor courts of the Superior Court of Justice of Cajamarca. Analysis that was raised from a qualitative perspective, concluding that the influence of judicial conciliation is relatively low in relation to procedural speed in this jurisdiction due to the little use of it as a consequence of the lack of a conciliatory culture and voluntariness of the parties to reach it, and because the term of its realization affects the resolution time of the labor process. Recommending to deepen why the State does not reconcile.

Keys Word: Judicial conciliation – Procedural speed – Procedural burden – Procedural economy – Alternative Dispute Resolution Methods – Conciliation Hearing.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

INTRODUCCIÓN

Un Proceso Ordinario Laboral puede ser definido como aquel conjunto de procedimientos que buscan resolver un conflicto en materia de relaciones de trabajo y las consecuencias surgidas de este, siendo que es claro que en la relación entre empleador y trabajador puede existir cierta desigualdad que pueda generar algún tipo de quiebre en las relaciones y, por ende, un problema ligado al Derecho, para ser más específico, con el Derecho Laboral.

Profundizando más en lo mencionado, la Ley N° 29497 o también llamada Nueva Ley Procesal del Trabajo, considera que un proceso laboral expondrá una serie de puntos controvertidos en las cuales se considerarán todas las desventajas que pudo haber tenido el trabajador en base a la relación entre las partes mencionadas anteriormente y claro, también las mismas se desarrollarán conforme el propio derecho lo exige para así lograr reconocer los deberes y derechos que pudieron haber sido afectados contra el trabajador y así poder lograr el correcto avance y desenvolvimiento de la dignidad humana, derecho fundamental establecido en la Constitución Política del Perú.

Por otro lado, se encuentra la conciliación, que es definida como un Medio Alternativo de Solución de Conflictos (MARC's) que busca un acercamiento entre las partes para resolver los puntos controvertidos entre los mismos y lograr que ambos salgan beneficiados, siendo que si bien existe un tercero que funciona de manera imparcial, no suele ser quien decida el resultado de la conciliación misma, sino que este puede proponer, persuadir o integrar un punto en común para que las partes puedan llegar a un acuerdo y así, pueda darse el éxito de este método de solución de conflicto.

La presente investigación busca enfocarse en el procedimiento conciliatorio laboral, siendo que si bien se encuentra integrado en el mismo gracias al ordenamiento jurídico

vigente, el impacto del mismo no ha dado los resultados esperados, pues a pesar de haber sido configurado como una forma especial de conclusión del proceso, la utilización de este en los procesos laborales suele ser omitida y/o frustrada debido a la dejadez de las partes, la no importancia de profundización y utilización este procedimiento o simplemente mera estrategia legal, cuestiones que dejan al mismo como una medida que no busque ser aplicada por los operadores del Derecho en el departamento de Cajamarca en el año 2021.

1.1. Planteamiento del problema

1.1.1. Descripción de la realidad problemática

Uno de los principales objetivos de la regulación de la conciliación en nuestro país es promover una cultura de paz por medio de la solución de conflictos de una forma distinta y a la que se plantea en la vía jurisdiccional; no obstante, es necesario comprender que uno de los beneficios colaterales del uso de este mecanismo de solución de conflictos es la reducción de la carga procesal; y por ende, la reafirmación del principio de celeridad procesal en los procesos que se encuentran en giro dentro de los órganos jurisdiccionales correspondientes.

Al respecto, San Cristóbal (2013) nos da a conocer que el Estado tiene como uno de sus objetivos principales garantizar la tutela jurisdiccional efectiva a través de las entidades jurisdiccionales a las que se les ha encargado dicha función, haciendo uso del Derecho Público; y, principalmente, del Derecho Procesal (p.41). En tal sentido, el Derecho Procesal es el encargado de conseguir que un proceso determinado se lleve a cabo de manera satisfactoria; sin embargo, no siempre será eficiente resolver los conflictos intersubjetivos acudiendo a la jurisdicción estatal; y, ¿por qué sucede esto? Pues bien, durante los últimos años y como resultado del avance tanto a nivel cultural como tecnológico, las personas han podido acceder a un sistema legal y codificado para poder resolver sus conflictos a través del Poder Judicial; no obstante, tal situación ha generado la existencia de la elevada acumulación de litigios, lo cual ocasiona sin duda alguna que los órganos jurisdiccionales se llenen de mucha carga procesal y no puedan evitar un

retraso judicial, sumándose a esto la generación de lentitud en los procesos en curso, el elevado nivel de costos y gastos por parte del Estado, y sobre todo, por parte de las personas en conflicto intersubjetivo.

Gracias al dilema antes descrito la conciliación ha venido a constituirse no sólo en una forma pacífica de abordar conflictos, sino que se ha convertido en un arma sumamente necesaria para agilizar el trabajo de las entidades jurisdiccionales.

En tal sentido, la legislación laboral vigente no se ha conformado con incorporar a la conciliación como una de sus salidas pacíficas a los conflictos laborales, sino que, en otro tipo de procesos en la vía civil, prevé la existencia de una etapa conciliatoria dentro del proceso.

Además, se evidencia según el Poder Judicial de Lima, que se realizará la implementación de un plan de descarga procesal, el cual consiste en que se agilicen todos los pendientes que se encuentran en dicha entidad, puesto que, este problema de carga procesal, se acentuado aún más en el escenario de covid-19, donde se ha evidenciado una disminución de resolución de conflictos, detallándose la necesidad de un personal capacitado que ingrese a los órganos institucionales puesto que se ha identificado un aumento en el número de procesos (ANDINA, 2020).

En la Corte Superior de Justicia de Tumbes, se han establecido medidas temporales con la finalidad de equilibrar la carga procesal, en diversos órganos jurisdiccionales, las cuales fueron: disponer que la Gerencia de Informática de la Gerencia General del Poder Judicial,

realice las adaptaciones en el Sistema Integrado Judicial para el ingreso de expedientes según lo especificado, además, disponer que la Oficina Desconcentrada de Control de la Corte Superior de Justicia de Tumbes deberá verificar el efectivo cumplimiento de la meta de producción de los órganos jurisdiccionales transitorios, los cuales tienen como objetivo apoyar en la descarga procesal a los órganos jurisdiccionales permanentes. Dicha evaluación permitirá su evaluación de prórroga, previo análisis de la Unidad de Equipo Técnico Institucional del Código Procesal Penal, o en su defecto, de no alcanzar un nivel resolutivo óptimo, se evalué la continuidad de los órganos jurisdiccionales transitorios dentro del Distrito Judicial. Cuyas medidas, buscan equilibrar dicha carga procesal para que el personal pueda cumplir con los tiempos dando celeridad a los procesos (El Peruano, 2020).

Es de verse que, el procedimiento laboral ordinario en nuestro sistema actual presenta inconsistencias que permiten que el problema de la excesiva carga procesal; y, en consecuencia, la no concreción del principio de celeridad procesal en los juzgados nacionales, y en particular, en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca sigan vigentes¹¹. Así, dentro del proceso investigativo a que dará pie el presente proyecto, se pretende identificar las causas del fenómeno mencionado; y, por tanto, generar propuestas de mejora.

1.1.2. Definición del problema

¹¹ Con relación a la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, al mes de febrero del 2021, se logró solo resolver 89 expedientes de un total de 278 expedientes, llegando a denotar un avance de meta de un 21% (Consejo Ejecutivo, 2021).

¿De qué manera influye la conciliación judicial en la celeridad procesal de los procesos laborales ordinarios en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021?

1.1.3. Objetivos

Objetivo general

Determinar la influencia de la conciliación judicial en la celeridad procesal dentro de los procesos laborales ordinarios en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021.

Objetivos específicos

1. Identificar la situación de la conciliación judicial del proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca 2021.
2. Determinar las causas de la influencia negativa que ejerce la conciliación en la celeridad procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.
3. Analizar si la conciliación judicial influye en la disminución de la carga procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

1.1.4. Justificación e importancia

En cuanto a la justificación teórica, se evidenció el análisis de las teorías y normativa vigente referente a la conciliación judicial laboral y de la celeridad procesal, dando aporte a la literatura existente, referida a la influencia de ambos constructos.

Para el aspecto metodológico, se cuenta con nivel, tipo y diseño de investigación además de instrumentos debidamente validados y confiables, los cuales servirán de base a futuros estudios.

Finalmente, en cuanto al aspecto práctico, se verifica que, con los resultados obtenidos de la influencia, se puede proponer modificatorias e instaurar medidas que propicien la celeridad procesal en la Corte.

MARCO TEÓRICO

2.1. Fundamentos teóricos de la investigación

2.1.1. Proceso laboral ordinario

El proceso laboral ordinario es uno de los tipos de procesos que regula la Nueva Ley Procesal del Trabajo; ésta le otorga facultades al Juez de Paz Letrado y al Juez Especializado para llevar adelante materias en esta vía procedimental. A diferencia del proceso abreviado, cuenta con más etapas, las mismas que se ejecutan en distintos momentos. Así, tenemos la presentación, admisión y emplazamiento de la demanda, audiencia de conciliación, audiencia de juzgamiento, confrontación de posiciones, actuación probatoria, alegatos finales y sentencia.

2.1.2. Audiencia de conciliación

La Nueva Ley Procesal del trabajo prevé la existencia de dos tipos de procesos laborales (ordinario y abreviado) y la etapa conciliatoria intraprocesal se realiza en diferentes etapas en cada una de ellas. Para el caso del proceso abreviado se realiza en la audiencia única, teniendo una etapa exclusiva para un llamado a conciliar, y en caso de fracasar se prosigue hasta llegar al pronunciamiento final del Juez. Por otro lado, para el caso de los procesos ordinarios, existe una audiencia de conciliación específica para ello, y por lo tanto está sujeta a programación de fecha, posibilidad de prórroga, entre otros.

2.1.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos laborales

Este principio está fundado en el carácter protector que se le atribuye al Derecho Laboral, si se traduce en que el trabajador no puede renunciar o disponer de los derechos que le confiere la Ley, siendo que todo pacto o declaración en contrario deviene en nula (Toyama, 2001). Este principio resulta uno de los más importantes en el Derecho Laboral, precisamente por la naturaleza de los derechos que se tutelan en el mismo.

2.1.4. Formas especiales de conclusión del proceso

El Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente al proceso laboral, prevé formas especiales para concluir los procesos en giro. Estas formas especiales de concluir los procesos en giro son: la conciliación, transacción judicial, desistimiento, abandono del proceso, allanamiento y reconocimiento.

2.1.5. Principios procesales

Se trata de condiciones, orientaciones y fundamentos que son base para el desarrollo del proceso. También podemos afirmar que son normas universales, que regulan la relación procesal desde el inicio del ejercicio del derecho de acción hasta el fin del proceso (Monroy, 2014).

Los principios procesales vistos en su conjunto y dentro del ordenamiento jurídico sirven sustentar el proceso; es por esto que son presentados en primera instancia o en su título preliminar, asimismo, cuando están acogidos en un código, dan una luz sobre la tendencia que el mismo sigue.

Su aplicación necesita de una interpretación reflexiva que no solo se base en un sentido literal o histórico cada vez que el necesite utilizar para

tomar una decisión, debe basarse en los valores vigentes dentro de un contexto social determinado al momento de aplicarse.

Los principios procesales para Alvarado Velloso son grandes directrices que brinda el legislador para que el enjuiciamiento opere eficazmente (Alvarado, 2009).

2.1.6. Celeridad procesal

La celeridad procesal hace referencia a que el proceso se lleve a cabo dentro del plazo más corto posible, sin perjudicar los derechos de las partes y las etapas necesarias para una correcta administración de justicia en el caso concreto.

A decir de Carrión, este no es un principio abstracto, sino que es pilar de la administración de justicia dado que no se puede concebir este si es que el proceso se prolonga innecesariamente, y con ello prolonga también el conflicto; en tal sentido, la sociedad debe recomponer su paz, pero a través de procesos que sean breves y que diluciden los conflictos de manera eficiente; esta afirmación debe cumplirse también para los conflictos supranacionales (Carrión, 2007).

Al respecto, es preciso mencionar lo indicado por Sánchez respecto a que la celeridad procesal es un principio que puede invocarse a fin que el proceso no tenga dilaciones indebidas (Sánchez, 2004).

2.2. Antecedentes teóricos

2.2.1. Antecedentes Locales

Fernández (2019), en su tesis “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”, concluye que, actualmente la conciliación judicial no tiene el impacto positivo que se esperaba, debido

a factores diversos como el desconocimiento de sus bondades, el deficiente asesoramiento de los abogados de los demandantes, falta de capacitación a los jueces, entre otros.

2.2.2. Antecedentes Nacionales

Rodríguez (2018), en su tesis “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos”, sostiene que, no sólo debe exonerarse del proceso conciliatorio intraproceso en las materias que traten sobre derechos indisponibles, sino que el proceso laboral debería contar con una audiencia conciliatoria en el que se fomente la conciliación evitando dilaciones innecesarias.

Padilla (2018), en su tesis “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”, afirma que uno de los factores que reduce eficacia a la conciliación como método alternativo de solución de conflicto y forma de conclusión del proceso es que, los procuradores del Estado se niegan a conciliar argumentando que no se encuentran autorizados para dicho acto.

Hernández (2019), en su tesis “El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”, concluye que si la conciliación judicial no está alcanzando la eficacia que debiera en relación al principio de celeridad procesal, es debido a la demora en la calificación y fijación de fechas de audiencias de conciliación, así como las prórrogas que pueda tener ésta.

2.2.3. Antecedentes Extranjeros

Rebollar (2018), en su tesis “La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México”, afirma que la necesidad de respuestas céleres lleva a que el sector público y privado impulsen la práctica conciliatoria en materia laboral.

Vásquez (2017), en su tesis “Utilidad de la conciliación intraprocesal en Bolivia, Técnicas para una conciliación intraprocesal efectiva” concluye que conciliar dentro del proceso tiene múltiples beneficios como, entre otras cosas, aligerar la carga de los juzgados y ahorro de tiempo y dinero.

2.3. Breve descripción histórica sobre la realidad del conflicto en el Perú, mecanismos alternativos de solución de conflictos

2.3.1. Realidad del conflicto en el Perú

Tal como señala Shirakawa afirma que en el Perú el costo de los procesos judiciales es bastante alto, no sólo hablando en términos monetarios, sino de todos los factores que se ven involucrados (1999, p. 199).

Sobre el particular, Reggiardo y Liendo (2012, p. 224) afirman que nuestra sociedad tiene como característica su alta conflictividad y ello tiene correlato en los procesos judiciales que se ventilan en el Poder Judicial, siendo que los mismos se incrementaron entre los años 2010 y 2012.

2.3.2. Mecanismos Alternativos de Solución de Conflictos (MARC's)

Es universalmente conocido que los conflictos son una parte connatural a los seres humanos (Peláez, 2017, pp. 285-286); por ello, es importante tener una visión positiva del conflicto, mirando a la contraposición de intereses como un prerequisite de la evolución y del cambio de paradigmas.

Al comprender la naturaleza conflictiva de los procesos humanos, el Derecho otorga mecanismos para su solución. En un inicio, el Estado se irrogó el monopolio del tratamiento y solución de todo tipo de conflictos a través de sus órganos jurisdiccionales; no obstante, ello derivó en una crisis del sistema por un exceso en la judicialización de los conflictos, lo que llevó a adoptar mecanismos alternativos para solucionar conflictos (Peláez, 2017, pp. 285-286).

Dentro de estos sistemas tenemos a los autocompositivos y los heterocompositivos, San Cristóbal (2013) indica que los primeros se caracterizan por la voluntariedad y participación de las partes en llegar a un acuerdo o transacción (p. 42); por tanto, a través del consenso voluntario entre las partes se resuelve el conflicto de intereses.

Dicho esto, se deduce que, la actuación y colaboración de las partes para poder solucionar sus diferencias es de forma recíproca, generando que de alguna u otra manera ambas tengan conocimiento sobre sus derechos y el procedimiento que se llevará a cabo para defenderlos, siendo conscientes de que, así como tienen que ganar algo, también pueden perderlo, pues al llegar a un consenso, siempre una de las partes (o ambas) tiene que ceder.

De otro lado, San Cristóbal (2013) hace énfasis en que los sistemas autocompositivos convienen para preservar las relaciones posteriores al conflicto de intereses, tal como son los conflictos familiares, entre socios, entre otros (p.42).

A través de la historia y con el paso del tiempo se aplican diversos sistemas o métodos se podría decir para la solución de controversias y conflictos que surgen en cada sociedad, por ende, veremos la evolución de estos métodos y cómo es que fueron aplicándose.

Los sistemas que la doctrina reconoce como autocompositivos son la negociación, conciliación y mediación. Conforme a la doctrina, estos sistemas tienen dos finalidades, el primero es evitar; y el segundo, ponerles fin a los procesos iniciados por vías heterocompositivas (San Cristóbal, 2013, p. 44).

En el presente trabajo, nos interesa saber y conocer sobre la Conciliación, en sus ámbitos de aplicación, características y particularidades. Por tal motivo, y ya para concluir con las generalizaciones de los sistemas autocompositivos y entrar de manera específica y honda en el tratado de la Conciliación, no podemos dejar de lado el hecho de conocer que, los sistemas autocompositivos poseen sus propios límites, debido a que, no se pueden aplicar en conflictos no favorables, es decir, en casos donde realmente se sabe quién tiene la razón y quién no; del mismo modo, éstos medios de solución poco eficaces y su aplicación se ve limitada cuando se trata de llevar a cabo una reclamación patrimonial. De igual forma, al poseer límites, también tiene menoscabos, los cuales se podrían resumir en la imposición que posee la parte más fuerte, económicamente hablando, para que el conflicto se resuelva a su

favor porque, en términos coloquiales, “tiene las de ganar” al obtener transacciones más ventajosas.

Ahora, después de haber desarrollado de manera general la existencia de los métodos de solución de conflictos de carácter autocompositivo; extendámonos en tratar y limitarnos de manera exacta, como ya se hizo mención con anterioridad, en la Conciliación.

2.4. Teorías empleadas: Teoría del Conflicto, Teorías Consensualista y Conflictivas

2.4.1. Teoría del Conflicto

La teoría del conflicto aborda las acciones que realizan las personas o grupos sociales, sus dinámicas y contraposición de ideas, intereses, posiciones, entre otros, intentando dar una explicación a la génesis de esta dinámica (UNIR, 2021, párr. 1-2).

El conflicto social es evidenciado, en la actualidad, como un fenómeno que forma parte de la dinámica social del ser humano; no obstante, existen teorías para poder comprender e interpretar el origen de la conflictividad en el ser humano; así, tenemos:

2.4.2. Teorías Consensualista y Conflictivistas

Esta teoría postula que existe una tendencia a la auto compensación entre los actores de la sociedad, así como entre las fuerzas que los articulan; en tal sentido, se verifica que el conflicto es una situación anómala en el normal discurrir de la vida social (Cadarso, 2001, p. 237).

De otro lado, sobre las teorías conflictivistas, Cadarso sostiene que es un aspecto natural del hombre y que es un fenómeno normal como motor del cambio y evolución social (Cadarso, 2001, p. 64).

Al respecto, Alfaro y Cruz (2010, p. 64), señalan que el conflicto y consenso son dos caras de una misma moneda y que constituyen subprocesos de ajuste social.

2.5. Marco Conceptual

2.5.1. Autocomposición

La autocomposición aparece como una forma más civilizada de resolver los conflictos; este mecanismo se caracteriza por el hecho de que las partes que se encuentran en el problema, ya sea por un sacrificio de alguno de ellos o por un mutuo acuerdo deciden ponerle fin y llegar a resolverlo de manera más rápida y sencilla.

Si bien en algunos casos se da la oficiosidad de un tercero, su deber sólo es cumplir el rol de acercar a las partes a un solo objetivo que es favorecer el consenso, impidiendo así que este interviniente imponga una solución dentro del conflicto de las partes (Soletto, 2011, pp. 31-32).

Así también se menciona que este mecanismo se ha postergado en relación a los derechos dispositivos, siendo esto una causa de acceso a este método en el derecho imperativo por ejemplo en el derecho penal. (Soletto, 2011, p. 35).

Existen diversas divisiones acerca de la autocomposición, referido a la que realiza Alcalá-Zamora, nos dice que se divide en dos: unilateral o bilateral

2.5.2. Conciliación

Ortiz (2002) define que: “El vocablo –conciliación- deriva del latín: conciliatoria, conciliatonis, y es la acción y efecto de conciliar” (p.31). Gracias a esta definición, nuevamente surgen ciertas dudas, como el hecho de saber, ¿qué es todo aquello que acarrea el verbo conciliar? Conforme al Diccionario de la Real Academia Española, dicho término significa: “poner de acuerdo a dos o más personas o cosas”; empero, existe una definición que nos puede dar más luces de la finalidad su finalidad real y es: “hacer compatibles dos o más cosas”.

Ambas definiciones y/o conceptualizaciones sobre dicho verbo son correctas, sin embargo, se debe hacer mención de una orientación mucho más allegada a la segunda y esto se debe a que, en un conflicto, sea de cualquier índole, se requiere que las personas que lo protagonizan, exterioricen su conducta y/o puntos de vista, siendo que la misma con el simple hecho de existir, genere cierta incompatibilidad de caracteres, lo cual en un futuro genere una crisis, siendo que esto último puede solucionarse mediante una acción por parte de las personas que protagonizan el conflicto, ya sea evadir el mismo, ceder ante las posibles pretensiones o incluso arreglarlos mediante ciertas compatibilidades, es decir, logren buscar igualdades entre ellos, para que, con posterioridad puedan llegar a un acuerdo consensual y aplicarlo de la mejor forma posible para que haya un perjuicio mínimo e incluso nulo.

Jiménez (2007) resalta que este mecanismo puede utilizarse fuera del Poder Judicial y, dentro del proceso, tiene como principal característica la intervención de un tercero que no tiene poder de decisión, sino que se

encarga de orientar y coadyuvar para que las partes resuelvan el conflicto de intereses (Jiménez, 2007, párr. 3).

Por su parte, San Cristóbal (2013) sostiene que la conciliación es un mecanismo de solución de conflictos en el que prima la autonomía de la voluntad evitando que los conflictos sobre materias disponibles inicien un pleito judicial o habiendo ya iniciado este, se permita ponerle fin; teniendo como principal característica, que el tercero no decide, sino que siempre lo hacen las partes (p.45).

Gracias a las conceptualizaciones brindadas con anterioridad, se resalta de manera firme que, la Conciliación se puede llevar a cabo en dos momentos, el primero es antes de acudir al Poder Judicial, es decir, a la jurisdicción; y el segundo que se puede llevar a cabo dentro de un Proceso Judicial.

Una vez definidos los momentos en que se puede ejecutar una Conciliación, me parece pertinente invocar lo señalado por Ledesma citando a Junco: La conciliación es un acto jurídico, pero a su vez un instrumento mediante el cual los titulares de derechos u obligaciones llegan a un convenio sobre todo aquello que resulte transable y siempre que lo permita la ley. Es de verse que, el tercero que interviene debe ser siempre objetivo, imparcial y contar con autorización para participar en el conflicto proponiendo fórmulas conciliativas y desarrollándolas de modo que las partes puedan llegar a un acuerdo (Ledesma, 2008, pp. 8-9).

Lo antes mencionado permite afirmar que la Conciliación es totalmente legal y vela por los acuerdos y derechos de las personas, pero,

el autor señalado por la Dra. Marianella Ledesma, concibe que la conciliación es un acto jurídico, y eso no me queda del todo claro; por ende, recurriremos a una definición clara y precisa sobre dicho asunto.

2.5.3. Conciliación en material Laboral

La Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, cambia los paradigmas del proceso laboral, y es precisamente en ese marco de innovaciones, que prevé la incorporación de nuevas formas de conclusión del proceso laboral, y de solución de los conflictos laborales.

Así las cosas, la norma laboral precitada prevé la existencia de tres formas de conciliación laboral:

- Conciliación judicial,
- Conciliación extrajudicial en materia laboral; y,
- Conciliación administrativa laboral.

Con respecto a la conciliación extrajudicial privada en materia laboral, esta se trata de un proceso en el cual las mismas partes acuden a un tercero (Centro de Conciliación Extrajudicial) con la finalidad de ser asistidos en búsqueda de solución a los conflictos que presenten. Se rigen por la ley de la materia y se debe respetar la irrenunciabilidad que caracteriza a los derechos laborales (Campos, 2011, p. 215).

Por su parte, Porras resalta que la conciliación no es una institución destinada a ser un paso más a en la burocracia, sino que tiene como uno de sus fines generar descongestión en los despachos judiciales (2018, párr. 1). Así, pese a que otros métodos pueden tener efectos similares, la conciliación es un mecanismo más recomendable debido a que la

presencia del conciliador da no sólo más opciones de acuerdo, sino que genera una mayor garantía (Porras, 2018, párr. 6-8).

Conforme lo indica la quinta disposición complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, en concordancia con Ley General de Inspección del Trabajo, la conciliación administrativa laboral es un procedimiento destinado a promover que empleadores y trabajadores, o ex trabajadores encuentren una solución a sus conflictos de manera autónoma; es decir, sin tener que llegar a la vía jurisdiccional o sin acudir a un tercero que resuelva el conflicto. Cabe indicar que, la conciliación puede ser solicitada por cualquiera de los intervinientes en la relación laboral²; sin embargo, resulta obligatoria para el empleador y facultativa para el trabajador (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, 2021; Congreso de la República, 2010).

Una de las particularidades de este procedimiento es que el funcionario público a cargo de la conciliación no tiene la facultad de proponer fórmulas conciliatorias, sino que debe limitarse a gestionar que las partes se encarguen de llegar a un acuerdo (Campos, 2011, pp. 213-214). De otro lado, Campos sostiene que la conciliación administrativa se caracteriza por ser gratuita, obligatoria para el empleador, única y consensual (2011, p. 214).

El año 2020, se emitió el Decreto Legislativo N° 1499 incorpora como una de las funciones de la autoridad de inspección laboral, llevar adelante los procedimientos de conciliación obligatoria previas al inicio de las actuaciones inspectivas correspondientes (MINTRA, 2020).

² Llámese trabajadores, empleadores, organizaciones sindicales, etc.

Al respecto, Alfonso Higa afirma que la función conciliadora de la autoridad de inspección no sólo genera un efecto en el trámite de las denuncias que eventualmente pueda realizar el trabajador contra el empleador ante SUNAFIL, sino ante los procesos judiciales que dirija en su contra (2021, párr. 2). Por su parte, Cadillo (2020) afirma que esta nueva figura tiene como beneficio una mejora en la comunicación entre empleador y trabajador, además de priorizar la solución del problema en lugar de la sanción; asimismo, suspende los plazos de prescripción y caducidad; no obstante, también reconoce que esta medida podría traer problemas como el hecho de que las partes lo consideren como un simple paso previo, restándole la importancia que realmente tiene este procedimiento (párr. 1-4).

2.5.4. Conciliación judicial laboral

Antonio Isaac Gómez Alcántara, citado por Gagó, afirma que el concepto de la conciliación dentro del proceso laboral se encuentra muy arraigado, aunque sus inicios se remontan al Derecho Internacional Público por temas relacionados a conflictos por relaciones comerciales, que luego se trasladaron a los conflictos laborales (2015).

En nuestro país, el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497 establece que, de forma especial, los procesos judiciales en materia laboral pueden concluir mediante conciliación (conciliación judicial), procedimiento por el cual el Juez de la causa invita a las partes, entre otras cosas, a adoptar un acuerdo conciliatorio, sin que ello signifique un prejuzgamiento u obligación de las partes a acoger la fórmula conciliatoria (Congreso de la República, 2010).

Sobre el particular, Campos (2011) afirma que hay gran diferencia a la conciliación que se regulaba en la antigua ley, dado que no sólo hay un cambio en las instituciones y procedimientos previstos en la norma, sino que hay un cambio en el enfoque para hallar la solución al conflicto. En tal sentido, no sólo hay preponderancia a la oralidad y celeridad del proceso, sino también al uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos de modo que los acuerdos arribados en los mismos den fin al proceso de manera adelantada (p. 217). En tal sentido, la autora afirma que mientras que en la antigua ley la conciliación no era más que una etapa de la audiencia única, en la actualidad puede darse en diversas etapas del proceso, hasta antes de emitida la sentencia casatoria, inclusive (Campos, 2011, pp. 216-218)

De otro lado, Gago (2015) sostiene que, si bien constituye una herramienta innovadora, la conciliación laboral intraproceso presenta algunos problemas. Uno de los principales pasa por el hecho de que parece no haber un tiempo adecuado dentro del proceso para llevar a cabo la citada conciliación; si es muy pronto se pierde eficiencia en la ayuda a mejorar el conflicto; y, si se hace muy tarde, el conflicto ha escalado tanto que no se puede lograr un acercamiento de las partes. Finalmente, el autor afirma que es incongruente que la normatividad vigente obligue a una etapa conciliatoria dentro del proceso judicial laboral, pero no se preocupa en la capacitación de los Jueces en las funciones conciliatorias.

2.6. Hipótesis de la investigación

La conciliación judicial en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021, influye de forma negativa en el principio de Celeridad Procesal.

3.1. Tipo de investigación

Con respecto a la profundidad de la investigación, estaremos frente a una investigación correlacional, dado que a través de la información documental a la que se arrije y analice, se buscará describir la fenomenología de la conciliación obligatoria y su afectación en el principio de celeridad procesal. Asimismo, con la información obtenida de la aplicación de encuestas y análisis de expedientes se podrá determinar el grado de influencia que presenta la conciliación judicial.

3.2. Diseño de investigación

El estudio se centra en un diseño no experimental, puesto que, se analizará un diagnóstico del fenómeno en cuestión, no manipulando la situación que se presenta. (Hernández & Mendoza, 2018) La investigación a realizarse dará inicio con la búsqueda documental respectiva, a través de la consulta de cinco expedientes judiciales provenientes de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, a fin de determinar el porcentaje de procesos que arribó a un acuerdo conciliatorio, evitando dilaciones en la vía jurisdiccional.

3.3. Área de investigación

El enfoque, será cualitativo, dado que se iniciará examinando los hechos en sí para luego desarrollar teorías sobre las causas y opciones de mejora. (Hernández, et al., 2014). Al respecto, tiene como finalidad comprender el fenómeno que la conciliación obligatoria viene generando dentro del proceso judicial, con relación al principio de celeridad procesal.

3.4. Dimensión temporal y espacial

La presente investigación se circunscribirá a los procesos laborales que se hayan iniciado en el periodo comprendido desde enero a setiembre del 2021

dentro de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca. Además, en las percepciones de 15 operadores jurídicos (jueces y abogados) de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

3.5. Unidad de análisis, población y muestra

Unidad de análisis, en esta investigación se analizará el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497, así como la normativa que sustenta el principio de celeridad procesal.

Universo, el universo de estudio será el total de procesos judiciales laborales en el Distrito Judicial de Cajamarca, en el periodo comprendido entre enero y diciembre del año 2021. Además, el total de operadores jurídicos (jueces y abogados) adscritos a la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca.

Muestra, la muestra a tomar será de cinco expedientes judiciales. Además de quince operadores jurídicos (3 jueces y 12 abogados) adscritos a la jurisdicción de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, en función a la conveniencia de la investigación.

3.6. Métodos

El método a emplearse será el dogmático jurídico, debido que se realizará un análisis del marco normativo que orienta la conciliación, así como la de la normativa que prevé el principio de celeridad procesal.

3.7. Técnicas de investigación

Para la presente investigación se utilizará la técnica de observación y el análisis documental, por una parte, se analizará el artículo 30 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497, así como la normativa que sustenta el principio de

celeridad procesal. De igual forma, se empleará la encuesta dirigida a los operadores jurídicos.

3.8. Instrumentos

El instrumento utilizado fue la guía de entrevista, la cual constó de 10 preguntas abiertas, en las que se midió la percepción de los operadores en relación a la presente investigación.

Dicho instrumento, previamente fue validado por tres expertos de la materia, y luego se presentarán los resultados obtenidos del proceso de investigación mediante cuadros.

3.9. Limitaciones de la investigación

Debido a la pandemia, el acceso a los expedientes judiciales fue escaso debido a los posibles contagios y/o la inminente exposición a la enfermedad de la COVID-19. Posteriormente solo proporcionaron expediente donde el demandante es el Estado

Los jueces por la alta carga laboral no brindaron suficiente información y no se mostraron colaborativos.

La Corte Superior al adecuarse a la virtualidad no permitía un acceso completo a sus instalaciones y mucho menos la comunicación presencial con los operadores del Derecho que laboraban en la misma.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

A efectos de cumplir con los objetivos y fines planteados para la presente investigación, se cumplió con aplicar los instrumentos de investigación, correspondiendo ahora presentar los resultados obtenidos en función a las variables de estudio.

Como antecedente a la presentación de los resultados, corresponde señalar que con fecha 13 de mayo del 2022, se solicitó mediante acceso a la información a la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, el porcentaje de casos de conciliación y su posterior continuación a la siguiente etapa de los expedientes laborales ordinarios, se ha obtenido respuesta por parte del Órgano Jurisdiccional el día 16 de mayo del 2022, mediante CARTA N° 000027-2022-AIP-CSJCA-PJ, que anexaba el OFICIO N° 000032-2022-OE-UPD-GAD-CSJCA-PJ, en el cual se da cuenta que solo el 4.32% y 3.83% de los procesos ordinarios laborales ventilados en el 1° y 3° juzgado de trabajo respectivamente habían sido resueltos por medio de una conciliación, siendo estos en cantidad, 24 y 19 procesos respectivamente; lo más llamativo es que esa cantidad total de conciliaciones fue concretada de más de 400 expedientes judiciales, lo que nos plantea entender el porqué de estas cifras.

De manera sucinta se puede apreciar que el impacto de la implementación de las conciliaciones no ha tomado una gran relevancia o significado para funcionar como un método de alternativo de solución de conflictos, pues en su mayoría, los expedientes culminan en sentencias donde el juez es quien decide en el resultado del proceso, lo cual da a indicar que, por alguna u otra razón, las partes no expresaron un mutuo acuerdo y/o no existe voluntad de acceder a este mecanismo.

Para poder ahondar el contenido de la presente investigación y reforzar el sentido negativista de la implementación de la conciliación, se recurrirá a la opinión de expertos en la materia y operadores jurídicos a efectos de aplicarles una entrevista, en la cual mediríamos su percepción en función a dicha realidad y los objetivos de nuestra investigación de manera conjunta.

Dicho cuestionario fue aplicado a un total de 15 profesionales del derecho, entre jueces laborales y abogados laboristas, contando con 10 preguntas divididas entre las dos variables de investigación.

4.1.1. En relación a las características sociodemográficas de la muestra

Tabla 1

Edad de los entrevistados

Rango de edad	# personas	%	% Acumulado
25-35	4	27%	27%
36-45	9	60%	87%
46-55	2	13%	100%
55 +	0	0%	100%
Total	15	100	

Conclusión: Se aprecia que existe un mayor porcentaje de muestra de investigación en edades entre los 36 y los 45 años (60%) en relación con las edades entre 25 y 35 años (27) o 46 y 55 años (13%) frente a un 0% en edades superiores a 55 años.

4.1.2. En relación a la naturaleza y finalidad de la conciliación judicial en los procesos laborales.

Pregunta: ¿Qué fin persigue la conciliación en un proceso laboral a diferencia de los otros procesos?

Tabla 2

Finalidad de la conciliación laboral

Categoría	f	%
Celeridad	15	100%
Total	15	100%

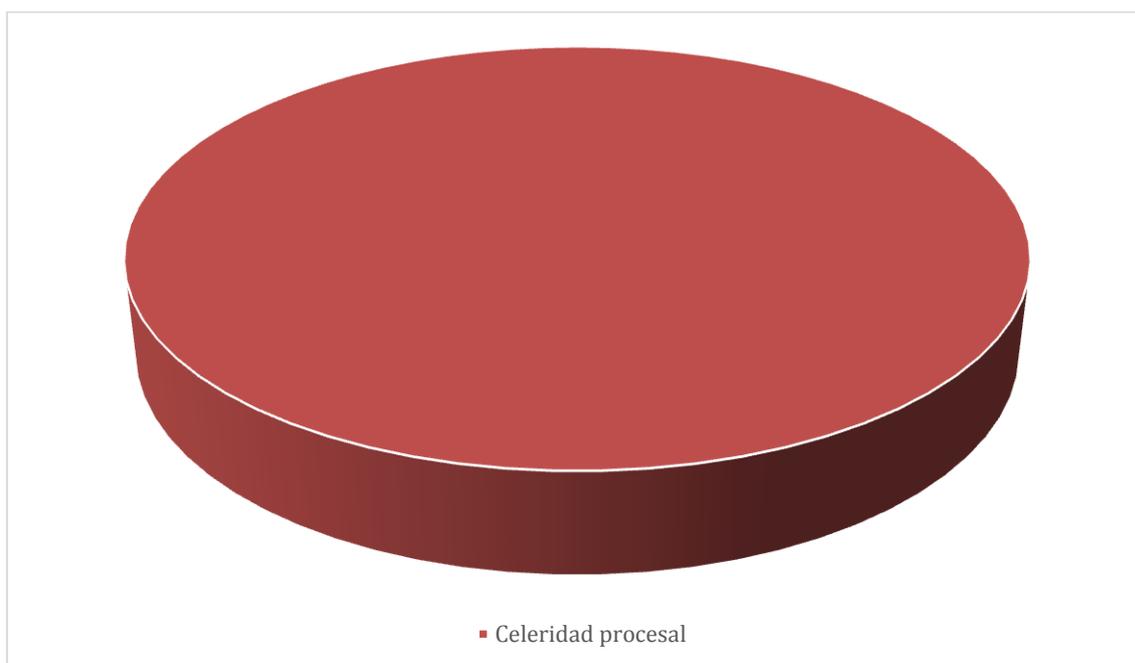


Figura 1. Elaboración propia

Conclusión: El 100% de los encuestados coincide en su totalidad en señalar la existencia de una finalidad de parte de una conciliación en el proceso laboral, buscaría dotarlo de una mayor celeridad y generar así cierta resolución de conflictos derivados de relaciones laborales, sin dejar de lado el carácter de irrenunciable de los derechos laborales.

Pregunta: ¿Considera que la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales tiene utilidad? Sí o No

Tabla 3

Utilidad de la audiencia de conciliación en los procesos laborales

Categoría	f	%
No	13	87%
Si	2	13%
Total	15	100%

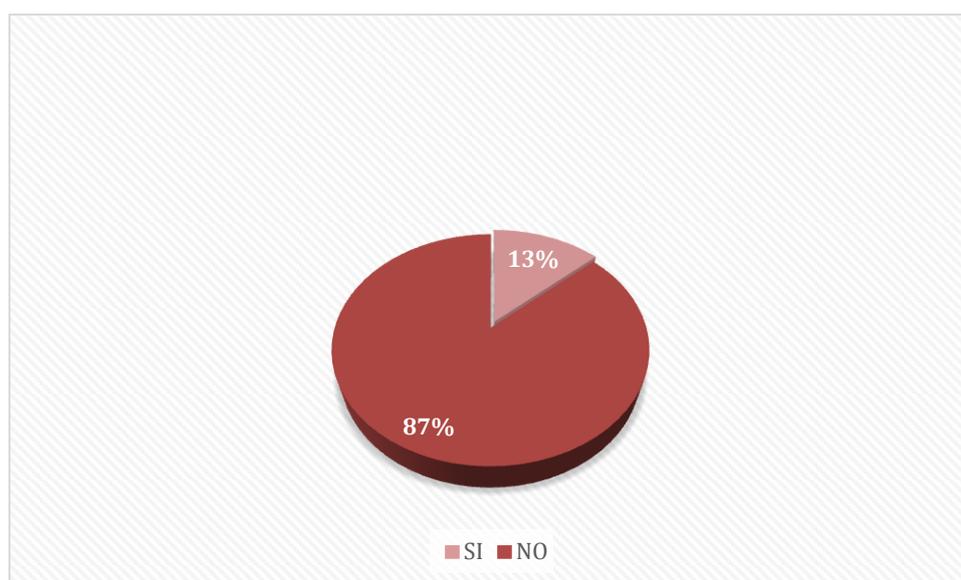


Figura 2. Elaboración propia

Conclusión: Con respecto a la utilidad de audiencia de la conciliación se desprende que el 87% de los entrevistados indican que la referida audiencia no tiene utilidad y que incluso se prescinde de la misma, mientras que el 13% considera que si es utilizada.

Pregunta: ¿La programación para la audiencia de conciliación en un proceso ordinario laboral resulta ser beneficioso para las partes litigantes? sí o no ¿por qué?

Tabla 4

Programación de audiencias de conciliación y su beneficio para las partes litigantes

Categoría	f	%
No	4	27%
Si	11	73%
Total	15	100%

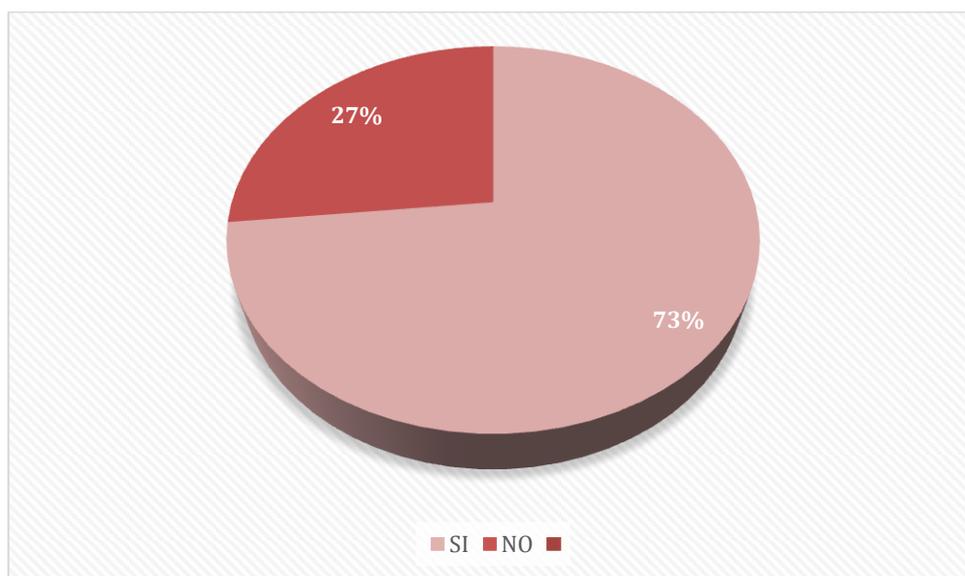


Figura 3. Elaboración propia

Conclusión: El 73% de los encuestados coincide mayoritariamente en señalar que existe un beneficio en la programación de audiencia de conciliación en los procesos laborales ordinarios, entendiendo dicho momento, como el procesalmente oportuno para que las partes puedan arribar a un acuerdo, mientras que el 27% se muestra en contra de la programación y/o realización de las audiencias de conciliación pues al final, en su gran mayoría no se llega a un acuerdo satisfactorio.

Pregunta: ¿Los plazos para la fijación de la audiencia de conciliación en los procesos laborales ordinarios son razonables? sí o no ¿Por qué?

Tabla 5

Razonabilidad de los plazos de las audiencias de conciliación

Categoría	f	%
No	3	20%
Si	12	80%
Total	15	100%

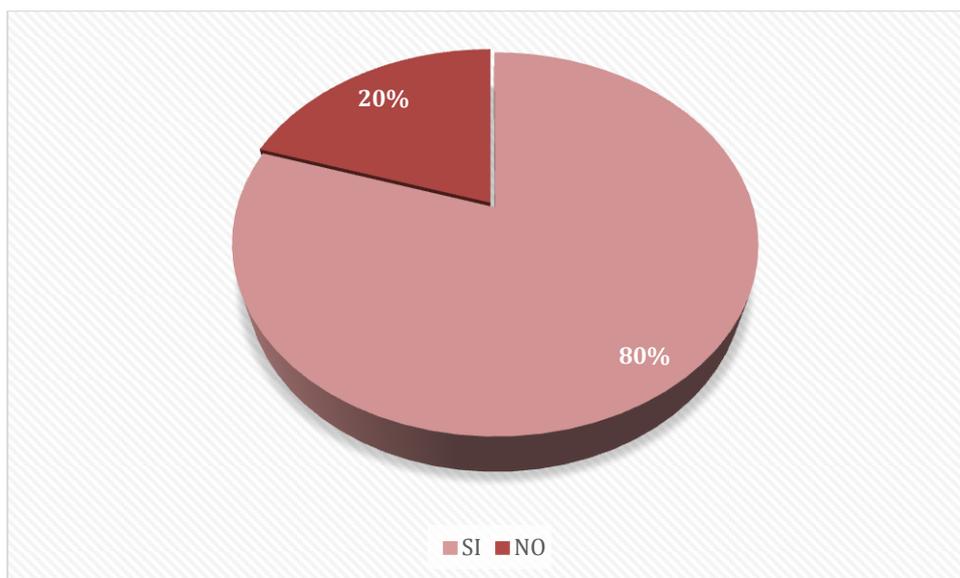


Figura 4. Elaboración propia

Conclusión: Como se puede apreciar, el 80% de los encuestados considera razonable y proporcional el plazo de la fijación de la audiencia de conciliación señalando que le permitiría a las partes ejercer su derecho de defensa mediante el análisis de la demanda presentada y las pruebas ofrecidas, posibilitando incluso que arriben a la audiencia de conciliación con una fórmula conciliatoria ya preestablecida,

por otro lado, el 20% no se encuentra de acuerdo con los plazos y las celebraciones del mismo.

Pregunta: ¿Considera que la existencia de la audiencia de conciliación como etapa obligatoria en el proceso laboral influye en la carga de los juzgados? sí o no ¿Por qué?

Tabla 6

Conciliación y su influencia en la carga procesal de los juzgados

Categoría	f	%
No	3	20%
Si	12	80%
Total	15	100%

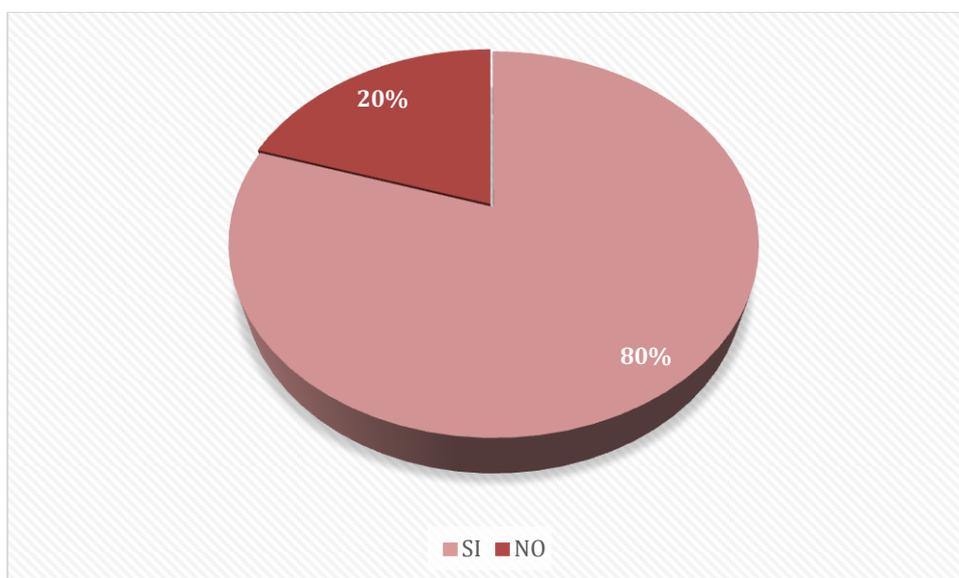


Figura 5. Elaboración propia

Conclusión: Se puede apreciar que el 80% de los encuestados considera que los procesos de conciliación judicial afectan de manera directa a la carga procesal, mientras

que un 20% considera que no afecta de manera directa en la carga procesal de los procesos laborales.

4.1.3. En relación a la implicancia de la aplicación de la conciliación en materia laboral en los juzgados de Cajamarca.

En función a ello se realizaron las siguientes preguntas

Pregunta: ¿Los fines específicos de la conciliación en materia laboral se han conseguido o aproximado en algunos de los procesos laborales conciliados en el año 2021 en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca? Sí o No

Tabla 7

Fines alcanzados logrados con la conciliación.

Categoría	f	%
No	8	53%
Si	7	47%
Total	15	100%

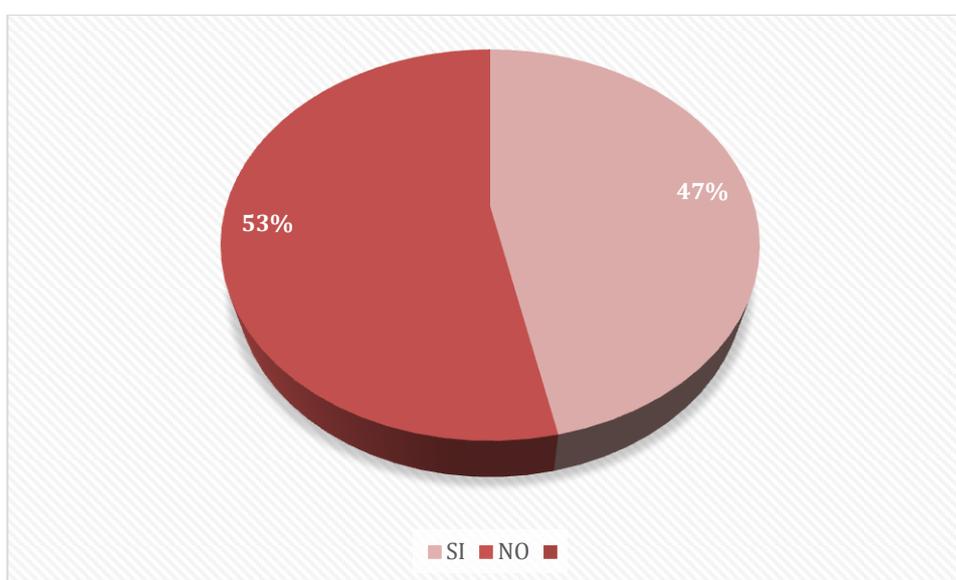


Figura 6. Elaboración propia

Conclusión: Se puede apreciar que existe en la muestra, una posición dividida en torno a la interrogante planteada, en tanto un sector que representa el 53 % refiere que el uso de la conciliación en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca no ha cumplido con su finalidad de la resolución celeres de conflictos, por lo que no ha tenido una real incidencia positiva en los conflictos laborales, y el 47 % opina lo contrario

Pregunta: El tiempo que se dedica a la audiencia de conciliación ¿Es suficiente para lograr una aproximación de las posiciones de las partes y llegar a acuerdos satisfactorios? Si o No

Tabla 8

Aproximación de las partes y el tiempo en la audiencia conciliatoria.

Categoría	f	%
No	8	53%
Si	7	47%
Total	15	100%

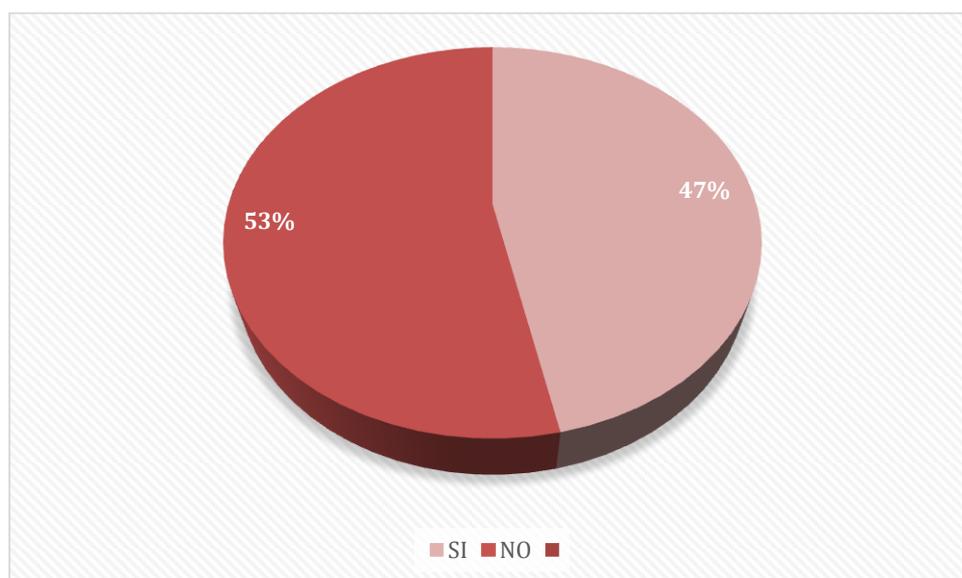


Figura 7. Elaboración propia

Conclusión: Los encuestados según el 53% señalan que no es suficiente, así como no estar de acuerdo con la forma y el tiempo en el cual las partes pueden llegar a un acuerdo conciliatorio, debido a la poca o nula aproximación de las partes para llevar a cabo una audiencia de conciliación, mientras que el 47% estar de acuerdo con el tiempo y la forma para llevar a cabo un proceso conciliatorio

Pregunta: ¿Cree que los Jueces de trabajo en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca que dirigen la audiencia de conciliación, ¿tienen capacitación procesal para facilitar la conciliación en los procesos laborales durante el año 2021? Sí o No

Tabla 9

Capacidad judicial en la promoción de la conciliación

Categoría	f	%
No	7	47%
Si	8	53%
Total	15	100%

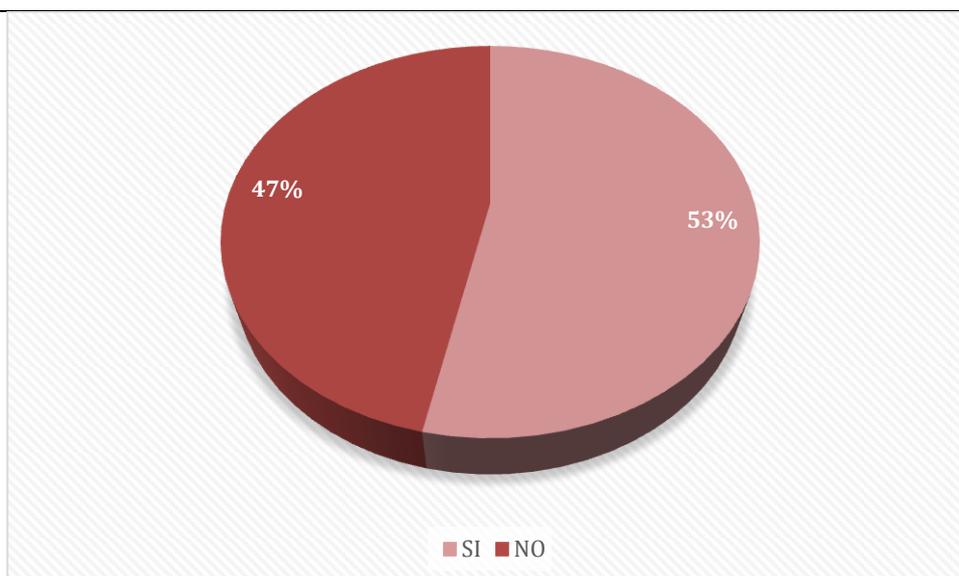


Figura 8. Elaboración propia

Conclusión: El 53% de los encuestados considera que sí existe la capacidad judicial para afrontar los procesos de conciliación, pero mayor a esto es la voluntariedad de las partes de someterse a una conciliación, mientras que el 47% considera la inexistencia de capacidad judicial en cuanto a conciliación se refiere.

Pregunta: El control de la legalidad de los acuerdos arribados en una conciliación, sobre la base del principio protector del derecho laboral, ¿ayuda o disuade la posibilidad de conciliar? ¿Por qué?

Tabla 10

Conciliación y el control de legalidad y su relación con los acuerdos arribados.

Categoría	f	%
Disuade	6	40%
Ayuda	9	60%
Total	15	100%

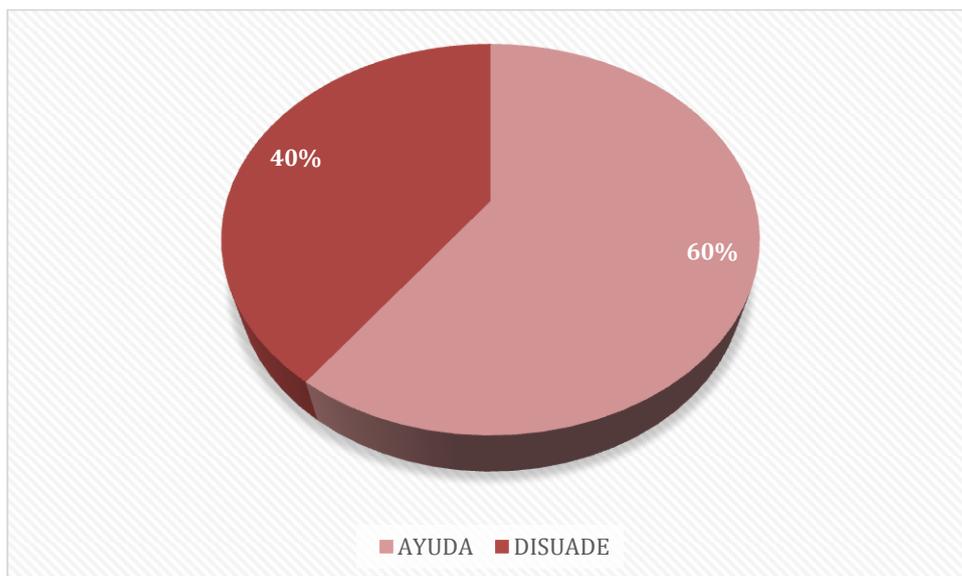


Figura 9. Elaboración propia

Conclusión: Como se puede observar, el 60% de los encuestados considera que el control de legalidad de las conciliaciones en materia laboral posibilita la mayor eficacia de las mismas en tanto va a permitir que las partes expongan sus posiciones y en base a ello arriba en un acuerdo, el cual estará sujeto a legalidad; por otro lado, el 40% considera que muchas veces no se cumple con esta legalidad e incluso hay quienes refieren de que el control de legalidad no afecta en nada con la realización de una audiencia de conciliación en tanto este es posterior a la toma del acuerdo conciliatorio.

Pregunta: De acuerdo a su experiencia en materia laboral, ¿Existe una cultura conciliatoria en nuestro país?

Tabla 11

Existencia de una cultura conciliatoria en el Perú

Categoría	f	%
No	12	80%
Si	3	20%
Total	15	100%

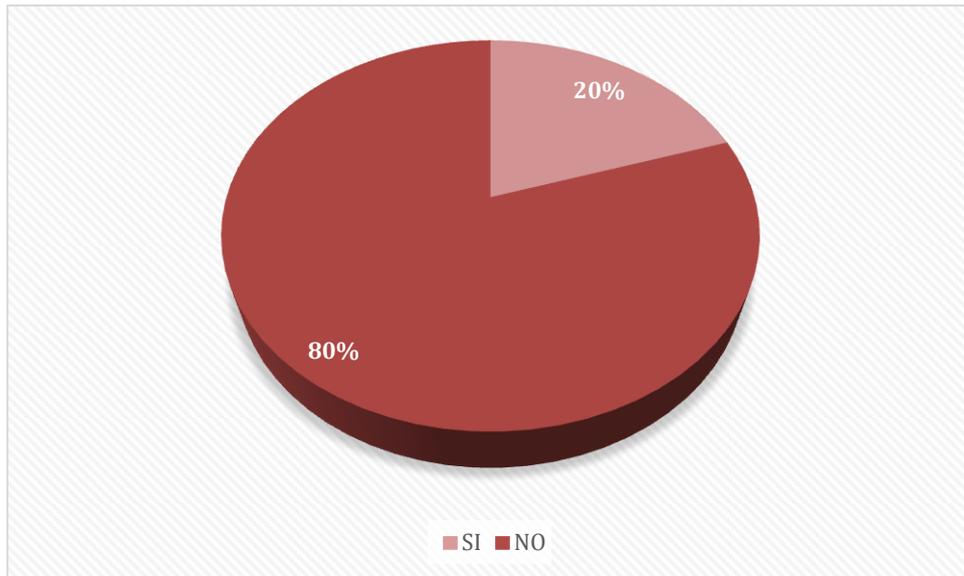


Figura 10. Elaboración propia

Conclusión: Conforme se puede apreciar, el 80% de los entrevistados refiere la no existencia de una cultura conciliatoria en nuestro país debido a los problemas antes señalados e incluso de cuestiona la utilidad práctica de este método, pues al fin y al cabo provoca la continuación del proceso en las vías que corresponde en el proceso judicial en materia laboral, mientras que un 20% señala la existencia de una cultura conciliatoria.

4.2. Análisis de expedientes laborales

A continuación, se hará un breve análisis de expedientes laborales resueltos en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021, donde se puede apreciar la no utilización de la conciliación.

4.2.1. EXPEDIENTE N° 00016-2021-0-0601-JR-LA-03:

El expediente tiene como partes al Señor José Carmen Zelada Pinedo como demandante y como demandado se encuentra la UGEL de Cajamarca, en el cual como pretensiones se solicita el reconocimiento de la relación laboral a plazo indeterminado, su inclusión en planilla, su reposición como vigilante y el pago de intereses legales.

Después de haberse dado la sustentación de la pretensión, el procurador responde la demanda y claro, con la misma se produce la admisión de la demanda y con esta, la audiencia de conciliación, la cual, si bien consigna la asistencia de ambas partes a la misma, generando el inicio de la misma, al final este se constituye en frustrada, lo cual genera la continuación del proceso y con ello la fijación de los puntos controvertidos y claro, la audiencia de juzgamiento, la cual se aleja totalmente del procedimiento conciliatorio.

Por último, en la sentencia se declara fundada en parte la demanda interpuesta por José Carmen Zelada Pinedo, reconociéndole la existencia de un contrato de trabajo indeterminado, la inclusión a planilla, su reposición al mismo cargo o a uno análogo, el pago de los beneficios legales dejados de percibir debido al despido incausado el cual el demandante sufrió.

4.2.2. EXPEDIENTE N° 00457-2021-0-0601-JR-01:

El expediente tiene como partes al señor Segundo Pedro Pérez Cortez como demandante y como demandado se encuentra la Unidad Ejecutora de Programas Regionales - PROREGIÓN, en el cual como pretensiones se solicita el reconocimiento del vínculo laboral entre la empresa y él, así como los pagos de beneficios sociales y claro, el pago de los intereses legales y costos procesales.

Después de haberse dado la sustentación de la pretensión, el procurador realiza la posterior contestación de la demanda solicitando declararla infundada y claro, con la realización de este procedimiento se produce la admisión de la demanda y con esta, la audiencia de conciliación, la cual, si bien ambas partes se encuentran presentes en la misma, esta se frustra, lo cual genera la continuación del proceso y con ello la fijación de los puntos controvertidos y claro, la audiencia de juzgamiento, la cual, al igual que en el expediente visto anteriormente, se aleja totalmente del procedimiento conciliatorio.

La sentencia fue declarada fundada en parte, dándole la razón al demandante, siendo que se le reconoció la existencia de un vínculo laboral y con ella el pago de sus beneficios sociales.

4.2.3. EXPEDIENTE N° 00581-2021-0-0601-JR-LA-01:

En este expediente, las partes se componen en que el demandante, Gilmer portal Julca demanda un pago de indemnización a causa de un despido incausado, el pago de beneficios sociales y el pago de intereses legales y costos procesales en contra de la demandada, que en este caso es la Municipalidad Distrital de Baños del Inca.

Como primer punto, se sustentaron las pretensiones del demandante, siendo que, como segundo punto, el procurador público realiza la contestación de la demanda

correspondiente solicitando declarar infundada la demanda. Mediante resolución se declaró admitida la demanda y claro, si bien produjo la audiencia de la conciliación mediante la asistencia de ambas partes, esta finalmente se declaró frustrada

La sentencia fue declarada fundada en parte, ordenando el pago de beneficios sociales y su indemnización por daños y perjuicios. Se prescindió totalmente de la conciliación.

4.2.4. EXPEDIENTE N° 00066-2021-0-0601-JR-LA-03:

La presente demanda tiene como partes a Guillermo Chungas Alcántara como demandante y a la Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca (UGEL) como parte demandada, en la cual, se solicita por esta primera, el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral a plazo indeterminado, así como su inclusión en planilla y la reposición como obrero vigilante, la cual dejó de realizar debido a un despido incausado.

Después de haberse sustentado las pretensiones, se produce la contestación de la demanda por parte del director de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cajamarca quien busca deslegitimar los argumentos expuestos por la parte demandante, siendo que posteriormente se admite a trámite la demanda y se procede a la realización de la audiencia de conciliación, la cual, si bien tuvo la asistencia de las dos partes, esta devino en frustrada, por lo tanto, se continuó con el procedimiento establecido, se fijaron las pretensiones y se produjo la actuación probatoria para posteriormente establecer la sentencia.

Finalmente, la sentencia, se declara infundada en todos los extremos al no acreditarse lo expuesto por el demandante, así mismo, se declara el archivo de la misma.

4.2.5. EXPEDIENTE N° 00097-2021-0-0601-JR-LA-03:

El presente expediente tiene como parte demandante a la señora Lucila Antonia Mendoza Castrejón y como demandado a la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de Cajamarca y a la UGEL de Cajamarca, en la cual se solicita en el escrito, su reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, así como su reposición como obrera de limpieza, la cual dejó de realizar debido a un despido incausado, el pago de sus beneficios sociales, el reintegro de su remuneración mínima vital dejada de percibir hasta su cese, más un pago continuo y el pago de indemnización por responsabilidad contractual, tanto como por daño moral y lucro cesante.

Después de haberse sustentado las pretensiones, se produce la contestación de la demanda por parte del procurador público del GORE de Cajamarca quien claramente busca deslegitimar los argumentos expuestos por la parte demandante, siendo que posteriormente se admite a trámite la demanda y se procede a la realización de la audiencia de conciliación, la cual, fue reprogramada, siendo que en esta se produjo la rebeldía por parte de la inasistencia del representante de la Dirección Regional de Vivienda, Construcción y Saneamiento y dándose por frustrada la conciliación, por lo tanto, se continuó con el procedimiento establecido, se fijaron las pretensiones, se produjo la actuación probatoria para posteriormente establecer la sentencia.

La sentencia fue declarada fundada en parte a favor de la demandante, pues se reconoció el contrato de trabajo a plazo indeterminado, así como la reposición de la trabajadora en su centro de labores, así como se ordenó la creación de un nuevo contrato a plazo indeterminado, su inclusión a planilla, el pago de los beneficios sociales dejados de percibir, el pago del reintegro de su Remuneración Mínima

Vital de todos los años en los que se dejó de percibir, el pago de la indemnización de daños y perjuicios y claro, fijando los costos procesales.

Tabla 12: Resumen Expedientes Judiciales

Expediente N°	Plazo de fijación	Resolución por Conciliación	Resolución por Sentencia
00016-2021-0-0601-JR-LA-03	Admisión: 26/01/21 Plazo: 66 días hábiles Fijación: 30/05/21	No	Sí Sentencia: 14/07/21
00457-2021-0-0601-JR-LA-01	Admisión: 20/08/21 Plazo: 44 días hábiles Fijación: 25/10/21	No	Sí Sentencia: 19/01/22
00581-2021-0-0601-JR-LA-01	Admisión: 13/10/21 Plazo: 91 días hábiles Fijación: 23/02/2022	No	Sí Sentencia: 01/03/22
00066-2021-0-0601-JR-LA-03	Admisión: 03/02/21 Plazo: 66 días hábiles Fijación: 10/05/2021	No	Sí Sentencia: 20/10/21
00097-2021-0-0601-JR-LA-03	Admisión: 23/02/21 Plazo: 64 días hábiles Fijación: 25/05/21 Reprogramación: 23/07/21 Plazo: 42 días hábiles	No	Sí Sentencia: 20/10/21

Elaboración propia

Como puede visualizarse de los expedientes proporcionados, el juez fija la audiencia de conciliación en el plazo superior a 40 días hábiles siguientes a la fecha de calificación de la demanda, plazo que supera el demasía el regulado en la norma (20 o 30 días hábiles), además, el artículo 43 de la Nueva Ley Procesal de Trabajo indica que si el demandado no asiste incurre en rebeldía, y si ambas partes no asisten se declara la conclusión del proceso (si luego de 30 días ninguna de las partes solicita reprogramación de la audiencia, que de ser el caso toma un tiempo adicional para la nueva audiencia), desprendiéndose de dicho artículo una obligatoriedad de participación, acudiendo entonces las partes por esta razón más que por llevar una propuesta conciliatoria tal como se advierte de los expedientes, resultando luego esta etapa como “frustrada” porque las partes deciden no conciliar e implica la continuación de la etapa del juzgamiento la cual se programa dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes, salvo en los casos donde haya juzgamiento anticipado; resultando entonces que el plazo transcurrido entre la calificación de la demanda y la fijación de la audiencia o su reprogramación y la resolución de proceso (juzgamiento) tiene un impacto negativo en la celeridad del proceso.

4.3. Discusión de resultados

Habiendo cumplido con presentar los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de investigación, corresponde ahora pasar a la discusión de los mismos en función a los antecedentes de estudio y al marco teórico de la investigación, discusión que se presentará en función de los objetivos de la investigación.

Así, el objetivo principal de la presente investigación era determinar de qué manera la conciliación judicial influencia en la celeridad procesal dentro de los procesos laborales ordinarios en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021,

situación que fue analizada a través de las consultas a expertos en Derecho que fungen como muestra de investigación y el análisis de expedientes judiciales.

De los cuales se determinó que la conciliación judicial es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, idóneo para dotar de celeridad procesal a los conflictos laborales en tanto iba a permitir una solución rápida de los mismos como la satisfacción de las pretensiones de los trabajadores y por ende por la mayor eficacia en los procesos, siendo para ello necesario contar con una cultura conciliatoria, predisposición en las partes y un control de legalidad posterior sobre los actos conciliados.

Ahora bien, en el caso concreto de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca durante el periodo 2021 como se ha podido apreciar en el apartado precedente existen posturas contrapuestas en relación a la influencia de la conciliación judicial en la celeridad de los procesos laborales, contraposición más que todo basada en el poco uso que se le da a esta figura como consecuencia de la no concurrencia de los requisitos descritos en el párrafo precedente en especial la falta de una actitud conciliatoria en las partes.

Por otro lado, de los expedientes judiciales se ha podido detectar que el plazo en que es fijada la audiencia de conciliación (que supera el plazo otorgado por la norma), siguiente a la fecha de la calificación de la demanda, no son de beneficio dentro del procedimiento, porque al no conciliar las partes, esta etapa y su plazo quedan sin uso afectando la celeridad de la resolución del proceso; y en los casos donde el plazo de fijación de la audiencia de conciliación es extendido por una reprogramación sin que las partes opten por conciliar, el tiempo de resolución del proceso es mucho mayor.

Estos resultados, condicen con los obtenidos por Fernández (2019) en su tesis “Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú”,

concluye que, actualmente la conciliación judicial no tiene el impacto positivo que se esperaba, debido a factores diversos como, el deficiente asesoramiento de los abogados de los demandantes, entre otros. En tanto, se puede apreciar que son los factores externos los que van a incidir en la eficacia de la conciliación con un mecanismo de resolución célere de conflictos y ante la no concurrencia de los mismos en la respectiva ineficacia.

Bajo estas consideraciones, podría señalarse que se ha comprobado la hipótesis de investigación en tanto se señaló que la conciliación judicial en los procesos laborales en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021, influye de forma negativa en el principio de Celeridad Procesal, lo cual ha quedado determinado en la presente investigación; no obstante, debe precisarse que tal influencia negativa se debe al poco uso que se le da a esta figura como consecuencia de la no concurrencia de los factores externos que la potencien, entre ellos la falta de una adecuada conducta conciliatoria; y que dentro del proceso la etapa y su plazo de fijación sea un tiempo transcurrido -que al no ser usados- afecte el tiempo de la resolución del proceso laboral influenciando entonces negativamente en la celeridad procesal de este y que la carga no sea reducida.

En el mismo orden de ideas, en relación el primer objetivo específico de la investigación centrado en identificar la situación de la conciliación judicial del proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, 2021, se consultó a los operadores jurídicos y profesionales en el derecho en relación a si, la audiencia de conciliación tiene utilidad dentro de dicha jurisdicción, los fines de la conciliación, si se cumplían con los fines que pretendía la conciliación y si existe una cultura conciliatoria.

Ante ello, las respuestas objetivas brindadas nos hacen ver que la audiencia de conciliación tiene poco uso o no es aprovechada por las partes, lo que imposibilita el cumplimiento adecuado de los fines que es la celeridad de los procesos laborales, pese a

que existe conciencia en los litigantes y magistrados de las bondades y beneficios de la conciliación, pero siempre optando las partes por una predilección al conflicto y la no resolución armónica de las controversias, esto debido a la falta de cultura conciliatoria.

Para sumar a ello, como se mencionó en párrafos anteriores, de la cantidad de más de 400 casos tramitados en los juzgados especializados de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca durante el año 2021, solo 43 se resolvieron por conciliación lo que implica que la conciliación no está siendo usada a pesar de sus beneficios.

Lo mismo que se puede analizar de la exposición de los expedientes judiciales, donde se visualiza que las partes no concilian y optan por continuar a la siguiente etapa.

Dichos resultados, se condicen con los resultados obtenidos por la investigación de Hernández (2019), en su tesis “El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal”, concluye que la conciliación judicial no está alcanzando la eficacia que debiera en relación al principio de celeridad procesal

En relación al segundo objetivo específico centrado en determinar las causas de la influencia negativa que ejerce la conciliación en la celeridad procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, para ello se consultó en relación a la programación de la audiencia de conciliación y su beneficio para las partes, razonabilidad del plazo en la audiencia de conciliación, aproximación de las partes y el tiempo en la audiencia conciliatoria, la capacidad judicial en la promoción de la conciliación, la existencia de una cultura conciliatoria y el control de legalidad en la conciliación, y el análisis de los expedientes judiciales.

Ante ello, las respuestas obtenidas por parte de los especialistas en Derecho y operadores jurisdiccionales nos refieren en su mayoría que la conciliación es el momento procesal idóneo para lograr una conclusión pronta y eficaz de la controversia

laboral que se ha planteado, en tanto permitirá que las partes expongan sus posiciones y arriben a una solución adecuada para ambos. Respecto a su fijación consideran que es razonable; sin embargo, este plazo se extiende cuando es reprogramada agregándose un plazo adicional dentro del proceso laboral, como puede evidenciarse del expediente N° 00097-2021-0-0601-JR-LA-03.

Respecto al rol que juega la promoción de juez, tenemos que pese a que los jueces están capacitados en conciliación laboral, su función no es conciliador sino un resolutor de conflictos; respecto del tiempo en que aproximan a las partes en una audiencia de conciliación los entrevistados consideran que no es suficiente limitándose solo a preguntar a las partes si desean conciliar, por lo que no hay una aproximación adecuada a las partes; sin embargo, a pesar de este detalle, finalmente son las partes quienes deciden si concilian o no, en cuyos casos la audiencia de conciliación se extiende. A esto se agrega que, en casos donde el Estado es el demandado, los procuradores se niegan hacerlo lo que impide el cumplimiento de los fines; siendo entonces ambas circunstancias las que va a determinar la eficacia o no de la misma, circunstancias que se encuentra fallando en nuestro país.

De la respuesta de los magistrados, se tiene que de los pocos acuerdos conciliatorios arribados la parte demandada la constituía una empresa del sector privado, en tanto arribar a una conciliación con el estado era prácticamente imposible por la actitud de los procuradores, siendo que ésta última puede comprobarse con los expedientes judiciales analizados, es donde es notorio la negativa de los procuradores.

Sobre la cultura conciliatoria, de los resultados obtenidos se muestra que existe una predilección al conflicto de las partes y por supuesto sus abogados, a pesar de conocer los beneficios que ésta otorga, pues todos concuerdan que da celeridad al proceso laboral, lo que genera que la audiencia de conciliación devenga en frustrada, en

ese sentido podemos encontrar que dicha etapa impacta en la celeridad de los procesos convirtiéndose en una etapa desaprovechada cuyo plazo transcurrido (que en algunos casos supera de 20 o 30 días hábiles normativos) para su realización, no traigan beneficio en celeridad al proceso, mucho más cuando ésta es reprogramada, lo que impide cumplir con los fines o eficacia esperada, generando una dilación y que los casos no se resuelven en un tiempo oportuno. Esto puede verificarse de los expedientes judiciales analizados, ya que en ninguno de los casos se puede observar el provecho.

Por otro lado, sobre el análisis del control de legalidad de las conciliaciones en materia laboral, tenemos que posibilitar la mayor eficacia de las audiencias de conciliación, pero a pesar de ello, las partes no optan por este recurso de conciliación.

Dichos resultados, se condicen con los resultados obtenidos por la investigación de Padilla (2018), en su tesis “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”, afirma que uno de los factores que reduce eficacia a la conciliación como método alternativo de solución de conflicto y forma de conclusión del proceso es que, los procuradores del Estado se niegan a conciliar argumentando que no se encuentran autorizados para dicho acto.

Finalmente, en relación al último objetivo específico centrado en analizar si la conciliación judicial influye en la disminución de la carga procesal dentro de los juzgados laborales de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, se verificó la percepción de los operadores jurídicos y especialistas en derecho sobre la existencia de la audiencia de conciliación como etapa obligatoria dentro del proceso laboral y los fines de la conciliación.

Se puede apreciar que una mayoría significativa muestra una incidencia positiva entre la realización de audiencias de conciliación como etapa obligatoria y la carga

procesal, ya que está contribuye a solución céleres de los procesos, así como evita el desgaste procesal favoreciendo inclusive a la economía procesal, así como dar lugar al juzgamiento anticipado, reduciendo de este modo la carga procesal de los juzgados; sin embargo, esto se produce solo cuando las partes optan por conciliar, y en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, se ha detectado que la conciliación no ha cumplido sus fines respecto a la celeridad procesal; en consecuencia, tampoco se ha reducido la carga continuando a la siguiente etapa, como puede verificarse también de la información brindada por dicha entidad mediante OFICIO N° 000032-2022-OE-UPD-GAD-CSJCA-PJ en donde indica una mínima cantidad de expedientes resueltos por conciliación 4.32% y 3.83% de los procesos ordinarios laborales ventilados en el 1° y 3° juzgado de trabajo, respectivamente, siendo estos en cantidad, 24 y 19 procesos respectivamente de más de 400 expedientes judiciales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

1. Se ha logrado determinar que la conciliación judicial tiene una influencia negativa en la celeridad procesal dentro de los procesos laborales ordinarios en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021, por su poco uso debido a la falta de una cultura conciliatoria entre las partes y porque el plazo de su realización -al ser omitida por las partes-, afecta el tiempo de resolución del proceso laboral y la carga no es reducida.
2. De la identificación de la situación de la conciliación judicial del proceso laboral ordinario en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, 2021, se puede verificar la poca recurrencia a dicha figura como consecuencia de una predilección al conflicto por parte de los sujetos procesales, no resultando eficaz en la solución célere de controversias. Para apoyar tal situación se solicitó acceso a la información de la propia Corte Superior de Justicia de Cajamarca donde se demuestra la inexistencia de la fórmula conciliatoria, siendo que el nivel utilización de este método es bajo y no genera influencia alguna en el proceso judicial.
3. Se han determinado que las causas de la influencia negativa que ejerce la conciliación en la celeridad procesal dentro de los juzgados laborales en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca en el año 2021 son: La conducta litigiosa de una o ambas partes y claro, la propia estrategia legal de ambas partes, y al no ser usada conlleva que el plazo transcurrido no sea de beneficio en la resolución de proceso.

4. Se ha analizado la conciliación judicial y su influencia en la disminución de la carga procesal de los juzgados laborales en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, señalándose que se ha podido verificar un impacto negativo, pues su incidencia en el año 2021 solo influyó en el 4.32% y 3.83% de los expedientes resuelto en el primer y tercer juzgado laboral respectivamente en ese año, así como se prefirió la alternativa de la continuación del proceso judicial. En ese sentido a pesar que la conciliación tiene un impacto directo en la reducción de la carga, ésta no ha sido reducida durante el año 2021. Reforzando aquello, se hace mención de los breves análisis de cinco expedientes resueltos en la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, donde, como se puede apreciar, ninguno arribó a un acuerdo conciliatorio, pues si bien en su mayoría las partes acudían a la audiencia de conciliación, esta terminaba frustrándose, por lo que, el impacto obtenido en la reducción de la carga no fue el esperado.

5.2. Recomendaciones

A futuros investigadores, se recomienda profundizar acerca de las razones por las que el Estado, representado por sus procuradores, no utilizan la conciliación judicial como medio para resolver los conflictos laborales públicos, en la medida que al no utilizar esta vía para una solución más celerada de las mismas genera contradictoriamente la mayor extensión de los procesos ordinarios laborales.

LISTA DE REFERENCIAS

- Alfaro Vargas, R., & Cruz Rodriguez, O. (2010). Teoría del conflicto social y postmodernidad. *Ciencias sociales, II-III*(128-129), 63-70.
- Alvarado Velloso, A. (2009). *Sistema procesa, garantía de la libertad*. Buenos Aires.
- ANDINA. (8 de diciembre de 2020). *Poder Judicial implementará plan de descarga procesal, anuncia Elvia Barrios*. Obtenido de Poder Judicial implementará plan de descarga procesal, anuncia Elvia Barrios: <https://andina.pe/agencia/noticia-poder-judicial-implementara-plan-descarga-procesal-anuncia-elvia-barrios-824391.aspx>
- Berenson, V. (2018). *La conciliación extrajudicial y el acceso a la tutela judicial efectiva en los juzgados civiles de la Provincia de Coronel 2018*. Pucallpa: Universidad Privada de Pucallpa. Obtenido de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UPPI_3139c5e55e69ded8c021878734706194
- Cadarso, L. (2001). Principales Teorías sobre el conflicto social. *Revista de Historia*, 237-254.
- Cadillo Ángeles, C. (23 de Julio de 2020). ¡Agenda Corporativa! Todo sobre las conciliaciones laborales obligatorias. *El Peruano*. Obtenido de <https://elperuano.pe/noticia/100003-agenda-corporativa-todo-sobre-las-conciliaciones-laborales-obligatorias>
- Campos Torres, S. (2011). La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del trabajo. *Derecho & Sociedad*, 212-219.
- Carrión, J. (2007). *Tratado de Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Congreso de la República. (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Ley N° 20497*. Lima, Perú.
- Consejo Ejecutivo. (2021). *Resolucion Administrativa N° 000142-2021-CE-PJ*. Lima: Poder Judicial del Perú. Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1973684/RESOLUCION%20ADMINISTRATIVA%20N%C2%B0%20142-2021-CE-PJ.pdf>
- El Peruano. (2020). *Establecen medidas temporales en la Corte Superior de Justicia de Tumbes a fin de equiparar la carga procesal en diversos órganos*

jurisdiccionales. Lima: Resolución Administrativa N° 000324-2020-CE-PJ. Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/establecen-medidas-temporales-en-la-corte-superior-de-justi-resolucion-administrativa-no-000324-2020-ce-pj-1902644-2/>

Fernández Silva, Y. (2019). Eficacia de la audiencia de conciliación judicial en el proceso laboral en el Perú. Cajamarca, Perú.

Gago Garay, E. (2015). *Biblioteca Cejaméricas*. Obtenido de Biblioteca Cejaméricas web site: <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Garzón Saladén, Á. (2009). La conciliación como requisito de procedibilidad frente al acceso a la administración de justicia. *Saber, Ciencia y Libertad*, 55-80.

Hernández Custodio, E. (2019). El efecto de la conciliación en el proceso ordinario laboral frente a la vulneración del principio de celeridad y concentración procesal. Lambayeque, Perú.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación* (sexta ed.). México: McGRAW-HILL. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Higa, A. (3 de Setiembre de 2021). *Opinión: Vinateaytoyama*. Obtenido de Vinatea & Toyama web site: <https://www.vinateatoyama.com/blog/opinion/la-conciliacion-administrativa-obligatoria-en-la-inspeccion-de-trabajo/>

Humire, S. (2019). *La conciliación extrajudicial, una forma de solución de conflictos y su implicancia en el acceso a la jurisdicción*. Cajamarca: Universidad Nacional De Cajamarca. Obtenido de <https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/UNC/3171/Tesis%20Susy%20Humire%20C..pdf?sequence=5&isAllowed=y>

Jimenez, R. (2007). La conciliación judicial. Algunas reflexiones sobre su problemática en la legislación vigente. *Derecho y Camcio Social*(12).

La Ley. (2 de setiembre de 2020). *Poder Judicial: carga procesal de la institución disminuyó durante la cuarentena*. Obtenido de Poder Judicial: carga procesal de

la institución disminuyó durante la cuarentena: <https://laley.pe/art/10051/poder-judicial-carga-procesal-de-la-institucion-disminuyo-durante-la-cuarentena>

Ledesma Narváez, M. (2008). *Comentarios al Código Procesal Civil*. Lima: Gaceta Jurídica.

Llanos, M., & Huaripata, M. (2020). *Razones jurídicas por las cuales la conciliación extrajudicial no debe ser considerada obligatoria en los procesos civiles*. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrel. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1209#:~:text=La%20presente%20tesis%20ha%20tenido,se%20ha%20convertido%20en%20un>

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Ventanilla de servicios: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo*. Obtenido de MINTRA web site: <https://www2.trabajo.gob.pe/servicios/conciliacion-administrativa-laboral/>

MINTRA. (2020). Decreto Legislativo N° 1499. *Decreto Legislativo 1499*. Lima, Perú.

Monroy Galvez, J. (2014). *Introducción al Derecho Civil*. Lima: Themis.

Padilla García, D. (2018). La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva Ley Procesal del Trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo. Lambayeque, Perú.

Peláez Hernández, R. (Julio-Diciembre de 2017). Los mecanismos alternos de solución de conflictos en el ámbito de la justicia informal. *Misión Jurídica*, 10(13), 279-303. doi:<https://doi.org/10.25058/1794600X.620>

Porras Ramírez, C. (29 de Enero de 2018). Conciliación vs. Transacción en asuntos laborales. *Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/opinion/columnistas/articulo/conciliacion-vs-transaccion-en-asuntos-laborales-por-carolina-porras/254696/>

Rebollar Martínez, G. (Julio de 2018). La Conciliación como complemento esencial para la solución de conflictos laborales en México. D.F., México.

Reggiardo Saavedra, M., & Liendo Tagle, F. (2012). Aproximaciones a la litigiosidad en el Perú. *THEMIS*(62), 223-234.

- Rodríguez Cruzado, M. (18 de Octubre de 2018). La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos. Chiclayo, Perú.
- Rodríguez Sandí, D. (2014). La Conciliación Extrajudicial como medio de desjudicialización del conflicto laboral. San José, Costa Rica.
- Roque, K. (30 de setiembre de 2020). *R v Nguyen Affirms 18-Month Provincial Court Ceiling Applies to Part I Provincial Offences*. Obtenido de R v Nguyen Affirms 18-Month Provincial Court Ceiling Applies to Part I Provincial Offences.: <http://www.thecourt.ca/r-v-nguyen-affirms-18-month-provincial-court-ceiling-applies-to-part-i-provincial-offences/>
- San Cristobal Reales, S. (2013). Sistemas alternativos de resolución de conflictos: negociación, conciliación, mediación, arbitraje, en el ámbito civil y mercantil. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense*(XLVI), 39-69. Obtenido de [file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-SistemasAlternativosDeResolucionDeConflictos-4182033%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/Dialnet-SistemasAlternativosDeResolucionDeConflictos-4182033%20(1).pdf)
- Sánchez, V. (2004). *Manual de Derecho Procesal Penal*. Lima: IDEMSA.
- Shirakawa Okuna, R. (1999). La conciliación extrajudicial en el Perú, como medio para promover una cultura de paz. *Derecho PUCP*, 197-201.
- Soletto Muñoz, H. (2011). *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*. Madrid, España: Tecnos.
- Solórzano Leyva de Sukari, D. (18 de diciembre de 2018). La excepción de falta de legitimidad para obrar del demandante y demandado en el Código Procesal Civil. Chimbote, Perú.
- Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *Ius et veritas*(22), 164-179.
- Ugarte Vega Centeno, M. (2006). La Conciliación Extrajudicial entre tratajadores y empleadores en el ámbito laboral. *Revista de investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas*, 9(17), 93-102.
- UNIR. (2021). *Revista - noticias en unir.net*. Obtenido de unir.net: <https://www.unir.net/derecho/revista/teoria-del-conflicto/>

Vásquez Castro, J. (2017). Utilidad de la conciliación intraprocesal en Bolivia. Técnicas para una conciliación intraprocesal efectiva. Sucre, Bolivia.