

**UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONOR ORREGO**  
**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**  
**PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO**



**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE**  
**ABOGADO**

---

**“Factores socio jurídicos determinantes en la  
ineficacia de la conciliación judicial laboral durante  
el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo”**

---

**Área de Investigación:**  
Instituciones Procesales

**Autora:**

Br. Basilio León Pamela  
Dayana

**Jurado Evaluador:**

**Presidente:** Dr. Raúl Yvan Lozano Peralta

**Secretario:** Ms. Luis Angel Zavala Espino

**Vocal:** Dra. Tula Luz Benites Vásquez

**Asesor:**

Dra. Vílchez Cerna Enma Evelyn

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-5186-0500>

**TRUJILLO – PERÚ**  
**2021**

**Fecha de sustentación: 2023/01/30**

## DEDICATORIA

A Dios, porque sin él no hubiera podido alcanzar mi meta.

A mi amado hijo Mathias, quien es mi mayor motivación para seguir adelante y cumplir mi proyecto de vida profesional.

A mis padres, Nancy y David quienes me impulsaron a estudiar esta linda carrera.

A aquel angelito que está en el cielo, mi padre biológico, que estuvo presente en cada momento.

## **AGRADECIMIENTO**

Al concluir una etapa maravillosa en mi vida, quiero agradecer a Dios por ser mi guiador y por haberme dado la oportunidad de concluir esta investigación.

A mi hijo, porque desde el momento que vi sus ojitos al nacer, me dio aliento para seguir adelante y poder cumplir mis metas, que con su amor me dio fuerza y valentía para afrontar cada obstáculo.

Mi profundo agradecimiento a mis padres quienes siempre estuvieron y están presentes en cada momento de mi vida, por su apoyo incondicional a lo largo de mis estudios y que sin escatimar esfuerzos han sacrificado gran parte de sus vidas por mí, formándome y educándome para convertirme en una persona de provecho.

Agradezco también a mi alma mater, mi hermosa Universidad (UPAO), a ustedes mis queridos profesores quienes me instruyeron con sus arduos conocimientos, sus palabras fueron sabias que llevare conmigo en mi transitar profesional.

## RESUMEN

La investigación denominada “Factores socio jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo”; surge ante una realidad problemática de naturaleza socio – jurídica evidenciada en nuestra sociedad, que llevó a formular la siguiente pregunta: ¿Qué factores socio jurídicos son determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo?

Los métodos utilizados en la investigación fueron: los métodos lógicos y los métodos jurídicos. Así mismo, las técnicas utilizadas en la investigación fueron: el análisis documental de doctrina y normativa laboral, y, la encuesta; técnicas que se llevaron a cabo mediante instrumentos como son: el protocolo de análisis y el cuestionario.

Los resultados de la investigación están relacionados con los objetivos propuestos, y, la hipótesis encuentra corroboración a partir de los instrumentos utilizados. La conclusión más importante fue, que, la ineficacia de la conciliación judicial se debe a múltiples factores, entre los que destacan los de tipo socio jurídico, como: el poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.

**Palabras clave:** Ineficacia, conciliación judicial, factores socio – jurídicos.

## ABSTRACT

The research called "Determining socio-legal factors in the ineffectiveness of labor judicial conciliation during the state of emergency in the city of Trujillo"; arises before a problematic reality of a socio-legal nature evidenced in our society, which led to the following question: What socio-legal factors are determining factors in the ineffectiveness of the labor judicial conciliation during the state of emergency in the city of Trujillo?

The methods used in the investigation were: logical methods and legal methods. Likewise, the techniques used in the investigation were: the documentary analysis of labor doctrine and regulations, and the survey; techniques that were carried out through instruments such as: the analysis protocol and the questionnaire.

The results of the investigation are related to the proposed objectives, and the hypothesis finds corroboration from the instruments used. The most important conclusion was that the ineffectiveness of judicial conciliation is due to multiple factors, among which those of a socio-legal nature stand out, such as: the economic power of the employer, the litigious idiosyncrasy of the sponsoring lawyer, inadequate training of the judicial conciliator, the mandatory presence of the lawyer of the plaintiff service provider, and the neuropsychiatric disorders caused by the pandemic.

**Keywords:** Inefficiency, judicial conciliation, socio-legal factors.

## **PRESENTACION**

Señores del jurado de la Escuela Profesional de Derecho  
Universidad Privada Antenor Orrego. –

De mi mayor consideración:

En cumplimiento con los lineamientos para la presentación, sustentación y aprobación de tesis de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad Privada Antenor Orrego, presento a ustedes la tesis denominada “Factores socio jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo”, la cual ha sido elaborada siguiendo los formatos metodológicos exigidos por la universidad.

Por tanto, dejo a vuestra consideración su evaluación y expreso mis sentimientos de más alta consideración.

**Trujillo, mayo de 2022**

**Atte.**

**Pamela Dayana Basilio León**  
**Tesista - Investigador**

## TABLA DE CONTENIDO

|  |      |
|--|------|
| DEDICATORIA.....   | v    |
| AGRADECIMIENTO .....   | vi   |
| RESUMEN .....  | vii  |
| ABSTRACT .....   | viii |
| INTRODUCCION .....   | 6    |
| 1. Problema de investigación .....   | 6    |
| 2. Objetivos .....   | 10   |
| 2.1. General .....   | 10   |
| 2.1.1. Identificar y describir los factores socio – jurídicos que determinan la<br>ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia<br>en la ciudad de Trujillo. | 10   |
| 2.2.2. Analizar la conciliación laboral de acuerdo al Derecho Comparado, para<br>identificar las ventajas y desventajas de su aplicación.  | 10   |
| 3. Justificación .....   | 10   |
| 3.1. Conveniencia .....  | 10   |
| 3.2. Relevancia social .....   | 10   |
| 3.3. Implicaciones prácticas .....   | 10   |
| 3.4. Valor teórico.....  | 11   |
| 3.5. Unidad metodológica .....   | 11   |
| MARCO DE REFERENCIA.....   | 12   |
| 1. Antecedentes de estudio.....  | 12   |
| 1.1. Chacón Amador, Franklin Fernando y Mattos Panta, Elio Celes (2015) .  | 12   |
| 1.2. Vargas Montalvo, Alberto Heli (2011).....   | 12   |
| 2. Marco teórico .....   | 13   |
| 2.1. Hombre, sociedad y derecho .....  | 13   |
| 2.2. El conflicto .....  | 14   |
| 2.2.1. Concepto.   | 14   |
| 2.2.2. Fuentes.  | 16   |
| 2.2.3. Características   | 17   |
| 2.2.4. Elementos   | 17   |

|                            |   |    |
|----------------------------|---|----|
| 2.3.                       | El conflicto con relevancia jurídica  | 19 |
| 2.3.1                      | Concepto  | 19 |
| 2.3.2.                     | Mecanismos de resolución de conflictos  | 20 |
| 2.4.                       | El conflicto laboral .....  | 22 |
| 2.4.1.                     | Concepto  | 22 |
| 2.4.2.                     | Clasificación   | 23 |
| 2.4.3.                     | Diferencias con los conflictos comunes  | 23 |
| 2.5.                       | La conciliación .....   | 25 |
| 2.5.1.                     | Concepto.   | 25 |
| 2.5.2.                     | Principios.   | 25 |
| 2.5.3.                     | Modelos conciliatorios  | 26 |
| 2.6.                       | La conciliación laboral.....  | 27 |
| 2.6.1.                     | Concepto  | 27 |
| 2.6.2.                     | Tipos   | 28 |
| 2.6.3.                     | La conciliación laboral en el Derecho Comparado   | 30 |
| 2.6.4.                     | Factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación<br>judicial en el proceso laboral. | 31 |
| 3.                         | Marco conceptual.....   | 33 |
| 3.1.                       | El conflicto .....  | 33 |
| 3.2.                       | El conflicto laboral.....   | 33 |
| 3.3.                       | La conciliación .....   | 33 |
| 3.4.                       | La conciliación laboral.....  | 33 |
| 3.5.                       | La conciliación judicial.....   | 34 |
| 3.6.                       | El proceso judicial laboral.....  | 34 |
| 4.                         | Sistema de hipótesis .....  | 34 |
| 4.1.                       | Variables   | 34 |
| 4.2.                       | Cuadro de Operacionalización de variables   | 35 |
| METODOLOGIA EMPLEADA ..... |   | 36 |
| 1.                         | Tipo y nivel de investigación .....   | 36 |
| 1.1.                       | Por su estrategia.....  | 36 |
| 1.2.                       | Por su objeto de estudio .....  | 36 |
| 2.                         | Población y muestra de estudio .....  | 36 |
| 2.1.                       | Población .....   | 36 |

|   |    |
|---|----|
| 2.2. Muestra.....                                 | 37 |
| 3. Diseño de investigación .....                  | 37 |
| 4. Técnicas e instrumentos de investigación ..... | 37 |
| 4.1. Técnicas .....                               | 37 |
| 4.1.1. Análisis documental .....                  | 37 |
| 4.1.2. La encuesta .....                          | 38 |
| 4.2. Instrumentos .....                           | 38 |
| 4.2.1. Ficha de comentario. ....                  | 38 |
| 4.2.2. Guía de observación. ....                  | 38 |
| 4.2.3. Guía de cuestionario. ....                 | 38 |
| 5. Procesamiento y análisis de datos .....        | 38 |
| PRESENTACION DE RESULTADOS.....                   | 39 |
| DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....                     | 53 |
| 1. Discusión de resultados del gráfico 01 .....   | 53 |
| 2. Discusión de resultados del gráfico 02.....    | 54 |
| 3. Discusión de resultados del gráfico 03.....    | 54 |
| 4. Discusión de resultados del gráfico 04.....    | 55 |
| 5. Discusión de resultados del gráfico 05.....    | 56 |
| 6. Discusión de resultados del gráfico 06.....    | 57 |
| 7. Discusión de resultados del gráfico 07.....    | 57 |
| 8. Discusión de resultados del gráfico 08.....    | 58 |
| 9. Discusión de resultados del gráfico 09.....    | 58 |
| 10. Discusión de resultados del gráfico 10.....   | 59 |
| 11. Discusión de resultados del gráfico 11.....   | 60 |
| 12. Discusión de resultados del gráfico 12.....   | 60 |
| 13. Discusión de resultados del gráfico 13.....   | 61 |
| 14. Discusión de resultados del gráfico 14.....   | 61 |
| 15. Discusión de resultados del gráfico 15.....   | 62 |
| 16. Discusión de resultados del gráfico 16.....   | 62 |
| 17. Discusión de resultados del gráfico 17.....   | 63 |
| 18. Discusión de resultados del gráfico 18.....   | 64 |
| CONCLUSIONES .....                                | 65 |
| BIBLIOGRAFÍA.....                                 | 67 |

ANEXOS.....69

## TABLA DE GRÁFICOS

|                   |    |
|-------------------|----|
| GRÁFICO N°01..... | 39 |
| GRÁFICO N°02..... | 40 |
| GRÁFICO N°03..... | 41 |
| GRÁFICO N°04..... | 42 |
| GRÁFICO N°05..... | 42 |
| GRÁFICO N°06..... | 43 |
| GRÁFICO N°07..... | 44 |
| GRÁFICO N°08..... | 44 |
| GRÁFICO N°09..... | 45 |
| GRÁFICO N°10..... | 46 |
| GRÁFICO N°11..... | 47 |
| GRÁFICO N°12..... | 47 |
| GRÁFICO N°13..... | 48 |
| GRÁFICO N°14..... | 49 |
| GRÁFICO N°15..... | 50 |
| GRÁFICO N°16..... | 50 |
| GRÁFICO N°17..... | 51 |
| GRÁFICO N°18..... | 52 |

# CAPITULO I

## INTRODUCCION

### 1. Problema de investigación

El conflicto es entendido como aquella manifestación por la cual dos o más personas tienen una posición intersubjetiva respecto a un tema determinado que origina un choque de posiciones.

A decir de los autores (Rivas & La Rosa, 2018)

El conflicto es parte ineludible de nuestra vida. Nosotros, seres humanos nos relacionamos entre sí y ello genera desacuerdos, discrepancias o modos distintos de ver la realidad. Al desenvolvernos en diferentes esquemas sociales – como la familia, el centro de trabajo, la comunidad, las autoridades, las industrias extractivas, entre otros – aparecen diferencias, y estas pueden manifestarse a través de un “conflicto”. (p. 17)

Los conflictos no son ajenos al ámbito laboral, esto por cuanto la naturaleza conflictiva del hombre se maximiza cuando existen otros factores que producen desequilibrio, como lo hace la relación laboral entre dos personas disímiles como empleador y trabajador.

El Derecho es reconocido por la sociedad en parte esencial de la vida humana, pues tiene la función social de establecer normas (pautas y límites) que regulen la conducta del hombre con la finalidad que ésta no sea perjudicial a los intereses de los demás y para dotar a la sociedad de un orden que permita una convivencia pacífica y armónica bajo los preceptos de equidad y justicia.

De allí que surgen conflictos laborales estos pueden ser resueltos de acuerdo a múltiples mecanismos.

El conflicto laboral surge entre las partes de una relación laboral, ya sea de manera individual o grupal, y, pueden ser resueltos a nivel prejudicial, mediante la conciliación administrativa, la cual es realizada con la presencia de las partes ante un conciliador extrajudicial del Ministerio de Trabajo, o, a nivel judicial, mediante la conciliación judicial realizada con la presencia de las partes ante el juez especializado en lo laboral del Poder Judicial que conoce la materia de conflicto.

Es necesario resaltar que para que un conflicto pueda ser llevado para su resolución ante un proceso judicial requiere de relevancia jurídica, es decir que la materia sobre la que versa dicho conflicto se encuentre regulada por nuestro ordenamiento jurídico.

Los conflictos con relevancia jurídica se pueden resolver a través de diferentes mecanismos, como son la acción directa y la acción civil.

La acción directa, es aquella por la cual la persona inmersa en un conflicto de intereses lo resuelve a través del uso de la fuerza, dejando de lado el uso de la razón. Actualmente, existen en nuestro ordenamiento jurídico algunas formas de acción directa legalizadas como son: la defensa judicial extra posesoria en el ámbito civil, o la legítima defensa en el ámbito penal.

La acción civil, es aquella por la cual la persona inmersa en un conflicto de intereses lo resuelve a través del uso de la razón, ya sea como resultado de una decisión consensuada entre las partes del conflicto o a través de la decisión de un tercero imparcial.

La acción civil, a su vez puede dividirse en: acción civil autocompositiva y heterocompositiva. La primera de ellas resuelve el conflicto producto de una decisión voluntaria de las partes, ya sea por mutuo acuerdo o por decisión de una de las partes. La segunda resuelve el conflicto a través de un tercero imparcial, pudiendo ser a su vez dentro del ámbito extra judicial (arbitraje) judicial (proceso judicial).

Es precisamente la acción civil heterocompositiva judicial, la más común y usual forma de resolución de conflictos laborales. Ésta se encuentra bajo el ámbito de la denominada justicia pública y es resuelta por lo general mediante una sentencia, que tiene carácter vinculante. Sin embargo, dentro del proceso judicial, es posible que las partes resuelvan el conflicto de una forma autocompositiva como es la conciliación judicial.

La conciliación judicial está regulada por el artículo 323° y siguientes del Código Civil, que la describen como un acto procesal realizado dentro del proceso, donde las partes, bajo la dirección del juez intercambian propuestas sobre sus pretensiones con la finalidad de lograr un acuerdo con efecto de cosa juzgada que concluya el proceso judicial logrando paz social en justicia.

Si bien la institución jurídica comentada anteriormente se encuentra regulada por normas las del Derecho Civil, de conformidad con lo dispuesto por el artículo IX del Título Preliminar del Código Civil y la Tercera Disposición Derogatoria, Sustitutoria y Final de la Ley Procesal de Trabajo, es de aplicación supletoria al proceso laboral.

En el ámbito procesal laboral, la ley vigente, Ley Procesal del Trabajo N°29497, establece en su artículo 30° que, la conciliación judicial es una forma especial de conclusión del proceso que puede ocurrir en cualquier estado del proceso, inclusive en segunda instancia hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

El artículo antes citado, además, establece como facultad del juzgador la de invitar a las partes en cualquier momento del proceso a llegar a un acuerdo conciliatorio.

Respecto a los procesos judiciales laborales ordinarios, los artículos 42° y 43° de la Ley Procesal del Trabajo N°29497, establecen como acto procesal obligatorio la programación de una audiencia de conciliación en donde se exige al juez una participación activa invitando a las partes a conciliar sus

posiciones a fin de solucionar sus controversias, pudiendo incluso prolongarse lo necesario hasta que se dé por agotada o incluso continuar los días siguientes hábiles en un lapso no mayor de un mes.

De otro lado, en los procesos judiciales laborales abreviados, el artículo 49° de la citada ley establece que la conciliación judicial forma parte de la denominada audiencia única. Si bien la ley citada ut supra regula ciertas diferencias procedimentales, la regulación de conciliación es aplicable para ambos tipos de proceso, se acuerdo a lo dispuesto por el artículo 30° de la Ley Procesal del Trabajo N°29497.

A partir de la entrada en vigencia del estado de emergencia producto de la pandemia por el COVID-19, se establecieron algunas modificaciones en el procedimiento judicial, modificándose la presencialidad por la virtualidad con la finalidad de evitar la propagación y contagio del virus mencionado. Entre dichas modificaciones, el Poder Judicial mediante Resolución Administrativa N°157-2020-CE-PJ dispuso que las audiencias durante el periodo de emergencia sanitaria deberán ser realizadas de modo remoto, observando las garantías del debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva.

Resulta evidente que la normativa procesal laboral vigente otorga un rol protagónico al instituto jurídico de la conciliación judicial, sin embargo, ésta no cumple a cabalidad con las expectativas encargadas, circunstancia que se ha acentuado aún más, durante la vigencia del estado de emergencia producto de la COVID-19, puesto que, a pesar de su regulación y objetivos, en gran medida la conciliación judicial resulta ineficaz debido a una serie de factores de tipo social y jurídico que inciden en menor o mayor medida en su ineficacia.

Por ello, la investigación se enfocó en identificar, analizar y describir a aquellos factores de carácter socio jurídico relacionados con el estado de emergencia sanitaria decretada por la COVID-19, que tienen una incidencia en la ineficacia de la conciliación laboral.

## **2. Objetivos**

### **2.1. General**

**2.1.1.** Identificar y describir los factores socio – jurídicos que determinan la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo.

### **2.2. Específicos**

**2.2.1.** Analizar doctrinaria y normativamente la conciliación judicial en el proceso laboral y su relación con los factores socio – jurídicos determinantes en su ineficacia durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo.

**2.2.2.** Analizar la conciliación laboral de acuerdo al Derecho Comparado, para identificar las ventajas y desventajas de su aplicación.

## **3. Justificación**

### **3.1. Conveniencia**

Por cuanto la investigación servirá para desarrollar nuevos aspectos teóricos acerca de las instituciones jurídicas relacionadas con la realidad problemática como son la conciliación judicial en el proceso laboral y los factores que determinan la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

### **3.2. Relevancia social**

Por cuanto la investigación determinará si los factores sociales y jurídicos planteados en la hipótesis genera la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo, lo que conllevará a proponer teorías de solución para regular de manera adecuada dicha institución.

### **3.3. Implicaciones prácticas**

Por cuanto, al proponer alternativas de solución a la problemática socio – jurídica relacionada con la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se está ayudando a resolver no sólo dicha problemática, sino a futuras problemáticas relacionadas con la de la investigación.

### **3.4. Valor teórico**

Por cuanto servirá para conocer el comportamiento de las variables y su interrelación, lo que permitirá desarrollar y apoyar otras teorías derivadas de la misma en diferentes áreas del conocimiento. Así mismo, los resultados de la investigación podrán ser aplicables a otros fenómenos del área procesal laboral u otras que se encuentren interrelacionadas, pudiendo incluso sugerir recomendaciones de futuros estudios.

### **3.5. Unidad metodológica**

Por cuanto la investigación ayudará a la definición de conceptos y variables, además de recomendar estudios adecuados de otros tipos de población. Así mismo, permitirá formular nuevos instrumentos de recolección y análisis de datos relacionados con la hipótesis y objetivos planteados.

## **CAPITULO II**

### **MARCO DE REFERENCIA**

#### **1. Antecedentes de estudio**

##### **1.1. Chacón Amador, Franklin Fernando y Mattos Panta, Elio Celes (2015)**

“La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley N°29497”. Tesis pre grado de la Universidad Nacional de Trujillo. En dicha investigación los autores formulan las siguientes conclusiones:

- La audiencia de conciliación en los procesos laborales ordinarios tramitados ante los juzgados laborales de la provincia de Trujillo en los años 2013 -2014, no ha sido eficaz al concurrir en ella factores que imposibilitan alcanzar el objetivo promocionado de la hipervalorización de la conciliación.
  
- Convertida la audiencia de conciliación en un acto pre procesal formal, al no lograrse el objetivo de la conciliación, debilita la estructura del proceso laboral en el sentido que la tutela jurisdiccional efectiva pone énfasis en una justicia sin dilaciones indebidas y dentro de plazos razonables.

Este antecedente de estudio se relaciona con el objetivo específico de la investigación, pues identifica los factores socio – jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

##### **1.2. Vargas Montalvo, Alberto Heli (2011)**

“La Problemática de la Conciliación Judicial como medio de solución de conflictos en los procesos laborales en el Juzgado de Trabajo de Coronel Portilla - Pucallpa - 2009 – 2010”. Tesis pre grado de la Universidad Nacional de Ucayali. En dicha investigación el autor formula las siguientes conclusiones:

- Los factores de carácter cognitivo, económico, social, cultural, normativo y el elemento complementario psicológico del empleador y empleado, que influyen en la conciliación judicial y que no permiten que ella resulte exitosa.
- La conciliación judicial no es favorecida por la legislación laboral peruana, por beneficiar a los empleadores y perjudicar a los trabajadores.

Este antecedente de estudio se relaciona con el objetivo específico de la investigación, pues identifica los factores socio – jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

## **2. Marco teórico**

### **2.1. Hombre, sociedad y derecho**

La naturaleza del hombre lo lleva a relacionarse con sus semejantes a través de mecanismos integradores que le permiten satisfacer sus necesidades, ya sea materiales e inmateriales. Entre los cuales resalta la socialización.

El autor Fernández (2001), acertadamente refiere que:

La filosofía de la existencia nos muestra que solo se puede aprehender al ser humano en una dimensión coexistencial, en comunicación con los demás, en comunidad. La vida sin los otros es un imposible existencial, una pura abstracción sin correlato en la realidad. El ser humano está abierto hacia los 'otros', y se realiza con ellos. Existir es estar en el mundo, con los otros y las cosas, por lo que la exteriorización del mundo no es un simple factum sino la estructura ontológica formal del ser humano. (p. 81)

La sociedad reconoce al Derecho como parte esencial de la vida humana, pues tiene la función social de establecer normas (pautas y límites) que regulen la conducta del hombre con la finalidad que ésta no sea perjudicial a

los intereses de los demás y para dotar a la sociedad de un orden que permita una convivencia pacífica y armónica bajo los preceptos de equidad y justicia. Sin embargo, sin orden la vida social no sería posible, puesto que el desorden generaría caos y descontrol e impediría la convivencia pacífica y armónica, que en suma es uno de los principales objetivos de las sociedades, además el orden proviene precisamente de ser una de las principales funciones sociales del Derecho, como lo es el control social.

El autor (Varsi, 2014) indica que:

Se dice que el Derecho es vida, representada en las relaciones personales y en la búsqueda de la coexistencia pacífica. Su esencia es, también, la esencia de la persona la que no es otra que la vida coexistencial, el diario convivir del hombre. Decimos “Derecho es vida” en una forma figurativa o simbólica a fin de compenetrar la estructura jurídica con los seres que la componen. Pero no es solo ello, además apreciamos una simbiosis entre Derecho y sociedad. El uno es para el otro, es una relación nativa, propia de los vínculos generados en el quehacer de los individuos. Con claridad lo vemos representado en la coexistencia del hombre para el hombre y del Derecho para el hombre.

## **2.2. *El conflicto***

### **2.2.1. Concepto.**

Dado que el conflicto va de la mano con el rol de sociabilización de la persona, quizá todos han experimentado en alguna oportunidad el conflicto en diferentes ámbitos como las relaciones familiares, laborales y amicales cotidianas.

De acuerdo a lo expresado por Entelman (2002): “el conflicto es una especie o clase de relación social en que hay objetivos de distintos miembros de la relación que son incompatibles entre sí”. (p. 90)

De otro lado, los autores (Esquivel, Bautista, & Esquivel - Sánchez, 2009), consideran que:

En la actualidad, la noción de conflicto abarca aquellas situaciones en la que dos o más partes tienen intereses opuestos acerca de algo, y

cuyo desenlace no suele ser una resolución definitiva, sino que constituye una etapa más o menos duradera en el desarrollo del mismo, que puede resurgir de nuevo en términos similares o distintos a la vez anterior. Naturalmente, a veces se produce el cierre de un conflicto, de forma que dicho conflicto desaparece definitivamente, generalmente al desaparecer las causas que lo originaron o al modificarse los intereses de las partes. (p. 9)

El conflicto, se puede conceptualizar clásicamente como aquella situación en la cual dos o más personas con intereses diferentes tienen una percepción contrapuesta que los lleva generar una confrontación u oposición, por lo cual emprenden ciertas acciones antagonistas dirigidas a lograr los objetivos personales de cada una de las partes que la motivaron.

El conflicto se caracteriza por su dinamismo y producto de ello, puede evolucionar desde su forma más básica como es, la leve diferencia, y, podrían llegar incluso a su forma más extrema, como es una pelea o guerra.

Existen otras corrientes doctrinarias que indican que el conflicto no solamente deber ser visto desde una óptica negativa, sino desde una óptica positiva y una óptica neutral.

El conflicto desde la óptica positiva implica que, éste es parte del proceso de cambio y se encuentra relacionado directamente con evolución de la humanidad, por ello, permite analizar minuciosamente los temas de contraposición y con ello promueve la madurez y superación de las personas involucradas a tal punto de generar una identidad personal y social.

La corriente del conflicto positivo afirma además que el este ayuda a reconocer las diferencias y otros puntos de vista en cada quien que a simple vista no son reconocidos, por ello, se constituye como una oportunidad y un reto de transformación que trae beneficio para los involucrados.

El conflicto desde una óptica neutral implica que, el problema del conflicto no radica en sí mismo, sino en la dificultad de las partes al tener que enfrentarlo, es por ello, que el conflicto no es ni positivo ni negativo; sino neutro, como el tiempo, porque simplemente pasa.

**2.2.2. Fuentes.** Existen diversas las fuentes que derivan en la aparición de los conflictos, como:

- a) **La información.** La información es necesaria para generar una adecuada interrelación entre las personas, es por ello que, si se identifica la ausencia de información o una información errónea, estas circunstancias podrían convertirse en el punto de partida del conflicto.
- b) **Los recursos.** Los recursos coexisten con las personas de manera natural, como lo son: el territorio, el dinero, el tiempo, el espacio, los bienes, el poder, el status económico, etc. Por ello, en caso se produzca la mala distribución o escasez de estos recursos, estaríamos ante un punto de partida del conflicto.
- c) **Los valores.** Son sistemas de creencias que emplea cada persona con el objeto de dar sentido a la vida, por ejemplo, la justificación de lo que es justo o lo injusto. Por ello, en caso exista incompatibilidad entre los valores de dos a más personas estaríamos ante un punto de partida del conflicto.
- d) **Las necesidades humanas básicas.** Está referida a los alimentos, el vestido, la vivienda, la salud, la recreación, entre otros, cuya realización permite un pleno desarrollo personal o social. Por ello, en caso no se produzca la satisfacción de aquellas necesidades personales y sociales, estaríamos ante un punto de partida del conflicto.
- e) **La comunicación.** La comunicación es el proceso que consiste en la transmisión e intercambio de mensajes entre un emisor y un receptor. Por ello, en caso no exista comunicación o exista escases de ésta,

generará desconfianza entre las partes e incidirá potencialmente en la creación de un conflicto.

**2.2.3. Características.** Las características más importantes del conflicto son:

- Es una construcción social, propia del ser humano.
- Si aborda positivamente puede generar creatividad y cambios en su resolución. En cambio, si se aborda negativamente puede generar el quebrantamiento total de las relaciones.
- Se exterioriza cuando se produce la interacción entre las personas.
- Es una manera natural de canalizar las diferencias entre las personas.
- No todos los conflictos son igual, cada uno depende de la dinámica y circunstancias particulares.
- Está presente en todos los ámbitos de la vida de las personas.
- La satisfacción de las necesidades de una de las partes impide la satisfacción de las de la otra.
- Se diferencia del problema, por cuanto en este solo se materializa una diferencia de ideas o posiciones entre las partes. El conflicto, sin embargo, implica la contraposición de intereses que conlleva a las partes a realizar acciones antagonistas dirigidas a lograr los objetivos personales de las partes.

**2.2.4. Elementos.** La doctrina acepta pacíficamente que son:

- a) **Las partes.** Son personas naturales o jurídicas que intervienen en el conflicto directa o indirectamente, pudiendo ser principales, secundarias o terciarias.

Las primeras, son aquellas directamente implicadas en el conflicto.

Las segundas, son aquellas indirectamente implicadas, pero que pueden ser determinantes en el resultado del conflicto, ya que tienen interés en el conflicto.

Las terceras, son las que buscan en la solución del conflicto pues tienen un interés en la resolución exitosa del conflicto.

- b) **El poder.** Es definido como aquella capacidad para realizar algo determinado en un determinado ámbito de la vida, como social, económica, cultural, etc. En el conflicto esta capacidad se materializa en la influencia que tienen cada una de las partes sobre la otra, que podría resultar determinante para la resolución o no del conflicto.
- c) **Las percepciones.** Son un conjunto de puntos de vista, prejuicios y premisas que tiene cada parte sobre el problema que da origen al conflicto, que influye en la resolución del mismo, pues las partes por lo general tienen percepciones diferentes respecto a él.
- d) **Las emociones.** Son los estados de ánimo que genera el conflicto en cada una de las partes, las cuales son determinantes al momento de la resolución del conflicto, puesto que en algunas partes las emociones son más profundas y en otras más superfluas.
- e) **Las posiciones.** Son las pretensiones que exigen cada una de las partes a la otra al inicio del conflicto y se caracterizan por ser cerradas e inflexibles. Sólo si se logra identificar el interés que subyace oculto, la pretensión podrá flexibilizarse dando lugar a la resolución del conflicto.
- f) **Los intereses.** Los intereses son los beneficios que las partes pretenden obtener a través del conflicto. Generalmente son confundidas con las posiciones, sin embargo, los intereses son el fundamento de la

pretensión misma, pero que subyace muchas veces oculto en la posición.

**g) Las necesidades.** Son aquellas condiciones humanas que son imprescindibles para la subsistencia del ser humano. Las necesidades se clasifican en materiales, como la alimentación, e, inmateriales, como la libertad.

Cuando se encuentran en juego las necesidades en cualquiera de sus manifestaciones puede producir un choque intersubjetivo de posiciones.

## **2.3. El conflicto con relevancia jurídica**

**2.3.1 Concepto.** Es aquel que se genera cuando un sujeto, con su acción u omisión, produce como resultado el quebrantamiento del ordenamiento jurídico, ya sea una norma jurídica imperativa, prohibitiva o permisiva, es decir, el conflicto deberá necesariamente reconocimiento previamente de manera expresa o tácita en el ordenamiento jurídico.

Es importante establecer que, no todo conflicto de intereses puede ser conducido a los órganos jurisdiccionales con la finalidad de su resolución, pues para que el Estado pueda actuar como tercero imparcial resolutor de conflictos se requiere necesariamente que el conflicto este investido de la denominada “relevancia jurídica”, circunstancia que se produce cuando la materia de los intereses en debate está prevista previamente y de manera vigente en el ordenamiento jurídico. Cuando se produce esta configuración se le denomina “caso justiciable”.

De otro lado, es importante recordar que, si bien un conflicto con relevancia jurídica implica que el tema de conflicto está íntimamente relacionado con una norma jurídica, ello no significa que necesariamente dicho conflicto se resolverá en sede judicial; ello por cuanto se pueden dar dos supuestos distintos.

El primer supuesto está referido al conflicto sin litigio, esto significa, que a pesar que una de las partes, producto de un conflicto investido de relevancia jurídica, ostenta una pretensión contra la otra parte, no le interesa exigirlo judicialmente.

El segundo supuesto está referido al conflicto con litigio, esto significa, que una de las partes, producto de un conflicto investido de relevancia jurídica, ostenta una pretensión contra la otra parte y lo exige judicialmente.

Finalmente, existe también la posibilidad que, existan conflictos con relevancia jurídica, pero que su trascendencia es mínima desde la óptica de la importancia social del proceso, en este caso excepcional nos encontramos ante la denominada "*teoría de la insignificancia*", por la cual, a pesar de ser un conflicto de intereses con relevancia jurídica, su resolución por medio del órgano jurisdiccional tendrá una importancia reducida en el contexto social en que se produce.

**2.3.2. Mecanismos de resolución de conflictos.** Para solucionar los conflictos de intereses con relevancia jurídica se puede optar por recurrir a una serie de formas, entre las cuáles tenemos la acción directa o la acción civil.

**a) La acción directa.** Denominada también autotutela, es aquella por la cual la persona inmersa en un conflicto de intereses lo resuelve a través del uso de la fuerza, dejando de lado el uso de la razón.

Históricamente, esta forma de resolución de conflictos está identificada con las leyes del Talión, donde el interesado en resolver un conflicto realizaba justicia por su propia mano.

Si bien esta forma de resolución de conflictos es antigua, no necesariamente es obsoleta, ya que en nuestro ordenamiento jurídico se pueden identificar algunos supuestos normativos que la regulan, como por ejemplo la defensa judicial extra posesoria en el ámbito civil, o la legítima defensa en el ámbito penal.

Esta forma de resolución de conflictos se puede dividir en:

- *Acción directa lícita*, aquella autorizada por el ordenamiento jurídico, como, la legítima defensa, el ejercicio de un derecho, etc.
- *Acción directa prohibida*, aquella no autorizada por el ordenamiento jurídico, como, la usurpación, la violencia, etc.

**b) Acción civil.** Es aquella por la cual la persona inmersa en un conflicto de intereses lo resuelve a través del uso de la razón, ya sea como resultado de una decisión consensuada entre las partes del conflicto o a través de la decisión de un tercero imparcial que dirime el conflicto.

Esta forma de resolución de conflictos se puede dividir en:

- *Acción civil autocompositiva*, aquella forma pacífica que resuelve el conflicto producto de una decisión voluntaria de las partes, ya sea por mutuo acuerdo o por decisión renunciativa o altruista de una de las partes. La acción civil autocompositiva se clasifica a su vez en unilaterales o bilaterales.

La acción civil autocompositiva unilateral implica que, una de las partes a través de la manifestación de su libre voluntad decide poner fin al conflicto. Entre estas tenemos al allanamiento, el reconocimiento, y, el desistimiento, que se producen dentro del proceso judicial.

La acción civil autocompositiva bilateral implica que, son ambas partes las que acuerdan la resolución del conflicto, pudiendo requerir la ayuda de un tercero, quien sólo tiene funciones de facilitador mas no de resolutor del conflicto. Entre estas tenemos a la conciliación, la negociación, y la transacción.

- *Acción civil heterocompositiva*, aquella forma de solución del conflicto por el cual las partes recurren a un tercero imparcial ajeno al conflicto, para que lo solucione a través de una decisión que será de cumplimiento obligatorio. La acción civil heterocompositiva se clasifica a su vez en extra judicial y judicial.

La acción civil heterocompositiva extra judicial es aquella donde las partes designan de común acuerdo un tercero imparcial denominado árbitro, quien se encuentra bajo la denominada justicia privada, para que sea éste quien resuelva el conflicto mediante un documento denominado laudo arbitral, que tiene carácter vinculante.

La acción civil heterocompositiva judicial es aquella donde una de las partes recurre a la jurisdicción judicial, para que un tercero imparcial denominado juez, quien se encuentra bajo el ámbito de la denominada justicia común o pública, para que sea éste quien resuelva el conflicto mediante un documento denominado sentencia, que tiene carácter vinculante.

## **2.4. El conflicto laboral**

**2.4.1. Concepto.** Los conflictos no son ajenos al ámbito laboral, esto por cuanto la naturaleza conflictiva del hombre se maximiza cuando existen otros factores que producen desequilibrio, como lo hace la relación laboral entre dos personas disimiles como empleador y trabajador.

Los conflictos laborales surgen fundamentalmente por la creación de las coaliciones de trabajadores, que generaban problemas a la economía de los países con sus manifestaciones sociales, ante ello, la intervención del estado, generó a su vez el reconocimiento de la sustantividad de los derechos laborales.

En opinión del autor mexicano De la Cueva (1981):

Para identificar correctamente las características de un conflicto laboral, hay que tener en cuenta que una de los intervinientes en el conflicto sea sujeto de una relación de trabajo, y, que, la materia sobre la que versa el conflicto esté regulada por las normas del derecho laboral. (p. 121)

Es necesario resaltar que, para que se materialice el conflicto de trabajo, las características mencionadas por el autor ut supra deben darse de manera conjunta y simultánea.

**2.4.2. Clasificación.** Existen diversos autores que clasifican a los conflictos de trabajo de acuerdo a diferentes variables. Sin embargo, la clasificación más didáctica es la que divide los conflictos de trabajo en:

- a) **Conflictos de trabajo propios.** Son aquellos que se producen entre los sujetos de la relación de trabajo o sujetos de un convenio colectivo.
- b) **Conflictos de trabajo impropios.** Son aquellos que se producen entre las asociaciones profesionales, o entre éstas y sus miembros, o entre miembros de éstas, por causa del trabajo.

**2.4.3. Diferencias con los conflictos comunes.** Los conflictos laborales y los comunes se distinguen por la materia, pues las primeras nacen de relaciones de trabajo, que tiene como sujetos de la relación a trabajadores y empleadores; las comunes en cambio se originan en relaciones de índole civil o comercial, que tiene como sujetos de la relación a acreedores y deudores.

Si bien, la diferencia mencionada anteriormente es genérica y surge de la característica propia del conflicto laboral, para establecer diferencias específicas debemos remitirnos a lo que la doctrina más reciente estipula, como:

- a) **El interés particular e interés social.** Pues de un lado el derecho privado se materializa en el carácter patrimonial que afecta el interés individual de las partes.

En cambio, el derecho laboral se materializa en la noción jurídico social del trabajo que actúa en modo predominante como un interés social.

- b) ***La despersonalización de las partes.*** Pues en el conflicto laboral las partes tienen roles arquetípicos invariables, de tal manera que las partes se despersonalizan para dar lugar a un conflicto social.

Así pues, no se trata, simplemente, de las personas en conflicto, sino de una permanente oposición de intereses que separa socialmente a las clases. A diferencia del conflicto civil, en donde los roles son variables.

- c) ***Trascendencia del conflicto.*** Pues las repercusiones de un conflicto de trabajo en el medio social son trascendentes a diferencia de las de un conflicto común o privado.

En el primer caso, las repercusiones del conflicto laboral sobrepasan a las partes mismas del conflicto, pues detrás de ellas existe la expectativa de otros trabajadores con casos similares, en cambio en los conflictos comunes, las personas no forman parte de una comunidad, un conjunto, sino que son personas aisladas que representan sus derechos e intereses particulares.

- d) ***Igualdad civil y desigualdad jurídica, económica y moral.*** Puesto que, aunque civilmente exista igualdad entre todas las partes, como es bien sabido, relación entre trabajador y empleador es jurídicamente desiguales, lo que se refleja en la subordinación del trabajador frente al empleador; es económicamente desigual, lo que se refleja en la distinta jerarquía patrimonial entre trabajador y empleador, pues en el primero está de por medio su subsistencia económica, mientras que el segundo pone de por medio su utilidad o capital; y, finalmente moralmente desigual, pues mientras el empleador tiene libertad para decidir como solucionar el conflicto, la voluntad del trabajador está supeditada a las condiciones de la relación laboral.

## 2.5. La conciliación

2.5.1. **Concepto.** Es la actividad mediante la cual las partes resuelven el conflicto de intereses en forma pacífica con la intervención de un tercero, quien tiene como función la asistencia a las partes, en búsqueda de una solución a su conflicto, proponiendo fórmulas de arreglo que no tienen carácter vinculante.

De acuerdo a Caivano (1988): “La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos de carácter voluntario, realizada por las partes, pretenden encontrar una solución a su conflicto de intereses, que satisfaga ampliamente los intereses de ambas partes”. (p. 294)

2.5.2. **Principios.** Entre los principales tenemos:

- a) **Equidad.** Principio referido a la aplicación de la justicia a un caso particular, por tanto, la conciliación debe promover condiciones de equidad para ambas partes, de tal modo que el eventual acuerdo que las partes adopten deberá ser justo y equitativo, pues la justicia no es impuesta por el conciliador, sino por los propios conciliantes.
- b) **Legalidad.** Principio referido a que el procedimiento conciliatorio debe regirse por las disposiciones jurídicas del ordenamiento jurídico vigente.
- c) **Neutralidad.** Principio referido a la inexistencia de vínculos de consanguinidad, afinidad, amistad o enemistad, entre el conciliador y las partes, que puedan afectar su imparcialidad.
- d) **Imparcialidad.** Principio referido a la obligación ética del conciliador de no utilizar prejuicios o favoritismos hacia las partes a través de acciones o palabras. Por ello, el conciliador no deberá calificar ningún tipo de información de las partes como justas o injustas o verdaderas o falsas, pues éste debe mantener una postura objetiva.

- e) **Buena fe.** Principio referido a la obligación que tienen las partes y el conciliador de actuar con honradez y convicción en cuanto a la exactitud de los hechos, sin pretender lograr beneficios personales o subalternos.
- f) **Veracidad.** Principio referido al deber que tienen las partes y el conciliador de brindar una información de los hechos objetiva y veraz, a efectos de propiciar una decisión acertada.
- g) **Autonomía de la voluntad.** Principio referido a que los acuerdos conciliatorios deben tener en cuenta la voluntad de las partes, así como, el orden público, las buenas costumbres, normas imperativas, y los derechos de terceros.
- h) **Confidencialidad.** Principio referido a la reserva que se mantiene en el acto de conciliación, por lo que ninguna de las partes ni por el conciliador podrán hacer de público conocimiento.

Este principio encuentra su excepción, cuando se tome conocimiento de la existencia o comisión de determinados delitos.

**2.5.3. Modelos conciliatorios.** Son tipos de comunicación que se formula entre el conciliador y las partes, donde el primero desarrolla activa y secuencialmente el procedimiento con la finalidad de que la conciliación logre su cometido. La diversa doctrina establece diversos modelos, entre cuales tenemos:

- a) **El modelo tradicional o lineal de Harvard.** Este método se centra en que las partes logren un acuerdo que satisfaga los intereses de ambas y además pretende mejorar las relaciones entre ellas. Es decir, este modelo considera a las posiciones como el medio para satisfacer los intereses o las necesidades de las partes.

Según este método, las partes deben identificar correctamente sus intereses, luego buscar colaborativamente posibles soluciones al conflicto.

- b) *El modelo transformativo de Bush y Folger.*** Este modelo se centra en la comunicación de las partes, más que en el acuerdo, es decir, lo esencial es la transformación de sus relaciones.

El objetivo de este modelo desarrollar el potencial de las personas, de tal modo que descubran habilidades que generen un desarrollo y revalorización; lo que en términos americanos implica del denominado “*Empowerment*”.

- c) *El modelo circular-narrativo.*** Este modelo está centrado en la combinación de la modificación de las relaciones entre las partes y el acuerdo al que se arribe. Por ello, centra su atención en los hechos que exponen las partes, con el objetivo de transformar los hechos conflictivos en hechos positivos que permitan a las partes abandonar sus posiciones conflictivas iniciales.

La función del conciliador consiste en facilitar la interacción de las partes desde otra óptica para lograr cambios que posibiliten el arribo de acuerdos.

## **2.6. La conciliación laboral**

- 2.6.1. Concepto.** Ya que el conflicto entre las partes de una relación laboral se agudizó desde la revolución industrial, la sociedad necesitaba recurrir a fórmulas alternativas de solución de conflictos, como un escalón preliminar al proceso judicial que a todas luces había monopolizado la resolución de los conflictos surgidos en sociedad.

De allí que surge, entre otros, la conciliación, como fórmula autocompositiva para solucionar conflictos de materia laboral, en el ámbito extrajudicial o

judicial, con el objetivo que las partes asistidas por un conciliador extra judicial o un juez, logren un acuerdo que resuelva sus diferencias.

Es importante mencionar que, actualmente los centros de conciliación extrajudicial no se encuentran facultados para realizar conciliaciones de tipo laboral, dejando sólo como opción dentro de esta fórmula a la conciliación que se realiza dentro de un proceso judicial.

**2.6.2. Tipos.** Pueden darse los siguientes:

a) ***La conciliación pre – judicial.*** Es la conciliación que tiene como característica que su realización se da al exterior del ámbito judicial. Esta a su vez, se sub divide en dos: la conciliación administrativa y la conciliación extrajudicial.

- *La conciliación administrativa;* aquella que se realiza en sede administrativa y se sustenta en el principio de primacía de la realidad, donde se privilegian los hechos constatados.

Este tipo de conciliación pre- judicial está a cargo de conciliadores del Ministerio de Trabajo o los inspectores de Sunafil, en donde las partes, (empleador – trabajador) son citadas a una audiencia de conciliación a fin de resolver la controversia laboral determinada.

- *La conciliación extrajudicial;* aquella que se realiza en una sede particular extrajudicial a cargo de un conciliador extrajudicial, en donde las partes son asistidas por un tercero facilitador imparcial a fin de resolver la controversia laboral, respetando la irrenunciabilidad de los derechos laborales estipulados por la Constitución Políticas y las leyes laborales.

Es importante precisar que, en la actualidad no está permitida la conciliación extrajudicial en materia laboral pues el Ministerio de Justicia no otorga acreditaciones, por ello, se considera infracción

el realizar procesos conciliatorios en materias especializadas sin contar con la acreditación respectiva, de acuerdo a lo establecido por el Reglamento de sanciones aprobado por la Resolución Ministerial N°245-2001-JUS modificada por la Resolución Ministerial N°314-20002-JUS.

- b) **La conciliación judicial.** Es un tipo especial de conclusión del proceso judicial, se realiza como una etapa de este, con el fin de buscar una solución consensual al conflicto, con la presencia del juez competente.

La Ley Procesal del Trabajo vigente establece que, se puede realizar una conciliación en cualquier estado y etapa del proceso hasta antes de la notificación de la sentencia con calidad de cosa juzgada.

Así mismo, la norma citada ut supra, señala la posibilidad de que aun con un proceso judicial vigente las partes pueden conciliar extrajudicialmente, mientras dure el proceso judicial, en cuyo caso no requiere la homologación del acuerdo para su cumplimiento.

Es importante mencionar que los acuerdos conciliatorios que se produzcan dentro del proceso judicial, sólo podrán poner fin a un proceso laboral si superan el denominado *test de disponibilidad*, lo que implica que deben tomarse en cuenta tres criterios jurídicos como son:

- **Que el acuerdo verse sobre derechos nacidos de una norma dispositiva, debiendo el juez verificar que no afecte derechos indisponibles.** Lo que implica que, prima el principio de irrenunciabilidad de derechos laborales, es decir, el acuerdo entre el empleador y trabajador debe versar sobre derechos originados en normas dispositivas.
- **Que el acuerdo sea adoptado por el titular del derecho.** Lo que implica que, es la persona beneficiada con el derecho laboral, la que debe participar en el acuerdo conciliatorio.

- ***Que el abogado del prestador de servicios demandante participe en tal procedimiento.*** Lo que implica que, para efectos conciliatorios el demandante debe contar con la presencia de un abogado, lo que, si bien en principio resulta una garantía para el trabajador, también resulta contradictorio porque desde otra óptica, se entiende como una limitación.

### **2.6.3. La conciliación laboral en el Derecho Comparado**

**a) Argentina.** La aplicación de la conciliación laboral extrajudicial como mecanismo de resolución de conflictos, es una etapa obligatoria previa al inicio de un proceso judicial laboral, y, depende de la relación laboral que origina el conflicto.

De un lado, si estamos ante conflictos originados en una relación individual, será la Ley 24.635, la que regule su aplicación. Y, de otro lado, si estamos ante conflictos originados en una relación colectiva, será la Ley 14.250 la que regule su aplicación.

En el ámbito judicial, existe una instancia conciliadora de carácter obligatorio, es decir, las partes transitan por una etapa conciliatoria dentro del proceso judicial mismo.

En ese sentido, es de resaltar que la conciliación judicial argentina comparte el rol protagónico que se le ha otorgado en el proceso laboral peruano vigente.

**b) México.** La normativa mexicana dispone la obligatoriedad de la conciliación laboral en una instancia no jurisdiccional. Para dicho efecto, se realizan procedimientos conciliatorios en el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral, y, el Centros de Conciliación de las entidades federativas, antes de acudir a los Tribunales Laborales del Poder Judicial.

El propósito del procedimiento de conciliación prejudicial, que tiene una duración de 45 días, está establecido en la Ley Federal del Trabajo, como una etapa que debe agotarse para iniciar un juicio, salvo algunas excepciones previstas en el marco legal como los casos de acoso, discriminación o denegación de derechos colectivos.

En el ámbito judicial, existe una instancia conciliadora de carácter obligatorio, es decir, las partes pasan necesariamente por una etapa conciliatoria judicial.

En ese sentido, es de resaltar que la conciliación judicial mexicana comparte el rol protagónico que se le ha otorgado en el proceso laboral peruano vigente.

**2.6.4. Factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral.** La conciliación judicial, aqueja una conocida problemática, que tiene que ver con la materialización de su eficacia, ello, debido a ciertos factores socio – jurídicos que inciden en la misma. Sin embargo, dada la coyuntura del estado de emergencia originado por la COVID-19, es necesario actualizar dichos factores, e, identificarlos y describirlos para tener nuevas referencias de factores que incidan en la ineficacia de la conciliación judicial en los procesos laborales.

Del desarrollo de la investigación, se ha identificado, como principales factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial de los procesos judiciales, durante el estado de emergencia, los siguientes:

a) ***El poder económico de la parte empleadora.*** Este factor de carácter social está relacionado con idiosincrasia conflictiva del empleador, la cual es inherente al estatus que mantiene como la parte más fuerte de la relación laboral.

En ese sentido perciben el conflicto en su faceta negativa y consideran que este debe resolverse haciendo los esfuerzos máximos para ser el

ganador de un conflicto determinado, o en caso de resultar perdedor, su obligación y la ejecución de la sentencia debe realizarle en el mayor tiempo posible, sin dar lugar a ningún mecanismo que flexibilice su postura.

- b) **La idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador.** Este factor de carácter social está relacionado con la mentalidad adquirida por el abogado patrocinador en su formación académica universitaria.

Aun no existe en las facultades de derecho de nuestro país un auténtico énfasis hacia la resolución de conflictos bilaterales, es decir donde sean las propias partes las que solucionen el conflicto, por el contrario, el gran porcentaje de abogados que patrocinan procesos judiciales, lejos de buscar una pronta solución al conflicto, dilatan y entorpecen un posible arreglo, buscando en el fondo continuar con el asesoramiento y percibir los honorarios hasta las últimas instancias del proceso judicial.

- c) **La inadecuada formación del conciliador judicial.** Este factor de carácter social – jurídico está relacionado con la casi nula formación conciliadora de los jueces, pues a pesar que la norma les encarga la función de conciliador judicial, no existe una formación en las técnicas de conciliación adecuadas para la consecución de sus objetivos, pues el Poder Judicial, si bien les otorga dicha función no los capacita en la misma, ni tampoco ellos se capacitan en dicho tema. Lo que conlleva a que el juez sea un mero espectador de los incipientes intentos conciliatorios de las partes.

- d) **La obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante.** *Este factor de carácter jurídico está relacionado con la obligatoriedad de la presencia del abogado del demandante que establece la norma procesal laboral, pues más que una garantía para el trabajador, termina siendo una limitación, por la ya explicada idiosincrasia litigiosa del abogado.*

Así pues, atendiendo al carácter tuitivo del proceso laboral, no debería ser necesaria la presencia del abogado patrocinador en la conciliación judicial, sobre todo si el juez debe aplicar el test de disponibilidad del acuerdo, lo que desde ya garantiza que los acuerdos conciliatorios no vulneren los derechos del trabajador.

- e) Los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.** Este factor de tipo social está relacionado con el estrés originado en la salud mental de las personas producto de la pandemia del COVID -19.

En relación a la mencionado, es evidente que las personas no podrían verse llanas a conciliar si se encuentran bajo los efectos de estrés como son, síntomas cognitivos como problemas de memoria, desconcentración, ansiedad, preocupación, mal humor, entre otros.

### **3. Marco conceptual**

#### **3.1. El conflicto**

Es aquella situación donde dos o más personas con intereses antagónicos tienen una percepción contrapuesta que los lleva generar una confrontación.

#### **3.2. El conflicto laboral**

Es aquel conflicto donde de manera conjunta y simultánea, las partes tienen una relación laboral, y, la materia sobre la que verse el conflicto esté regulada por las normas del derecho laboral.

#### **3.3. La conciliación**

Es la actividad por la cual las partes resuelven el conflicto de forma pacífica con la intervención de un tercero facilitador (que propone fórmulas no obligatorias), en búsqueda de una solución a su conflicto.

#### **3.4. La conciliación laboral**

Forma autocompositiva de solucionar conflictos de materia laboral, en el ámbito extrajudicial o judicial, con el objetivo que las partes asistidas por un

conciliador extra judicial o un juez, logren un acuerdo que resuelva sus diferencias.

### **3.5. La conciliación judicial**

Es un tipo especial de conclusión del proceso judicial, se realiza como una etapa de este, con el fin de buscar una solución consensual al conflicto, con la presencia del juez competente.

### **3.6. El proceso judicial laboral**

Forma heterocompositiva de resolución de conflictos con relevancia jurídica que a través de una serie de normas jurídicas y bajo la competencia y dirección de un juez especializado, regula la solución de conflictos relacionados al trabajo, individuales o colectivos, ya sea que se mantenga vigente la relación laboral o que ésta se haya extinguido.

## **4. Sistema de hipótesis**

### **4.1. Variables**

**4.1.1. Variable dependiente.** Ineficacia de la conciliación judicial laboral tramitada durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo

**4.1.2. Variable independiente.** Los factores socio jurídicos, como: el poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.

#### 4.2. Cuadro de Operacionalización de variables

| VARIABLES   | DEFINICION CONCEPTUAL  | DIMENSIONES  | INDICADORES   |
|---|--|--|---|
| <p><b>Variable Independiente:</b><br/>El poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.</p> | <p>Conjunto circunstancias de tipo jurídico y social que repercute en la eficacia de la conciliación judicial de los procesos laborales.</p>               | <p>Doctrinaria<br/>Normativa<br/>Jurisprudencial<br/>Encuestas<br/>Análisis documental</p> | <p>Características<br/>Requisitos<br/>Legalidad</p>           |
| <p><b>Variable Dependiente:</b><br/>La ineficacia de la conciliación judicial laboral tramitada durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo.</p>   | <p>Incapacidad generada por ciertos factores que no permite producir el efecto de resolver el conflicto laboral, a través de la conciliación judicial.</p> | <p>Doctrinaria<br/>Normativa<br/>Jurisprudencial<br/>Encuestas<br/>Análisis documental</p> | <p>Definición<br/>Características<br/>Naturaleza jurídica</p> |

## **CAPITULO III**

### **METODOLOGIA EMPLEADA**

#### **1. Tipo y nivel de investigación**

##### **1.1. *Por su estrategia***

Es una investigación correlacional, por cuanto, estudia las relaciones entre la variable dependiente e independiente.

En el proyecto de investigación, a partir de la observación y análisis de las variables se pudo identificar el tipo de relación se mantenía entre la variable independiente y dependiente. De allí que se pudo contrastar que la variable independiente ejercía una influencia respecto de la variable dependiente.

##### **1.2. *Por su objeto de estudio***

Es una investigación explicativa, por cuanto, estudia las circunstancias que generan relaciones causa-efecto.

En el proyecto de investigación, se estudiaron las relaciones causa efecto que produjeron las variables entre sí. Determinándose que la variable independiente, es decir, los factores socio jurídicos, como: El poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia; eran la causa que generaba como efecto la ineficacia de la conciliación laboral judicial durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo.

#### **2. Población y muestra de estudio**

##### **2.1. *Población***

- Tres (03) trabajos de investigación relacionados con el tema de análisis.

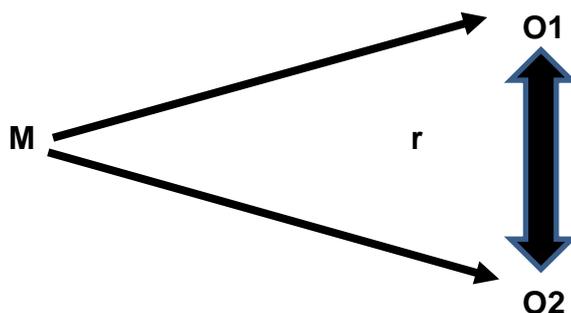
- Cinco (05) abogados litigantes en procesos laborales de la localidad de Trujillo.
- Tres (03) catedráticos del curso de Derecho Procesal Laboral de diferentes universidades de la localidad de Trujillo.
- Diez (10) partes litigantes de procesos laborales de la localidad de Trujillo durante el estado de emergencia.

## 2.2. Muestra

En vista que se tuvo acceso a la totalidad de población no se estableció criterios de exclusión o inclusión, por tanto, la muestra utilizada fue la misma que la población.

## 3. Diseño de investigación

Para el diseño, uno de tipo no experimental transversal correlacional, de acuerdo al siguiente gráfico:



Donde:

**M**= Muestra

**O1**= Variable 1

**O2**= Variable 2

**R**= Relación de las variables en estudio.

## 4. Técnicas e instrumentos de investigación

### 4.1. Técnicas

4.1.1. **Análisis documental.** Se empleó para el análisis literal de documentos.

**4.1.2. La encuesta.** Se empleó para recopilar datos mediante un cuestionario.

## **4.2. Instrumentos**

**4.2.1. Ficha de comentario.** Se empleó para efectos del análisis documental.

**4.2.2. Guía de observación.** Se empleó para efectos de la observación.

**4.2.3. Guía de cuestionario.** Se empleó para efectos de la encuesta.

## **5. Procesamiento y análisis de datos**

El procesamiento se realizó en los siguientes momentos:

- Primero, se observó información en libros, tesis, revistas especializadas, artículos jurídicos nacionales e internacionales.
- Segundo, se acopió información física de las bibliotecas de la Universidad Nacional de Trujillo, Universidad Privada Antenor Orrego, y, Colegio de Abogados de La Libertad. Así como, información virtual de V Lex, Legis móvil, Google académico.
- Tercero, la información acopiada fue procesada, analizada y sistematizada a fin de utilizarla en el apartado teórico.
- Cuarto, se realizó el análisis, interpretación y discusión de resultados.
- Quinto, se formularon las conclusiones.

El análisis de datos se procesó utilizando el programa Microsoft Excel 2019, con el cual se realizaron gráficos y porcentajes finales, que posteriormente fueron discutidos.

## CAPITULO IV

### PRESENTACION DE RESULTADOS

#### 1. Análisis e interpretación de resultados

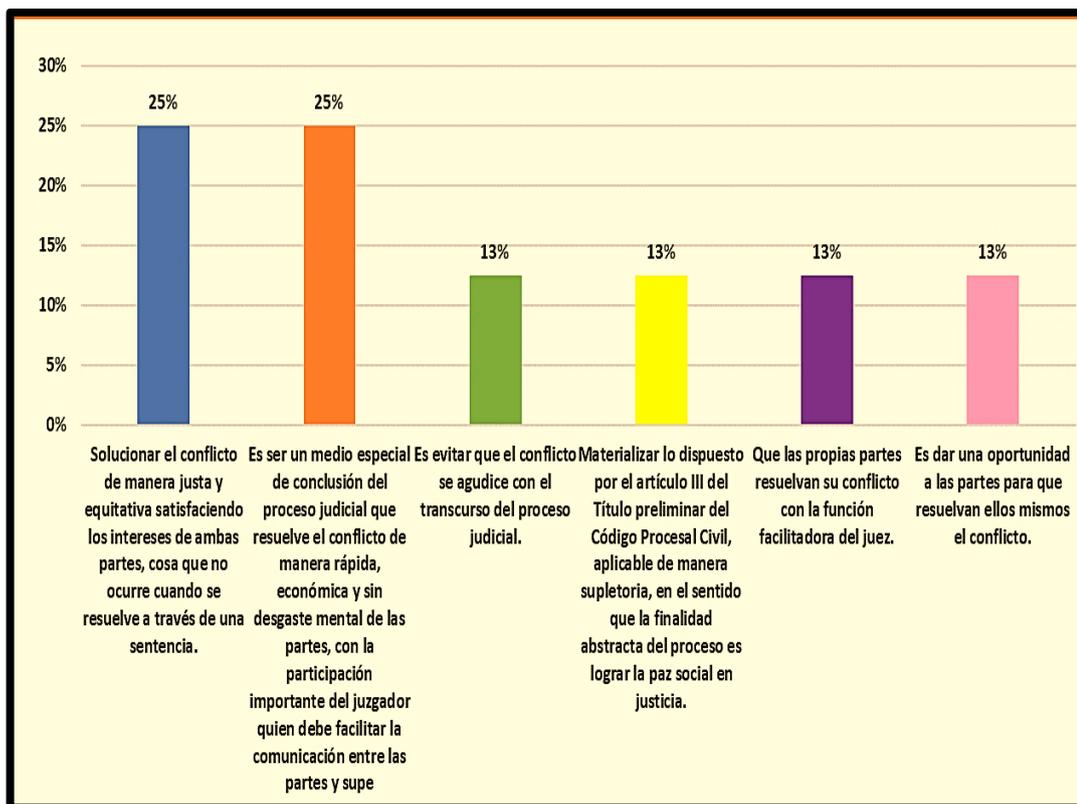
##### 1.1. Encuesta

Para la aplicación de esta técnica, se utilizó el instrumento consistente en la guía de cuestionario, del cual se obtuvieron los resultados que presentados mediante gráficos.

##### 2.1.1. Guía de cuestionario para abogados litigantes en procesos laborales y catedráticos en el curso de Derecho Procesal Laboral.

**Primera pregunta:** *¿Conoce usted, la institución jurídica de la conciliación judicial? Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuál cree que es su finalidad?*

**GRÁFICO N°01**

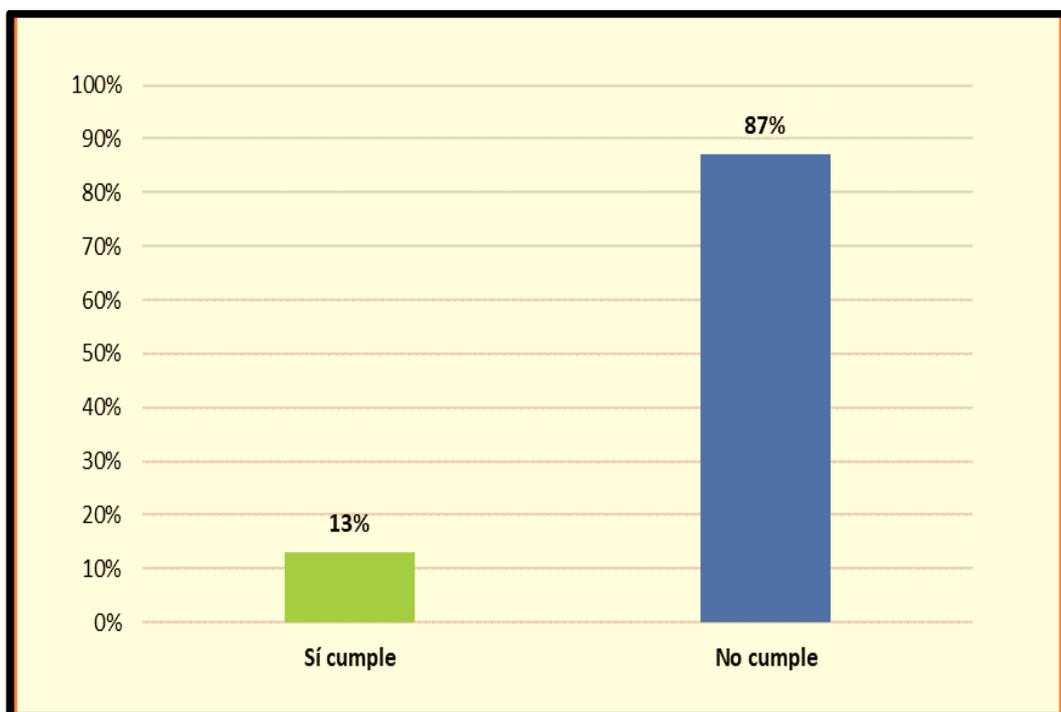


**Interpretación:** El gráfico N°01 muestra que, del 100% de encuestados, el 100% manifestó que sí conocen la institución jurídica de la conciliación judicial.

Así mismo, del 100% de encuestados, el 25% manifestó que la finalidad de la conciliación judicial es solucionar el conflicto de manera justa y equitativa satisfaciendo los intereses de ambas partes, cosa que no ocurre cuando se resuelve a través de una sentencia, el 25% que es un medio especial de conclusión del proceso judicial que resuelve el conflicto de manera rápida, económica y sin desgaste mental de las partes, con la participación importante del juzgador quien debe facilitar la comunicación entre las partes y superar sus diferencias, 13% manifestó que es evitar que el conflicto se agudice con el transcurso del proceso judicial, el 13% que las propias partes resuelvan su conflicto con la función facilitadora del juez, el 13% que es materializar lo dispuesto por el artículo III del Título preliminar del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria, en el sentido que la finalidad abstracta del proceso es lograr la paz social en justicia, y, el 13% manifestó que la finalidad de la conciliación judicial es dar una oportunidad a las partes para que resuelvan ellos mismos el conflicto.

**Segunda pregunta:** *¿Cree usted que la institución jurídica de la conciliación judicial en los procesos laborales cumple con su finalidad?*

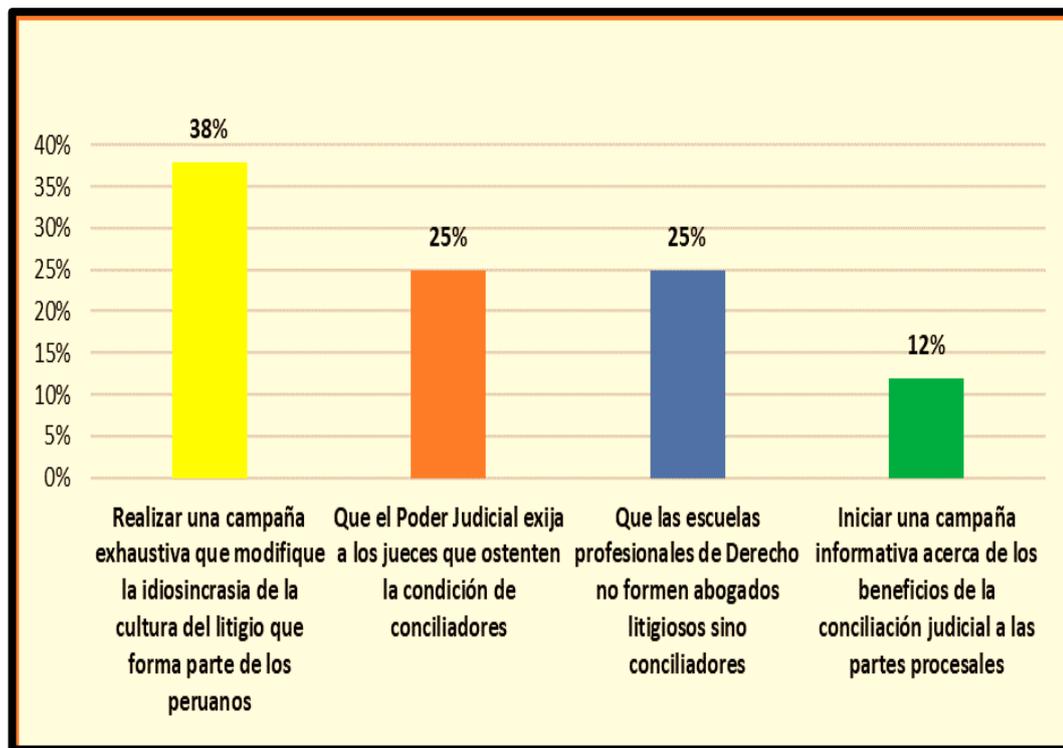
**GRÁFICO N°02**



**Interpretación:** El gráfico N°02 muestra que, del 100% de encuestados, el 13% manifestó que, si cumple con su finalidad, y, el 87% manifestó que la conciliación judicial no cumple con su finalidad.

**Tercera pregunta:** ¿Qué medidas propondría para que la conciliación judicial cumpla con su finalidad?

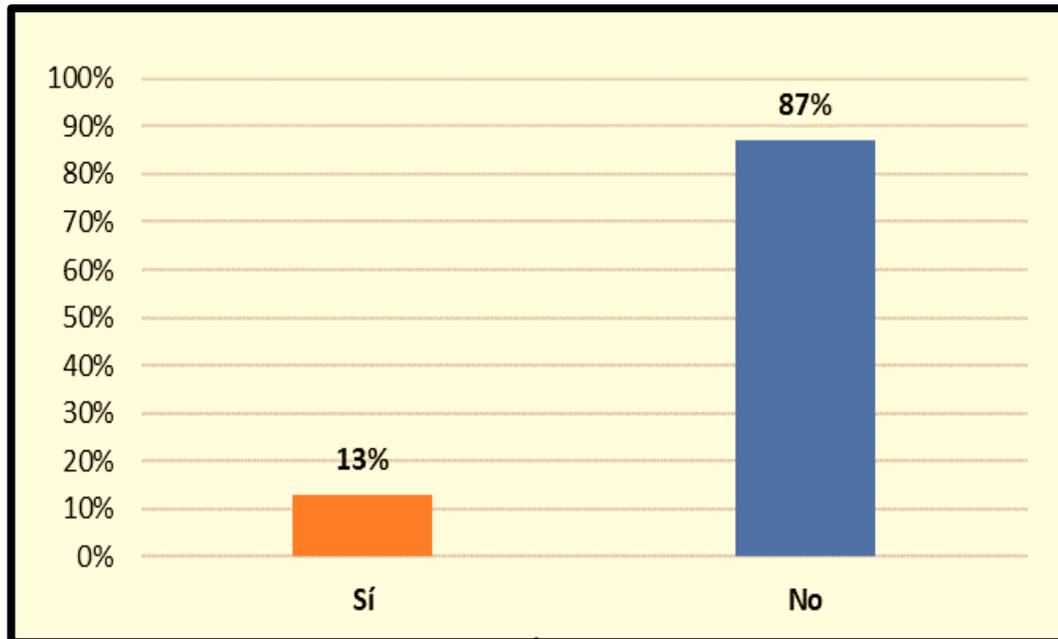
**GRÁFICO N°03**



**Interpretación:** El gráfico N°03 muestra que, del 100% de encuestados, el 38% manifestó que para que la conciliación judicial cumpla con su finalidad debería realizarse una campaña exhaustiva que modifique la idiosincrasia de la cultura del litigio que forma parte de los peruanos, el 25% manifestó que el poder judicial debería exigir que los jueces ostenten la condición de conciliador, el 25% manifestó que las escuelas profesionales de Derecho no formen abogados litigiosos sino conciliadores, y, 12% manifestó que se debería iniciar una campaña informativa de los beneficios de la conciliación judicial a las partes procesales.

**Cuarta pregunta:** ¿Ha participado de audiencias de conciliación donde se materializó la conciliación judicial?

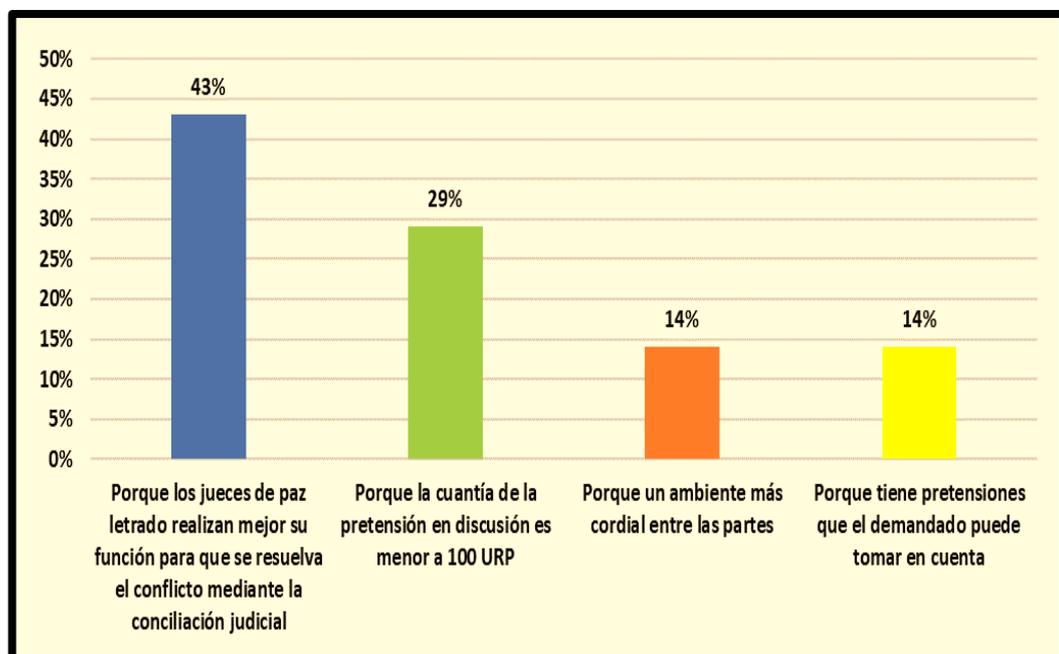
**GRÁFICO N°04**



**Interpretación:** El gráfico N°04 muestra que, el 87% manifestó que ha participado de audiencias de conciliación judiciales laborales, pero que no se materializó la misma, y, 13% manifestó que ha participado de audiencias de conciliación judiciales laborales, donde se materializó la misma.

**Quinta pregunta:** ¿Por qué cree usted que en el proceso laboral abreviado es más factible que las partes arriben a una conciliación judicial?

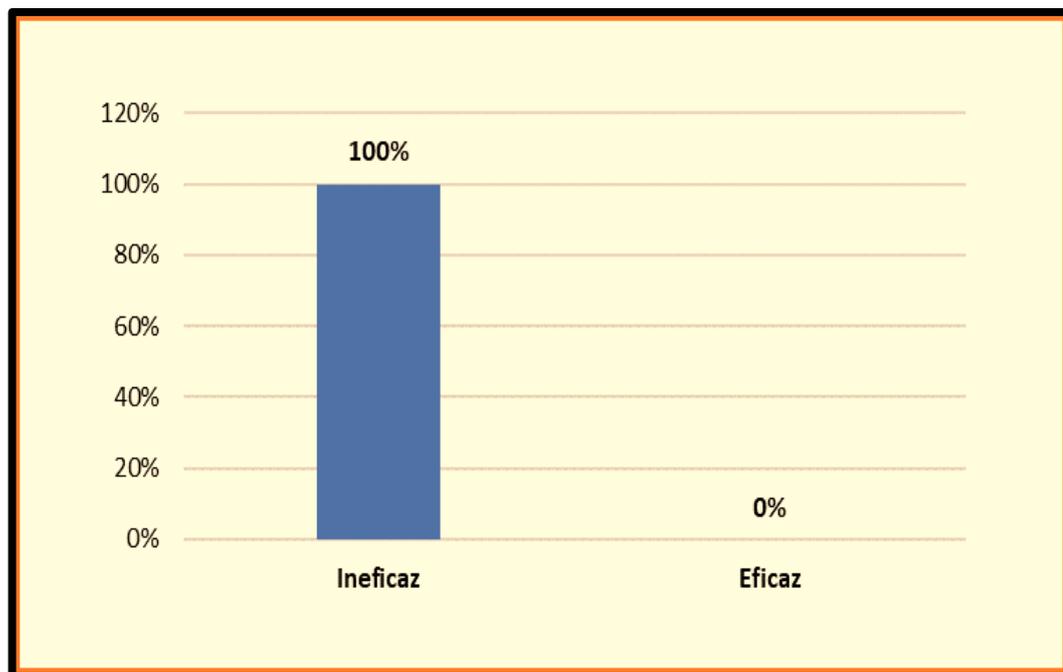
**GRÁFICO N°05**



**Interpretación:** El gráfico N°05 muestra que, del 100% de los encuestados el 43% manifestó que, porque los jueces de paz letrado realizan mejor su función para resolver el conflicto mediante la conciliación judicial, el 29% de encuestados manifestó que, porque la cuantía de la pretensión en discusión es menor a 100URP, el 14% manifestó que, porque hay un ambiente más cordial de las partes, y, el 14% manifestó que porque la demanda contiene pretensiones que el demandado puede tomar en cuenta.

**Sexta pregunta:** *Considera usted que la conciliación judicial laboral es ineficaz*

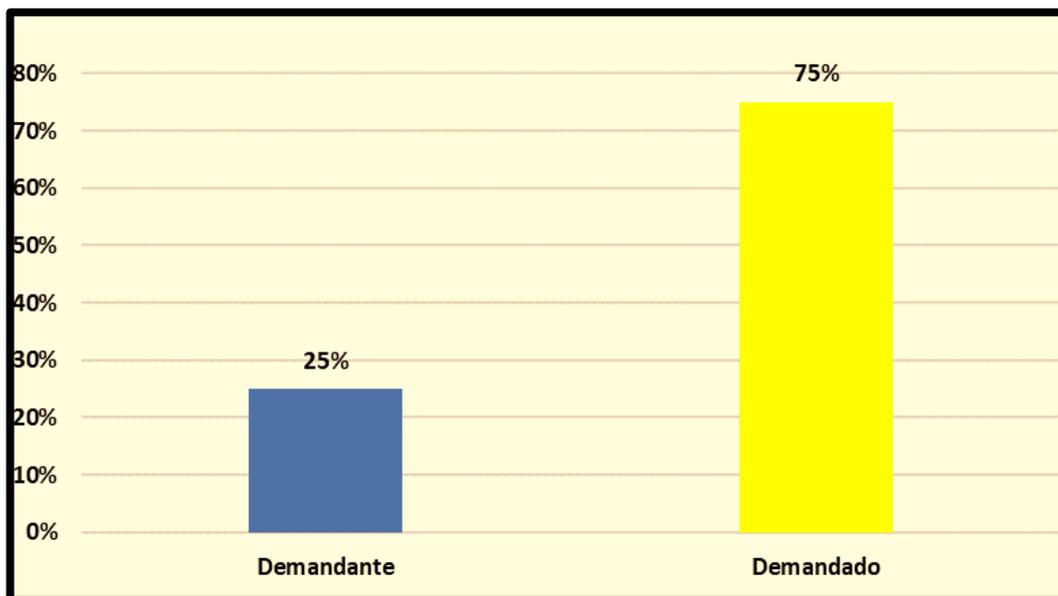
**GRÁFICO N°06**



**Interpretación:** El gráfico N°06 muestra que, del 100% de los encuestados el 100% manifestó que, la conciliación judicial laboral es ineficaz, y, el 0% considera que la conciliación judicial laboral es eficaz.

**Sétima pregunta:** *¿Qué parte procesal, considera que tiene menos intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral?*

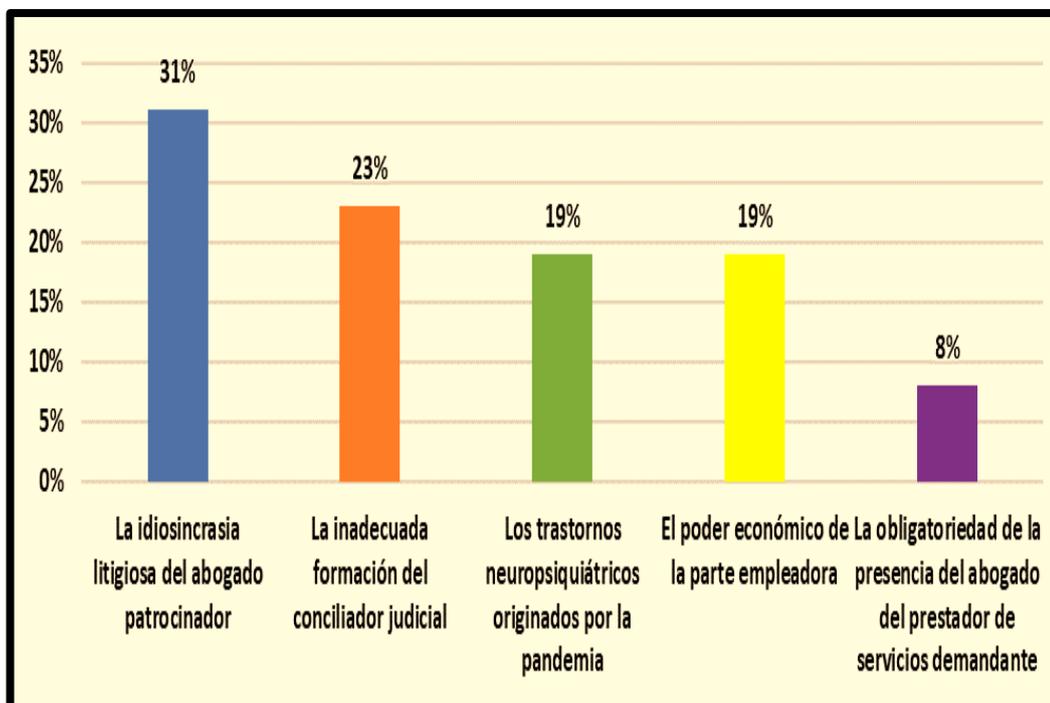
**GRÁFICO N°07**



**Interpretación:** El gráfico N°07 muestra que, del 100% de los encuestados el 75% manifestó que, el demandante es quien tiene menos intenciones de conciliar, y, el 25% considera que el demandado es quien tiene menos intenciones de conciliar.

**Octava pregunta:** *¿Cuál de los siguientes factores considera usted que inciden en su ineficacia de la conciliación judicial del proceso laboral?*

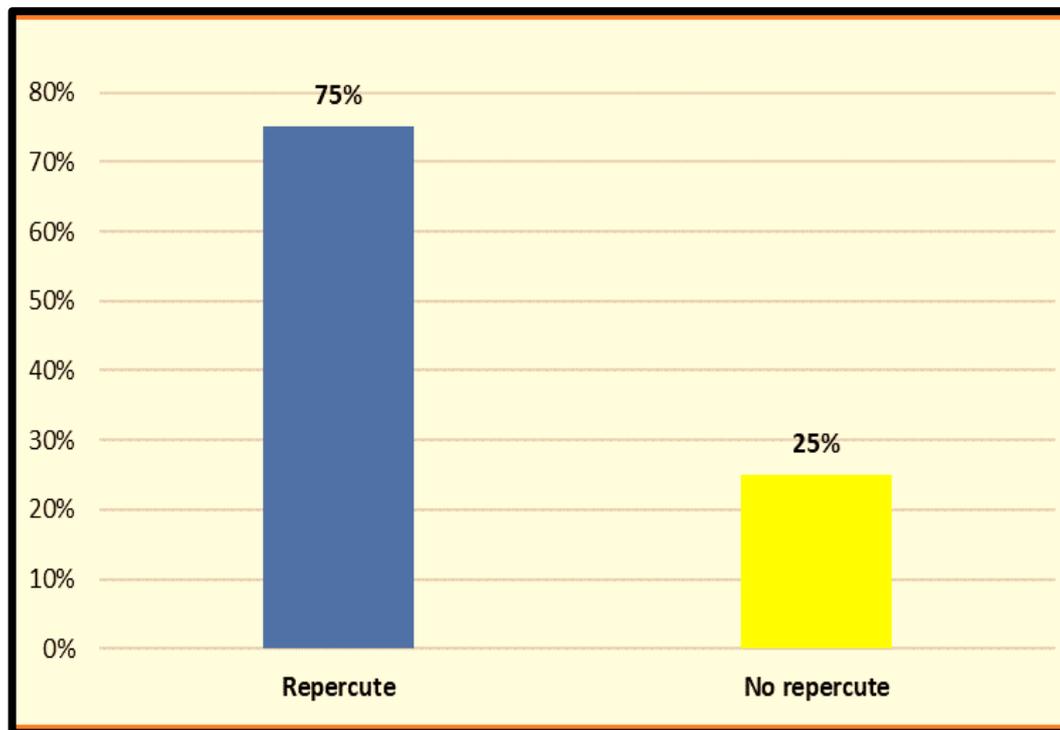
**GRÁFICO N°08**



**Interpretación:** El gráfico N°08 muestra que, del 100% de los encuestados el 31% manifestó que, el factor que incide en la ineficacia de la conciliación judicial laboral es la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, el 23% manifestó que es la inadecuada formación del conciliador judicial, el 19% manifestó que son los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia, el 19% manifestó que el poder económico de la parte empleadora, y, el 08% manifestó que es la obligatoriedad de la presencia del abogado prestador de servicios de la demandante.

**Novena pregunta:** *¿Cree usted que el estado de emergencia ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral?*

**GRÁFICO N°09**

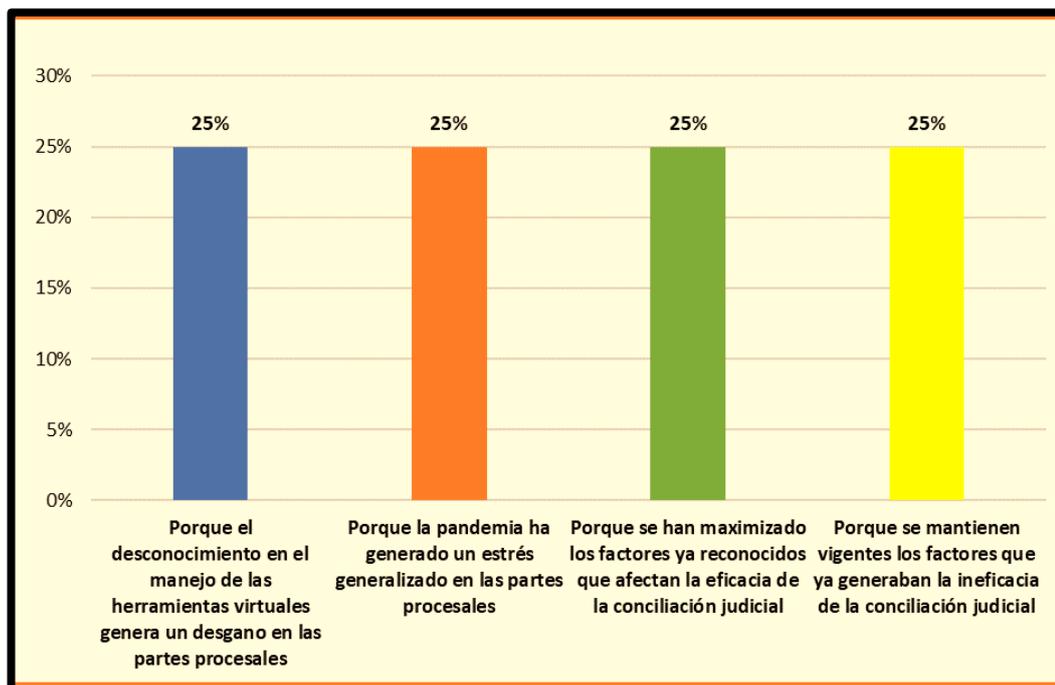


**Interpretación:** El gráfico N°09 muestra que, del 100% de los encuestados el 75% manifestó que, el estado de emergencia ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, y, el 25% manifestó que el estado de emergencia no ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

**Décima pregunta:** *En el supuesto que el estado de emergencia haya repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial del proceso laboral,*

indique ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que generaron dicha repercusión?

GRÁFICO N°10

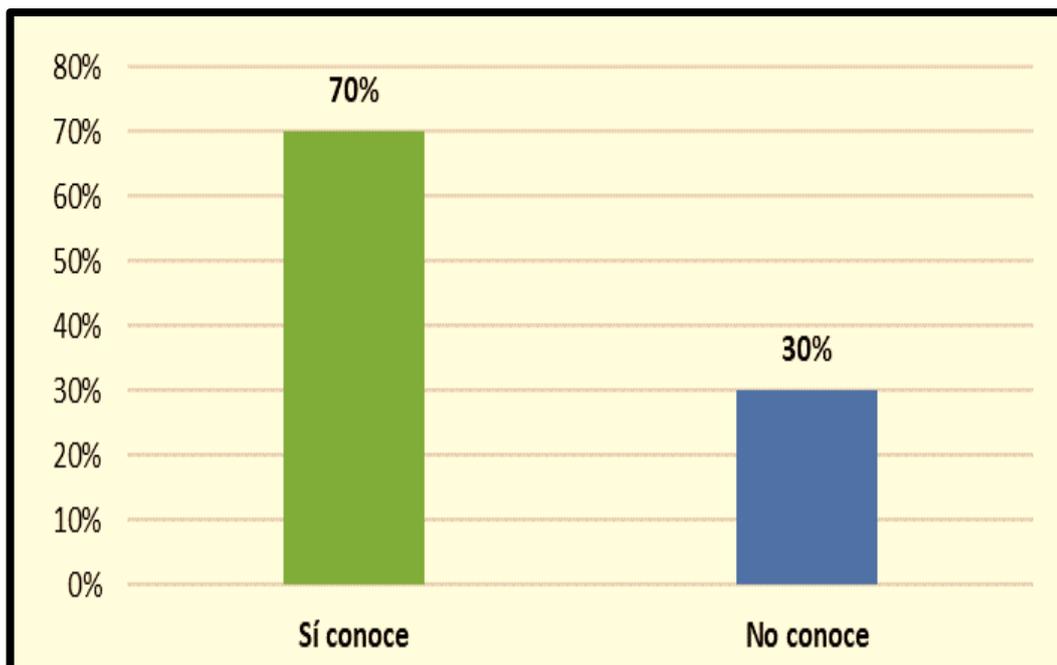


**Interpretación:** El gráfico N°10 muestra que, del 100% de los encuestados el 25% manifestó que, los factores propios del estado de emergencia que han repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral tienen que ver con el desconocimiento en el manejo de las herramientas virtuales, que genera un desgano en las partes procesales, el 25% manifestó que es porque la pandemia ha generado un estrés generalizado en las partes procesales, el 25% manifestó que, es porque se han maximizado los factores ya reconocidos que afectan la eficacia de la conciliación judicial, y, el 25% manifestó que, se mantienen vigentes los factores que ya generaban la ineficacia de la conciliación judicial.

### 2.1.2. Guía de cuestionario para partes procesales que participaron en audiencias de conciliación de procesos laborales.

**Primera pregunta:** ¿Conoce usted, la institución jurídica de la conciliación judicial?

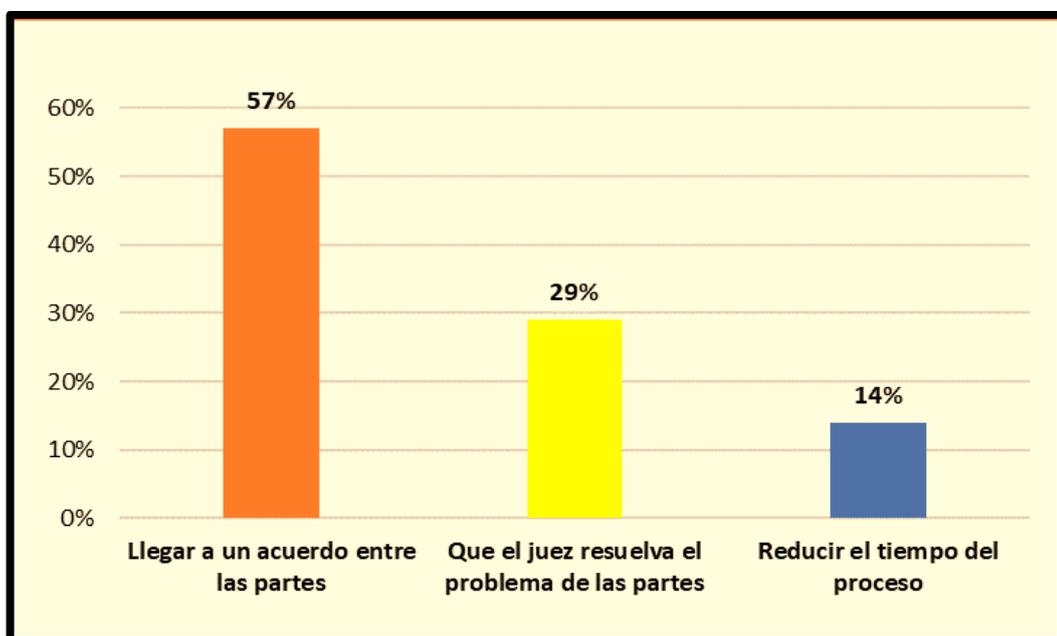
**GRÁFICO N°11**



**Interpretación:** El gráfico N°11 muestra que, del 100% de los encuestados el 70% manifestó que, si conoce la institución jurídica de la conciliación judicial, y, el 30% manifestó que no conoce la conciliación judicial.

**Segunda pregunta:** *¿Cuál cree usted que es el objetivo de la conciliación judicial laboral?*

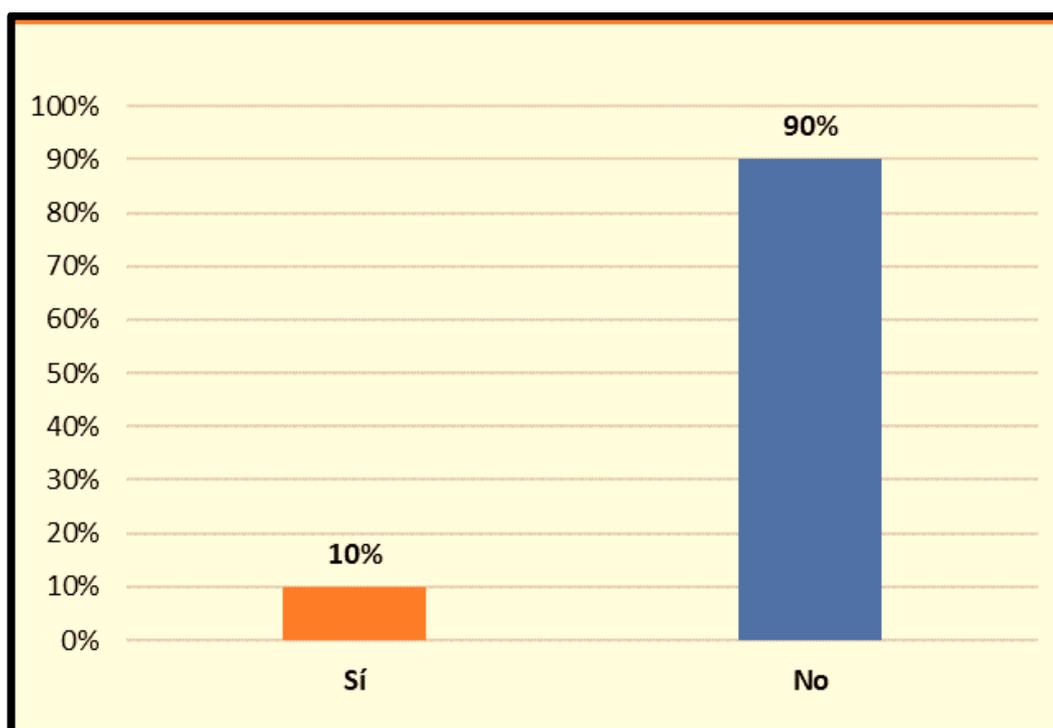
**GRÁFICO N°12**



**Interpretación:** El gráfico N°12 muestra que, del 100% de encuestados, el 57% manifestó que el objetivo de la conciliación judicial es llegar a un acuerdo entre las partes, el 29% manifestó que el objetivo es que el juez resuelva el problema de las partes, y, el 14% manifestó que el objetivo es reducir el tiempo del proceso.

**Tercera pregunta:** *¿A participado usted de audiencias donde se llegó a materializar la conciliación judicial laboral?*

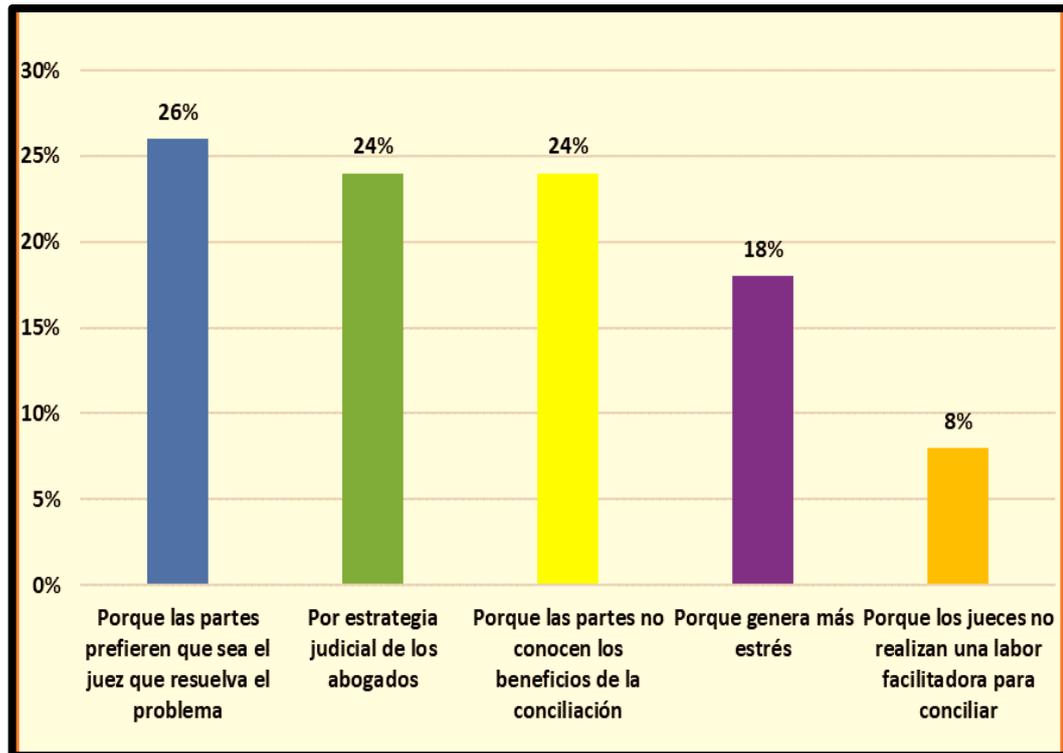
**GRÁFICO N°13**



**Interpretación:** El gráfico N°13 muestra que, del 100% de encuestados, el 90% manifestó que ha participado en audiencias donde no se materializó la conciliación judicial laboral, y, el 10% manifestó que ha participado en audiencias donde si se materializó la conciliación judicial laboral.

**Cuarta pregunta:** *¿Por qué cree usted que algunas partes procesales no tienen intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral?*

GRÁFICO N°14

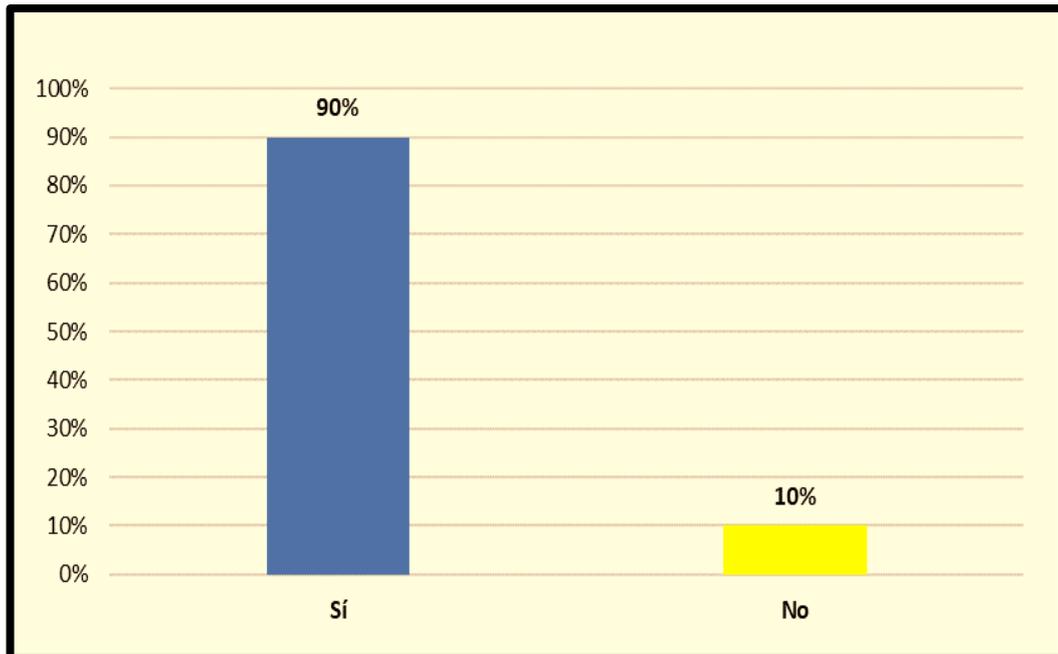


**Interpretación:** El gráfico N°14 muestra que, del 100% de encuestados, el 26% manifestó que las partes procesales no tienen intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral porque prefieren que sea el juez el que resuelva el problema, el 24% manifestó que es por estrategia judicial, el 24% manifestó que es porque las partes no conocen los beneficios de la conciliación, el 18% manifestó que es porque genera más estrés, y, el 8% manifestó que es porque los jueces no realizan una labor facilitadora para conciliar.

**Quinta pregunta:** *Considerando que la conciliación judicial pretende resolver el proceso judicial con un acuerdo entre las partes, bajo la labor facilitadora del juez.*

*¿Considera usted que la institución jurídica de la conciliación judicial es ineficaz, es decir no logra sus objetivos?*

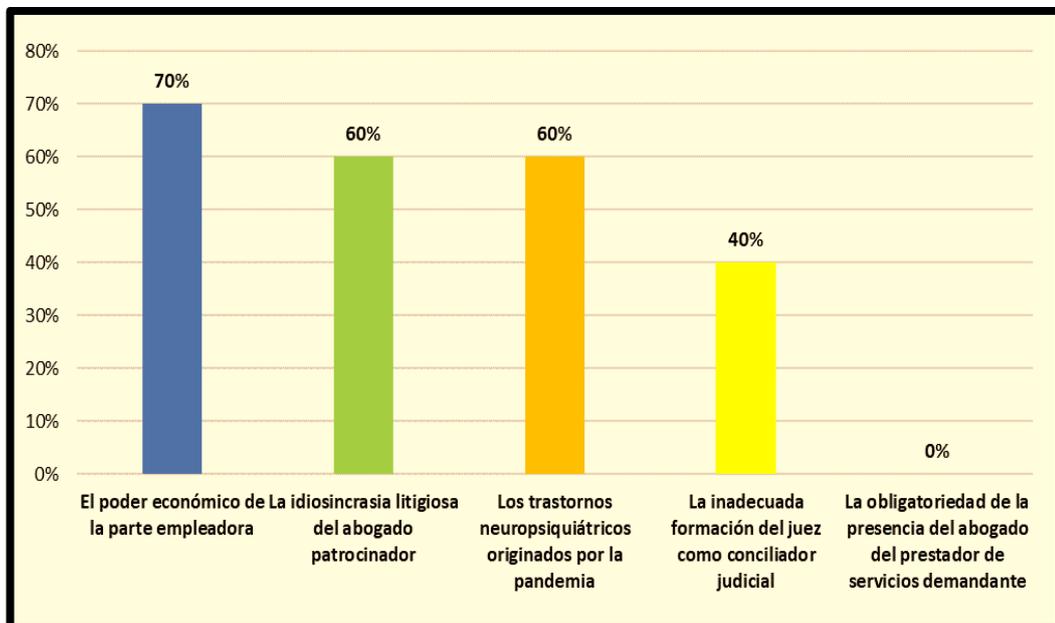
**GRÁFICO N°15**



**Interpretación:** El gráfico N°15 muestra que, del 100% de encuestados, el 90% manifestó que la conciliación judicial laboral es ineficaz, y, el 10% manifestó la conciliación judicial laboral es eficaz.

**Sexta pregunta:** *¿Cuál cree usted que son los factores que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral?*

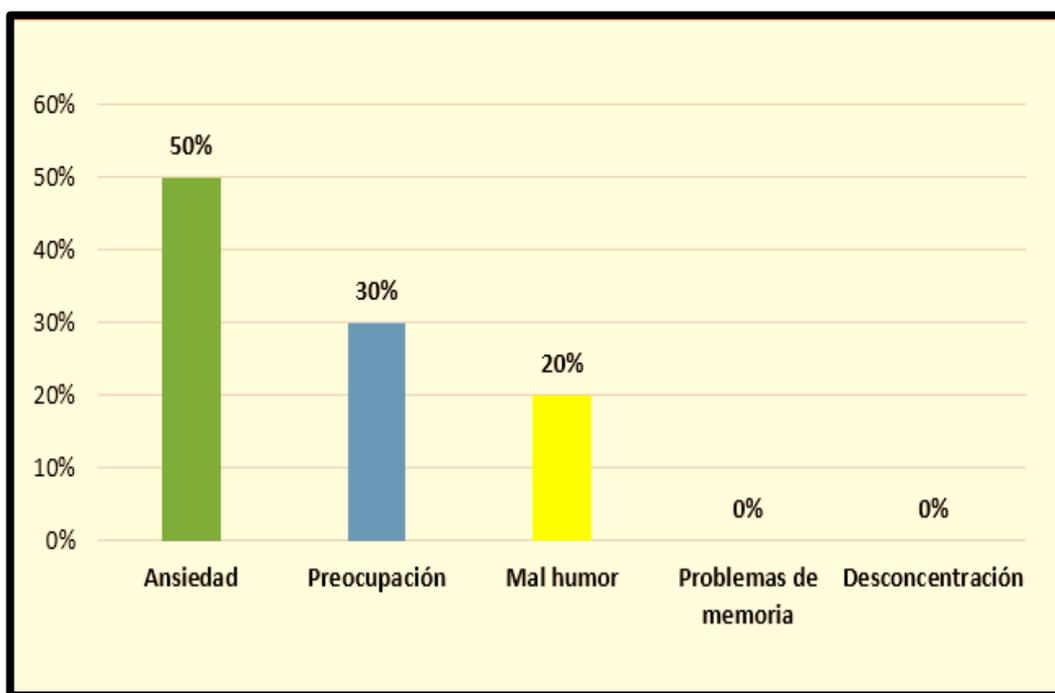
**GRÁFICO N°16**



**Interpretación:** El gráfico N°16 muestra que, del 100% de encuestados, el 70% manifestó que el poder económico de la parte empleadora es un factor que incide en la ineficacia de la conciliación laboral, el 60% manifestó que la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, el 60% manifestó que los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia, el 40% manifestó que la inadecuada formación del juez como conciliador judicial, y, el 0% manifestó que la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante.

**Sétima pregunta:** *¿Cuál de las siguientes alternativas relacionadas con el estado de emergencia, diría usted que ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral?*

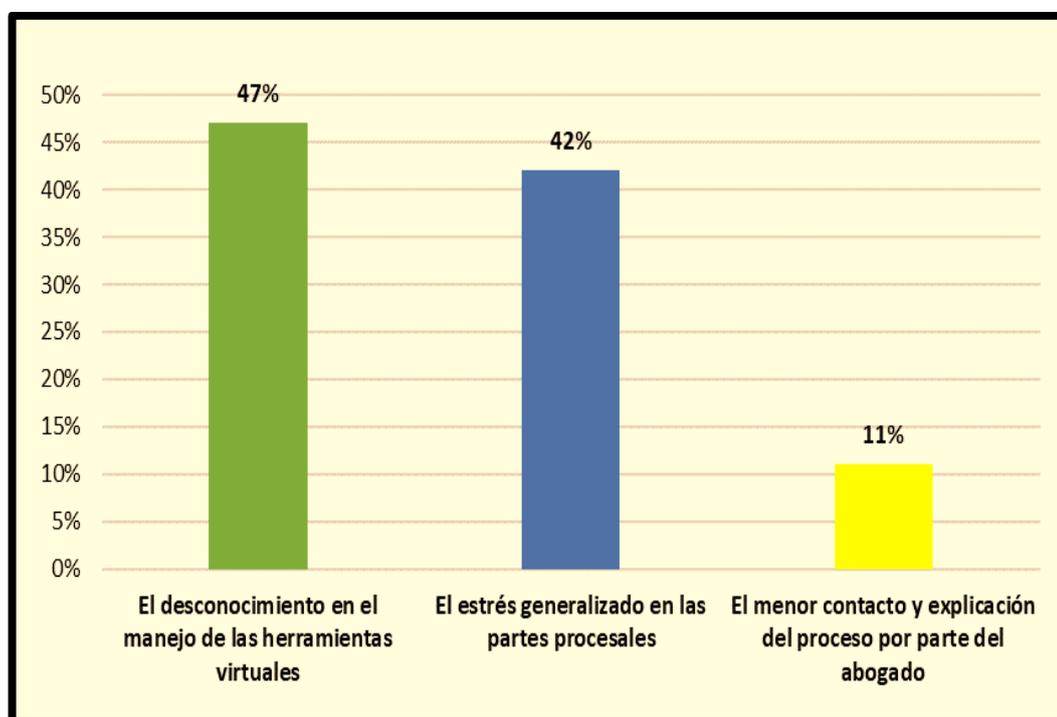
**GRÁFICO N°17**



**Interpretación:** El gráfico N°17 muestra que, del 100% de encuestados, el 50% manifestó que la ansiedad ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia, el 30% manifestó que la preocupación ha repercutido, el 20% manifestó que el mal humor ha repercutido, y, el 0% manifestó que los problemas de memoria y la desconcentración han repercutido.

**Octava pregunta:** ¿Cuál de las siguientes alternativas relacionadas con las audiencias realizadas en el estado de emergencia producto de la COVID-19, diría usted que ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral?

**GRÁFICO N°18**



**Interpretación:** El gráfico N°18 muestra que, del 100% de encuestados, el 47% manifestó que en las audiencias realizadas en estado de emergencia producto de la COVID-19, el desconocimiento en el manejo de las herramientas virtuales ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral es ineficaz, el 42% manifestó lo que repercutió fue el estrés generalizado en las partes procesales, y, el 11% manifestó que lo que repercutió fue el menor contacto y explicación del proceso por parte del abogado.

## DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### **Guía de cuestionario para abogados litigantes en procesos laborales y catedráticos en el curso de Derecho Procesal Laboral**

#### **1. Discusión de resultados del gráfico 01**

Los resultados mostrados por el gráfico 01, están referidos al conocimiento de la conciliación judicial y la finalidad de la misma.

De dichos resultados se puede inferir que, la institución jurídica es conocida mayoritariamente. Sin embargo, respecto a su finalidad, no tiene una definición homogénea, por el contrario, se pueden señalar diversas funciones, como son: solucionar el conflicto de manera justa y equitativa satisfaciendo los intereses de ambas partes, medio especial de conclusión del proceso judicial que resuelve el conflicto de manera rápida, económica y sin desgaste mental de las partes, con la participación importante del juzgador quien debe facilitar la comunicación entre las partes y superar sus diferencias, evitar que el conflicto se agudice con el transcurso del proceso judicial, que las propias partes resuelvan su conflicto con la función facilitadora del juez, materializar lo dispuesto por el artículo III del Título preliminar del Código Procesal Civil, aplicable de manera supletoria, en el sentido que la finalidad abstracta del proceso es lograr la paz social en justicia, y, dar una oportunidad a las partes para que resuelvan ellos mismos el conflicto. Esta diversidad, se podría explicar en las múltiples características de la conciliación, que hacen de esta una herramienta de resolución de conflictos con diferentes aristas.

Así mismo, teniendo en cuenta que la eficacia está relacionada con el objeto o finalidad de algo, se puede inferir que la finalidad de la conciliación judicial laboral es diversa, y, la eficacia o ineficacia de la misma estaría relacionada con el cumplimiento o no de dicha finalidad.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos

(2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **2. Discusión de resultados del gráfico 02**

Los resultados mostrados por el gráfico 02, están referidos a si la conciliación judicial laboral, cumple con su finalidad.

De dichos resultados se puede inferir que la conciliación judicial no cumple con su finalidad. Es importante subrayar, que los resultados del gráfico 01, mostraban la heterogeneidad de la finalidad de la conciliación judicial laboral, y, aun así, mayoritariamente se considera que esta no cumple con su finalidad.

Así mismo, teniendo en cuenta que la finalidad de la conciliación judicial laboral no se cumple, se puede inferir que eso generaría la ineficacia de la misma, ello, debido a diversos factores socio jurídicos que fueron identificados en el trabajo de investigación.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **3. Discusión de resultados del gráfico 03**

Los resultados mostrados por el gráfico 03, están referidos a las medidas que se deben tomar para la conciliación judicial laboral cumpla con su finalidad.

De dichos resultados se puede inferir que existen varias propuestas que conllevarían al cumplimiento de la finalidad de la conciliación laboral judicial, pero la mayoritaria está relacionada con la modificación de la idiosincrasia de la cultura del litigio que forma parte de nuestra sociedad. Pero, además existen otras propuestas minoritarias como la exigencia de especialización de conciliador laboral del juez, un cambio en la formación profesional, para que

los futuros abogados más que litigiosos sean conciliadores, y, una campaña informativa de los beneficios de la conciliación judicial a las partes procesales.

Así mismo, teniendo en cuenta que las propuestas antes mencionadas, están relacionadas con los factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se puede inferir que dichos factores están relacionados con el cumplimiento de su finalidad.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), quienes concluyen que es necesaria mayor difusión de la audiencia de conciliación en el proceso laboral y los beneficios de resolver el conflicto en dicho acto procesal. De otro lado, los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones formuladas por Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

#### **4. Discusión de resultados del gráfico 04**

Los resultados mostrados por el gráfico 04, están referidos a la materialización de la conciliación judicial laboral como acto procesal dentro del proceso judicial.

De dichos resultados se puede inferir que aun cuando las partes procesales han concurrido a una audiencia de conciliación como etapa del proceso judicial laboral no se ha materializado la misma, y, solo de manera excepcional o mínima se materializó la conciliación entre las partes.

Así mismo, teniendo en cuenta que mayoritariamente no se llega a una conciliación judicial dentro del proceso laboral, se puede inferir que existen circunstancias que impiden que se materialice la conciliación.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), quienes afirman que la audiencia de conciliación en los procesos laborales

ordinarios no ha sido eficaz al concurrir en ella factores que imposibilitan alcanzar el objetivo promocionado de la hipervalorización de la conciliación en una justicia sin dilaciones indebidas y dentro de plazos razonables. De otro lado, no guarda relación con las conclusiones de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **5. Discusión de resultados del gráfico 05**

Los resultados mostrados por el gráfico 05, están referidos a las circunstancias que hacen que la conciliación judicial laboral se materialice con mayor frecuencia en el proceso abreviado.

De dichos resultados se puede inferir que existirían circunstancias que conllevan en el proceso laboral abreviado concretice más conciliaciones judiciales, como son: que los jueces de paz letrado realizan mejor su función para resolver el conflicto mediante la conciliación judicial, que ya que la cuantía de la pretensión en discusión es menor a 100URP se concilia fácilmente, que hay un ambiente más cordial de las partes, y, que la demanda contiene pretensiones que el demandado puede tomar en cuenta.

Así mismo, teniendo en cuenta que existen diversos motivos que permiten que la conciliación judicial laboral se materialice con mayor frecuencia en los procesos abreviados, se puede inferir que dichos motivos son están inversamente relacionados con algunos factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **6. Discusión de resultados del gráfico 06**

Los resultados mostrados por el gráfico 06, están referidos al grado de ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que la conciliación judicial laboral es ineficaz.

Así mismo, teniendo en cuenta que la conciliación es ineficaz, se puede inferir que esto está relacionado con los factores socio jurídicos identificados en la investigación.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **7. Discusión de resultados del gráfico 07**

Los resultados mostrados por el gráfico 07, están referidos a cuál de las partes procesales tiene menos intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que de manera mayoritaria son los demandados, es decir, los empleadores, los que tienen menos intenciones de arribar a una conciliación.

Así mismo, teniendo en cuenta que los demandados son las partes procesales más reacias a conciliar, se puede inferir que ello está relacionado con las características peculiares de dicha parte de la relación laboral.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **8. Discusión de resultados del gráfico 08**

Los resultados mostrados por el gráfico 08, están referidos con los factores que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que existen múltiples factores que tiene mayor o menor incidencia en la ineficacia de la conciliación judicial, como son, en orden descendente: la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia, el poder económico de la parte empleadora, y, la obligatoriedad de la presencia del abogado prestador de servicios de la demandante.

Así mismo, teniendo en cuenta que los factores socio jurídicos señalados son determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se puede inferir que la ineficacia de esta es una causa efecto de dichos factores.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan una relación genérica con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011), quienes si bien no formularon los mismos factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia, dichos autores también enumeraron una serie de factores que determinan la ineficacia de la conciliación judicial laboral. Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **9. Discusión de resultados del gráfico 09**

Los resultados mostrados por el gráfico 09, están referidos la repercusión del estado de emergencia en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que el estado de emergencia ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral. Es decir, a la par de los factores socio jurídicos identificados, los efectos del estado de emergencia en las partes procesales también generaron una incidencia significativa en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

Así mismo, teniendo en cuenta que el estado de emergencia repercutió en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se puede inferir que la ineficacia de ésta es una causa efecto de dichos factores.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos

#### **10. Discusión de resultados del gráfico 10**

Los resultados mostrados por el gráfico 10, están referidos los factores propios del estado de emergencia que repercutieron en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que existen diferentes factores propios del estado de emergencia que han repercutido en mayor o menor medida en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, como: el desconocimiento en el manejo de las herramientas virtuales, que genera un desgano en las partes procesales, que la pandemia ha generado un estrés generalizado en las partes procesales, que se han maximizado los factores ya reconocidos que afectan la eficacia de la conciliación judicial, y, que se mantienen vigentes los factores que ya generaban la ineficacia de la conciliación judicial.

Así mismo, teniendo en cuenta que el estado de emergencia ha generado factores propios que han repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se puede inferir que la conciliación judicial laboral, es una institución jurídica que es afectada constantemente por múltiples factores de diferentes tipos.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos

## **Guía de cuestionario para partes procesales que participaron en audiencias de conciliación de procesos laborales**

### **11. Discusión de resultados del gráfico 11**

Los resultados mostrados por el gráfico 11, están referidos al conocimiento de la conciliación judicial.

De dichos resultados se puede inferir que, la institución jurídica es conocida mayoritariamente por las partes procesales que asisten a audiencias de conciliación judicial laboral, y, una minoría no conoce la institución jurídica de análisis.

Así mismo, teniendo en cuenta que la Ley Procesal de Trabajo le da gran trascendencia a la conciliación laboral, se puede inferir que no existe una adecuada difusión de la misma.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

### **12. Discusión de resultados del gráfico 12**

Los resultados mostrados por el gráfico 12, están referidos al objetivo de la conciliación judicial.

De dichos resultados se puede inferir que, la conciliación judicial, tiene objetivos diversos, como: que el objetivo es llegar a un acuerdo entre las partes, que el juez resuelva el problema de las partes, y, que reduzca el tiempo del proceso.

Así mismo, teniendo en cuenta que la Ley Procesal de Trabajo le da gran trascendencia a la conciliación laboral, se puede inferir que no existe una adecuada difusión de la misma.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

### **13. Discusión de resultados del gráfico 13**

Los resultados mostrados por el gráfico 13, están referidos a la frecuencia con que se materializa la conciliación judicial en los procesos laborales.

De dichos resultados se puede inferir que, la mayoría que la frecuencia con que se materializa una conciliación entre las partes participantes de audiencias de conciliación judicial laboral es mínima.

Así mismo, se puede inferir que los factores que indican en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, están directamente relacionados con la frecuencia con que se materializa una conciliación judicial laboral.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), quienes concluyen que es necesaria mayor difusión de la audiencia de conciliación en el proceso laboral y los beneficios de resolver el conflicto en dicho acto procesal. De otro lado, los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones formuladas por Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

### **14. Discusión de resultados del gráfico 14**

Los resultados mostrados por el gráfico 14, están referidos a las circunstancias por las cuales las partes procesales no arriban a una conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que, las circunstancias por las cuales las partes no arriban a una conciliación laboral son: porque prefieren que sea el juez el que resuelva el problema, porque las partes no conocen los

beneficios de la conciliación, porque genera más estrés, y, porque los jueces no realizan una labor facilitadora para conciliar.

Así mismo, se puede inferir que las partes no arriban a un acuerdo conciliatorio, porque existe una idiosincrasia predeterminada, donde prima la resolución del conflicto a cargo del poder judicial.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

#### **15. Discusión de resultados del gráfico 15**

Los resultados mostrados por el gráfico 15, están referidos al grado de ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que la conciliación judicial laboral es ineficaz.

Así mismo, teniendo en cuenta que la conciliación es ineficaz, se puede inferir que esto está relacionado con los factores socio jurídicos identificados en la investigación.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan una relación genérica con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011), quienes concluyeron que la conciliación laboral judicial es ineficacia.

#### **16. Discusión de resultados del gráfico 16**

Los resultados mostrados por el gráfico 16, están referidos con los factores que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que existen múltiples factores que tiene mayor o menor incidencia en la ineficacia de la conciliación judicial, como son,

en orden descendente: el poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.

Así mismo, teniendo en cuenta que los factores socio jurídicos señalados son determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, se puede inferir que la ineficacia de esta es una causa efecto de dichos factores.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados guardan una relación genérica con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni de Vargas (2011), quienes si bien no formularon los mismos factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia, dichos autores también enumeraron una serie de factores que determinan la ineficacia de la conciliación judicial laboral. Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

#### **17. Discusión de resultados del gráfico 17**

Los resultados mostrados por el gráfico 17, están referidos la repercusión del estado de emergencia con la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que el estado de emergencia, ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, mediante diferentes factores como son: la ansiedad, la preocupación, y, el mal humor.

Así mismo, se puede inferir que existe multiplicidad de factores que generan la ineficacia de la conciliación judicial laboral, los mismos que están sujetos a determinadas circunstancias, como lo es el estado de emergencia producto del COVID-19.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## **18. Discusión de resultados del gráfico 18**

Los resultados mostrados por el gráfico 18, están referidos a las circunstancias relacionadas con las audiencias realizadas en el estado de emergencia producto de la COVID-19, que han repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

De dichos resultados se puede inferir que existen diversas circunstancias relacionadas con el estado de emergencia producto del COVID-19, que han repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, como: el desconocimiento en el manejo de las herramientas virtuales para las audiencias, el estrés generalizado en las partes procesales, y, el menor contacto y explicación del proceso por parte del abogado.

Así mismo, se puede inferir que el estado de emergencia producto del COVID-19, ha generado nuevos factores que indiquen en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

En relación a los antecedentes de estudio, se puede inferir que los resultados mostrados no guardan relación con las conclusiones de Chacón y Mattos (2015), ni Vargas (2011). Lo que significa que, respecto a este ítem, la investigación generó nuevos aportes teóricos.

## CONCLUSIONES

1. La conciliación judicial en el proceso laboral, es una institución jurídica venida a menos, que a pesar de la trascendencia que le otorga la ley procesal laboral, no cumple con su objetivo primordial, que es, resolver el conflicto a través de la participación directa de las partes y la función facilitadora del juez; lo que conlleva a su ineficacia.
2. La ineficacia de la conciliación judicial se debe a múltiples factores, entre los que destacan los de tipo socio jurídico, como: el poder económico de la parte empleadora, la idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador, la inadecuada formación del conciliador judicial, la obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante, y, los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.
3. Si bien la presente investigación determinó factores que indican en la ineficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral, estos no son excluyentes, ni únicos. De la revisión de otras investigaciones se puede identificar otros factores que determinan la ineficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral, que están referidos a ámbitos sociales, culturales y jurídicos.
4. El Derecho Comparado, presenta nuevas fórmulas para resolver los conflictos de interés laborales, poniendo énfasis en la conciliación extrajudicial laboral previa, a través de instituciones estatales, como el mecanismo principal para el logro de sus objetivos. Por ello, es importante que en el Perú se permita la conciliación laboral extrajudicial, que se encuentra suspendida, toda vez que el Ministerio de Justicia no otorga acreditaciones para conciliaciones laborales extrajudiciales.
5. Los factores socio jurídicos que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral no son inmutables, pues están relacionados con circunstancias

puntuales que son factibles de modificaciones a nivel social y jurídico. Así pues, de implementarse medidas que modifiquen estos factores podríamos también modificar el grado de eficacia de la conciliación judicial laboral.

6. El estado de emergencia producido por la COVID-19, ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral, pues con la virtualidad de las audiencias, generó que las partes procesales sufran de trastornos neuropsiquiátricos, como ansiedad, preocupación, mal humor, que además del desconocimiento del manejo de las herramientas virtuales originó un desgano en las partes procesales.

## BIBLIOGRAFÍA

Blancas, C. (2006). *El despido en el derecho laboral peruano*. Lima: Ara.

Cabanellas, G. (2003). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Buenos Aires: Heliasta.

Caivano, R. (1998). *Negociación, conciliación y arbitraje*. Perú: Asociación peruana de negociación, arbitraje y conciliación.

De la Cueva, M. (1981). *Nuevo Derecho Mexicano del trabajo*. México: Porrúa.

De la Cueva, M. (2002). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Bogotá: Temis.

Devis, H. (2017). *Teoría general del proceso*. Bogotá: Themis.

Dieguez, G. (1995). *Lecciones de Derecho de Trabajo*. Madrid: Marcial Pons.

Entelman, R. (2005). *Teoría de los conflictos*. Barcelona: Gedisa.

Esquivel, J., Bautista, F., & Esquivel - Sánchez, J. (2009). *La relación entre conflictos y poder. Paz y conflictos*, 18.

Fernández, C. (2001). *Derecho y persona. Introducción a la Teoría del Derecho*. Lima: Grijley.

La Rosa, J., & Rivas, G. (2018). *Teoría del conflicto y mecanismos de solución*. Lima: Fondo Editorial PUCP.

Montoya, A. (2012). *Derecho de Trabajo*. España: Tecnos.

Sandoval, J. (2009) *Documentos Laborales del Perú*. Lima: Tecnos.

Toyama & Vinatea. (2017). *Guía Laboral*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

Varsi, E. (2014). *Tratado de Derecho de las personas*. Lima: Gaceta Jurídica.

## ANEXOS

### 1. Encuesta (Guía de cuestionario para abogados litigantes en procesos laborales y catedráticos en el curso de Derecho Procesal Laboral)

La presente encuesta se desarrolla con motivo de la investigación denominada “Factores socio jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo”

La presente encuesta pretende analizar la ineficacia de la institución jurídica de la conciliación judicial en los procesos laborales e identificar cuáles son los factores que inciden en la misma.

Se deja constancia que la información obtenida de la presente encuesta es totalmente anónima.

#### **Indique en qué área se desempeña:**

Abogado litigante (      )

Catedrático de Derecho procesal laboral (      )

**Primera pregunta:** ¿Conoce usted, la institución jurídica de la conciliación judicial?

Si: (      )                      No: (      )

Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuál cree que es su finalidad?

**Segunda pregunta:** ¿Cree usted que la institución jurídica de la conciliación judicial en los procesos laborales cumple con su finalidad?

Si: (      )                      No: (      )

**Tercera pregunta:** ¿Qué medidas propondría para que la conciliación judicial cumpla con su finalidad?

**Cuarta pregunta:** ¿A participado usted de audiencias laborales donde se llegó a materializar la conciliación judicial?

Si: ( )

No: ( )

**Quinta pregunta:** ¿En qué, tipo de proceso laboral cree usted que es más factible que las partes arriben a una conciliación judicial?

Ordinario: ( ) Abreviado: ( )

¿Por qué?

**Sexta pregunta:** ¿Qué parte procesal, considera que tiene menos intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral?

Demandante ( )

Demandado ( )

¿Por qué?

**Séptima pregunta:** ¿Considera usted que la institución jurídica de la conciliación judicial es ineficaz?

Si: ( )

No: ( )

Si su respuesta es afirmativa que factores considera usted que inciden en su ineficacia

( ) La idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador.

( ) La inadecuada formación del conciliador judicial.

( ) Los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.

( ) La obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante.

( ) El poder económico de la parte empleadora.

Otros: \_\_\_\_\_

**Octava pregunta:** ¿Cree usted que el estado de emergencia ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial?

Si: ( )

No: ( )

¿Por qué?

**Novena pregunta:** *En el supuesto que el estado de emergencia haya repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial del proceso laboral, indique ¿Cuál de los siguientes factores considera usted que generaron dicha repercusión?*

**2. Guía de cuestionario para partes procesales que participaron en procesos laborales**

La presente encuesta se desarrolla con motivo de la investigación denominada “Factores socio jurídicos determinantes en la ineficacia de la conciliación judicial laboral durante el estado de emergencia en la ciudad de Trujillo”

La presente encuesta pretende analizar la ineficacia de la institución jurídica de la conciliación judicial en los procesos laborales e identificar cuáles son los factores que inciden en la misma.

Se deja constancia que la información obtenida de la presente encuesta es totalmente anónima.

**Indique como que parte procesal actuó en el proceso:**

Demandante ( )

Demandado ( )

**Primera pregunta:** ¿Conoce usted, la institución jurídica de la conciliación judicial?

Si: ( )

No: ( )

**Segunda pregunta:** ¿Cuál cree usted que es el objetivo de la conciliación judicial?

**Tercera pregunta:** ¿A participado usted de audiencias donde se llegó a materializar la conciliación judicial laboral?

Si: ( )

No: ( )

**Cuarta pregunta:** ¿Por qué cree usted que algunas partes procesales no tienen intenciones de arribar a una conciliación judicial laboral?

- ( ) Por estrategia judicial de los abogados.
- ( ) Porque las partes prefieren que sea el juez que resuelva el problema.
- ( ) Porque las partes no conocen los beneficios de la conciliación.
- ( ) Porque genera más estrés.
- ( ) Porque los jueces no realizan una labor facilitadora para conciliar.

**Quinta pregunta:** Considerando que la conciliación judicial pretende resolver el proceso judicial con un acuerdo entre las partes, bajo la labor facilitadora del juez.

¿Considera usted que la institución jurídica de la conciliación judicial es ineficaz, es decir no logra sus objetivos?

Si: ( ) No: ( )

**Sexta pregunta:**Cuál cree usted que son los factores que inciden en la ineficacia de la conciliación judicial laboral.

- ( ) El poder económico de la parte empleadora.
- ( ) La idiosincrasia litigiosa del abogado patrocinador.
- ( ) La inadecuada formación del juez como conciliador judicial.
- ( ) La obligatoriedad de la presencia del abogado del prestador de servicios demandante.
- ( ) Los trastornos neuropsiquiátricos originados por la pandemia.

**Séptima pregunta:** Que tipo de trastorno neuropsiquiátrico generó el estado de emergencia producto del COVID-19, que fue determinante para que usted no quiera conciliar judicialmente en los procesos laborales.

- ( ) Problemas de memoria
- ( ) Desconcentración
- ( ) Ansiedad
- ( ) Preocupación
- ( ) Mal humor

**Octava pregunta** ¿Cuál de las siguientes alternativas relacionadas con las audiencias realizadas en estado de emergencia producto de la COVID-19, diría usted que ha repercutido en la ineficacia de la conciliación judicial laboral?

- ( ) El desconocimiento en el manejo de las herramientas virtuales.
- ( ) El estrés generalizado en las partes procesales.
- ( ) El menor contacto y explicación del proceso por parte del abogado.