



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**“EFICACIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL EN EL PROCESO
LABORAL Y SU REPERCUSIÓN EN LA CARGA PROCESAL EN EL
PRIMER JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO DEL AÑO 2014”**

TESIS PRESENTADA POR LA BACHILLER:

NELY YANA YANQUI

**PARA OPTAR AL TITULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

ASESOR:

Dr. JOSÈ HILDEBRANDO DÍAZ TORRES

CUSCO – PERU

2017



DEDICATORIA

Con profunda y especial gratitud para mi querida familia. Dedico este trabajo a mi madre Florencia Yanqui Roque hoy en el cielo por la muestra de perseverancia hasta su último día, a mi padre Bacilio Yana Cruz por su amor y muestra de superación; y a mi hermanos Silvia, Natividad, Roger, Verónica y Yerry, por el gran apoyo que me brindaron, por ser el sustento y el motor que día a día me mantenía firme hacia mis metas, es por eso que esta tesis también es fruto de su esfuerzo.



AGRADECIMIENTO

A nuestro Dios quien me guió por este largo camino que tuve recorrer, porque no permitió que dejara de luchar por este gran sueño, el ser profesional.

Expresar mi eterno reconocimiento y gratitud a todos los docentes de la Facultad de Derecho de la Universidad Andina del Cusco, por la labor que desempeñan en la formación y aplicación de los conocimientos, impartidos en las aulas universitarias, en especial para mi Asesor, el Doctor Hildebrando Díaz Torres por haber logrado en mí el amor hacia la justicia.

Gracias sinceras a todos por vuestro apoyo.

**RESUMEN**

Como trabajador por la paz, el abogado tiene una oportunidad inmejorable para ser una buena persona.

*Abraham Lincoln*¹

En esta tesis trato el tema de la eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco del año 2014. Presento una exposición teórica de la conciliación judicial como mecanismo alternativo de resolución de conflictos para lograr la descongestión judicial.

El objetivo general es el de determinar en qué medida la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influye en la congestión procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco. La hipótesis señala que la actuación de los jueces en la audiencia de conciliación judicial en proceso laboral influye directamente en la sobrecarga procesal del Primer Juzgado de Trabajo del Cusco. Asimismo, se abordan los antecedentes y marco teórico doctrinal que abarca un estudio en temas sobre conflicto, mecanismos alternativos de resolución de conflictos, como la conciliación. Principios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo todo ello relacionado con la idea principal del título de la investigación, congestión. El método es descriptivo, explicativo, transversal y obedece a un diseño no experimental. El tamaño de la población son casos del primer juzgado de trabajo, ingresados en los meses de enero a setiembre del año 2014. La técnica estadística es el análisis descriptivo. Habiéndose confrontado la hipótesis con los hechos esta fue confirmada con el apoyo de las evidencias observables, según los resultados obtenidos y el análisis e interpretación de los mismos.

¹ La cita es tomada de un artículo titulado "Bleseed are the lawyers", de Josefina Muñoz Rendon (juez del Estado de Texas) que la autora ha tenido la gentileza de proporcionarnos.



El segundo objetivo es establecer el grado de influencia de la falta de capacitación en Conciliación de los Jueces Laborales en la carga procesal que tiene los juzgados laborales en Cusco.

Palabras claves: Eficacia, Conciliación, Proceso, Juicio, Juez, Congestión, Celeridad.

**ABSTRACT**

As a peacemaker the lawyer has a superior opportunity of being a good man.

Abraham Lincoln

In the present thesis I address the issue of the effectiveness of court settlement in the labor process and its impact on the case load in First Judged of work Cusco 2014.

I hereby present a theoretical exposition of in court settlement as alternative dispute resolution conflicts to achieve in court decongestion. The overall objective is to determine to what extent the performance of judges in hearings labor conciliation procedures influences the congestion that has the First Judged of work Cusco.

The hypothesis states that the actions of the judge at the hearing judicial conciliation in labor process directly influence the procedural overload in the First Judged of work Cusco.

In this research I also focus in the precedents and doctrinal conceptual framework that encompasses a study on conflict issues, alternative conflicts resolution mechanisms such as the conciliation. Principles of New Labour Law all related to the main idea of the research title which is congestion. The method is descriptive, explanatory, and cross-sectional and is based on a causal non-experimental design.

The size of the population is cases of First Judged of work Cusco admitted in the months from January to September in 2014. The statistical technique is descriptive analysis. Having confronted the hypothesis with the facts this was confirmed with the support of the observable evidence, according to the results and the analysis and interpretation of data. The second objective is to establish the degree of influence of the lack of training reconciliation of Labor Judges in the procedural burden is the labor courts in Cusco.

Keywords: Efficiency, Reconciliation Process, Trial, Judge, congestion, Celerity.



PRESENTACIÓN.

“Estoy convencido de que muchos conflictos podrían ser solucionados en forma más eficiente si los negociadores fueran más habilidosos”.

Howard Raiffa ²

El ser humano es, por naturaleza, un ser social que vive en comunidad, compartiendo un ámbito físico común, por ello es inevitable la existencia de conflictos, desde que la convivencia genera a diario diferencias de opiniones o apreciaciones, intereses contradictorios, roces y controversias. El conflicto, en consecuencia, forma parte de una realidad insoslayable. Inherente a la sociedad.

A ello se sabe que, la historia ha evidenciado que los logros obtenidos por los trabajadores generalmente han implicado fuertes y desgastantes luchas, en ese entender es notorio que, con la revolución industrial, empezaron a surgir una serie de problemas entre empleadores y trabajadores, los mismos hechos que generaron impacto social y económico, ya que se veía comprometido los intereses de las partes en disputa, lo que ha producido un aumento en la conflictividad, desbordando las estructuras que el Estado provee para dirimirlos, lo que generó una gran necesidad por buscar alternativas al sistema de justicia adversarial, el cual tiene dos fuentes: La sobrecarga de los tribunales y, de otro lado la real y efectiva satisfacción de los intereses de las partes.

Por ello desde finales del siglo XIX, se comienza a utilizar los mecanismos alternativos a los justiciables como la negociación, conciliación, mediación y arbitraje; como paso previo a los procesos judiciales. En nuestro país se incorpora la conciliación en materia laboral desde la década de los setenta a cargo del Ministerio

² La cita corresponde a la Introducción de su obra *The Art And Science Of Negotiation*. Harvard University Press.1982



de Trabajo y desde la promulgación de la Ley Procesal del Trabajo en 1996. Sin embargo es ostensible que el poder judicial atraviesa una etapa de alarmante incapacidad operativa, denominada sobre carga procesal.

Es por ello, que el año 2010 se realizó la reforma laboral en nuestro país con la Nueva ley procesal del trabajo lo que involucra un cambio de mentalidad y actuación de los operadores de justicia, jueces, abogados y los involucrados que terminen con preconceptos y hábitos. Como consecuencia el Poder Judicial está perdiendo prestigio en la comunidad. Por ello con este trabajo me limitare a analizar la problemática de la actuación de los jueces en la audiencia de conciliación laboral, formular apenas algunas reflexiones, a fin de establecer sus beneficios, proponiendo mejoras que permitan una eficaz aplicación, fomentando su mayor uso en el Proceso Laboral Judicial de manera que se logre resolver el conflicto, lo que conllevará a descongestionar el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco, simplemente con el ánimo de sustentar nuestro punto de vista, tomando en cuenta que respecto a materia laboral, El Perú cuenta con más de treinta años de experiencia conciliatoria.



ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
RESUMEN.....	4
ABSTRACT	6
PRESENTACIÓN.	7
CAPITULO I.....	13
1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	13
1.1. Planteamiento del problema.	13
1.2. Descripción del Problema.	15
1.3. Formulación del Problema de Investigación.	18
1.3.1. Problema principal.	18
1.3.2. Problemas secundarios.	18
1.4. Objetivos Generales y Específicos.	19
1.4.1. Objetivo General.	19
1.4.2. Objetivos Específicos.	19
1.5. Justificación de la Investigación.....	20
1.5.1. Conveniencia.	20
1.5.2. Relevancia Social.	20
1.5.3. Implicaciones Prácticas.	21
1.5.4. Utilidad Metodológica.....	21
1.6. Limitaciones de la Investigación.	21
1.6.1. Limitación espacial 21	21
1.6.2. Limitación temporal..... 21	21
1.6.3. Limitación social..... 22	22
CAPÍTULO II.....	23
2. MARCO TEÓRICO DOCTRINAL	23
SUBCAPÍTULO I	23
2.1. Antecedentes de la investigación:.....	23
2.1.1. Tesis 1°:.....	23
2.1.2. Tesis 2°:.....	24



2.1.3. Tesis 3°:..... 26

2.1.4. Tesis 4° 27

SUBCAPÍTULO II29

2.2. Bases Teóricas:..... 29

2.2.1. La conciliación judicial. 29

2.2.2. La conciliación a cargo del juez..... 30

2.2.2.1. Definición: 31

2.2.2.2. Definición de Juristas Nacionales: 32

2.2.2.3. Definición de Juristas Internacionales: 33

2.2.2.4. Características de la conciliación: 34

2.2.2.5. Diferencia con otros Mecanismos de Solución de Conflictos: 36

a) Con la Mediación: 37

b) Con el Arbitraje: 39

2.2.3. La Conciliación Laboral en el Derecho Comparado:..... 41

a) En Estados Unidos de América: 41

b) En Argentina: 42

c) En Brasil: 43

2.2.4. La conciliación en el derecho laboral peruano: 43

2.2.4.1. Clasificación: 44

a) Extrajudicial o Prejudicial: 44

b) Judicial:..... 45

c) Postjudicial: 45

2.2.5. Sobre el perfil del conciliador laboral: 46

2.2.6. La Carga procesal: 50

2.2.6.1. Concepto de carga procesal: 50

2.2.6.2. La Carga Procesal como barrera para el acceso a la justicia 51

2.2.6.3. Situación actual de los Despachos y la Carga Procesal 60

2.2.6.4. Factores que condicionan el crecimiento de la Carga Procesal..... 61

2.2.7. Efectos del incremento de La Carga Procesal 63

2.2.7.1. Congestionamiento de usuarios. 63

2.2.7.2. Falta de identificación de las áreas jurisdiccionales. 64

2.2.7.3. Falta de espacio apropiado para las áreas jurisdiccionales..... 64



2.2.7.4.	Falta de espacio para atención del usuario.	64
2.2.7.5.	Pérdida de horas/hombre.	64
2.2.7.6.	Desgaste acelerado de las instalaciones judiciales.	65
a)	Tiempo en que el juez resuelve un proceso:.....	66
b)	Cantidad de expedientes que puede resolver un juez:.....	66
2.3.	Definición de términos:	66
1)	Aceptación de la formula conciliatoria:	66
2)	Carga Procesal	67
3)	Conciliación como herramienta.	68
4)	Satisfacción de las partes.....	68
5)	Privado.....	69
6)	Rechazo de la Formula Conciliatoria	69
7)	Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos	70
8)	Principio de Celeridad	70
9)	Principio de Economía Procesal	70
10)	Principio de Oralidad	71
SUBCAPÍTULO III.....		72
TEORIA DEL CONFLICTO.		72
2.4.	Definición de conflicto.-	72
a.	Dos aspectos del conflicto:	73
	Aspectos positivos:	73
	Aspectos negativos:	73
b.	Conflictos de trabajo.-	73
1	Conflictos individuales.-	73
2	Conflictos colectivos.-	74
SUBCAPÍTULO IV		75
ÉTICA APLICADA A LA CONCILIACIÓN.		75
2.5.	La ética	75
2.3.	Hipótesis:.....	77
2.4.	Variables de estudio:.....	77
CAPITULO III		78
3.	MÉTODO.....	78



3.1. DISEÑO METODOLÓGICO	78
Enfoque de Investigación	78
Alcance de la Investigación.....	78
Diseño de la Investigación	78
Tipo de Investigación Jurídica	78
3.2. Población y Muestra.	79
3.2.1. Población.	79
3.2.2. Tamaño de Muestra Probabilística.....	79
3.3. Técnicas de Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos	80
3.3.1. Técnicas.....	80
3.3.2. Instrumentos	80
CAPITULO IV	81
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS.....	81
SUBCAPITULO I.....	81
FORMULARIOS ESTADÍSTICOS QUE DEMUESTRA CASOS SIN RESULTADO CONCILIATORIO.....	81
SUBCAPITULO II.....	90
GRAFICOS DE ANALISIS E INTERPRETACION DE ENCUESTAS	90
CAPITULO V	98
5. DISCUSIÓN.....	98
CONCLUSIONES	100
RECOMENDACIONES	101
BIBLIOGRAFIA	102



CAPITULO I

1. EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

“Vivimos litigando, los procesos se eternizan y los jueces no son infalibles. Para conquistar la justicia hemos perdido la paz, y hoy no tenemos ni paz ni justicia.”

Eduardo J. Couture³

La crisis de la justicia en el Perú⁴ es tan profunda que ha tomado estado público y está a la vista. Ha sido en muchas ocasiones objeto de profundo análisis. Prácticamente todos los sectores de la sociedad lo han asumido como una de las grandes preocupaciones. Los abogados y la ciudadanía en general, conocen los innumerables hechos a través de los cuales se manifiesta esta crisis, por padecer cotidianamente sus efectos.

Es así que, cavilo que los magistrados del Primer Juzgado de Trabajo del Cusco no tienen claro el tema de la conciliación como etapa trascendente el cual ayuda a culminar el proceso laboral de manera prematura pues favorecerá a depurar la carga procesal que existe en esta materia, más aún descongestionar sus despachos, y no lo digo por un interés egoísta de solo procurar la descarga

³ Tomado de El Arte del Derecho, “Parábola de los cuatro príncipes”

⁴ Informe de prensa latinobarómetro 1995-2011.

http://www.latinobarometro.org/documentos/LATBD-INFORME_Peru_1995_2011.pdf



procesal del órgano jurisdiccional de trabajo de Cusco, sino de que estoy convencida de que es lo mejor para las partes.

(ABANTO TORRES, 2007) ⁵ Afirma sobre esta situación refiriendo lo siguiente “... A diario se ve gente estresada acudiendo a los juzgados y se aprecia en sus rostros como ponen todas sus esperanzas en el resultado de un proceso y deambulan por los corrillos de los juzgados, en lugar de dedicarse a actividades productivas. Y nos molesta ver personas que se aprovechan y viven de eso...”.

En efecto, los Jueces deben asumir el compromiso de que los procesos avancen sin dilaciones, por ello los jueces en la etapa de conciliación han de propiciar el avenimiento de las partes, atendiendo a la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Incorporada en el derecho interno peruano para fomentar la celeridad, rapidez, incluso es una norma pragmática que apunta a resolver los conflictos que involucran una contradicción entre el trabajador y el empleador, ambos importantísimos en el crecimiento del país.

Por ello, planteo que el problema consiste en el poco empeño que los jueces le prestan para que se dé una fructífera conciliación judicial en el proceso laboral, lo que produce que exista una excesiva judicialización de los conflictos, creando un ambiente de tensión social. Asimismo provoca congestión procesal. Soy consciente que la finalidad de la conciliación como MARCS rebasa la de aliviar la sobrecarga procesal, por lo que es notable que el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco comience a tomar conciencia de su importancia. Además, es necesario que se impulse la conciliación en el proceso laboral de una manera tangible en los procesos laborales.

⁵ Juez Titular del Primer Juzgado Especializado en lo civil de Lima. Ex miembro de la Comisión Revisora de la Legislación sobre Conciliación Extrajudicial. Ex director de la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial. Ex conciliador Extrajudicial del Centro de Conciliación Runa Tupay. Editor de las revistas digitales Hechos de la Justicia (www.hechosdelajusticia.org) y Derecho y Cambio Social (www.derechocambiosocial.com)

1.2. Descripción del Problema.

“Nuestro sistema (de la administración de justicia) es demasiado costoso, demasiado doloroso, demasiado destructivo, demasiado ineficiente para un pueblo verdaderamente civilizado”

Warren E. Burger⁶

La Conciliación es un mecanismo autocompositivo de resolución de conflictos, por el cual las partes en conflicto, gestionan entre ellas la solución de sus diferencias, teniendo la ayuda de un tercero neutral e imparcial CALIFICADO que se le denomina CONCILIADOR.

La Conciliación puede ser Judicial o Extrajudicial, dentro de un Proceso Civil, Laboral y entre otros, al respecto según el inciso 2 artículo N° 43 de la Ley N° 29497 “(...) refiere que el Juez tiene una participación activa en la audiencia de conciliación (...)”⁷, sin embargo y a pesar que ahora se cuenta con diversas opciones de resolución de conflictos entre los que se encuentra la Conciliación, cuya característica se constituye en una salida satisfactoria para las partes en disputa. Como se dijo líneas arriba existe la conciliación judicial y extrajudicial, es en la primera clase de conciliación que centraré mi atención, se trata de que

⁶ La frase es parte del informe acerca de la situación del Poder Judicial norteamericano presentado en 1984 por Warren E. Burger, entonces presidente de la Corte Suprema de Justicia de los E.E.U.U.

⁷ **Ley N° 29497 Nueva Ley Procesal Del Trabajo.**

Artículo 43º.- Audiencia de conciliación

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

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.



la conciliación intra-procesal, en los procesos laborales no están mereciendo la atención debida, ya que no está siendo usado eficazmente por parte de los operadores jurisdiccionales (Jueces), lo cual lo reflejo en el presente proyecto.

La medición periódica del desempeño de los jueces y de los órganos jurisdiccionales del Poder Judicial, se evalúa y mide conforme a su producción y nivel de desempeño de casos resueltos, para ello es indispensable que haya la capacidad de analizar mejor y remediar el problema de la carga procesal, para que adopten con acierto políticas para hacer más eficiente la impartición de la justicia.

Es bajo este contexto que observo que en el área laboral no se le presta mayor atención a la conciliación judicial lo cual repercute en la sobrecarga procesal y consecuentemente el descontento de los justiciables debido a la falta de celeridad en el trámite de sus procesos. En el presente caso advertimos esta realidad en el Primer Juzgado de trabajo del Cusco, en el cual se advierte que la conciliación no es usada a cabalidad, perdiendo importancia como mecanismo autocompositivo y de celeridad por el que fue incorporado dentro del proceso laboral según la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La conciliación es una herramienta importante, pero en la actualidad los jueces no han interiorizado muy bien lo realmente beneficiosa que es para ellos mismos, porque solo lo consideran como un acto de formalidad legal, es decir, el juez implementa la audiencia de conciliación, pero no persigue su fin mismo que es “culminar alternativamente el proceso”.

Es necesario mencionar que a través de observaciones empíricas, como estudiante de derecho y egresada, observe que existe una insatisfacción por parte de la población quienes acuden al sistema jurisdiccional a fin de efectivizar su derecho a la tutela jurisdiccional bajo el principio de celeridad, sin embargo, a



pesar del tiempo esto no ha obtenido respuesta satisfactoria, ya que en muchas ocasiones sus procesos tardan mucho en ser sentenciados y resueltos debido a múltiples factores, entre ellos el mal uso de mecanismo autocompositivo de la conciliación judicial que en el presente caso, calificado como ineficaz, a ello se agrega que la cultura de litigio en el Perú ha crecido desmesuradamente, generando una mayor carga procesal.

El problema observado se centra en la Conciliación Judicial en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco de la actividad privada, cuyo fin es ahorrar tiempo, recursos económicos y acabar con el conflicto de manera prematura, finalidad que no es cumplida dentro de este proceso, ya que la conciliación no llega a tener éxito ni en el 20% de los procesos que ingresan al Primer Juzgado de Trabajo de la actividad privada de la Corte Superior de Justicia del Cusco, acredito este problema con el formulario estadístico otorgado por 1er Juzgado de trabajo, a lo largo de un año, por tales motivos la carga procesal que tienen los Juzgados Laborales es excesiva, por lo que podemos expresar a manera de hipótesis que el problema radica en la actuación deficiente de los jueces en la audiencia de conciliación judicial laboral, que en la mayoría de los casos no alcanza el éxito que se espera, repercutiendo en la excesiva carga procesal de los Juzgados.

Agrego que en la actualidad las oficinas judiciales están abarrotadas de expedientes de larga data, por el promedio de tiempo que tarda en concluir un proceso, creando desconfianza por parte de los y las ciudadanas, por eso es necesario descongestionar sus oficinas, usando estos factores muchos de ellos más que de naturaleza técnica y presupuestal, que de naturaleza humana, lo cual consideramos que impiden una real interpretación y aplicación de la normativa, sobre todo de esta importante institución.

Finalmente, es necesario hacer memoria lo que en momento expreso el Juez (DE VALDIVIA CANO, 2014) que “En el pasado era “doloroso e inhumano”



que un trabajador espere entre 7 y hasta 12 años para recibir justicia por salarios o pensiones”⁸. Con esta investigación tratare de demostrar que cuando se trabaja con voluntad, responsabilidad y mística se puede superar la problemática que aqueja al Poder Judicial; además subrayo que esta situación se puede revertir gracias a la vigencia de la Nueva Ley Procesal del Trabajo y en especial a la eficaz actuación del Jueces en la audiencia de conciliación.

1.3. Formulación del Problema de Investigación.

1.3.1. Problema principal.

¿En qué medida la actuación de los Jueces en las audiencias de conciliación judicial laboral influye en la sobrecarga procesal que tiene el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco de la actividad de privada?

1.3.2. Problemas secundarios.

- 1) ¿En qué medida la falta de capacitación en Conciliación de los Jueces Laborales influye en la carga procesal que tiene el primer juzgado de trabajo del Cusco?
- 2) ¿En qué medida la no difusión sobre los beneficios de la conciliación influye en la carga procesal que tiene el primer juzgado de trabajo del Cusco?

⁸ Juez Supremo en la reunión del Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral realizado en la heroica ciudad de Tacna, octubre del 2014.



- 3) ¿En qué medida la cultura litigiosa de las partes en la etapa conciliatoria influyen en la carga procesal que tiene el primer juzgado de trabajo del Cusco?

1.4. Objetivos Generales y Específicos.

1.4.1. Objetivo General.

Determinar en qué medida la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influyen en la sobrecarga procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco de la actividad de privada.

1.4.2. Objetivos Específicos.

- 1) Establecer el grado de influencia de la falta de capacitación en Conciliación de los Jueces Laborales en la carga procesal que tiene los juzgados laborales en Cusco.
- 2) Evaluar el grado de influencia de la no difusión sobre los beneficios de la conciliación en la carga procesal que tienen los juzgados laborales en Cusco.
- 3) Identificar el grado de influencia de la cultura litigiosa de las partes en la etapa conciliatoria en la carga procesal que tienen los juzgados laborales en Cusco.



1.5. Justificación de la Investigación.

El presente estudio que pretendo realizar se justifica por las siguientes razones:

1.5.1. Conveniencia.

Es conveniente realizar esta investigación, por tratarse de un problema que amerita el interés por parte del Estado, a fin de que la etapa conciliatoria dentro de los procesos laborales tenga mayores beneficios, porque los justiciables esperan un buen resultado de la Nueva Ley Procesal Laboral, como la aplicación del principio de celeridad y fundamentalmente disminuir la carga procesal en el Primer Juzgados de Trabajo de Cusco, mediante una adecuada y especializada aplicación de la etapa conciliatoria y así poder llegar a solucionar más del 50 % de casos ingresados al año, mediante un acuerdo conciliatorio de manera prematura, sin mayor tiempo y sin mayores gastos para el Estado.

1.5.2. Relevancia Social.

Tiene relevancia de carácter social porque afecta a todo un país, debido al gran daño que se está causando a toda la sociedad por parte de los magistrados que aplican las leyes laborales, al ejecutar incorrectamente la etapa de la audiencia de conciliación y ocasionar latocidad y demora en la resolución de los conflictos laborales, que por su relevancia deberían ser solucionados con prontitud con una actuación eficaz en dicha etapa.



1.5.3. Implicaciones Prácticas.

Lo que se busca con la presente investigación es demostrar que el incremento de la carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco, es a causa de la actuación deficiente de los jueces en la Audiencia de Conciliación.

1.5.4. Utilidad Metodológica.

Considero que los resultados de la presente investigación pueden ayudar a vencer a algunos obstáculos, evitar las dificultades que le son propias al momento de su actuación, así como motivar y aportar información para estudios jurídicos posteriores los cuales pueden ser abordados en diversos puntos de vista que complementen al presente estudio.

1.6. Limitaciones de la Investigación.

1.6.1. Limitación espacial

El ámbito geográfico de la presente investigación se realizará dentro del contexto de nuestro territorio local, distrito judicial de Cusco, Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad Privada.

1.6.2. Limitación temporal

La presente investigación se llevara a cabo respecto al año judicial 2014 y los análisis que realicemos lo haremos con las normas que se encuentren vigentes.



1.6.3. Limitación social

La investigación estará dirigida a toda la población peruana, en particular a quienes han visto reflejados sus conflictos en el presente caso, para que de esta forma se pueda tomar conciencia de la importancia de la conciliación y de los efectos que generan de llegar a una conclusión del proceso mediante la misma.



CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO DOCTRINAL

SUBCAPÍTULO I

2.1. Antecedentes de la investigación:

2.1.1. Tesis 1°:

El primer antecedente de nuestra investigación lo constituye la tesis que lleva como título “CONCILIACIÓN OBLIGATORIA EN LOS PROCEDIMIENTOS LABORALES”. El autor es Alma Leticia García Guerrero, quien presentó dicha investigación en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo el año 2010. Y se han arribado a las siguientes conclusiones:

- i. Al proceso judicial solo se debe llegar cuando han fracasado los medios alternos de solución de conflictos, lo que no sólo descarga la actividad judicial, sino logra la seguridad jurídica indispensable para la inversión y el desarrollo sostenible de cualquier país.
- ii. Es necesario crear la conciencia de que, antes de acudir a los procedimientos judiciales, las partes tienen el deber de negociar y buscar una solución que concilie sus diferencias. Esta conciencia



de negociar debe ser enseñada también a los abogados para que intenten una solución negociada antes de acudir a la justicia.

- iii. Los tribunales de trabajo requieren inminentemente de una modificación dentro de su sistema, haciendo la conciliación más especializada, más flexible y más técnica, seleccionando y capacitando, cuando menos, un conciliador por cada Junta Especial, funcionario que provisionalmente puede ser un secretario de acuerdos al cual se le asigne esta función, en tanto que se logre implementar la figura del conciliador como parte integrante del personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje.

La diferencia con la investigación que realizo se da básicamente en el ámbito geográfico, puesto que se realizará a nivel de todo nuestro territorio nacional es decir Perú, resaltando las zonas de Cusco. Mi investigación se basa en el mal uso que se da a la etapa de la conciliación.

2.1.2. Tesis 2°:

El segundo antecedente de mi investigación lo constituye la tesis que lleva como título “APLICACIÓN DE LA FASE DE CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL POR PARTE DEL ESTADO DE GUATEMALA Y COMO CONSECUENCIA VIOLACIÓN AL PRINCIPIO DE IGUALDAD CONSTITUCIONAL”. El autor es Elmer Aníbal Arias Borrayo, quien presentó dicha investigación en la Universidad de San Carlos De Guatemala, en el año 2008. Y ha llegado a las siguientes conclusiones:

- i. Dentro de la población existe desconocimiento respecto a la falta de aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral, que llevan a cabo los juzgados o salas de trabajo y



previsión social, cuando el Estado de Guatemala es una de las partes que participan en el proceso, y como consecuencia de la falta de aplicación de la misma, se viola el principio de igualdad constitucional.

- ii. La falta de aplicación de la fase de conciliación en el proceso laboral por parte del Estado de Guatemala y básicamente del derecho laboral, contribuye a que las personas individuales o jurídicas sean perjudicadas por dicha fase, derivado del vínculo laboral que ha existido o existe entre la dependencia estatal y trabajadores, debido a la protección de la norma jurídica que en determinado momento la auxilia a estas dependencia o al mismo Estado de Guatemala, que establece que no puede llegarse a una acuerdo entre las partes.
- iii. Las dependencias encargadas de verificar el cumplimiento de la fase de conciliación en el proceso laboral, como son los jueces de primera instancia y previsión social, conocen básicamente asuntos relacionados con todas las áreas laborales existentes en el territorio guatemalteco, pero difícilmente asuntos relacionados a las conciliaciones que se deben de realizar entre el Estado de Guatemala y las personas individuales o jurídicas.

La diferencia con la investigación realizado se da básicamente en la que yo creo que el mal uso de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos causa carga procesal en el Primer Juzgado de Trabajo de Cusco.



2.1.3. Tesis 3°:

El tercer antecedente de mi investigación lo constituye la tesis que lleva como título “LA CONCILIACIÓN EN EL DERECHO LABORAL”. La autora es Mayela María de Lourdes Quiroga Tamez, quien presentó dicha investigación en la Universidad Autónoma de Nuevo León, en el año 2002. Arribó a las siguientes conclusiones:

- i. Es de importancia que las autoridades del trabajo enfatizen más la figura jurídica de la conciliación laboral, debiendo de otorgarles capacitación adecuada y constante a los servidores públicos que se desempeñen como funcionarios conciliadores.
- ii. Buscar el perfil adecuado de los Funcionarios Conciliadores ya que no bastara que se les capacite permanentemente, sino que deben de contar con ciertas cualidades que serían indispensables para su formación, tales como: ser una persona alegre, responsable, conocedora del derecho, imparcial, tener honestidad para resolver los conflictos que se presenten, contar con experiencia en el área de la materia, conocer el problema que trata de conciliar.
- iii. Debe de informarse a las partes que intervengan en un conflicto de las ventajas que tiene si concilian antes de que se presente una demanda laboral, así como prevenir que las empresas y los trabajadores cometan conductas que puedan generar un conflicto laboral.

La diferencia con la investigación que realizo se da básicamente en que el Juez del Primer Juzgado de Trabajo del Cusco debe motivar a las partes en un proceso laboral lleguen a un acuerdo conciliatorio de tal manera que se interprete atendiendo el espíritu con que fue hecha la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497.



2.1.4. Tesis 4°

El cuarto antecedente de mi investigación lo constituye la tesis que lleva como título “CONCILIACIÓN MECANISMO ALTERNATIVO DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS POR EXCELENCIA”. La autora es Angélica María Osorio Villegas, quien presentó dicha investigación en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, en el año 2002. Arribó a las siguientes conclusiones:

- i. Analizando que fue el sistema de solución de conflictos, se puede fundamentalmente destacar como, con la conciliación se trata de obtener celeridad, o sea oportunidad en la solución de situaciones de discrepancia y economía de costos, ya que permite mediante el concurso de un tercero, mecanismos que hoy se ofrecen como servicio, gratuito a la comunidad.
- ii. Ha demostrado tener gran eficacia porque en la etapa práctica conduce a arreglos satisfactorios, con ventajas colaterales como la de la reserva y la garantía de la mutua satisfacción por tratarse de que las partes en conflicto son los verdaderos autores de su solución
- iii. La institucionalización de la conciliación, como hoy está prevista en Colombia, será instrumento de búsqueda de la convivencia y de acercamiento pacífico de los espíritus con la que podrá obtenerse el mejoramiento en la calidad de vida de los ciudadanos, su vida de relación en forma armoniosa y la consolidación de su mayor anhelo: la paz.



La diferencia con la investigación que realizo se da básicamente en la que yo creo que la conciliación es una institución en virtud de la cual se persigue un interés público, mediante la solución negociada de un conflicto jurídico entre las partes, pero lo más importante que esta conciliación se da con la intervención de un funcionario, llamado juez.



SUBCAPÍTULO II

2.2. Bases Teóricas:

“La imparcialidad debe estar presente a lo largo de todo el proceso conciliatorio, situación de difícil manejo cuando se trata de un juez a quien por su misma formación académica y practica le cuesta mucho trabajo despojarse de su investidura magistral de juzgador para revertirse con la camiseta del simple conciliador.”

Cámara de Comercio de Bogotá, 1997.

2.2.1. La conciliación judicial.

(GAGO GARAY, 2005)⁹ describe que “Con la revolución industrial, empiezan a surgir una serie de conflictos entre empleadores y trabajadores, con gran impacto social y económico, afectando intereses que trascienden a las partes en disputa; por lo cual, desde finales del siglo XIX, se comienza a utilizar mecanismos alternativos a los judiciales (negociación, conciliación, mediación y arbitraje) como paso previo a los procesos judiciales, primero para solucionar conflictos colectivos y, posteriormente, para los conflictos individuales. Al inicio, estos medios alternativos estaban a cargo de personas o entidades privadas y a partir de la Segunda Guerra Mundial, se expande la participación del Estado a través de organismos administrativos en la aplicación de aquellos mecanismos alternos.

⁹ Juez Titular de Paz Letrado de Chacacayo (Corte Superior de Justicia de Lima), Ex coordinador Académico de la Escuela Nacional de Conciliación Extrajudicial del Ministerio de Justicia, Ex - vocal del tribunal Registral del Sur (Arequipa), Ex presidente del Tribunal Registral Los Libertadores- Wari (Ica).



En el Perú, recién se incorpora la conciliación en materia laboral desde la década de los setenta a cargo del Ministerio de Trabajo y desde la promulgación de la Ley Procesal del Trabajo en 1996, se reordena la conciliación incorporando la extrajudicial a cargo de conciliadores privados como vía distinta a la conciliación administrativa, lo cual trajo una serie de complicaciones. Un año después, con la promulgación de la Ley de Conciliación Extrajudicial y a principios de 1988 con la publicación del Reglamento de esta última norma, se pretendió reforzar la conciliación laboral, pero lo que se originó fue aumentar las contradicciones normativas, aunque por otro lado, permitió mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa.

2.2.2. La conciliación a cargo del juez

(ENRIQUE SOSA, 1995) explica que sin perjuicio de la opinión que se tenga sobre la conveniencia o no de mantener la obligatoriedad de la conciliación intraprocesal o volver al régimen anterior donde esta instancia era facultativa para juez, no podemos dejar de advertir que ella no resulta extraña ni ajena al proceso civil, ni tampoco lo desnaturaliza. Aún cuando el proceso judicial constituya una manera adversarial de resolver conflictos, es posible atemperar muchos de sus vicios (excesiva duración, abultado costo, generación de nuevos conflictos, etc.) a través de la conciliación que, si no logra el efecto primordial de acercar a las partes, cuanto menos podrá servir para depurar el material factico de la contienda y las pruebas pertinentes y conducentes.

En términos generales, la conciliación es un método idóneo, económico, rápido y eficaz para solucionar conflictos de intereses. Y



conforme ilustra (ALVARADO VELLOSO, 1985)¹⁰, el intento conciliatorio dentro del proceso, efectuado en una reunión amistosa, dirigida por una persona prudente, respetuosa inteligente e imparcial, que mitiga o disipa las prevenciones que las partes abrigan recíprocamente en sus ánimos, puede lograr acuerdos exitosos en cuatro de cada diez casos. Si ello no fuera posible, servirá para facilitar, mejorar o despejar las condiciones dl proceso

2.2.2.1. Definición:

“Establézcase para dirimir los litigios entre patronos y obreros, tribunales de conciliación y arbitraje”.

(León XIII, 1891) *Encíclica Rerum Novarum*.

La conciliación, La (Real Academia Española, 1970) refiere Conciliationis es la acción y efecto de conciliar. A su vez, conciliar también proviene de la voz latina conciliare que significa componer, ajustar los ánimos de los que están opuestos entre sí.

La conciliación del latín *conciliatio*, verbo conciliare, para (GALARRETA ANGULO J. , 2012), significa ajustar los ánimos de los que se oponen entre sí, avenir sus voluntades y pacificarlos; instituto que tiene como misión facilitar un proceso judicial o extrajudicial, mediante un acuerdo amigable las diferencias de sus derechos, cuidando los intereses de libre

¹⁰ Este autor se pronunciaba , hace más de diez años, sobre la conveniencia de legislar la conciliación con carácter obligatorio en sede judicial, debiendo ser intentada intraprocesalmente por el juez de la causa después de trabada la Litis, en reunión con los propios litigantes asistidos por sus letrados.



disposición, y respetando el debido proceso en caso de encontrarse en el Órgano Jurisdiccional.

Es un medio alternativo de resolución de Conflictos, o arreglo de diferencias entre dos o más personas, gracias a la participación activa de un tercero, que en este caso es el conciliador, en el Derecho Francés, el conciliador convoca a las partes en litigio, para el día y hora que determine, para proceder a la tentativa probable de conciliación.

Para el derecho anglosajón la Conciliación es una alternativa de resolver disputas en que las partes -incluida los intereses futuros en disputa- arreglan mediante los servicios de un conciliador, quien dialoga con las partes por separado en atención de resolver sus diferencias.

2.2.2.2. Definición de Juristas Nacionales:

(LEDESMA NARVÁEZ, 2000) La conciliación, entendida como expresión concordada de la voluntad de las partes, constituye un acto jurídico que pone fin al conflicto y que constituye un medio que suministra el ordenamiento jurídico para la auto determinación de la partes, a fin de lograr un efecto práctico tutelado por el derecho en la solución del conflicto.

(SAGASTEGUI URTEAGA, 1998) En la Conciliación el tercero asiste a las partes y les ayuda a buscar solución a su conflicto proponiendo fórmulas de arreglo que, desde luego, no son obligatorias para las partes.



(MARTINEZ COCO, 1998) Refiere que la conciliación es un acto jurídico, entendido como la manifestación de la voluntad de los conciliantes dirigida a solucionar su conflicto de intereses.

2.2.2.3. Definición de Juristas Internacionales:

El maestro (COUTURE ETCHEVERRY, 1976) Define la CONCILIACION como “el acuerdo o avenencia de partes que, mediante renuncia, allanamiento o transacción hacen innecesario e litigio pendiente o evita el litigio eventual.”¹¹

(JUNCO VARGAS, 1994) Explica a la conciliación como “ el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de este, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la ley, teniendo como intermediario objetivo e imparcial, la autoridad del Juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien , previo conocimiento del caso, debe procurar por las formulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas o desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada.

Para (RODRIGUEZ, Bogotá 1958) La conciliación es un medio de evitar el litigio. Su objeto es de estimar a las partes

¹¹ COUTURE, Eduardo: voluntario jurídico, facultad de derecho, Montevideo 1960, p. 43



para que se decidan amigablemente sus diferencias, sin empeñarse en el proceso contencioso, pesado y lento, no exento de obstáculos y generalmente costoso.

Siguiendo la recomendación de la doctrina me atrevo a dar una corta definición, con las palabras siguientes: La conciliación judicial es un acto jurídico por medio del cual las partes acuden por mutuo propio, es decir, consciente y voluntariamente, al Juez quien asume el papel de Conciliador, con la finalidad de que les ayude a solucionar un conflicto de intereses, para que de esta manera se pueda alcanzar la paz social en justicia.

Cabe recalcar que la actuación eficaz del juez como conciliador tiende a descongestionar la labor jurisdiccional y a obrar como agentes interesados en la búsqueda de carriles rápidos para solucionar controversias.

2.2.2.4. Características de la conciliación:

- **Consensual:** La Conciliación es una institución consensual, en tal sentido los acuerdos que adopten las partes obedecen única y exclusivamente a la voluntad de estas.
- **Voluntario:** La conciliación tiene carácter de voluntario toda vez que las partes pueden conciliar libremente y volitivamente, o no; estando incorporado en el Código Civil Peruano la etapa de la audiencia conciliatoria, habiéndose especificado las materias conciliables en el artículo noveno de la Ley N° 26872, además de ello debemos de agregar



que la actual ley procesal laboral, contiene dentro de sus artículos la conciliación, actuación que está dentro de los procesos tanto ordinario como abreviado.

- **Idóneo:** Conforme a la legislación peruana, el conciliador debe ser una persona que se encuentre capacitada para tal fin, es decir debe estar acreditado idóneamente a través de un centro de conciliación autorizado por el Ministerio de Justicia, tal y conforme lo prescribe el artículo N°20 y 22 de la Ley N° 26872¹², concordante con el artículo 30 del reglamento de la ley de conciliación.
- **Horizontal:** La conciliación está a cargo del conciliador, quien la ejerce fomentando una relación armoniosa y horizontal entre las partes.
- **Satisfacción de las partes:** El conciliador debe lograr que el acuerdo conciliatorio satisfaga a las partes, para ello este debe ser proactivo mediante una formula conciliatoria que satisfaga la mayoría de las expectativas de las partes.
- **Privado:** Es un acto esencialmente privado, toda vez que esta se promueve entre las partes que solamente participan

¹² Es necesario mencionar, que esta Ley es dada desde el año 2009, la misma que declara de interés nacional la institucionalización y desarrollo de la conciliación como mecanismo alternativo de solución de conflictos; los principios en los que se basan esta ley son los de equidad, veracidad, buena fe, veracidad, confidencialidad, imparcialidad, neutralidad, legalidad, celeridad y economía; la conciliación es un medio relevante de los juzgados de Paz no Letrados y juzgados de Paz Letrados, teniendo el carácter de obligatorio en los procesos civiles, de familia y de trabajo; habiendo sido asimilado por el Ministerio Público, en las Fiscales de Familia quienes realizan función conciliatoria; asimismo los fiscales tienen la facultad de realizar una forma de conciliación sui generis en virtud del artículo segundo del código procesal penal.

del conflicto, la misma que se complementa con la confidencialidad, del conciliador y de las partes que intervienen, estando obligados a no revelar a terceros ajenos información del acto de conciliación conforme lo que le escribe el artículo segundo de la ley de conciliación N° 26872¹³.

- **Informal:** Toda vez que es práctico y que busca evitar que el procedimiento sea oneroso. La única formalidad que exige es el logro de un acuerdo, en que se respete las pautas establecidas en el artículo 326 del Código Procesal Civil para las conciliaciones judiciales y el artículo 16 de la ley 26872 para las conciliaciones extrajudiciales.

2.2.2.5. **Diferencia con otros Mecanismos de Solución de Conflictos:**

Con respecto a la denominación conciliación, esta ha sido acogida favorablemente en nuestra legislación, sin embargo en las legislaciones como Argentina, Costa Rica, Ecuador o EE.UU. utilizan el término de mediación.

Doctrinariamente son instituciones distintas. Así pues, mientras que el conciliador colabora con las partes en el conflicto a encontrar una solución consensual, proponiendo incluso fórmulas de solución, el *mediador*, en cambio, ayuda a las partes a generar sus propias soluciones para

¹³ En los Estados Unidos de América, existe una institución que se denomina el Servicio Federal de Mediación y Conciliación que oferta asistencia técnica organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para brindar pública y privada cooperación; una eficiente y efectiva comunicación, cooperación y coordinación entre las agencias del gobierno y las agencias del sector privado:



resolver el conflicto: dirige el proceso pero no sugiere propuestas de solución.

a) Con la Mediación:

(PEÑA GONZALES, 2014) menciona : Al respecto existe tanto en la doctrina como en las legislaciones, una confusión entre ambas instituciones, algunos las consideran como sinónimas, otros señalan que es en la mediación donde el tercero puede formular propuestas y en la conciliación no¹⁴; sin embargo, si analizamos históricamente a las dos, encontraremos que primero se desarrolló la mediación ¹⁵ y posteriormente fue la conciliación donde se otorgar más protagonismo al tercero interviniente (conciliador), inclusive cuando en el siglo XIX se comienza a codificar la legislación procesal, se incorpora la conciliación y no la mediación como un procedimiento judicial pre procesal; esta práctica legislativa ha llevado a confundir en otros países respecto a que la conciliación es judicial y la mediación es extrajudicial.

¹⁴ Esto se mantiene en nuestra normatividad para la solución de conflictos colectivos de trabajo, como veremos más adelante; asimismo, hay una subcorriente de opinión en esta última perspectiva que considera a la conciliación como un aspecto psicológico de la mediación. Christopher Moore, *El Proceso de Mediación*, Granica, Buenos Aires, 1995, pág. 205.

¹⁵ Podemos encontrar antecedentes de la mediación desde la edad media en el Derecho Canónico y en las Partidas de Alfonso El Sabio, inclusive en las disposiciones del Fuero Juzgo.



Al respecto sobre Conciliación y Mediación

Es prudencial remarcar que la diferencia principal entre mediación y conciliación es que el mediador no sugiere, no opina, el conciliador si lo hace, reduciendo en cierta medida la participación activa de las partes en la búsqueda de soluciones.

En la mediación, el mediador ayuda las partes a la partes a generar sus propias soluciones. El mediador dirige el proceso pero no sugiere fórmulas de solución. Las partes deciden completamente el contenido del acuerdo. De esta forma se optimiza la “propiedad” del mismo, asegurando un alto grado de ejecución y cumplimiento.

En la conciliación, el conciliador propone soluciones, que las partes pueden aceptar o rechazar. Y debido a que las partes no generan por si mismas las soluciones, la “propiedad” y cumplimiento de las puede ser menor.

Entonces puedo decir que la Mediación y Conciliación se diferencia, en que el conciliador formula una propuesta formal, el cual puede ser aceptada o rechazada por las partes. En cambio la Mediación, no plantea ninguna fórmula oficial.

Otra diferencia entre estas instituciones es que, en la conciliación, las partes intentan llegar a un acuerdo, pero si esto no fuera posible, el conciliador propone formulas conciliatorias que las partes pueden aceptar o rechazar.



La diferencia más destacada entre la Mediación y la Conciliación no consiste en la mayor o menor pasividad del tercero y si en la directriz de las respectivas actividades; atendiendo a la doctrina brindada de diferentes autores y la de **PEÑA GONZALES** refiere que la del conciliador está orientada para la composición equitativa del conflicto, en conformidad con las pretensiones de las partes; la del mediador está volcada para la realización del acuerdo, más en conformidad con directrices propias.

b) Con el Arbitraje:

Se diferencian en que el árbitro tiene facultad resolutoria, en cambio en la conciliación la máxima potestad del conciliador es proponer fórmulas conciliatorias. Esto no impide que en un proceso arbitral se admita una etapa conciliatoria.

En el arbitraje la comunicación está un poco bloqueada y la tensión en ambos es continúa, muchas veces quien pierde, se resiste o apela para evitar el cumplimiento, el que en consecuencia deberá ser forzoso. En tanto que la conciliación hay compromiso, se afloja la tensión, hay mejor comunicación y generalmente se cumple espontáneamente el acuerdo.

Al respecto sobre Conciliación y arbitraje

Bien, brindado el aporte doctrinario cabe indicar que, la conciliación se diferencia del arbitraje en que el árbitro no



sugiere ni mucho menos propone, este resuelve y lo hace vía un laudo que las partes están en el compromiso de acatar. Por ello, no es de libre acepción y no tolera el rechazo, pues si lo admitiera sería una escueta mediación.

En el arbitraje, el árbitro impone una resolución llamado “laudo”, que satisface a una de las partes pero muy rara vez ambas. El sentido de propiedad del laudo arbitral es mínimo y su cumplimiento podría ser problemático al igual que las sentencias judiciales.

Del mismo lado, los árbitros son competentes para promover conciliación en todo momento y de darse la conciliación esta trae consigo la conclusión del proceso.

Y como ya se expresó párrafos anteriores, en la conciliación un tercero neutral actúa para alentar, estimular y facilitar la resolución de un conflicto sin indicar cuál debe ser su solución. Sin embargo, en el arbitraje, el árbitro atendiendo a los argumentos de la partes, llega a una decisión que puede ser vinculante o no según sea el caso.

- Si en la conciliación las partes no llegan a un acuerdo, quedan libres para recurrir a otra solución.
- En la conciliación el tiempo que se consume es menor, en tanto que en el arbitraje demora unos meses más.



- En la conciliación el costo es inferior, en tanto que en el arbitraje es un poco más oneroso.
- En el arbitraje la relación entre las partes es antagónica, mientras que en la conciliación es de cooperación.

2.2.3. La Conciliación Laboral en el Derecho Comparado:

El doctor (GAGO GARAY, 2005) nos refiere que entre los principales referentes tenemos a Estados Unidos, Argentina y Brasil:

a) En Estados Unidos de América:

Con la Ley Erdman de 1948 se incorporó la conciliación laboral, posteriormente hubo una mejora con la Ley de trabajo de Newlands de 1913 con la que se creó una junta de Mediación y Conciliación. En 1935 con la Ley Nacional de Relaciones Laborales conocida como la Ley de Wagner amplia y garantiza los derechos de los trabajadores del sector privado a organizarse en sindicatos y participar en la Negociación colectiva para mejorar los términos y condiciones en el trabajo. Antes de la segunda guerra mundial, los obreros y los empresarios desconfiaban de la intervención de terceros sin vínculo alguno con el Poder Ejecutivo, en 1947 se constituyó el servicio federal de mediación y conciliación, El cual es una agencia dependiente del gobierno, el cual ayuda a mediar disputas laborales en todo el país. Desde los años sesenta comenzó a cimentarse en norteamericana la utilización de medios



alternativos de resolución de conflictos en la comunidades vecinales, los gremios empresariales vieron factible su incorporación a su medio y en 1979 crean el Center for Public Resources (desde 1994 se denomina Institute for Dispute Resolutions). Actualmente es una corporación educativa sin fines de lucro existente bajo las leyes estatales de Nueva York.

b) En Argentina:

El 30 de noviembre de 1944, se dictó el Decreto 32.347/44 por medio de este se crearon tribunales del trabajo de la Capital Federal que establece un Código Procesal de Organización y Competencia de la Justicia del Trabajo, en el cual la demanda se presentaba ante la Comisión de Conciliación donde se buscaba que las partes convengan y si no se lograba, se podía ampliar o modificar la demanda, si había acuerdo conciliatorio, se consideraba que adquiriría el valor de cosa juzgada. Con la Ley 18.345/67 de 1967, el cual empezó a regir desde el '72, en el que se eliminó dicha comisión y se otorgó la función conciliatoria a los jueces los mismos que homologaban los acuerdos. Ahora con la Ley 24.635/96, en el que versa temas sobre la libertad sindical, negociación colectiva y relaciones laborales haciendo énfasis en la instancia obligatoria de conciliación laboral también se aplica una conciliación prejudicial obligatoria a cargo del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.



c) En Brasil:

(ZAVALETA CRUZADO, 2000) Explica que en Brasil “Existe la conciliación judicial que se realiza después de actuadas las pruebas, a fin que el juez tenga mejor alcance para proponer su fórmula conciliatoria”, y sobre esto **Gago Garay** concluye que muchos autores consideran que perjudica la economía procesal y eleva el conflicto entre las partes, lo cual es parcialmente cierto.

2.2.4. La conciliación en el derecho laboral peruano:

GAGO GARAY También hace una pequeña descripción sobre la conciliación en la experiencia peruana, refiriendo que desde 1949, en la Cuarta Conferencia de los Estados de América miembros de la Organización Internacional de Trabajo realizada en Montevideo, en el que se puntualizó el fomento a la conciliación antes que se dicte un fallo judicial, recién desde los años setenta comenzó la experiencia conciliatoria peruana, lo cual ha permitido inculcar en las partes su uso y ventajas, y así mantenerlo como una etapa obligatoria en los conflictos colectivos y no dudamos que esa obligatoriedad en pocos años se trasladará al ámbito de los conflictos derivados de las relaciones individuales de trabajo.

Considero necesario que se resuelva el problema de la formación de los conciliadores a fin que se especialicen en materia laboral. Además estimo que existe un problema en la formación de los conciliadores y afirmamos que es necesario



una especialización en materia laboral, actualmente los conocimientos de estos operadores en sede administrativa se adquieren empíricamente, pese a que se les requiere que previamente se acrediten como conciliadores extrajudiciales en el Ministerio de Justicia, pero sucede que en la mayoría de los casos, la experiencia que estos operadores poseen antes de inscribirse en dicho Registro se reduce a una escasísima práctica en los cursos de formación y la insuficiente preparación que se les brinda en los Centros de Formación existentes.

2.2.4.1. Clasificación:

Por razones didácticas tomamos en cuenta la clasificación que realiza (ORMACHEA CHOQUE, Iván y SOLÍS VARGAS, Rocío, 1998) Teniendo en cuenta que existen varias clasificaciones como autores:

- Conciliación administrativa,
- Conciliación fiscal,
- Conciliación comunitaria,
- Conciliación extrajudicial o privada,
- Conciliación judicial

Sin embargo dada la variada normatividad que existe en nuestro país sobre el tema, tenemos las siguientes clases de conciliaciones laborales:

a) Extrajudicial o Prejudicial:

A su vez puede ser:



i. Administrativa:

A cargo del Ministerio de Trabajo, sea por un procedimiento ante el Centro de Conciliación, Arbitraje e Investigación, o en del procedimiento de inspección de trabajo. Asimismo, se encarga de las conciliaciones en las relaciones colectivas de trabajo.

ii. Privada

A cargo de los conciliadores privados en Centros de Conciliación Extrajudicial.

b) Judicial:

La Conciliación judicial: es por una persona que ejerce función jurisdiccional, la conciliación judicial se realiza dentro del proceso y está contemplada de modo general en la Ley Orgánica del Poder Judicial y en la legislación que regula específicamente el proceso civil, de familia, de violencia familiar y laboral, esta última a cargo de los jueces laborales y, de acuerdo a la competencia otorgada, los Jueces Mixtos y de Paz Letrados.

c) Postjudicial:

Se discute si existe como tal debido que el conflicto ya fue resuelto y lo que falta es la ejecución de lo que resolvió la controversia, teniendo el mismo efecto que una transacción que se denomina por el Código Procesal Civil simplemente como un acto jurídico posterior a la sentencia.

2.2.5. Sobre el perfil del conciliador laboral:

El Reglamento de la **Ley de Conciliación**¹⁶ establece en los artículos 43° y 44° cuáles son las funciones específicas del conciliador y sus obligaciones, mientras que el artículo 45° señala los límites a la libertad de acción del conciliador.

Para determinar la funciones del conciliador en base a la normatividad vigente, se ha discriminado aquellas funciones de carácter permanente (las que son propias del procedimiento por su naturaleza) de aquellas de carácter variable (las que se modifican o eliminan por voluntad del legislador) quedándonos únicamente con las funciones de carácter permanente.

Artículo 43.- Funciones específicas del Conciliador

1. Facilitar el diálogo entre las partes, permitiendo que se expresen con libertad y se escuchen con respeto.
2. Llevar el procedimiento conciliatorio respetando las fases del mismo.

Para lo cual deberá:

- a) Obtener información del conflicto preguntando a las partes en relación con lo que estuvieran manifestando con el objeto de entender los diferentes puntos de vista, aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie al procedimiento de Conciliación.
- b) Identificar el o los problemas centrales y concretos sobre los que versara la Conciliación.

¹⁶ Reglamento de la Ley de Conciliación N° 26872. Decreto Supremo N° 014-2008-JUS, publicada el 30 de agosto de 2008.



- c) Tratar de identificar y ubicar el interés de cada una de las partes. Enfatizar los intereses comunes de las partes
- d) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias para ambas

En cuanto a las obligaciones establecidas en el artículo N° 44 del Reglamento, estas se pueden resumir en una sola: “realizar la función conciliadora cumpliendo con los principios, plazos, requisitos y formalidades que establecen la Ley y su Reglamento”.

El reglamento regula en su artículo N°45 y establece como límites a la libertad de acción del conciliador:

1. El orden Público
2. Las buenas costumbres
3. La ética en el ejercicio de la función conciliadora, lo que implica:
 - a. El respeto a la solución del conflicto al que deseen arribar voluntaria y libremente las partes.
 - b. El desarrollo de un procedimiento de Conciliación libre de presiones, con participación de las partes, y el comportamiento objetivo e íntegro del conciliador, dirigido a facilitar la obtención de un acuerdo satisfactorio para ambas.
 - c. El respeto al Centro de Conciliación en el que presta sus servicios, absteniéndose de usar su posición para obtener ventajas adicionales a la de su remuneración. Sin embargo respecto a este último debo señalar que el



respeto del Juez Conciliador se deberá a la constitución política del Perú¹⁷.

Complementariamente, la Ley de conciliación en su artículo N° 7, tercer párrafo indica que: “La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley”, lo cual plantea un nuevo límite a la libertad de acción del conciliador, para el caso concreto del conciliador especializado en lo laboral. En otras palabras, se debe poner especial relevancia a los límites establecidos por la legislación laboral, mínimos irreductibles que en ningún supuesto pueden contravenir a los derechos reconocidos en la Constitución Política del Perú.

(OIT, 1998), La Organización Internacional del Trabajo establece criterios a tomar en cuenta para la descripción de las funciones de conciliador laboral, es el que encontramos en el Manual de Mediación de la como pautas a seguir para desempeñar correctamente la función de mediador:

1. Prepararse previamente para la mediación.- No se debe dejar a la improvisación la labor mediadora. Se debe, en la medida de lo posible, preparar con antelación, recabando todos los datos y la información complementaria necesaria.

¹⁷ Constitución Política del Perú 1993

Artículo N° 138 – Poder Judicial

“... En todo proceso, de existir incompatibilidad entre una norma constitucional y una norma legal, los jueces prefieren la primera...”



2. Situarse a igual distancia de ambas partes.- El situarse equidistantemente de las partes en la mesa de negociación, transmite la imagen de neutralidad que las partes exigen del mediador.
3. Tratar de forma igual a ambas partes.- Prestar igual atención a ambas partes. Reunirse las mismas veces separadamente con ambos, permitir el mismo tiempo de intervención en la mesa de negociación.
4. Escuchar activamente.- Mirar a quien interviene, observar las reacciones de los demás, interpretar que está diciendo y como lo está diciendo. Buscar la confirmación de que lo que se ha escuchado es lo correcto.
5. Anotar las cuestiones más importantes.- Durante las intervenciones de cada parte habrá cuestiones interesantes para la negociación o sobre las cuales va a ser necesario solicitar aclaración.
6. Intervenir el tiempo necesario.- La función del mediador es facilitar la comunicación entre las partes, por ello sus intervenciones en la negociación serán limitadas.
7. Intervenir cuando se produzcan silencios.- Relacionado con lo anterior, debe impulsar la comunicación, dirigiendo la negociación en momentos críticos.
8. Remarcar y reinterpretar lo expuesto por cada parte.- Cuando se produzcan situaciones de tensión, ataques al contrario o equívocos, el mediador deberá superar la situación de impasse pudiendo, por ejemplo, señalar los aspectos positivos y reinterpretar lo expuesto por las partes, eliminando los juicios de valor y los posibles ataques al contrario.

9. Valorar en su justa medida el papel asignado al mediador.-
No hay que subestimar ni sobrestimar la función que las partes le atribuyen al mediador ni las expectativas que su función genera.
10. Mantener la confidencialidad.- Se debe mantener el sigilo de las cuestiones reveladas por las partes en el transcurso de la negociación, ya sea en reuniones conjuntas o separadas.

2.2.6. La Carga procesal:

“Toda negociación implica una distribución de resultados; el peor resultado es que, por voracidad excesiva, no se cierre ningún trato”.

Max Bazerman Neale¹⁸

2.2.6.1. Concepto de carga procesal:

Normalmente la noción de "carga procesal" en la doctrina se la identifica a las cargas en el proceso civil, concretamente a la carga de la prueba¹⁹. (SALAS ARENAS, 2003) Puntualiza que la doctrina procesal también se ha encargado de utilizarla en el sentido de; "volumen de casos asignados a los órganos jurisdiccionales", "conjunto de procesos en determinado despacho judicial", "determinados expedientes judiciales sin resolver o como el conjunto total de procesos judiciales a nivel nacional que se encuentran sin resolver o pendientes". Salas Arenas, manifiesta que "la carga procesal

¹⁸ Extraído de la publicación realizada por CAIVANO ROQUE, GOBBI MARCELO, PADILLA ROBERTO en Negociación y Mediación. Instrumentos apropiados para la abogacía moderna. 1997

¹⁹ Enciclopedia Jurídica Omeba; Termino "Carga Procesal" Tomo V.

de un órgano jurisdiccional es, entonces, el conjunto de causas que se tramitan ente un órgano judicial determinado”.

(IBAZETA MARINO, 2005) Explica que al término se le ha agregado la "sobrecarga procesal", para denotar con mayor énfasis el gigantesco embalse de la carga procesal, la sobrecarga procesal absorbe por completo al Juez y le resta tiempo para el estudio y el análisis teórico, así como para la investigación científica, de modo tal que la calidad de sus resoluciones será cada vez peor y menos confiable.

2.2.6.2. La Carga Procesal como barrera para el acceso a la justicia

Sobre este tema el profesor (HERNÁNDEZ BREÑA, 2008) Refiere lo siguiente: En un principio, un alto número de casos ahoga el funcionamiento del despacho judicial. Si hoy un juzgado funciona bien pero mañana le empieza a llegar una cantidad de casos que supera lo normal, lo más probable es que disminuya la calidad de su trabajo en términos de, por ejemplo, el tiempo que demora en calificar una demanda, en emitir una resolución o en incorporar algún escrito de las partes al expediente judicial. Todo acto, procesal o administrativo, tenderá a ser más lento, porque, además, el juez promedio no está formado para emprender una gestión administrativa profesional de su despacho.

Desde el punto de vista de las capacidades, es preciso anotar las limitaciones de algunos jueces y auxiliares en materia jurisdiccional. Una menor capacitación implica una menor preparación y un trabajo más lento y menos eficiente.

Asimismo, el exceso de formalismo y el apego a la norma que jueces y trabajadores judiciales suelen exigirse complica un ágil desenvolvimiento del proceso. Por supuesto, este es un diagnóstico que



no se puede generalizar a todos los magistrados y trabajadores judiciales.

A sus excelentes cualificaciones en Derecho los jueces deben sumar un conocimiento en gestión que les permita administrar todas las tareas de un despacho. Se podría decir que cada juzgado debe realizar muchas actividades o procesos (desde el punto de vista administrativo) que merecen una mayor atención que la usualmente brindada. La formación de los abogados en las universidades no comprende cursos de gestión o administración, y los exámenes para acceder a la magistratura que toma el Consejo Nacional de la Magistratura tampoco los incorporan como temas de evaluación.

Hay incluso posiciones que sostienen que está bien que así sea, pues se dice que las universidades forman abogados y no jueces y menos aún administradores. Sea como fuere, el actual perfil del juez peruano tampoco considera importante este tipo de conocimientos, de manera que el juez se ve obligado a aprenderlos empíricamente, sobre la marcha.

Mientras el sistema no genere incentivos para que estudiantes, abogados o magistrados tomen conciencia de que un juez no solo sentencia sino que, por lo menos bajo el actual sistema peruano, también administra, solo podrán capacitarse los empeñosos, quienes tengan el tiempo o aquellos que, trabajando, obtengan el permiso para hacerlo. Las opciones para llenar este vacío de conocimiento tampoco son muchas. Aunque es cierto que desde hace algunos años la Academia de la Magistratura (AMAG) imparte un curso sobre modernización del despacho judicial, también lo es que hace dos el



Tribunal Constitucional (TC) eliminó el requisito de pasar el curso de la AMAG para acceder a la magistratura, debido a que lo consideró una violación del derecho de igualdad. En el 2007 el Colegio de Abogados de Lima dio inicio a una interesante iniciativa (diplomado sobre Gestión Jurisdiccional y Despacho Judicial) en la que se tocan algunos temas que podrían potenciar la capacidad del juez en el manejo de su despacho, aunque falta aún mucho camino por recorrer. El día a día de un despacho judicial hace que jueces y auxiliares desarrollen métodos empíricos de trabajo que pueden ayudar mucho en su labor. Sin embargo, subsiste un problema de fondo: el modelo de gestión del despacho ha probado no ser siempre ordenado, ágil, predecible ni justo. Por más que se cuente con jueces altamente capacitados en gestión y en lo jurisdiccional, el estado de la «maquinaria» judicial es un límite real a las capacidades personales. La eficiencia individual está condicionada, hasta cierto punto, por la eficiencia del sistema.

Y aunque no hay duda de que esta última importa, también son relevantes las conductas de quienes operan en ese sistema. La carga procesal —su exceso, para ser más precisos— no es responsabilidad exclusiva de los jueces, ni obedece solo a las decisiones que tomen las autoridades judiciales al respecto.

Para hacer justicia al resumido diagnóstico, debemos agregar también a abogados, partes y ciudadanos: cada uno según sus intereses, todos ellos tienen la posibilidad de plantear demandas frívolas —aquellas que no merecen resolverse por vía judicial por haber medios más rápidos y menos costosos como la conciliación— o recursos dilatorios, y podrían copar así la capacidad de funcionamiento del Poder Judicial.

Otro factor que merece ser considerado es la falta de preparación adecuada de los abogados.

En lo estructural, otra de las causas de la carga procesal es el carácter netamente escrito de los procesos. Suelen estar llenos de pasos y trámites a veces innecesarios que complican tener un proceso rápido y ágil. La reforma procesal penal que se está aplicando en nuestro país ha modernizado la justicia, y tiene entre uno de sus principios el haber pasado de un proceso escrito a uno básicamente oral. No obstante el poco tiempo transcurrido desde que empezó a implementar, se han observado ya algunos beneficios²⁰. El profesor (VEJARANO VAZQUEZ, 2005) Explica que en ocasiones, ciertas etapas del proceso pueden tomar mucho tiempo; es el caso de las pericias, según información de un estudio preliminar del Poder Judicial. Sobre la base de una muestra pequeña (16 expedientes de igual cantidad de juzgados), se calculó que el informe pericial tomaba 440 días como media.

Otro gran problema son las notificaciones.

(Poder Judicial, 2003) En promedio demoran 21 días desde su elaboración hasta la debida notificación a la parte, y durante un proceso suele haber varias o muchas resoluciones que comunicar. Con menos frecuencia pero con gran impacto, eventos coyunturales o muy específicos también pueden provocar una crecida en la carga procesal, como lo prueban varias sentencias del TC.²¹

²⁰ Justicia Viva preparó un documento de evaluación de la implementación del nuevo Código Procesal Penal en Huaura, en el que aparecen resultados positivos: De la Jara, Ernesto y otros: *La aplicación del Nuevo Código Procesal Penal en Huara. Una experiencia positiva*. Lima, Justicia Viva, abril, 2008.

²¹ la sentencia que declaró inconstitucional el delito de traición a la patria y todos los juzgamientos realizados por el fuero militar para disponer el inicio de nuevos procesos para los sentenciados y



Sean cuales fueren las causas de la carga procesal, uno de los efectos que más rápido aparece es la dilación judicial, lo que no significa que la alta carga procesal sea una condición para la dilación. La lógica es tan simple como decir que cuanto más grande sea la cola para acceder a la ventanilla de un banco, más largo será el trámite. Sin embargo, no siempre una larga cola implica una larga espera para la atención. La demora de un proceso judicial no suele ser bien sopesada, pues no se repara que se trata de un problema desencadenante de otros.

En el Perú, como en muchas partes del mundo, el cumplimiento de los plazos legales de un proceso judicial es una excepción. No obstante, es cierto que estos plazos tienen por lo común poco que ver con las reales posibilidades de alcanzarlos. Quizá por ello no se presta la atención debida al hecho de que las dilaciones judiciales prolongan la vulneración de los derechos afectados de las partes. Se toma al retraso casi como un hecho, como algo inevitable y previsible. Piénsese, por ejemplo, en las personas juzgadas cuando están privadas de su libertad y en todo el tiempo que pasan en prisión hasta que se establece su culpabilidad o, en los casos más dramáticos, su inocencia. Este es un enfrentamiento claro entre la libertad y la ineficiencia del sistema. Y mientras más dure un proceso, más dinero se gastará en abogados y movilidad, y mayor será el agotamiento psíquico. Resulta así lógico que la visión del Poder Judicial se vea afectada e, incluso, que aparezcan problemas de legitimidad que podrían aminorar el grado de cumplimiento de sentencias o prolongar el tiempo en el que son acatadas.

procesados (010-2002-AI/TC) y aquella otra (1417-2005-AA/TC) que determinó que los amparos en materia previsional debían ser conocidos ahora por los juzgados contencioso administrativos y ya no por los civiles



Así las cosas en materia de funcionamiento del Poder Judicial, la rapidez se convierte en un bien preciado por el que algunos (jueces, auxiliares, abogados y partes) están dispuestos hasta a deponer sus valores. Así, la sobrecarga procesal, sinónimo de lentitud, espera y alto costo, puede ser una ventana para ofrecer o demandar servicios ilegales prometedores de celeridad. Según la opinión de varios jueces entrevistados para otras investigaciones, el exceso de carga procesal crea generalmente una corrupción menor (lo que se suele llamar «bagatela»). Suelen haber cobros para obtener rápidamente las copias certificadas solicitadas, para hacer que el escrito presentado sea visto más rápido por el juez, para emitir una resolución con prontitud, para programar audiencias u otras fórmulas. Por el tipo de tareas descritas, esta corrupción menor estaría más enfocada en el personal del juzgado que en el mismo juez, quien quizá ni se entera de su existencia, ni tiene cómo probarla o simplemente se hace de la vista gorda.

Sea que se influya ilegalmente o no para alterar la duración promedio de un proceso, la demora se convierte en un fastidio inevitable y tortuoso para las partes. El derecho les asiste para quejarse contra la lentitud de su proceso judicial.

Con toda razón acudirán a la Oficina de Control de la Magistratura (OCMA) para interponer su queja. En muchos casos el juez podrá ser el culpable, pero en otros tantos no. Abogados litigiosos y conductas dilatorias también deben ser tomados en cuenta como factores que contribuyen a una mayor carga procesal.

Los abogados suelen sacar buena ventaja de la información asimétrica que existe entre ellos y sus clientes. Hay un ejemplo interesante



respecto del tema que estamos tocando. Según información proporcionada por la Jefa de la ODICMA de Lima, una importante cantidad de quejas escritas (necesita abrirse un expediente, se admiten pruebas, se pasa por procesos determinados, etcétera) bien podría tramitarse por la modalidad de quejas verbales (atención rápida y sin papeleos), y así se obtendría el mismo resultado en un plazo mucho menor e incluso con mayor efectividad. De esta manera no solo se beneficiaría la parte: también se aligeraría el trabajo de la ODICMA y las quejas de otros ciudadanos serían resueltas en menor tiempo. ¿Por qué no ocurre esto, entonces? Los abogados, que cuentan con mayor información sobre cómo funciona (y cómo se impide que funcione) el aparato de justicia, incentivan las quejas escritas porque su elaboración y presentación les reporta un ingreso. De hecho, no tiene nada de malo cobrar por el trabajo, pero debe tenerse bien claro el límite que separa la interposición de una queja asistida por la razón de aquella otra que se presenta solo para cobrar más, por dilatar el proceso o por incomodar al juez.

Pero ese es solo un lado de la historia sobre las quejas por retardo interpuestas contra jueces. Viéndolo desde la lógica de un magistrado, una mayor presión para que atienda de forma más célere su carga procesal puede terminar complicando la situación si no existe una política adecuada de descarga procesal o tratamiento de la carga. Podría incentivar al juez a tramitar y resolver sus casos de forma más rápida pues no quiere otra queja que complique su hoja de vida ni su carrera judicial, en desmedro de la calidad de su trabajo a esto se le suele llamar como lógica de descarga procesal.

Esto implica estudiar menos el expediente y emitir resoluciones menos trabajadas. Con esa forma de trabajo es muy difícil coordinar criterios



jurisprudenciales con el resto de juzgados o salas de la misma especialidad, o sentar precedentes jurisprudenciales por sí mismo. En este caso el problema escapa de la esfera de un proceso judicial en particular y se expande hacia muchos potenciales demandantes y demandados. Las respuestas dadas hasta hoy a la problemática de la carga procesal no han resultado las más efectivas. Ha sido más o menos clara la ausencia de una visión y una solución integrales. No se ha abordado el problema mediante el desarrollo de herramientas institucionales eficientes para la gestión del despacho judicial y el control de demandas que no deben llegar al Poder Judicial. De tanto en tanto se aplican programas de descarga procesal que apenas tienen un efecto en las estadísticas y en la liberación de espacio en los juzgados (aunque se provoca un amontonamiento en los archivos centrales). En el 2007 se inició el llamado Plan Nacional de Descarga Procesal. Todavía en curso, el programa fue diseñado para contar con tres etapas: (i) depuración y actualización de expedientes (remitir casos que deban ir al archivo y actualizar la información de los expedientes en los sistemas informáticos); (ii) inventario de expedientes (un censo de cuántos expedientes tiene cada juzgado); y, (iii) descarga procesal (fortalecer los juzgados con medidas que saldrían de las etapas anteriores y conformación de órganos jurisdiccionales de descarga procesal).

Las dos primeras etapas sirven para depurar los expedientes «muertos» (los que deben estar archivados) y sincerar la información estadística.

La tercera es la etapa propositiva.

Hace muy poco (febrero del 2008) el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial promulgó la resolución administrativa 029-2008-CE-PJ, mediante la cual dictó algunas medidas y creó 120 órganos transitorios



en el marco del citado Plan de Descarga. Se mencionan medidas positivas como la futura realización de talleres de inducción al despacho judicial y otros para unificar criterios jurisprudenciales.

Además, se ordena formar comisiones de seguimiento en cada Corte Superior para dar cuenta del avance de la descarga. En otro de los considerandos se menciona la exitosa experiencia de introducción del nuevo Código Procesal Penal en Huaura y La Libertad. Sin embargo, se deja de lado el elemento principal de esta experiencia: la creación de un nuevo modelo de funcionamiento del despacho judicial, que incluye entre sus principios a la oralidad. El Plan de Descarga no ha tocado ese tema, y lo más probable es que no lo haga. Y aunque la creación de los juzgados transitorios no es en sí misma una mala idea, aparece como una solución aislada que difícilmente traerá efectos sostenibles en la reducción de la carga procesal. Cuando estos dejen de ser transitorios, la carga procesal tenderá igualmente a la acumulación, si es que estos órganos no se han saturado ya de expedientes.

Para hacer frente a la sobrecarga procesal se ha tendido a crear más órganos jurisdiccionales, pero esto no ha servido para atacar verdaderamente los problemas que la provocan. Es probable que ni aún con el incremento del número de órganos jurisdiccionales se haya llegado a la cantidad que debe existir, pero seguramente se está más cerca. Este es, a todas luces, un avance.

Sin embargo, ese apoyo al crecimiento de la infraestructura no ha probado ser una solución exitosa para aminorar la sobrecarga procesal. Por lo general, su efecto positivo oscila entre un reparto de la carga procesal existente entre una cantidad mayor de juzgados y un aumento de esta como resultado de la creación de un nuevo punto de acceso a la



justicia. En términos prácticos, se reproducen juzgados que funcionan con los mismos criterios que han llevado al resto a acumular casos sin resolver. Lo más beneficioso y menos costoso hubiera sido mejorar el funcionamiento de los juzgados ya existentes para, luego, crear más; se optó, sin embargo, por la fórmula inversa. Así, se ha estado replicando un sistema que todavía necesita reforma sin tener muy en cuenta el impacto global sobre el ciudadano (acceder a la justicia es vital, pero también lo es brindarla con estándares de calidad), ni la imagen que de la institución se crea la ciudadanía (en un principio, tener un juzgado más cerca puede favorecer mi opinión sobre el Poder Judicial, pero luego de experimentar o conocer los problemas de los que adolece mi opinión puede cambiar). En el intento por solucionar la problemática se puede entonces llegar a crear más barreras para acceder plenamente a la justicia y para construir y mantener la legitimidad de este poder del Estado.

2.2.6.3. Situación actual de los despachos y la carga procesal.

En la actualidad, el sistema corporativo ha colapsado. Se han presentado las siguientes causas:

- a) Falta de atención permanente para el sostenimiento del modelo corporativo.
- b) El número promedio de expedientes (causas) que atendía un Juez antes de 1995, es decir de 1,200 expedientes, se vuelve a presentar, y en algunas áreas incluso ha excedido esa cantidad de referencia, solo que ahora con solo dos Especialistas Legales.

Las consecuencias:

- Retardo en la atención de los expedientes.
- Falta de tiempo para personalizar cada caso específico.
- Demora en el señalamiento de los plazos para las audiencias.
- Congestión de la carga procesal.
- Retardo en el sistema de notificaciones.
- Falta de atención de calidad en las resoluciones judiciales.

Estas solo son algunas de las consecuencias por la falta de atención del sistema apropiado.

Como conclusión, diremos que el problema de la inadecuada atención del Despacho judicial, se origina por la saturada carga procesal.²²

2.2.6.4. Factores que condicionan el crecimiento de la carga procesal

(SALAS VILLALOBOS, 2004) Entenderemos como factor, a todas las causas que se presentan en un proceso determinado y que dan origen a un elemento organizativo.

Así, en el caso que nos ocupa, la carga procesal es producto de las demandas de solución de conflicto que acceden a la tutela jurisdiccional, y que en términos igualmente organizativos, constituyen el elemento sobre el cual el sistema judicial va elaborar un producto, cual es la solución del conflicto mediante las sentencias, fallos y resoluciones judiciales de efecto inmediato y su ejecución.

Así pues se tiene que existen diversos factores que dan origen a la carga procesal y que determinan su incremento. **VILLALOBOS**

²² CARGA PROCESAL EN EL PERÚ

<http://www.trabajos-pdf/desconcentracion-carga-procesal/desconcentracion-carga-procesal.pdf>

Consultado el 11 de junio del 2014 a las 11:00 pm.

también refiere que existen factores que condicionan esta problemática estos son: de orden sustancial y de tipo predominante.

FACTORES DE TIPO SUSTANCIAL.-

Referidos a causas variadas que responden a otras acciones que no pueden ser controladas directamente por la organización judicial y que se producen por incidencias indirectas.

Por ejemplo, factores de incidencia social, como el incremento de la criminalidad por factores sociales de desempleo, incremento de la pobreza, conflictos comunales, etc. Dichos factores no pueden ser controlados por el sistema judicial, por que responden a políticas sociales de Estado, que no son tratadas por el Poder Judicial. Indudablemente, el incremento de estos factores va a generar igualmente un cambio en la estructura judicial, pero que difícilmente pueden ser controladas de manera eficiente por que no dependen exclusivamente de su tratamiento.

Otro factor de este tipo, son las condiciones de acceso a la justicia determinadas por la falta de predictibilidad en las resoluciones judiciales.

FACTORES PREDOMINANTES.-

La carga procesal, está determinada por el número de juicios o expedientes que se acumulan en las áreas jurisdiccionales. Por tanto, está relacionada con un factor predominante que va a determinar el número de la carga procesal real. Esta relación nos lleva a una conclusión: el incremento constante de la carga procesal.



Pero ningún estudio serio a lo largo de la Reforma de 1995 apuntó a las causas de dicho incremento. El origen sin embargo, es fácil de determinar. Veamos.

Los expedientes y juicios, como hemos visto, están referidos a conflictos de personas. Por tanto, comprenden a determinado número de individuos que quieren ver satisfechas sus demandas de atención jurisdiccional.

Por tanto, la premisa válida para determinar el factor predominante es: a mayor población mayor carga procesal. Siguiendo el mismo razonamiento: a mayor crecimiento poblacional, mayor crecimiento de la carga procesal.

En el caso del Perú, ciudades abiertas como Lima, Trujillo, Arequipa y Chiclayo, presentan este fenómeno.

2.2.7. Efectos del Incremento de la carga procesal

Identificados los factores como causa del crecimiento de la carga procesal, trataremos ahora de identificar qué efectos produce en el medio, el diseño de los sistemas judiciales que manejan la carga procesal.

2.2.7.1. Congestionamiento de usuarios.

Implica la confluencia masiva de las personas que acuden a las sedes judiciales, las cuales se ven desorientadas desde el ingreso a dichos locales, produciéndose una reacción natural de rechazo al sistema, por el desorden imperante.



2.2.7.2. Falta de identificación de las áreas jurisdiccionales.

A pesar que la asignación de espacios físicos que ordenen los despachos judiciales, no se aprecia una ordenada distribución de infraestructura, siendo estas muchas veces improvisada y no respondiendo a una planificación oportuna.

2.2.7.3. Falta de espacio apropiado para las áreas jurisdiccionales.

Esto implica la tugurización de los espacios que vienen siendo utilizados como sedes judiciales. La falta de espacio frente a la creciente carga procesal, obliga a la organización, a improvisar espacios y congestionarlos para una mayor concentración de operadores.

2.2.7.4. Falta de espacio para atención del usuario.

Esta incomodidad para que los operadores puedan contar con espacios apropiados, es trasladada al usuario, quien como consecuencia, es sometido a una inadecuada atención²³.

2.2.7.5. Pérdida de horas/hombre.

La distracción de labores que genera una deficiente utilización de los espacios físicos, incide de manera directa el nivel de producción. Ello origina que se emplee más del tiempo racional para la

²³ CARGA PROCESAL EN EL PERÚ

<http://www.trabajos-pdf/desconcentracion-carga-procesal/desconcentracion-carga-procesal.pdf>

Consultado el 11 de junio del 2014 a las 11:00 pm.

solución de las acciones. En consecuencia, genera distracción de tiempo para atención de otras acciones ajenas al despacho judicial. Perjuicio al usuario.

2.2.7.6. Desgaste acelerado de las instalaciones judiciales.

El uso absurdo y exagerado de las instalaciones, por encima de su capacidad disponible, origina su desgaste forzoso.

La mayoría de los distritos judiciales presentan este problema de concentración judicial, debido a que existe un crecimiento poblacional considerable y donde falta una política judicial de expansión, necesaria a ser incorporada.

La carga procesal para esta investigación consiste en la excesiva acumulación de expedientes en un determinado juzgado. Que si la misma aumenta, el tiempo de resolución de los conflictos en general aumenta y que el análisis o escrutinio del problema se reduce por lo que la eficacia también mermaría. Contrario sensu, si la carga procesal disminuye el tiempo de resolución disminuye y aumenta el análisis crítico del caso como la eficacia de la resolución.

Para determinar esta condición social aritmética es menester presentar indicadores que puedan comprobar la misma. Por ello que desprendemos lo siguiente:

Variable independiente	Indicador
Carga Procesal	Tiempo en que el juez resuelve un proceso
	Cantidad de expedientes que puede resolver un juez

a) Tiempo en que el juez resuelve un proceso:

Se refiere a el indicador que hará la medición del tiempo promedio que usa un juez para resolver un proceso, y si bien el tiempo es muchas veces subjetivo en función de la complejidad del caso, la experiencia del magistrado, o determinadas circunstancias particulares, es el propósito buscar un consenso razonable en cuanto al tiempo que usa un juez para resolver un determinado caso.

b) Cantidad de expedientes que puede resolver un juez:

Está directamente relacionado con el tiempo, trata de ver la cantidad de expedientes que puede manejar un juez en determinado tiempo, tomando como factor importante al establecer un promedio el criterio del evaluador o experimentador.

Con ambos indicadores se puede manejar un concepto más claro de cuando existe carga laboral excesiva, puesto que tendremos que considerar la cantidad de expedientes por juzgado y el tiempo que toma cada expediente.

2.3. Definición de términos:**1) Aceptación de la formula conciliatoria:**

El Código Procesal Civil en su artículo N° 326 hace referencia sobre este tema, prescribiendo que una vez aceptada la formula conciliatoria el señor juez dispondrá se anote en el libro de conciliaciones que cada juzgado lleva al efecto el mismo que se encuentra foliado, dejándose copia certificada en el expediente principal.



Además, el inciso 2 del artículo 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo dispone que “... *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*”

2) Carga Procesal

“Puede definirse como una situación jurídica instituida en la ley consistente en el requerimiento de una conducta de realización facultativa, normalmente establecida en interés del propio sujeto, y cuya omisión trae aparejada una consecuencia gravosa para él. En este sentido, la noción de carga se diferencia claramente de la de derecho. En tanto que el derecho a realizar un acto de procedimiento es una facultad que la ley otorga al litigante en su beneficio (facultad de contestar la demanda, de producir prueba, de alegar de bien probado), la carga es una conminación o compulsión a ejercer el derecho. Desde este punto de vista, la carga funciona, diríamos, a doble fase; por un lado el litigante tiene la facultad de contestar, de probar, de alegar; en ese sentido es una conducta de realización facultativa; pero tiene al mismo tiempo algo así como el riesgo de no contestar, de no probar y de no alegar. El riesgo consiste en que, si no lo hace oportunamente, se halla el juicio sin escuchar sus defensas, sin recibir sus pruebas o sin saber sus conclusiones”²⁴.

²⁴ <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/carga-procesal/carga-procesal.htm>

3) Conciliación como herramienta.

La conciliación, del latín conciliatio, verbo conciliare, significa ajustar los ánimos de los que se oponen entre sí, avenir sus voluntades y pacificarlos; instituto que tiene como misión facilitar un proceso judicial o extrajudicial, mediante un acuerdo amigable las diferencias de sus derechos, cuidando los intereses de libre disposición, y respetando el debido proceso en caso de encontrarse en el Órgano Jurisdiccional.²⁵

La conciliación en el Perú no es solamente un medio de descongestión del órgano jurisdiccional, sino que también es una forma de pacificación social²⁶. La conciliación debe realizarse de tal manera que se logre la mejor solución satisfactoria para la parte, ello exige que el conciliador con buen criterio y de acuerdo a su prudente arbitrio logre un acuerdo satisfactorio y positivo para las partes en conflicto²⁷.

4) Satisfacción de las partes

El conciliador tiene como rol lograr que el acuerdo conciliatorio satisfaga las expectativas de las partes, para ello este debe ser proactivo.

²⁵ Il est institué des conciliateurs qui ont pour mission de faciliter, en dehors, de toute procédure judiciaire, le règlement amiable des différends portant sur des droits, dont les intéressés ont la libre disposition. (Décret N° 78-381 du 20 mars 1978 relatif aux conciliateurs.)

²⁶ El juez deberá atender a que la finalidad concreta del proceso es resolver un conflicto de intereses o eliminar una incertidumbre, ambas con relevancia jurídica, haciendo efectivos los derechos sustanciales, y que su finalidad abstracta es lograr la paz social en justicia. (Art. III del título preliminar del Código Procesal Civil del Perú.)

²⁷ El artículo 326 del Código Procesal Civil Peruano, establece que el juez escuchara por su orden las razones que expongan las partes; escuchadas estas, el juez propondrá la fórmula de conciliación que su prudente arbitrio le aconseja.



5) Privado

Debe ser esencialmente privado, porque este acto se promueve entre las partes que solamente están involucradas en el del conflicto, la misma que se complementa con la confidencialidad, del conciliador y de las partes que intervienen, estando obligados a no revelar sus alcances, esto es una característica también del derecho francés tal como le establece el artículo 832-6 del nuevo Código Procesal Civil: *Art. 832-6: Le juge peut mettre fin a tout moment à la conciliation, sur demande d'un partie ou à l'initiative du conciliateur.* Y también está referido a que no tienen que intervenir terceros ajenos a la información del acto de conciliación conforme lo que le escribe el artículo segundo de la Ley de Conciliación N° 26872.

6) Rechazo de la Formula Conciliatoria

Si una parte o ambas partes rechazan la formula conciliatoria o no es aceptada de la propuesta conciliatoria hecha por el señor juez en caso no haberse solucionado el conflicto el Juez precisa la 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 (30) días hábiles siguientes, quedando las partes notificadas en el acto, según lo expresa el inciso 3, artículo 43 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.



7) Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos

Son medios alternos a la realización del proceso, que buscan llegar a una solución del conflicto de manera tal que ambas partes vean satisfechas sus pretensiones, dentro de los mecanismos alternativos de solución de conflictos se tiene: La mediación, la transacción, la negociación, el arbitraje, y en especial por ser materia de la presente investigación la conciliación y entre otros.

8) Principio de Celeridad

(TOLEDO TORIBIO, 2011) Expresa que “En el caso del proceso laboral, la rapidez es más que un ideal, una necesidad, ya que el carácter alimenticio de los beneficios que se presenten y, las dificultades económicas que por lo regular tiene que afrontar el trabajador, le impiden sobrellevar todas las dilaciones y demores de un juicio prolongado”.

9) Principio de Economía Procesal

Se define como la aplicación de un criterio utilitario en la realización empírica del proceso con el menor desgaste posible de la actividad jurisdiccional.²⁸

El principio de economía procesal se entiende básicamente a la necesidad urgente de economizar gastos, en tiempo y esfuerzo físico y mental. Eso significa no solo el ahorro de tiempo sino también de

²⁸ Recuperado de la Web en Enciclopedia Jurídica el 30 de febrero del 2015
Acceso link <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/>



esfuerzo físico y mental y de dinero, lo que ayudara a aminorar los costos que surgen a causa de un proceso.

10) Principio de Oralidad

El artículo 12.1 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, expresa que prevalece sobre lo escrito las exposiciones orales de las partes y sus abogados. Para que se efectivice la oralidad en los procesos laborales, se establece que las actuaciones y diligencias judiciales, la práctica de pruebas y la sustanciación se efectuaran oralmente en audiencia pública, sopesa de nulidad, salvo los casos exceptuados de manera expresa en la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 29497.



SUBCAPÍTULO III

TEORIA DEL CONFLICTO.

“Los conflictos son como los tomates. Algunos están verdes para que los arranquemos; otros no pueden ser comidos porque están demasiado maduros”.

L.Randolph Lowry²⁹

2.4. Definición de conflicto.-

(CABANELLAS, 1976) La palabra conflicto viene de la voz latina *conflictus*, que deriva a su vez del verbo *confligere*, que significa combatir, luchar, pelear. En el derecho, la palabra conflicto se utiliza para señalar, “posiciones antagónicas”

(CABANELLAS DE TORRES, 2006) Escribe que conflicto significa guerra, lucha, es la oposición de intereses en que las partes no ceden. Choque o colisión de derechos o pretensiones.

El conflicto es parte del normal desarrollo de nuestras vidas por ende, no es ni positivo ni negativo, simplemente existe, está allí. Pongámonos como ejemplo el caso del agua de los ríos: si este es demasiado abundante, es negativo, toda vez que origina inundaciones; pero si es escaso también puede ser negativo, en el sentido que origina sequias e impide el crecimiento de vida. Es por eso que, en dosis adecuadas, el conflicto puede ser un estímulo a nuestra creatividad.

²⁹ Extraído de la ponencia realizada por las Juezas Superiores del Trabajo del Área Metropolitana de Caracas. ACEVEDO, Marjorie y GUTIERREZ, Ingrid. Medios Alternos de Resolución de Conflictos. Escuela Nacional de la Magistratura. Venezuela, 2008.



a. Dos aspectos del conflicto:

Aspectos positivos:

En el sentido que se le concibe como el motor para el cambio, generador de energía creativa que puede mejorar las situaciones, una oportunidad para el crecimiento y el enriquecimiento personal. Claro que existe la errónea concepción que el conflicto es negativo y hasta se la visualiza como una enfermedad social.

Aspectos negativos:

En este sentido tenemos los siguientes:

- Degasta a las partes del conflicto.
- Afecta las relaciones negativamente
- Origina un gasto innecesario de energía
- La escalada de conflicto puede derivar a mayores
- Sus residuos pueden afectar a las relaciones

b. Conflictos de trabajo.-

Podemos entender por tales a las controversias que surgen entre las partes intervinientes de la relación laboral, pudiendo versar sobre asuntos económicos, sociales o jurídicos.

Podemos clasificarlos en:

1 Conflictos individuales.-

En los conflictos individuales el interés afectado es el propio. Pertenecen a esta Categoría incluso los conflictos que afectan a más de una persona o cuando sus consecuencias repercuten en muchos individuos.



En estos conflictos se discute el interés concreto de uno o más trabajadores determinados. Es el trabajador individualmente considerado el que polemiza con su empleador o varios trabajadores pero persiguiendo un objetivo individual.

2 Conflictos colectivos.-

Existe un conflicto colectivo de trabajo si cuando se enfrentaran uno o varios empleadores y un grupo de trabajadores como tal. Es común que, sin mayores requisitos, la asociación gremial, normalmente un sindicato, pueda representar a sus afiliados en estos supuestos, por ejemplo, ante las autoridades laborales.

En estos conflictos se discute un interés del grupo de trabajadores. Es el sindicato u organización de trabajadores quien promueve la reivindicación ante el empleador de un interés colectivo.



SUBCAPÍTULO IV

ÉTICA APLICADA A LA CONCILIACIÓN.

“Algunos nacen adversariales; los demás se hacen en la facultad de derecho”.

Kenneth A. Ehrman³⁰

2.5. La ética

La ética es una disciplina filosófica que tiene por objeto los juicios de valor cuando se aplican a la distinción entre el bien y el mal.

(SMITH, 1964) Manifiesta que En un sentido estricto el vocablo ético se refiere, con la misma función adjetiva, a los actos humanos, a los actos humanos, a sus objetivaciones y a las normas que constituyen determinado sistema de conducta moral. En este sentido la Ética se integra única y específicamente con la doctrina moral.

Por ello, se podría definir a la Ética como la correcta administración de todo actuar humano, en el ejercicio de la libertad humana, en orden y respeto a la plena realización de ser del hombre, abierto al infinito, a la comunicación con otras personas.

La Ética del Conciliador Transita por:

³⁰ Tomado de la publicación “Why business lawyers should use mediation”, ABA Journal (American Bar Association) junio de 1989.



- El respeto a la solución del conflicto al que deseen arribar voluntaria y libremente las partes.
- El desarrollo de un procedimiento de conciliación libre de presiones, con participación de las partes, y el comportamiento objetivo e íntegro del conciliador, dirigido a facilitar la obtención de un acuerdo satisfactorio para ambas.

Funciones que desarrolla el conciliador.-

(STULBERG, 1989) De manera compilada nos expone que El conciliador, en el ejercicio de su profesión, puede realizar varias funciones:

- **Componedor:** El trabajo del conciliador es ayudar a solucionar tantos casos como pueda y de la manera más rápida posible.
- **Enmendador:** La función del conciliador consiste en conseguir un acuerdo óptimo. Los conciliadores no se interesan en cualquier acuerdo, sino que buscan la mejor solución posible para ambas partes.
- **Protector:** La tarea del conciliador consiste en asegurarse que nadie salga dañado del proceso, como también la de lograr un resultado final justo.
- **Capacitadores:** El rol del conciliador es el de educar a las partes a ejercer la autodeterminación y la responsabilidad.
- **Reconciliadores:** El rol del conciliador es el de lograr que las partes se miren de una manera nueva y el de desarrollar un entendimiento entre estas.

2.3. Hipótesis:

La actuación de los jueces en la audiencia de conciliación judicial en proceso laboral influye directamente en la sobrecarga procesal que tiene actualmente el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco de la actividad de privada.

2.4. Variables de estudio:

Considerando que la presente investigación es de carácter mixto es decir cualitativa como cuantitativa, las variables quedan establecidas de la siguiente manera:

Variables temáticas	Indicadores
Variable 2°- dependiente La Carga Procesal en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco	<ol style="list-style-type: none">1. Fracaso de la conciliación judicial.2. Número de expedientes3. Formulario estadístico periodo enero a setiembre 2014.
Variable 1°- independiente Eficacia conciliatoria	<ol style="list-style-type: none">1. Resolución de conflictos2. Conclusión anticipada de procesos

CAPITULO III

3. MÉTODO

3.1. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de Investigación	<p>Mixto: Debido a que en el proceso se recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio.</p> <p>Cuantitativo porque se utilizó el criterio de la medida, con el propósito de conseguir datos estadísticos sobre el incremento de la carga procesal en los juzgados de trabajo a causa de la mala ejecución de la etapa de conciliación.</p> <p>Cualitativo ya que analice las características de la conciliación y también de la carga procesal.</p>
Alcance de la Investigación	<p>Explicativo: porque primero se va observar el problema en la sociedad, después se pasó a detallar el problema en determinados casos y por último opinar cual es la causa del incremento de la carga procesal en los juzgados laborales.</p> <p>Descriptivo : para llegar a conocer las situaciones , costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos , procesos y personas (operadores jurisdiccionales)</p>
Diseño de la Investigación	<p>Transversal: porque solo se realizó una sola medición, la cual corresponde al año 2014.</p>
Tipo de Investigación Jurídica	<p>Dogmática propositiva: Porque es una investigación autocritica, por ello se planifico una propuesta a fin de resolver el problema.</p>

3.2. Población y Muestra.

3.2.1. Población.

En la presente investigación la población lo constituye el primer Juzgado de Trabajo de la ciudad de Cusco en el año 2014, que está ubicado en la Urb. La Florida, distrito de Wanchaq, provincia y departamento de Cusco.

3.2.2. Tamaño de Muestra Probabilística.

Dada la naturaleza cuantitativa del presente estudio, utilizaremos una muestra probabilística para recoger información pertinente al tema, sobre todo de los involucrados en el problema de nuestro estudio, para ello se utilizará la siguiente fórmula probabilística:

$$n = \frac{Z^2 \times N \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q}$$

Leyenda:

N = Tamaño de la muestra
 Z^2 = Distribución normal estándar correspondiente
p = probabilidad de éxito
q = no probabilidad
 e^2 = error
N = Población



3.3. Técnicas de Recolección, Procesamiento y Análisis de Datos

3.3.1. Técnicas

Para el presente estudio se utilizaron las técnicas:

- a) La observación.
- b) Encuesta.

3.3.2. Instrumentos

Se utilizarán:

- a) Ficha de observación.
- b) Cuestionario de preguntas.



CAPITULO IV

4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

SUBCAPITULO I

**FORMULARIOS ESTADÍSTICOS QUE DEMUESTRA CASOS SIN
RESULTADO CONCILIATORIO**



FORMULARIO ESTADISTICO

29/10/2014 11:20:52

Pag. 1 de 1

Formulario: S1B-E Periodo: 2014-Enero
 Dependencia: 1º Juzgado de Trabajo - Actividad Privada ***Periodo Cerrado Definitivo***
 Instancia: 1º JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO - ACTIVIDAD PRIVADA - 100033
 Función: NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
 Especialidad: LABORAL SubEspecialidad: LABORAL

Nº	Formulario	Variable	Cant. Exp.
+ 1	SENTENCIAS	A	40
2	AUTO DE SOBSEIMIENTO	Y	0
3	AUTO DE ENJUICIAMIENTO	Z	0
4	CUESTIO PREVIA	C1	0
5	CUESTION PREJUDICIAL	D1	0
+ 6	OTROS AUTOS FINALES	A1	3
7	TOTAL AUTO FINAL	B	
+ 8	CONCILIADOS	D	1
9	INFORME FINAL	E	0
+ 10	CONFIRMADA	F	3
11	REVOCADA	G	0
12	ANULADA	H	0
13	RESOLUCION DE PROCESOS PRINCIPALES	I	
14	ACCION DE CONTROL-GARANTIA	B1	0
+ 15	AUTO INADMISIBLE	V	31
+ 16	AUTO IMPROCEDENCIA	W	4
17	AUTO DE NO HA LUGAR	X	0
+ 18	EXPEDIENTES EJECUTADOS Y ARCHIVADOS	J	8
19	A OTRA DEPENDENCIA A CALIFICACION	C	0
20	A OTRA DEPENDENCIA EN TRAMITE	K	0
21	A OTRA DEPENDENCIA EN EJECUCION	L	0
+ 22	ARCHIVOS SIN EJECUCION	M	2
23	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	N	0
24	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCION	O	0
25	A FISCALIA POR RESERVA	P	0
26	TOTAL DESCARGA ADICIONAL	Q	
+ 27	CUADERNOS	R	8
28	EXHORTOS	S	0
29	TOTAL OTROS EGRESOS	T	

Del siguiente formulario estadístico del Primer Juzgado de Trabajo, de fecha enero del 2014 se observa que el Primer Juzgado De Trabajo del Cusco, sentencio un total de cuarenta casos, considero otros autos finales un total de tres, **concilio solo uno**, declaró inadmisibile un total de treinta y uno, auto de improcedencia un total cuatro, expedientes archivados y ejecutados ocho, archivos sin ejecución dos, cuadernos ocho.³¹

Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de juzgamiento. De un total de casos (123) según el formulario, solo uno fue conciliado.

³¹ YANA YANQUI, Nely. Formulario Estadístico Aplicado al Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad privada. Enero del 2014. Cusco- Perú.



FORMULARIO ESTADÍSTICO

29/10/2014 11:21:20

Pag. 1 de 1

Formulario: S1B-E Periodo: 2014-Marzo
 Dependencia: 1º Juzgado de Trabajo - Actividad Privada ***Período Cerrado Definitivo***
 Instancia: 1º JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO - ACTIVIDAD PRIVADA - 100033
 Función: NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
 Especialidad: LABORAL SubEspecialidad: LABORAL

Nº	Formulario	Variable	Cant. Exp.
+ 1	SENTENCIAS	A	17
2	AUTO DE SOBRESEIMIENTO	Y	0
3	AUTO DE ENJUICIAMIENTO	Z	0
4	CUESTIO PREVIA	C1	0
5	CUESTION PREJUDICIAL	D1	0
6	OTROS AUTOS FINALES	A1	0
7	TOTAL AUTO FINAL	B	
8	CONCILIADOS	D	0
9	INFORME FINAL	E	0
+ 10	CONFIRMADA	F	7
+ 11	REVOCADA	G	1
+ 12	ANULADA	H	4
13	RESOLUCION DE PROCESOS PRINCIPALES	I	
14	ACCION DE CONTROL-GARANTIA	B1	0
+ 15	AUTO INADMISIBLE	V	28
16	AUTO IMPROCEDENCIA	W	0
17	AUTO DE NO HA LUGAR	X	0
+ 18	EXPEDIENTES EJECUTADOS Y ARCHIVADOS	J	2
+ 19	A OTRA DEPENDENCIA A CALIFICACION	C	4
20	A OTRA DEPENDENCIA EN TRAMITE	K	0
21	A OTRA DEPENDENCIA EN EJECUCION	L	0
+ 22	ARCHIVOS SIN EJECUCION	M	1
23	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	N	0
24	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCION	O	0
25	A FISCALIA POR RESERVA	P	0
26	TOTAL DESCARGA ADICIONAL	Q	
27	CUADERNOS	R	0
28	EXHORTOS	S	0
29	TOTAL OTROS EGRESOS	T	

Del siguiente formulario estadístico del Primer Juzgado de Trabajo, de fecha marzo del 2014 se observa que el Primer Juzgado De Trabajo del Cusco, sentencio un total de diecisiete casos, **conciliadas cero**, confirmadas un total de siete, revocada uno, anulada cuatro, auto inadmisibles veintiocho, expedientes ejecutados y archivados dos, archivos sin ejecución,³²

Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de juzgamiento. De 64 casos, se aprecia que la conciliación no tuvo un porcentaje 0.

³² YANA YANQUI, Nely. Formulario Estadístico Aplicado al Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad privada. Marzo del 2014. Cusco- Perú.



FORMULARIO ESTADÍSTICO

29/10/2014 11:23:47

Pag. 1 de 1

Formulario: S1B-E Periodo: 2014-Junio
 Dependencia: 1º Juzgado de Trabajo - Actividad Privada ***Período Cerrado Definitivo***
 Instancia: 1º JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO - ACTIVIDAD PRIVADA - 100033
 Función: NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
 Especialidad: LABORAL SubEspecialidad: LABORAL

Nº	Formulario	Variable	Cant. Exp.
+ 1	SENTENCIAS	A	25
2	AUTO DE SOBRESEIMIENTO	Y	0
3	AUTO DE ENJUICIAMIENTO	Z	0
4	CUESTIO PREVIA	C1	0
5	CUESTION PREJUDICIAL	D1	0
+ 6	OTROS AUTOS FINALES	A1	1
7	TOTAL AUTO FINAL	B	
+ 8	CONCILIADOS	D	1
9	INFORME FINAL	E	0
10	CONFIRMADA	F	0
11	REVOCADA	G	0
12	ANULADA	H	0
13	RESOLUCION DE PROCESOS PRINCIPALES	I	
14	ACCION DE CONTROL-GARANTIA	B1	0
+ 15	AUTO INADMISIBLE	V	12
16	AUTO IMPROCEDENCIA	W	0
17	AUTO DE NO HA LUGAR	X	0
+ 18	EXPEDIENTES EJECUTADOS Y ARCHIVADOS	J	1
19	A OTRA DEPENDENCIA A CALIFICACION	C	0
20	A OTRA DEPENDENCIA EN TRAMITE	K	0
21	A OTRA DEPENDENCIA EN EJECUCION	L	0
22	ARCHIVOS SIN EJECUCION	M	0
23	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	N	0
24	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCION	O	0
25	A FISCALIA POR RESERVA	P	0
26	TOTAL DESCARGA ADICIONAL	Q	
+ 27	CUADERNOS	R	1
28	EXHORTOS	S	0
29	TOTAL OTROS EGRESOS	T	

Del siguiente formulario estadístico del Primer Juzgado de Trabajo, de fecha junio del 2014 se observa que el Primer Juzgado De Trabajo del Cusco, sentencio un total de veinticinco casos, considero otros autos finales un total de uno, **concilio solo uno**, declaró inadmisibile un total de doce, expedientes archivados y ejecutados uno, cuadernos uno.³⁵

Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de juzgamiento (25). De cuarenta y uno casos, solo uno fue conciliado.

³⁵ YANA YANQUI, Nely. Formulario Estadístico Aplicado al Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad privada. Junio del 2014. Cusco- Perú.



FORMULARIO ESTADÍSTICO

29/10/2014 11:24:40

Pag. 1 de 1

Formulario: S1B-E Periodo: 2014-Agosto
 Dependencia: 1º Juzgado de Trabajo - Actividad Privada ***Período Cerrado Definitivo***
 Instancia: 1º JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO - ACTIVIDAD PRIVADA - 100033
 Función: NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
 Especialidad: LABORAL SubEspecialidad: LABORAL

Nº	Formulario	Variable	Cant. Exp.
+ 1	SENTENCIAS	A	41
2	AUTO DE SOBRESEIMIENTO	Y	0
3	AUTO DE ENJUICIAMIENTO	Z	0
4	CUESTIO PREVIA	C1	0
5	CUESTION PREJUDICIAL	D1	0
+ 6	OTROS AUTOS FINALES	A1	1
7	TOTAL AUTO FINAL	B	
+ 8	CONCILIADOS	D	2
9	INFORME FINAL	E	0
+ 10	CONFIRMADA	F	1
11	REVOCADA	G	0
12	ANULADA	H	0
13	RESOLUCION DE PROCESOS PRINCIPALES	I	
14	ACCION DE CONTROL-GARANTIA	B1	0
+ 15	AUTO INADMISIBLE	V	44
16	AUTO IMPROCEDENCIA	W	0
17	AUTO DE NO HA LUGAR	X	0
+ 18	EXPEDIENTES EJECUTADOS Y ARCHIVADOS	J	3
+ 19	A OTRA DEPENDENCIA A CALIFICACION	C	2
20	A OTRA DEPENDENCIA EN TRAMITE	K	0
21	A OTRA DEPENDENCIA EN EJECUCION	L	0
22	ARCHIVOS SIN EJECUCION	M	0
23	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	N	0
24	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCION	O	0
25	A FISCALIA POR RESERVA	P	0
26	TOTAL DESCARGA ADICIONAL	Q	
+ 27	CUADERNOS	R	11
28	EXHORTOS	S	0
29	TOTAL OTROS EGRESOS	T	

Del siguiente formulario estadístico del Primer Juzgado de Trabajo, de fecha agosto del 2014 se observa que el Primer Juzgado De Trabajo del Cusco, sentencio un total de cuarenta y uno, considero otros autos finales un total de uno, **concilio dos, confirmo uno**, declaró inadmisibile un total de cuarenta y cuatro, expedientes archivados y ejecutados tres, otra dependencia a calificación un total de dos, cuadernos once.³⁷

Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de juzgamiento (41). De 105 casos, se concilio dos.

³⁷ YANA YANQUI, Nely. Formulario Estadístico Aplicado al Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad privada. Agosto del 2014. Cusco- Perú.



FORMULARIO ESTADÍSTICO

29/10/2014 11:25:14

Pag. 1 de 1

Formulario: S1B-E Periodo: 2014-Setiembre
 Dependencia: 1º Juzgado de Trabajo - Actividad Privada ***Período Cerrado Definitivo***
 Instancia: 1º JUZGADO DE TRABAJO DEL CUSCO - ACTIVIDAD PRIVADA - 100033
 Función: NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO
 Especialidad: LABORAL SubEspecialidad: LABORAL

Nº	Formulario	Variable	Cant. Exp.
+ 1	SENTENCIAS	A	42
2	AUTO DE SOBRESEIMIENTO	Y	0
3	AUTO DE ENJUICIAMIENTO	Z	0
4	CUESTIO PREVIA	C1	0
5	CUESTION PREJUDICIAL	D1	0
6	OTROS AUTOS FINALES	A1	0
7	TOTAL AUTO FINAL	B	
+ 8	CONCILIADOS	D	1
9	INFORME FINAL	E	0
10	CONFIRMADA	F	0
11	REVOCADA	G	0
12	ANULADA	H	0
13	RESOLUCION DE PROCESOS PRINCIPALES	I	
14	ACCION DE CONTROL-GARANTIA	B1	0
+ 15	AUTO INADMISIBLE	V	28
16	AUTO IMPROCEDENCIA	W	0
17	AUTO DE NO HA LUGAR	X	0
+ 18	EXPEDIENTES EJECUTADOS Y ARCHIVADOS	J	3
+ 19	A OTRA DEPENDENCIA A CALIFICACION	C	1
20	A OTRA DEPENDENCIA EN TRAMITE	K	0
21	A OTRA DEPENDENCIA EN EJECUCION	L	0
+ 22	ARCHIVOS SIN EJECUCION	M	1
23	ARCHIVO PROVISIONAL EN TRAMITE	N	0
24	ARCHIVO PROVISIONAL EJECUCION	O	0
25	A FISCALIA POR RESERVA	P	0
26	TOTAL DESCARGA ADICIONAL	Q	
+ 27	CUADERNOS	R	9
28	EXHORTOS	S	0
29	TOTAL OTROS EGRESOS	T	

Del siguiente formulario estadístico del Primer Juzgado de Trabajo, de fecha setiembre del 2014, se observa que el Primer Juzgado De Trabajo del Cusco, sentencio un total de cuarenta y dos casos, **concilio solo uno**, declaró inadmisibile un total de veinte ocho, expedientes archivados y ejecutados tres, otra dependencia a calificación uno, archivos sin ejecución uno, cuadernos nueve.³⁸

Con relación a la conciliación, queda demostrado que en gran porcentaje los casos pasaron etapa de juzgamiento (42). De 84 casos, solo uno fue conciliado.

³⁸ YANA YANQUI, Nely. Formulario Estadístico Aplicado al Primer Juzgado de Trabajo del Cusco – Actividad privada. setiembre del 2014. Cusco- Perú.

SUBCAPITULO II

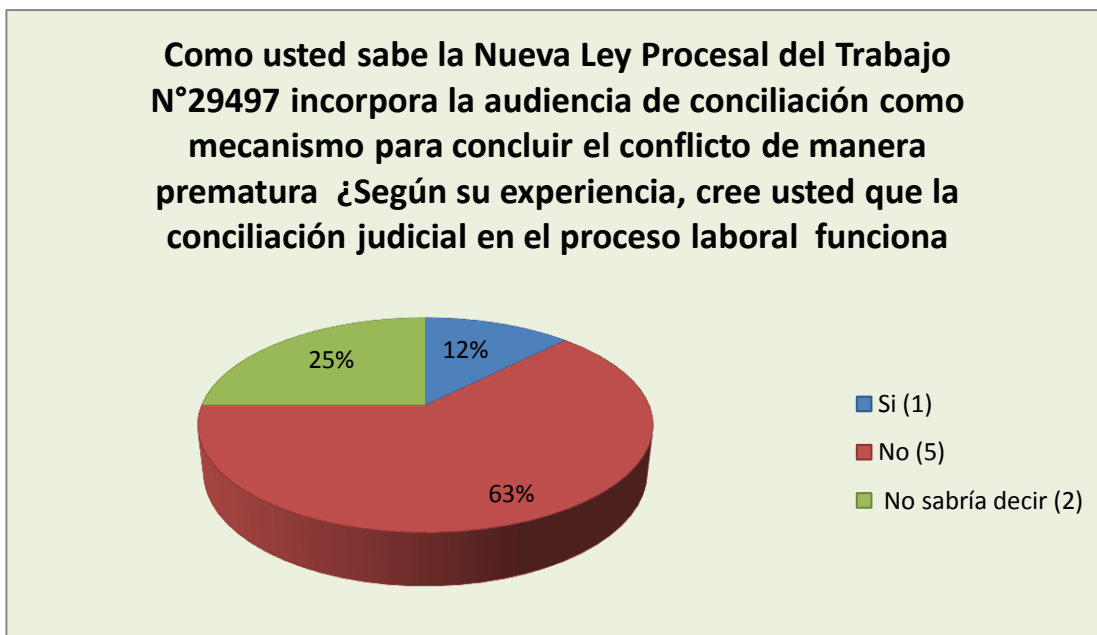
GRAFICOS DE ANALISIS E INTERPRETACION DE ENCUESTAS

En el presente trabajo de investigación se encuestaron un total de 8 trabajadores, quienes desempeñan labor jurisdiccional en el primer juzgado de trabajo del Cusco

A continuación se detallan las preguntas realizadas en las encuestas y su resultado

PREGUNTA N° 01

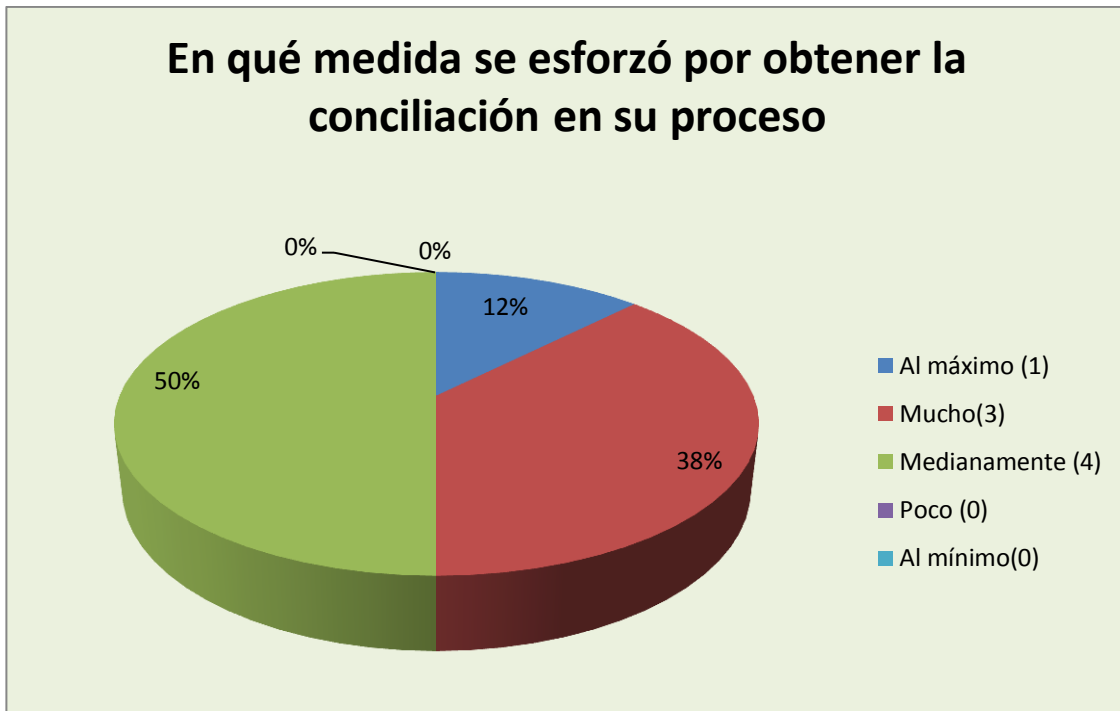
GRAFICO N°01: Determinación de la eficacia de la audiencia de conciliación judicial.



Como apreciamos en el gráfico, se observa que el 63% de los encuestados respondió que según su experiencia, la conciliación en el proceso laboral no funciona, el 25 % refiere no saber y el 12% refiere que si funciona.

PREGUNTA N° 02

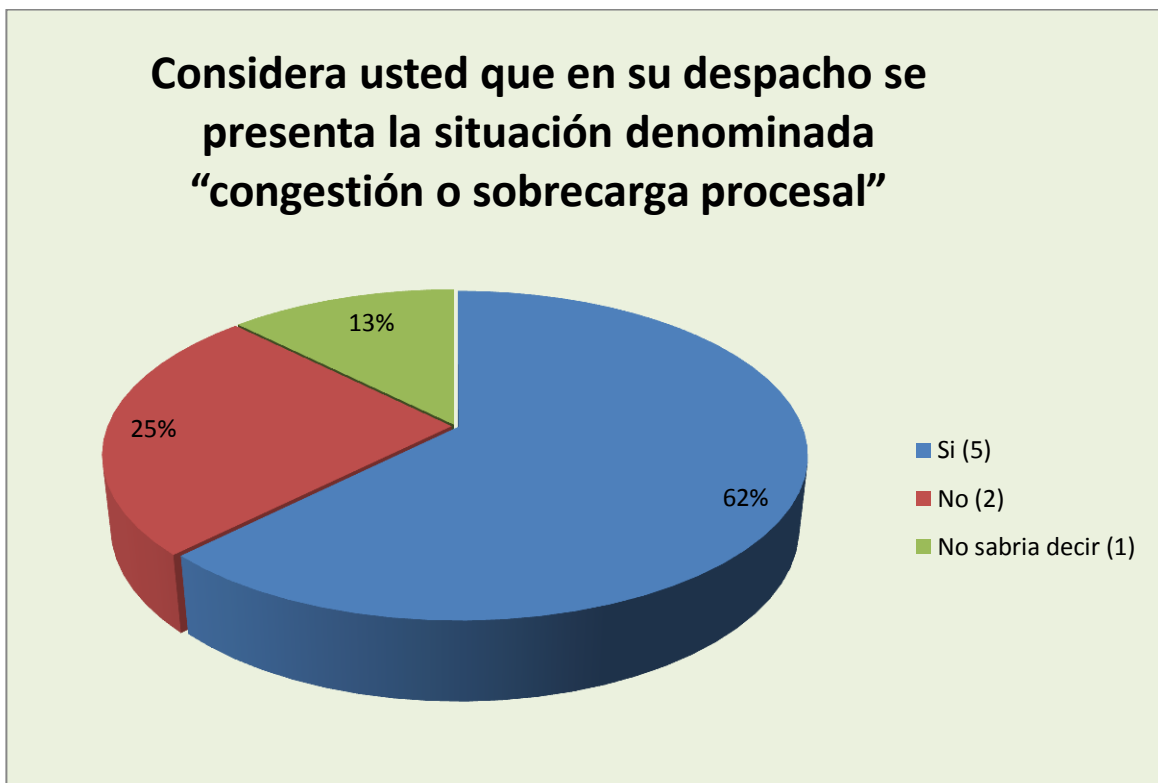
GRAFICO N° 02: Determinar que la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral influyen en la sobrecarga procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco



Como se observa en el gráfico, 50% de los encuestados indicó que su esfuerzo por obtener una conciliación en su proceso fue regular, el 38% califican que su esfuerzo por encima del regular, el 12% calificó su esfuerzo por encima de mucho, denotando un interés al máximo, sin embargo, ningún encuestado marco las opciones poco o al mínimo por lo que observamos el interés de los encuestados en la conciliación se realice.

PREGUNTA N° 03

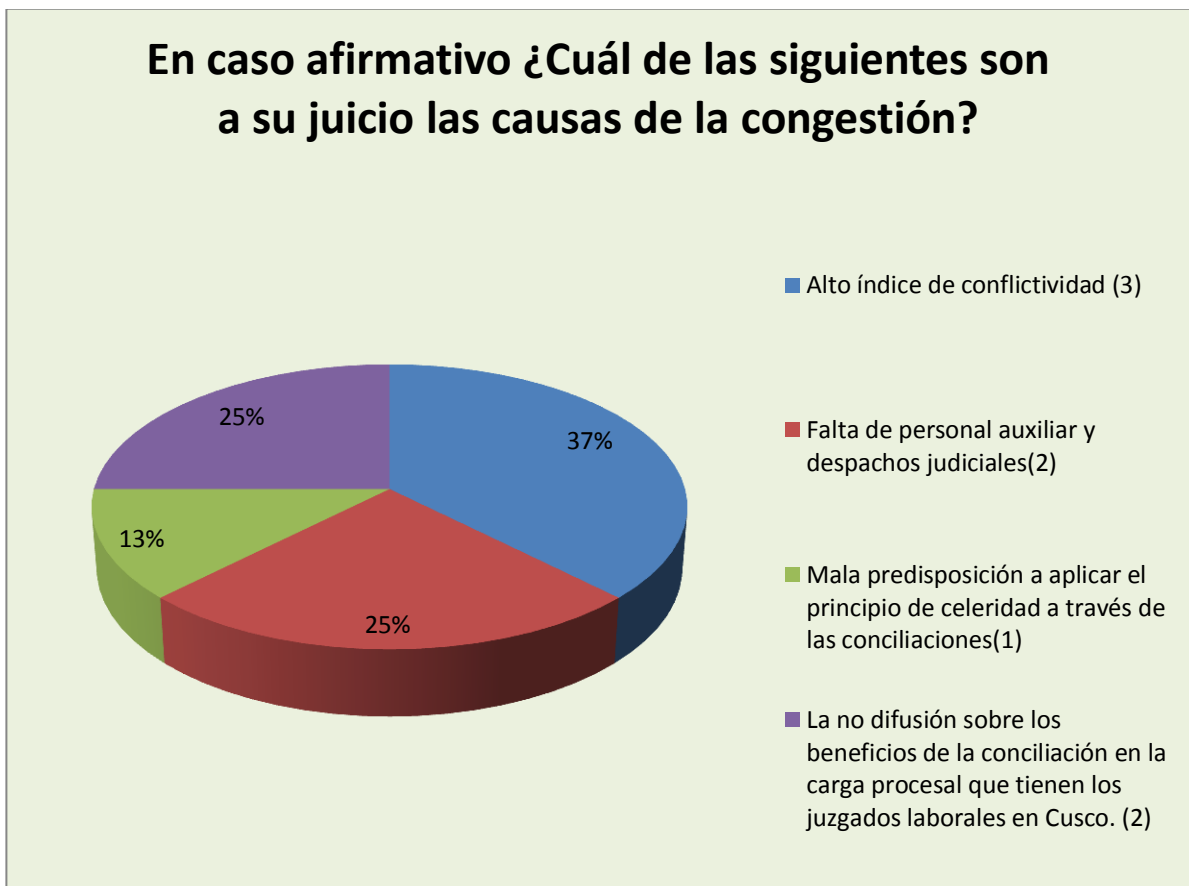
GRAFICO N° 03: Determinación la sobrecarga procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco.



Se observa que el 62% de los encuestados, afirma que se presenta sobrecarga procesal en su despacho, el 25% niega que esto se esté presentando, y el 13% refiere desconocer.

PREGUNTA N° 04

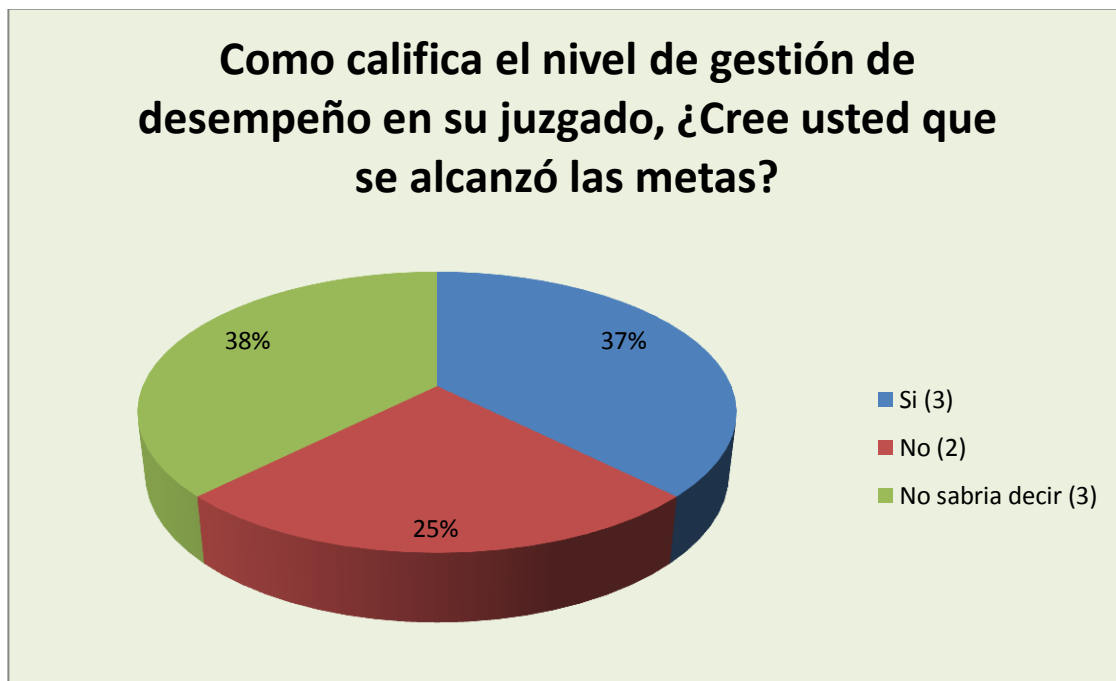
GRAFICO N° 04: Identificar el grado de influencia de la cultura litigiosa de las partes en la etapa conciliatoria en la carga procesal que tienen los juzgados laborales en Cusco.



Se aprecia que el 37% de los encuestados, refiere que existe alto índice de conflictividad, el 25% dice que falta personal auxiliar y despachos judiciales, el otro 25% expreso que la no difusión sobre los beneficios de la conciliación en carga procesal que tienen los juzgados laborales en Cusco.

PREGUNTA N° 05

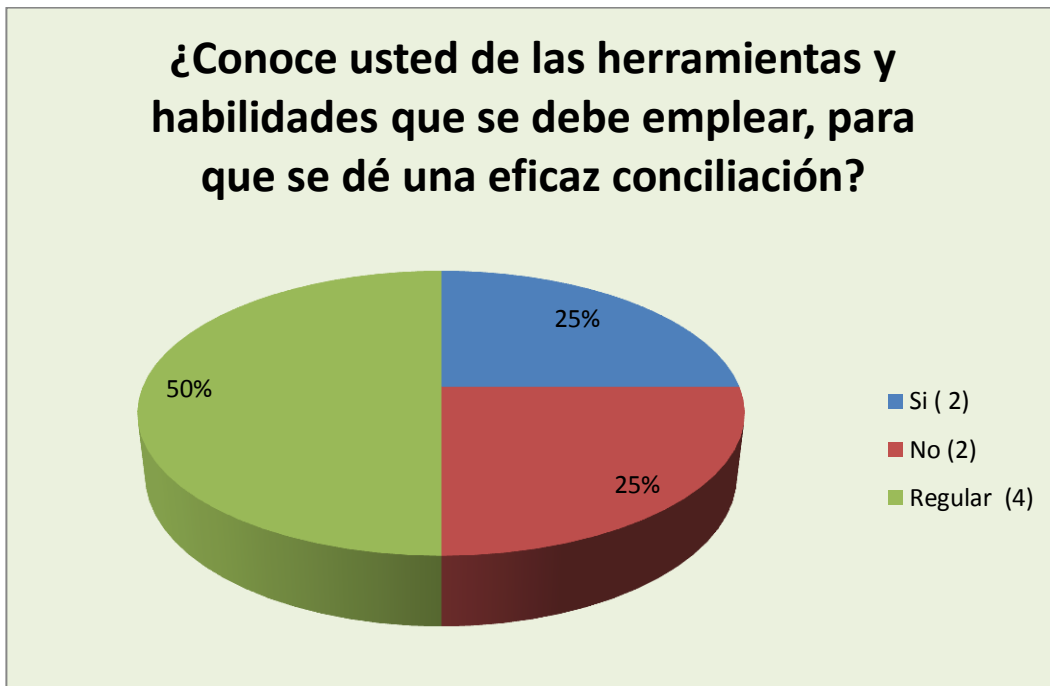
GRAFICO N° 05: Evaluar el grado de influencia de la no difusión sobre los beneficios de la conciliación en la carga procesal que tienen los juzgados laborales en Cusco.



Como apreciamos en el gráfico, se observa que el 37% de los encuestados respondió que si habrían alcanzado las metas, el 25 % refiere que no, y el 38% manifiesta desconocer.

PREGUNTA N° 06

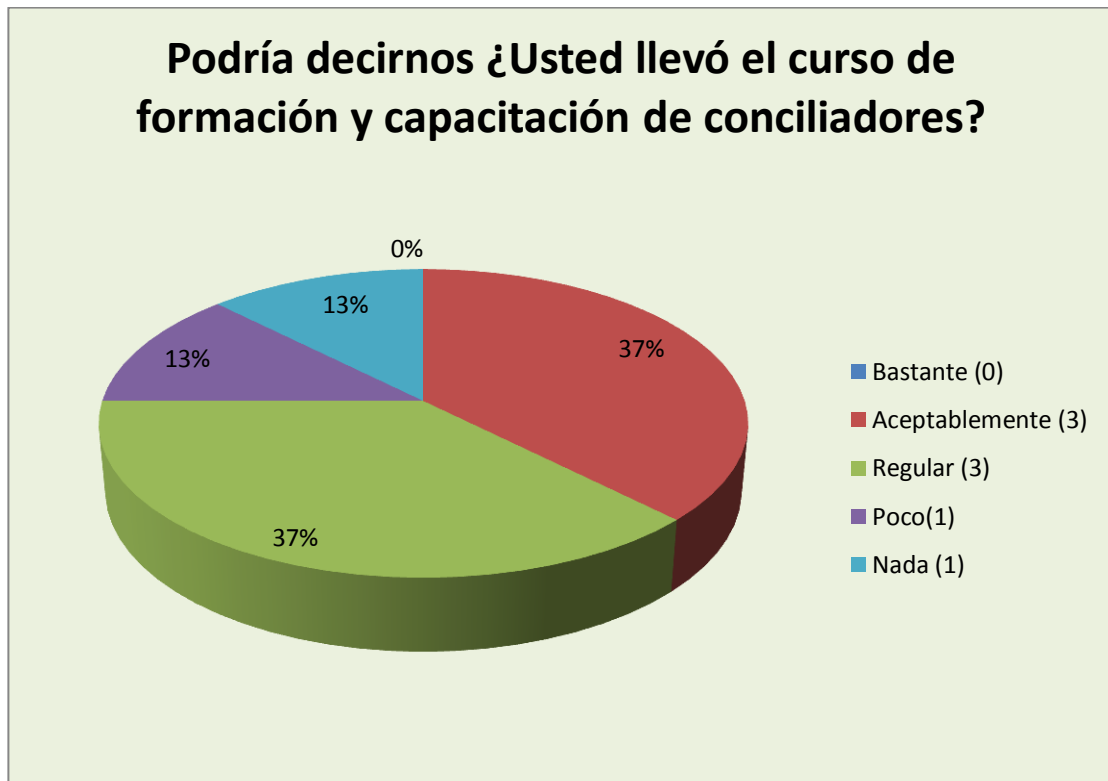
GRAFICO N° 06: Establecer el grado de influencia de la falta de capacitación en Conciliación.



Se aprecia que el 50% de la población encuestada, tiene un conocimiento regular sobre las habilidades y herramientas que se debe aplicar en la conciliación, mientras que el 25% refiere conocer sobre las herramientas y habilidades, sin embargo el otro 25 % expresa no conocer sobre las habilidades y herramientas aplicadas en la conciliación.

PREGUNTA N° 07

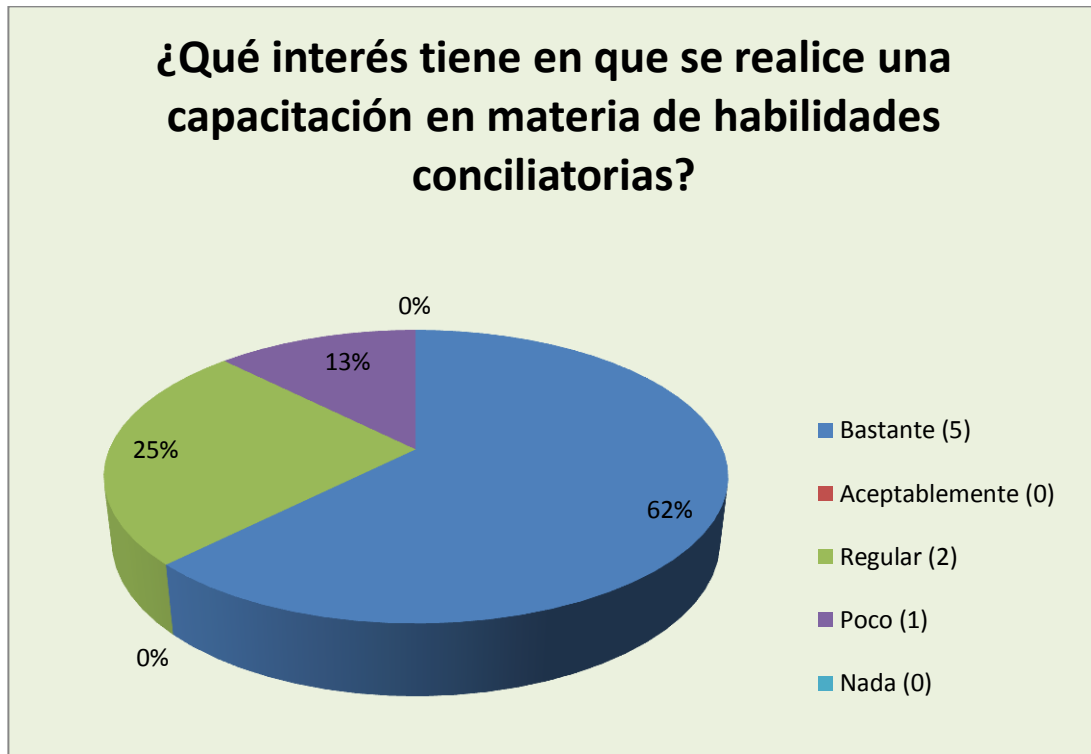
GRAFICO N° 07: Establecer el grado de influencia de la falta de capacitación en Conciliación de los operadores de Justicia.



Se aprecia que el 37% del área encuestada no habría tenido una capacitación considerándola como aceptable, el otro 37 % recibió una capacitación regular, mientras que el 13% recibió una deficiente capacitación, el otro 13% no recibió capacitación, y finalmente el 0% indica que no habría recibido bastante capacitación.

PREGUNTA N° 08

GRAFICO N° 08: Interés para la capacitación sobre conciliación.



Como apreciamos en el gráfico, se observa que el 62% de los encuestados respondió que tiene bastante interés en que se les capacite en materia de habilidades conciliatorias, el 25 % señala que su interés es regular, el 13 % fija que tiene poco interés en que se realice una capacitación.



CAPITULO V

5. DISCUSIÓN

“La elaboración de una tesis constituye una prueba de madurez intelectual. Quien la haya afrontado puede afrontar mejor que quien no la hizo, los retos académicos y profesionales”.

Carlos Ramos Núñez, 2007.³⁹

Este capítulo constituye la culminación de la investigación de tesis sobre eficacia de la conciliación en la audiencia en el Primer Juzgado de Trabajo del Cusco. Afirmo que la actuación de los jueces en las audiencias de conciliación laboral contribuye en la congestión procesal que tiene el Primer Juzgado de trabajo del Cusco año 2014. En el proceso de investigación se presentó limitaciones, como el insuficiente material doctrinario especializado en las bibliotecas, librerías, etc. de nuestra ciudad.

Por otra parte, sobre los datos recabados en la investigación, estos indican que solo el 1% tuvo éxito conciliatorio en algunos meses y otros el 0% (ver formularios estadísticos). Las estadísticas obtenidas en la investigación demuestran que el mecanismo de solución de conflicto “Conciliación”, no favorece a la comunidad justiciable, por la falta de energía puesta en la audiencia por parte de los jueces, no se logra culminar alternativamente el proceso, de tal modo que la implementación de la nueva ley no cumple el efecto de reducir sustancialmente el tiempo de resolución de las causas en primera instancia, provocando carga laboral

Sin embargo, debemos tener en cuenta que al margen de los defectos de la Ley en materia laboral, esto no se remediara con solo cambiar el procedimiento laboral, porque las reformas por si solas no hacen milagros. La ley sigue en formación. No es

³⁹ En su libro Como hacer una tesis en derecho y no envejecer en el intento. 2007.



un ordenamiento terminado con su promulgación, que más bien es un punto de partida. No es un ordenamiento perfecto, esto quiere decir que es perfectible con los comentarios e interpretaciones constructivas que hace la doctrina y la jurisprudencia. No obstante, es indudable que se debe mejorar también la mentalidad de los hombres a los cuales está confiada la “**la máquina de justicia**”, abogados y jueces, quienes reclaman la justicia y quienes la administran, deben tener la voluntad de traducir el espíritu innovador de la Nueva Ley Procesal del Trabajo en los casos concretos que atienden a que deciden. De no ser así, aun cambiando la Ley, las cosas pueden seguir igual.



CONCLUSIONES

1. La Nueva Ley Procesal Laboral N° 29497, busca que exista cercanía del juez a las partes, que se respeten y que se plasmen en los casos los siguientes principios, celeridad, antiformalismo, oralidad y veracidad, para Aminorar la carga procesal de los tribunales, así como también reducir el costo y la demora en la resolución de los conflictos. Por ello, para que esta ley funcione se requiere de un presupuesto para la capacitación de jueces, la difusión de la conciliación como mecanismo alternativo de resolución de conflictos, asimismo se debe capacitar a los abogados.
2. Lo que se buscamos como justiciables es encontrar a un juez que concerte conciliación, debe dirigir el proceso, velar por su rápida solución, presidir la audiencia de conciliación, adoptar las medidas conducentes para impedir la paralización y dilación del proceso y procurar la mayor economía procesal, sin menoscabar los derechos irrenunciables y protegidos constitucionalmente.
3. Los Marcs no tienen como finalidad privatizar la justicia sino ayudar al fortalecimiento del sistema judicial en la solución de conflictos, brindando en forma conjunta un servicio completo y adecuado a los nuevos cambios en que vivimos. Estas confusiones y prejuicios se producen porque hay un desconocimiento de las ventajas y limitaciones que tienen estos medios alternativos. Los MARC no constituyen una panacea válida para todos los casos, solo son un complemento del órgano jurisdiccional, ya que este, por el servicio que brinda y como poder que es, no puede desaparecer. Los operadores judiciales no deben renunciar a su alta misión de administrar justicia, al contrario, deben recomendar la utilización de los Marcs, con el fin de reducir la carga judicial y hacer más eficaz los servicios judiciales, que tanta falta hace en nuestro país.



RECOMENDACIONES

1. El juez es protagonista en la audiencia de conciliación, debe ir con la madurez suficiente para tener éxito en el intento conciliatorio, deberá vencer algunos obstáculos y extremar los recaudos para evitar las dificultades que se le son propias. En tal sentido, para obtener el máximo provecho de este instrumento, conviene que el juez tenga en cuenta la siguiente sugerencia: que previamente estudie el contenido del expediente, lo que le dará mayor autoridad y credibilidad frente a las partes, demostrando que está en antecedentes que ignora las circunstancias del asunto causa un profundo desagrado en las partes y sus abogados y le resta todo ascendiente sobre ellas.
2. El Juez debe informar a las partes el propósito, los alcances y los objetivos de la audiencia de conciliación, procurando con ello mitigar los efectos negativos de su doble rol de conciliador y juzgador y persuadir a las partes acerca de la conveniencia de participar activamente de la conciliación.
3. El Juez debe dirigir la audiencia de tal modo que deba impedir que las partes o sus abogados aprovechen la presencia del juez para alegar sobre el mérito de sus pretensiones, exhortándolos a trabajar en la búsqueda de una solución, ya que el objeto es componer la Litis y terminar con el proceso.

**BIBLIOGRAFIA****LIBROS DE INVESTIGACION:**

- HERNANDEZ SAMPIERI, Roberto – “METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN” – Mc Graw – Hill – México D.F. 2010.
- TENA SUCK, Edgar A. – “MANUAL DE LA INVESTIGACIÓN EXPERIMENTAL” – Plaza y Valdez, México, 1994.
- ZUBIETA RUSSI, Gonzalo, Lógica Elemental. Asociación Nacional de Universidades e Institutos.

LIBROS DE ESPECIALIDAD:

- CABANELLAS DE TORRES, G. (2006). *Diccionario Juridico Elemental*. Buenos Aires: Heliasta, T.II.
- CABANELLAS, G. (1976). *Derecho de los conflictos laborales*. Buenos Aires: Bibliográfica Omeba.
- COUTURE ETCHEVERRY, E. J. (1976). *Voluntario Jurídico*. Buenos Aires: Ed. De palma.
- DE VALDIVIA CANO, R. (27 de Octubre de 2014). *Poder Judicial*. Recuperado el 10 de febrero de 2015, de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cortesuprema/s_cortes_suprema_home/as_inicio/as_enlaces_destacados/as_imagen_prensa/as_notas_noticias/2014/cs_n_proslabs_28102014
- ENRIQUE SOSA, T. (1995). *La mediación dentro del actual proceso judicial civil*. Buenos Aires: JA.
- GAGO GARAY, E. J. (04 de DICIEMBRE de 2005). *La Conciliación Laboral en el Perú*. Lima, Lima, Perú.
- GALARRETA ANGULO, J. (2012). *“La conciliación”*. Lima- Perú: Fondo Editorial del Poder Judicial.
- GALARRETA ANGULO, J. (2012). *“La conciliación”*. Perú .



- HERNÁNDEZ BREÑA, W. (2008). *La carga procesal bajo la lupa por materia y tipo de organo jurisdiccional*. Lima: Instituto de defensa legal.
- IBAZETA MARINO, M. (2005). “*Los actos procesales del órgano jurisdiccional*”. Perú: Gestión de Despacho Judicial-Curso a Distancia Auxiliares Jurisdiccionales, Amag.
- JUNCO VARGAS, J. R. (1994). *La conciliación: Aspectos sustanciales y procesales, 2º edición*. Bogotá: Ediciones jurídicas Radar.
- LEDESMA NARVÁEZ, M. (2000). *El procedimiento conciliatorio: un enfoque teórico normativo*. Lima: Gaceta Jurídica .
- PAPA León XIII, P. (15 de Mayo de 1891). <http://w2.vatican.va/>. Recuperado el 01 de agosto de 2015, de http://w2.vatican.va/content/leo-xiii/es/encyclicals/documents/hf_l-xiii_enc_15051891_rerum-novarum.html
- MARTINEZ COCO, E. (1998). *Consideraciones generales en torno de la conciliación extrajudicial, en : libro homenaje al Dr. Pedro Patrón Faura*. Lima : Editorial grafica Horizonte.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1998). *Manual de Mediación. Servicio de Derecho de Trabajo y Relaciones Laborales*. Organización Internacional del Trabajo.
- ORMACHEA CHOQUE, Iván y SOLÍS VARGAS, Rocío. (1998). *Retos y posibilidades de la conciliación en el Perú*. Lima: Consejo de coordinación Judicial. Academia de la Magistratura.
- PEÑA GONZALES, O. (2014). *Conciliación Extrajudicial. 5º Edición*. . Lima: Editorial asociación peruana de ciencias jurídicas y conciliación – APECC.
- Poder Judicial, C. d. (2003). *Informe de iniciativas o propuestas que presenta la subcomisión de derecho civil*. Lima: Poder Judicial.
- Real Academia Española. (1970). *Diccionario de la Lengua Española de la Real Academia Española*. Madrid: Espasa Calpe.
- RODRIGUEZ, J. J. (Bogotá 1958). “La Conciliación en asuntos Civiles”. *Revista Jurídica, Órgano de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional, N° 27*.



- SAGASTEGUI URTEAGA, P. (1998). *La conciliación judicial y extrajudicial*. Lima: Ediciones forenses.
- SALAS ARENAS, J. L. (2003). “*Bases para la racionalización de la carga jurisdiccional.*” . Lima : Amag - Sistema Nacional de Autocapacitación.
- SMITH, J. C. (1964). *Etica en la Enciclopedia Jurídica Omeba*. Buenos Aires: Editorial Bibliografica Argentina.
- STULBERG, J. B. (1989). *Country Court Mediation. A Mediator’s Manual*. Florida: PRESS.
- TOLEDO TORIBIO, O. (2011). *Derecho procesal laboral-Principios Y Competencia En La Nueva Ley Procesal Del Trabajo, ley 29497*. Lima: Editora y librería Grilley E.I.R.L. .
- VEJARANO VAZQUEZ, W. (2005). *Proyecto de Presupuesto Institucional del Poder Judicial para el Año Fiscal 2006. Presentación de sustentación ante la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República*. Lima: Poder Judicial.
- ZAVALETA CRUZADO, R. (2000). *Temas Selectos de Derecho Laboral*. Trujillo: Marsol.
- ROMERO MONTES, Francisco Javier. (2012) *El nuevo proceso laboral-doctrina, legislación y jurisprudencia*. 2º edición, Perú: editorial Grijley.
- OSSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales”. Realizada por Datascan, S.A. - 1ª Edición Electrónica.
- CHÁVEZ NÚÑEZ, Frida, CURAY MÉNDEZ, Fredy, DE LAMA LAURA, Manuel, MUNAYCO CHÁVEZ, Elías y QUIROZ ESLADO, Luis. (2011). “*Jurisprudencia laboral para el Abogado Litigante*”, Lima, Gaceta Jurídica
- TORRES VÁSQUEZ, Aníbal, (2008), “*Diccionario de Jurisprudencia Civil*”, Lima, Grijley,
- GARCÍA BELAUNDE, Domingo; (2009) “*Diccionario de Jurisprudencia Constitucional*”; Lima; Grijley
- LEDESMA NARVAEZ, Marianella, (2009) “*Comentarios al código Procesal Civil*”, Tomo II, Gaceta Jurídica, Lima .



- ANACLETO GUERRERO, Víctor, (2012) “Manual de Derecho del Trabajo”, Editorial Grijley, Lima.
- CABANELLAS DE LAS CUEVAS, Guillermo, “Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales”, Editorial Heliasta.
- PAREDES ESPINOZA, Brucy, (Agosto 2013) “Soluciones Laborales”, Gaceta Jurídica N° 68, Lima.
- TOLEDO TORIBIO, Omar. (2011) Derecho Procesal Laboral-Principios y Competencia en La Nueva Ley Procesal Del Trabajo, Ley 29497. Editora y librería Grilley E.I.R.L. Lima..
- ABANTO TORRES, J. D. (2007). Un paralelo entre la conciliación judicial y la conciliación extrajudicial en tiempos de cambios. *Jus Doctrina & Practica*.
- ALVARADO VELLOSO, A. (1985). *La conciliación* . D-1159.
- LEY DE CONCILIACION LEY N° 26872
- NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO N° 24997
- CONSTITUCION POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993
- GARCÍA GUERRERO, Alma Leticia (2010). Conciliación Obligatoria en los Procedimientos Laborales, investigación presentada en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. México.
- ARIAS BORRAYO, Elmer Aníbal (2010). Aplicación de la fase de conciliación en el Proceso Laboral por parte del Estado de Guatemala y como consecuencia violación al principio de igualdad constitucional, investigación presentada en la Universidad de San Carlos, Guatemala.
- QUIROGA TAMEZ, Mayela María de Lourdes (2002). La Conciliación en el Derecho Laboral, investigación presentada en la Universidad Autónoma de Nuevo León, México.
- OSORIO VILLEGAS, Angélica María (2002). Conciliación Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos por Excelencia, investigación presentada en la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia.



SITIOS BIBLIOGRÁFICOS

- http://www.trabajos-pdf/desconcentracion-carga_procesal/desconcentracion-carga-procesal.pdf
- <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/carga-procesal/carga-procesal.html>