

**PROPONER QUE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA SE EFECTUE ANTES
DE LA FECHA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION SEÑALADA EN EL
PROCESO ORDINARIO LABORAL**
**PROPOSER THAT THE DEMAND'S ANSWER IS EFFECTED BEFORE THE DATE
OF THE CONCILIATION HEARING SIGNED IN THE LABOR ORDINARY
PROCESS**

Gianella Del Rocío Lluncor Chumioque¹



Fecha de Recepción: 01 de noviembre de 2019

Fecha de Aprobación: 31 de diciembre de 2019

Resumen

La presente investigación ha sido titulada: “PROPONER QUE LA CONTESTACION DE LA DEMANDA SE EFECTUE ANTES DE LA FECHA DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACION SEÑALADA EN EL PROCESO ORDINARIO LABORAL”, es decir, que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación, con la finalidad de que el juez también pueda valorar ésta, antes de ir a la mencionada audiencia, y tener conocimiento de las pretensiones de ambas partes, para así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambos; además de ello lograr que las partes decidan conciliar y cumplir con el objetivo de la mencionada audiencia.

Con ello se busca que el juez tenga una posición neutral con respecto al conflicto laboral, y ello lo podrá lograr teniendo en cuenta las peticiones de ambas partes, que permitirá al juez tener una visión amplia de la controversia originada, y así por ejercer su rol protagónico invocando a ambas a poder conciliar para que con ello puedan tener un solución del conflicto de manera rápida, sencilla y eficaz.

Muestreo no probabilístico para el cual HERNANDEZ (2014) refiere que en estas muestras la elección de los elementos no está sujeto a la probabilidad, sino que depende de causas vinculadas con las peculiaridades propias de la investigación o los objetos de investigación. Por lo tanto, la muestra está conformada por operadores del derecho, como Jueces, Secretarios y Asistentes del Módulo del Juzgado Contencioso Administrativo Laboral – Sede 07 de enero Chiclayo y Modulo Corporativo Laboral – Sede Luis Gonzales Chiclayo, así como también por abogados litigantes especialistas en materia laboral, ascendiendo a un total de 50 operadores del derecho.

Palabras Claves: *Audiencia de Conciliación, Contestación de la demanda, eficacia de la conciliación laboral, proceso ordinario laboral y derecho procesal.*

Abstract

The present investigation has been titled: "PROPOSING THAT THE DEMAND'S ANSWER IS CARRIED OUT BEFORE THE DATE OF THE CONCILIATION HEARING SIGNED IN THE ORDINARY LABOR PROCESS", that is, that the answer to the complaint be made before the date of the conciliation hearing, in order that the judge may also assess this, before going to the aforementioned hearing, and have knowledge of the claims of both parties, in order to provide better possible solutions that benefit both; In addition to that, the parties decide to reconcile and fulfill the objective of the aforementioned hearing.

With this, it will be sought that the judge has a neutral position with respect to the labor dispute, and this can be achieved taking into account the requests of both parties, which will

¹ *Estudiante de Derecho – XI Ciclo de la Escuela Académico Profesional de Derecho perteneciente a la Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú, email: lchumioque@crece.uss.edu.pe*

allow the judge to have a broad vision of the controversy originated, and thus for exercising his role protagonist invoking both to be able to reconcile so that they can have a solution to the conflict quickly, easily and effectively.

Non-probabilistic sampling for which HERNANDEZ (2014) refers that in these samples the choice of elements is not subject to probability, but depends on causes linked to the peculiarities of the research or the research objects. Therefore, the sample is made up of law operators, such as Judges, Secretaries and Assistants of the Labor Administrative Litigation Module - Headquarters January 7 Chiclayo and Corporate Labor Module - Luis Gonzales Chiclayo Headquarters, as well as trial lawyers specialized in labor matters, amounting to a total of 50 law operators.

Keywords: Conciliation Hearing, Response to the lawsuit, effectiveness of labor conciliation, ordinary labor process and procedural law.

I. Introducción

La presente investigación científica fue denominada: “proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario laboral”, con la finalidad de que el juez también pueda valorar ésta, antes de ir a la mencionada audiencia, y tener conocimiento de las pretensiones y medios probatorios de ambas partes, para así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambos; además de ello lograr que las partes decidan conciliar y cumplir con el objetivo de la audiencia de conciliación. Asimismo el rol conciliador que tiene el juez en esta audiencia es de vital importancia para que tanto demandante como demandado lleguen a un acuerdo, ya que es el juez quien dirige esta audiencia, y si pudiese valorar ambas pretensiones, podría garantizar que esta audiencia de conciliación tenga éxito.

La cual tiene como objetivos Diagnosticar el estado actual de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, identificar los factores influyentes en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, diseñar la modificación de los Art. 42° y 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29 497 para evitar los procesos ordinarios laborales, estimar los resultados que generará la modificación de los Art. 42° y 43° de la Nueva Ley Procesal de Trabajo Ley N° 29 497 en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales

La presente investigación se justifica porque está orientada a proponer que la contestación de la demanda se efectúe antes de la fecha de la audiencia de conciliación señalada en el proceso ordinario laboral, debido a que la “Conciliación”, se está viendo frustrada y no está cumpliendo su objetivo. A mi parecer sería necesario poder efectuar la contestación de la demanda antes de la fecha de la audiencia de conciliación, a fin de que el juez llegue a ésta habiendo valorado ambas pretensiones, para así poder brindar mejores posibles soluciones que sean de beneficio para ambos. Cabe resaltar que esta investigación es de gran relevancia, porque busca mostrar la importancia de dar a conocer la importancia de que el juez pueda valorar ambas posiciones a fin de dirigir de manera eficaz la audiencia de conciliación, como se sabe la Conciliación tiene mayores beneficios, como la aplicación del Principio de Celeridad, y por ende la disminución de la carga procesal.

Álvarez (2017), en su tesis titulada “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016”, para obtener el título profesional de Abogado, cuyo enfoque es cualitativo y su diseño de investigación es descriptiva y no experimental. LIMA. El autor de la tesis consigna a modo de conclusión: A partir de lo anteriormente mencionado por el autor, es importante acotar la relevancia de los principios que trae consigo la audiencia de conciliación, tanto individual como conjunta, la primera está referida a que cada uno de ellos tiene su esencia

propia, y si no se aplicara alguno, pues no se estaría actuando con eficacia, ya que de manera conjunta permiten que la administración de justicia sea democrática y se cumpla con el debido proceso, siendo ese el deber del juez, quien es el encargado de su desarrollo.

Por otro lado, Chacón Y Mattos (2015), en su tesis titulada “La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497”, para obtener el título profesional de Abogado, cuyos métodos de investigación que han utilizado es el científico, inductivo-deductivo, hermenéutico-jurídico, analítico y sintético, analítico-comparativo, exegético y dogmático. Trujillo. Se consignó como conclusión lo siguiente: A partir de lo anteriormente esbozado por el autor, cabe recordar que el Derecho Procesal Laboral junto con la Administración de Justicia en esta materia, nace como una disciplina jurídica autónoma, debido al fracaso del intento de solucionar conflictos laborales por la vía civil ordinaria así como de las formulas arbitrales. Asimismo en la actualidad hay quienes piensan que la audiencia de conciliación en la NLPT es ineficaz, y que no ha venido cumpliendo su finalidad, ello por diversos motivos como: el desconocimiento de las ventajas que tiene la conciliación, además la demanda no propone formula conciliatoria, o ya sea porque el tiempo que se brinda para poder realizar la conciliación no es suficiente, o por no dar capacitaciones a los jueces sobre técnicas de conciliación; es decir, que se está frente a una audiencia de conciliación que por su ineficacia, al ser un acto que se da dentro del proceso ordinario laboral, hace que el proceso judicial no observe una tutela jurisdiccional con rapidez y concentración.

Yanqui (2017), en su tesis titulada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014”, para optar el título profesional de Abogado, cuyo diseño de investigación es transversal y el tipo de investigación jurídica es propositiva. Cusco. Como conclusiones consignan lo siguiente: De lo mencionado por el autor, puedo decir que una de las finalidades de la NLPT N° 29497, es lograr la cercanía del juez y las partes, para que así prime el respeto y puedan ponerse en práctica los diferentes principios como: la celeridad, oralidad y veracidad, además de tener en cuenta el antiformalismo, y así aminorar la carga procesal en los tribunales, además de reducir los costos y la demora en la solución de conflictos. Razón por la que es necesario que exista un presupuesto para la capacitación de jueces, asimismo difundir las ventajas que trae consigo la conciliación en la solución de conflictos. Aunado a ello, indica que lo que se busca es encontrar medidas concretas para evitar la dilación del proceso, sin atentar contra los derechos irrenunciables y amparados constitucionalmente.

Morán (2011) define a la Contestación de la Demanda como el derecho de defensa que protege a aquellos que son llamados judicialmente, con la finalidad de presentar oposición frente a los fundamentos presentados por la parte demandante, en razón de custodiar sus intereses, debido a que la contienda legítima o no, puede afectar u ocasionar lesión ya sea total o parcial, dependiendo a lo definido en el fallo. Landa (2010) refiere que se debe agregar que el derecho de defensa tiene naturaleza constitucional, porque se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú en su artículo 139° inciso 14, por medio del que se asegura que se ampare y se proteja los derechos y obligaciones de los justiciables, es decir que no terminen en estado de indefensión.

Por ello, Mesia (2004) señala que el derecho de defensa, se define como el deber de ser escuchado, y de comparecer con un abogado que es elegido por el demandado, y si en caso no contase con uno, podrá ser asistido por uno de oficio. Asimismo este derecho abarca la oportunidad de presentar y demostrar procesalmente los derechos o intereses; es de suma importancia saber que el contar con un abogado no solo es una sencilla formalidad.

Aunado al tema del derecho de defensa, según Novak y Namihás (2004), es importante acotar que comprende a su vez varios derechos, dentro de los cuales se encuentran la facultad de poder contar con un abogado defensor, que se le informe debidamente sobre la naturaleza de la

acusación que se ha interpuesto en su contra, además de tener fácil acceso al expediente, archivos y documentos o sobre diligencias del proceso.

De la misma manera, se debe agregar que el derecho de defensa es imprescindible en todo ordenamiento jurídico, a través del cual se ampara una parte central del debido proceso, además que las partes involucradas en el proceso deben tener la misma oportunidad jurídica y fáctica, de ser citadas adecuadamente, escuchadas y derrotados por medio de prueba fehaciente y evidente; es por ello que se afirma que el derecho de defensa asegura que ello sea así. (Bernales, 1993). Asimismo se afirma que el derecho de defensa significa un derecho esencial de carácter procesal, que integra a la misma vez, el debido proceso, el cual es necesario para poder reconocer la protección de este último. Por lo que se dice que asegura de afrontar cualquier situación de indefensión. (Castillo, 2009)

Asimismo, para arribar el tema de conciliación se debe saber que desde los orígenes de la humanidad y al transcurrir del tiempo, el hombre siempre ha tratado de solucionar sus conflictos, que precisamente son los que dificultan el normal desarrollo de sus actividades y sobretodo el progreso social. Cabe resaltar que el término conflicto no siempre tiene que ir de la mano con “agresión”, sino con la confrontación de posiciones de ambas partes, las cuales deben buscar una solución donde salgan beneficiadas. Relacionado a este tema, Galtung (2003), menciona que siempre han existido los conflictos dentro de una sociedad, sin embargo, no debe estar asociado a la violencia en ninguna de sus formas ni física ni verbalmente, asimismo, indica que el conflicto decae cuando se vuelve violento. (Citado en Baquer, 2001)

Caivano (2007) señala que, dentro de una convivencia social, no se puede evitar que no haya conflictos, debido a que forma parte del día a día dentro de una sociedad. (p. 50)

Por eso es importante empezar definiendo y dando ciertos alcances sobre lo que es el “conflicto”.

Bedoya y Otros (2007) afirman que, el conflicto es aquella circunstancia donde dos o más personas tienen objetivos o pensamientos diferentes, siendo estos un obstáculo para sus intereses o necesidades; y como consecuencia de ello, cada una de las partes involucradas buscaran su propio beneficio sin importarle destruir a la otra. Alvarado (1992) señala que el conflicto puede definirse de diversas perspectivas, y que puede existir en la realidad social con contenidos distintos, así como el religioso, político, jurídico, moral, etc.

A partir de los conceptos dados puedo señalar que el conflicto no tiene un único enfoque; sin embargo es importante saber que el primer paso para poder llegar a una solución de éste, es el reconocer que hay un problema, una aceptación del mismo, y un encuentro entre las partes dispuestas a querer llegar a un acuerdo. Además de los conceptos encontrados Suarez (1996) resalta las siguientes características de los conflictos:

- *Se origina entre dos o más partes, es decir entre dos o más individuos o grupos, pudiendo darse el conflicto entre dos individuos, dos grupos, y hasta entre un individuo y un grupo.*
- *Las partes perciben intereses y objetivos opuestos o incompatibles.*
- *Se ha manifestado de manera expresa la incompatibilidad con respecto a los objetivos de la otra parte, esto quiere decir que no solo se ha pensado en ello, sino que se ha puesto en evidencia su incomodidad o disconformidad, lo cual ha ocasionado un conflicto.*
- *En algunas ocasiones, el conflicto puede llegar a convertirse en un proceso conflictivo, todo dependerá de las actitudes que tengan las partes involucradas.*
- *Puede solucionarse por las mismas partes o con la ayuda de un tercero.*
- *Señala además que se trata de un proceso dinámico que es la consecuencia de la incompatibilidad entre las partes.*

*Muldoon (1998) consigna que el conflicto puede llegar a hacernos cambiar, pero no solo para bien, sino que también puede destruirnos, depende de que como afrontamos la situación, ya sea destructiva o constructivamente. Ortiz (2000) señala que existen dos tipos de conflictos, el primero de ellos es el **Conflicto Latente**, el cual supone que la relación de oposición y los objetivos incompatibles no son percibidos por alguna de las dos partes; el segundo es el **Conflicto Manifiesto**, es decir, donde una de las partes sabe sobre la relación de oposición, sin embargo, la otra persona no, en cuya situación una parte se siente inconforme porque sus objetivos son totalmente diferentes a los del otro, y siente que es objeto de amenazas por sus intenciones.*

Según Ortiz (2000) indica que las primeras ideas sobre conciliación las podemos encontrar en la población antigua, donde eran dirigidas por el patriarca, quien trataba de que las diferencias fueran solucionadas de manera voluntaria. Por ejemplo en el caso de Roma, se aplicó la Ley de las doce tablas que concedía carácter obligatorio a lo acordado por las partes involucradas en el juicio, es decir, se comprometían a cumplir con lo pactado ante los jueces. Se debe acotar que el autor menciona que la conciliación fue una figura que tomo gran relevancia en Roma, tanto así que construyeron una columna en honor a Julio Cesar, el cual fue utilizado para ofrecer sacrificios y conciliar sus diferencias.

Bulla (2010) define la conciliación como una forma a través de la cual dos o más personas, que se encuentran enfrentadas a causa de una disputa jurídica, se reúnen para poder resolverlo con la ayuda de la intervención de un tercero neutral, el que podrá sugerir posibles soluciones a las que puedan arribar las partes. Indica que lo acordado en la conciliación tiene carácter obligatorio y definitivo para los litigantes. Chanamè (2009) consigna que la conciliación nace de la palabra en latín conciliado, que a su vez proviene del verbo conciliare, y significa avenir voluntades; del mismo modo, es definido como el acto procesal donde las partes de un proceso se reúnen, a fin de llegar a un convenio sobre las pretensiones en la controversia judicial, con la condición de que no se haya emitido sentencia.

Cabanellas (1945) señala que la conciliación es un acto que representa el cambio de formas de pensar, de aspiraciones y posibles soluciones ante la discrepancia de las partes; asimismo es un procedimiento, debido a que la conciliación abarca los trámites y formalidades de carácter usual o de mandato legal para facilitar un acuerdo entre las Partes que tienen un problema jurídico o un conflicto de interés; y un posible acuerdo.

Couture (1976) define a la conciliación como la avenencia de las partes de llegar a un convenio para beneficio de ambos, por lo que hacen innecesario el litigio que se encuentra pendiente, o en otros casos evitar el litigio eventual.

Por otro lado, El Derecho Procesal del Trabajo abarca el proceso laboral, toda vez que tiene por finalidad solucionar controversias de trabajo, a través de órganos jurisdiccionales designados por ley. Asimismo, en un intento de pretender conceptualizar el proceso laboral, Gamarra (2005) indica que resulta ser el conjunto de actos procesales que se vienen ejecutando de manera gradual, organizada, y teleológicamente; además, son ejecutados por el Juez y las partes de manera tal que cumplen las normas procesales, con el objetivo de darle solución a las controversias en materia laboral.

En el campo de los vínculos laborales, es natural que se generen ciertas contraposiciones entre los que forman parte de ese vínculo, es decir entre empleador y trabajador. En consideración a ello, Rendón (2001) consigna que, las controversias en materia laboral se dividen en conflictos de derechos y conflictos de intereses o económicos, donde el primero se refiere a los que se originan consecuentemente por el incumplimiento de derechos ya obtenidos, y los segundos están referidos aquellos que tienen por finalidad alcanzar una mejor situación de trabajo, como por ejemplo mejores sueldos o nuevos derechos.

De la misma manera el especialista mexicano en materia laboral De La Cueva (1981), conceptualiza a las controversias en el campo laboral de la siguiente manera: como las

diferencias, confrontaciones, desacuerdos, que se originan entre los elementos de un vínculo laboral con objeto de la explicación, interpretación, suspensión e incumplimiento de las condiciones de trabajo.

Couture (1993) señala que el Proceso, es el grupo de acciones de carácter jurídico, la forma correcta para resolver de manera imparcial, por acto de juicio de la autoridad, una controversia de intereses con importancia jurídica.

Aunado al tema, se puede señalar que el proceso laboral resulta ser la herramienta adecuada en relación a la resolución de controversias que se originan de la relación laboral, y ello se realiza por medio de una acción procesal que evoluciona de forma sistemática y secuencial. Asimismo, Dieguez (1995) indica que al hablar de Procesos Laborales, estamos frente a aquellos que están destinados a solucionar conflictos en donde se solicitan reglas y normas relacionadas al trabajo dependiente.

Hay que resaltar la finalidad de la creación del Derecho del Trabajo, que fue para compensar la desigualdad existente entre las partes del vínculo laboral, por lo que es relevante destacar la importancia de los principios, dentro de los cuales se encuentra el Principio Protector que incorpora el Derecho Laboral, el que no solo lo encontramos en el aspecto sustantivo sino que también es integrado al derecho procesal.

La Ley Procesal de Trabajo nace a consecuencia de la aprobación del dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con fecha 24 de mayo de 1996 en la ciudad de Cuzco; de esta manera se convalidó el Proyecto de Ley Nº 981/95-CR, donde se tiene como objetivo brindar celeridad y flexibilidad a los procesos.

Rodríguez (2018) señala que como es de saberse el hecho de la promulgación de una norma legal, no garantiza la eficacia y el éxito de un novedoso modelo procesal, en decir que diversos son los factores que contribuyen a la puesta en marcha e manera exitosa de una reforma procesal en asuntos laborales, dentro de los cuales se pueden mencionar: potencial humano y recursos, capacitaciones permanentes en horarios apropiados, además del estándar de Carga Procesal.

La Nueva Ley Procesal de Trabajo (NLPT)

Su origen trae a colación la Resolución Ministerial Nº 058-2008-TR, durante la gestión del Ministro el Dr. Mario Pasco Cosmópolis, además se eligió a la comisión a la que se le designó elaborar el anteproyecto de la NLPT, la que debía priorizar la oralidad y el uso de la tecnología. Proyecto que fue promulgado por el Presidente de la Republica que en ese entonces gobernaba, mediante Ley Nº 29479, con fecha 15 de enero del 2010. Es importante resaltar que la NLPT trajo consigo la última y vigente reforma procesal del trabajo.

La NLPT estipula un tipo de proceso cuya finalidad es de simplificar no solo la aplicación sino también el cumplimiento de la norma laboral en los casos en las que no está cumpliendo, y en general para resolver controversias jurídicas en materia laboral.

Principios:

- a) DE INMEDIACION:** *Acevedo (1989) señala que la intervención activa del juez coadyuva a la solución de los conflictos de forma rápida y eficiente, apreciando de forma crítica y de conciencia los casos concretos.*
- b) LA ORALIDAD:** *Cappelletti (1973) nos dice que el valor actual de la oralidad se mueve, principalmente, en torno a la idea de una discusión oral y de una valorización que encuentran su ambiente natural en un proceso estructurado en torno a una*

audiencia (trial) pública y oral, y lo más concentrada posible, en la que las pruebas sean practicadas ante el morganazo decisor entero.

- c) **CONCENTRACION:** *Priori y Otros (2011) señala que este principio es importante en la puesta en marcha de la intermediación y la oralidad, debido a que la concentración implica la cantidad de momentos que se llevan a cabo entre el juez y las partes*
- d) **CELERIDAD:** *Carnelutti (1971) consigna que en lo que respecta a este principio, se basa en la duración del este, por lo que, los términos son exactamente los medios de los cuales, el Derecho interviene para regular la duración del proceso donde se impone la uniformidad a la diversidad.*
- e) **ECONOMÍA PROCESAL:** *Priori y Otros (2011) refiere que el principio de economía procesal se efectúa en razón al tiempo y al gasto*
- f) **VERACIDAD:** *De acuerdo a lo emitido en la Sentencia en el Expediente Nº 991-2000-AA/TC-SANTA, el Tribunal Constitucional esboza sobre el Principio de la Primacía de la Realidad como un elemento tácito dentro de nuestro ordenamiento legal, en base al bienestar social y como medio de la realización de la persona.*

Rol Protagónico del Juez: *Paredes (1997) señala que los poderes de dirección formal y material que cuenta para conseguir el equilibrio de las desigualdades lo constituyen en un juez director, conciliador y, excepcionalmente, asesor. Alejado de la figura del juez espectador que cual arbitro deportivo cuida únicamente se respeten la “reglas de juego”, el juez laboral dirige el proceso para satisfacer dos objetivos: “a) de seguir un procedimiento bien ordenado respecto de su forma exterior, y b) de someter a examen, en el mismo, el material de la causa lo más completa y correctamente posible” para lo cual se han atribuido al tribunal ciertos poderes, relativos a la configuración formal y material del caso, de los que puede y debe valerse a esos respectos.*

PROCESO ORDINARIO LABORAL, *Gómez (2010) señala que mantener la calificación de proceso ordinario laboral dentro de la nueva estructura procesal a los de su estirpe es toda una provocación semántica, si tenemos en cuenta que esta denominación obedece a los procesos parsimoniosos, plenarios, atiborrados de tecnicismo y requeridos de plazos prolongados para dilucidar las pretensiones allí concernidas. Como se verá, el proceso denominado ordinario laboral es todo lo contrario de lo que su etiqueta señala, puesto que al igual que el abreviado laboral busca, a través de la simplicidad, compresión de plazos y oralidad permanente, hallar su constante sumarización. Como fuera, se trata con esta acción judicial de tramitar cualquier demanda contenciosa o no contenciosa, dependiendo si la cuantía que la respalda supera las 50 URP (proceso de dar suma de dinero, de ejecución, etc.), o por la naturaleza del proceso (nulidad del despido o indemnización por despido arbitrario), es el juez especializado de trabajo que se encargará de conocer su cauce.*

Ormachea (2000) afirma que, ha podido percibir poco compromiso de los jueces con acercar las partes a conciliar. De la observación desarrollada en las tres instancias judiciales bajo estudio se determinó que el juez explica qué es la conciliación –nos referimos a la definición de conciliación- en un rango que oscila entre un 45% y 70% de las audiencias de conciliación. Por lo tanto, tenemos un porcentaje importante de litigantes que no recibieron una explicación sobre la conciliación.

La excesiva carga judicial, además de las dificultades en lo concerniente a las condiciones en las que se presta el servicio de administración de justicia son considerados factores que dificultan la aplicación de la norma laboral. Anudando a ello las limitaciones presupuestales, la insuficiente capacitación de algunos jueces y auxiliares, además de las carencias tecnológicas, han sido las causas que han venido contribuyendo a la demora de la solución de los procesos judiciales. Que trae como consecuencias:

- *La demora en la atención de los expedientes, y por ende demora en los plazos para las audiencias.*
- *Demora en el sistema de notificaciones.*
- *Congestión de la carga procesal.*

Dentro de los efectos del incremento de la carga procesal se encuentra el congestionamiento de usuarios, el cual implica la concurrencia masiva de las personas que acuden a las sedes judiciales, quienes se encuentran desorientados desde el ingreso a los locales; la falta de identificación de áreas jurisdiccionales, la falta de espacio apropiado para las áreas jurisdiccionales, falta de espacio para atención del usuario, el desgaste acelerado de las instancias judiciales.

II. Material y métodos

La presente investigación responde a los paradigmas de la investigación cualitativa-cuantitativa según se tiene:

- ✓ *Aplicada.- Se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última, ya que toda investigación requiere de un marco teórico.*
- ✓ *Transversal.- determinar las diferentes características y el desarrollo del diseño de estudio observacional, en un momento dado, en una sola medición retrospectiva.*
- ✓ *Descriptiva.- Por cuanto se enfoca en detallar las características, contexto, tendencias no establecidas de un objeto sobre el que ya existe, sustentándose en la bibliografía existente.*
- ✓ *Propositiva.- Esta se caracteriza porque evalúa fallas de los sistemas o normas, a fin de proponer o aportar posibles soluciones.*

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Respecto a ello se utilizara la técnica de la encuesta, que integra como instrumento el cuestionario, así como el análisis de la Legislación Nacional y doctrina que explicaran las razones y argumentos para que la contestación de la demanda se efectuó antes de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, y finalmente se propondrá una modificación legislativa que otorgue el mencionado Derecho.

Procedimientos de análisis de datos

Procesamiento de Datos

En el procedimiento de datos, el trabajo deberá comprender en el siguiente procedimiento:

Tabulación de datos

Se procederá a tabular la información recopilada, a través de las muestras, población, grado de aceptación de la propuesta, y interés de ser indemnizado, siendo que concluirá con un análisis estadístico de los resultados obtenidos

Tratamiento de datos

Los datos tabulados servirán para la creación de la información estadística en porcentajes

Aspectos éticos

Esta investigación se basa en principios éticos principales:

- a) *El consentimiento informado.-*

Es un principio ético que conlleva a poder dar uso de lo adquirido por los investigados para lograr llevar a cabo el proyecto.

a) La confidencialidad.-

Según TOD (2008) indica que la confidencialidad es que en base a la protección de información personal brindada por aquellas personas que pueden responder aquellas preguntas necesarias para tu información en el proyecto de tesis, esto en base al código de ética que da énfasis a la seguridad y a la protección de identidad de las personas. En consecuencia, ello conlleva a que, durante el proceso de aplicación de las encuestas realizadas, el entrevistado sienta confianza en quien lo entrevista.

b) Justicia:

Está en base a aquella distribución de manera equitativa de aquellos beneficios que puede generar la intervención en el proyecto esta investigación.

c) Respeto a las personas:

Se debe mostrar respeto al momento de la aplicación de la encuesta y del intercambio de opiniones; teniendo en cuenta el consentimiento informado.

Criterios de rigor científico

Según GUBA (1981) sugiere los siguientes criterios fundamentales, que seguidamente se exponen a continuación los detalles de cada uno de ellos:

Fiabilidad.- *En la presente investigación los datos y resultados obtenidos son veraces y fiables, puesto que tienen un nivel de confiabilidad en el sistema Excel.*

Muestreo.- *De acuerdo con la formula estadística se determinó la muestra de personas, la cual fue aplicada a los abogados, jueces, secretarios y asistentes especialistas en materia laboral del Distrito de Chiclayo.*

Generalización.- *La presente investigación se realizó teniendo en cuenta como base el método de Hernández Sampieri, la cual consta de datos estadísticos y análisis documental.*

Validez y Confiabilidad.- *Para determinar la validez se realizó un profundo análisis documental todo ello con fuentes de información que están respaldadas en la parte de referencias.*

Población

Para la presente investigación, se ha considerado a la población vinculada al ámbito Laboral, esta Comunidad Jurídica estará constituida por Jueces, Secretarios y Asistentes de los juzgados Laborales, además se consideró a abogados especialistas en el tema Laboral.

Muestra

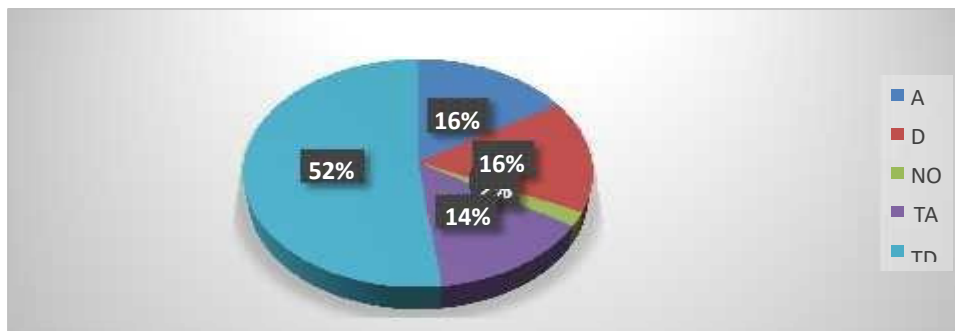
Muestreo No Probabilístico, para el cual Hernandez (2014) refiere que en estas muestras la elección de los elementos no está sujeto a la probabilidad, sino que depende de causas vinculadas con las peculiaridades propios de la investigación o los objetivos del investigador. Por lo tanto la muestra está constituida por Jueces y abogados litigantes en materia laboral, ascendiendo a un total de 50 operadores del derecho.

III. Resultados

La encuesta se realizó a los Jueces, Secretarios, asistentes y abogados litigantes del Distrito de Chiclayo, a 50 personas a quienes se les aplicó una encuesta utilizando como instrumento un cuestionario de 20 preguntas y mediante esta técnica de recopilación de datos se obtuvo la

información que posteriormente fue analizada e incorporada al trabajo de investigación que permitió contrastar la variable dependiente con la independiente y los datos recogidos fueron sometidos a presiones porcentuales.

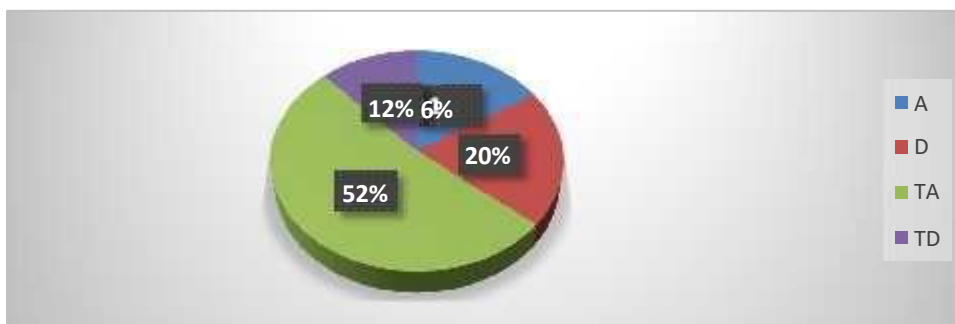
1. **¿Cree que la audiencia de conciliación está cumpliendo con su objetivo dentro de la NLPT, de disminuir la carga procesal?**



Fuente: propia investigación

INTERPRETACIÓN: En lo concerniente a esta tercera pregunta se tiene que, un 52% de los operadores del derecho señalaron que están Totalmente En Desacuerdo con el hecho de que la audiencia de conciliación está cumpliendo con sus objetivos de la NLPT de disminuir la carga procesal, del mismo modo un 16% se mostraron en Desacuerdo, mientras que un 16% se encuentran De Acuerdo, así como 14% indicaron que está Totalmente de Acuerdo, y finalmente un 2% No Opina.

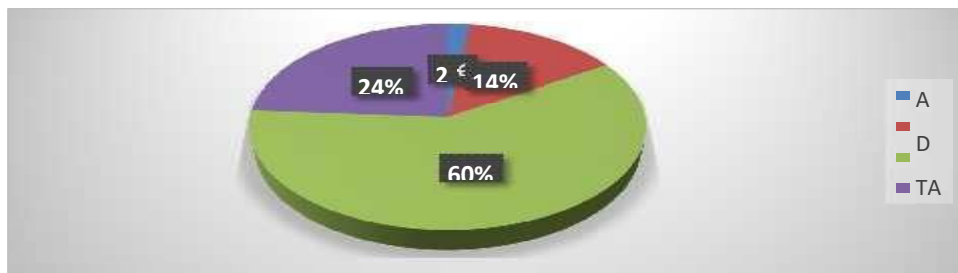
2. **¿Considera que la audiencia de conciliación no está contribuyendo a una justicia ágil y rápida, es decir que estaría vulnerando el Principio de Celeridad Procesal?**



Fuente: propia investigación

INTERPRETACIÓN: Con referencia a esta cuarta pregunta se tiene que, un 52% de los especialistas en derecho expresaron estar Totalmente De Acuerdo con que la audiencia de conciliación no está contribuyendo a una justicia ágil y rápida además se estaría vulnerando el Principio de Celeridad, de la misma manera un 16% señalaron estar De Acuerdo con ello, mientras que un 20% se mostraron en Desacuerdo, y finalmente un 12% señaló que se encuentra Totalmente En Desacuerdo.

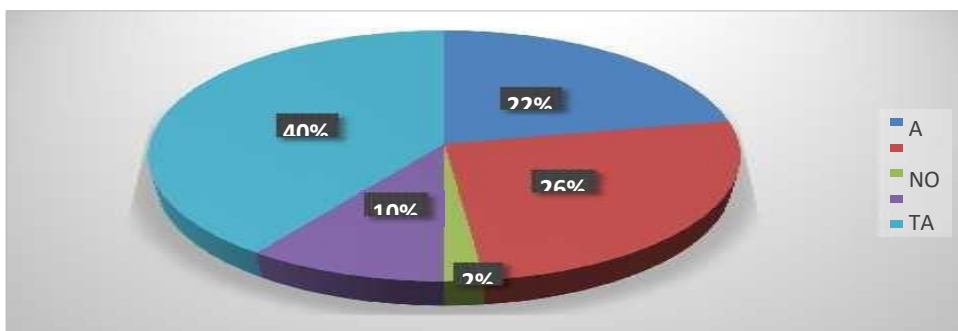
3. **¿Cree usted necesario que se modifique los artículos 42° y 43° de la NLPT, y de esta manera la contestación de la demanda se presente antes de la fecha de la audiencia de conciliación, para que el juez pueda tener conocimiento de ambas pretensiones y así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambas partes?**



Fuente: Propia Investigación

INTERPRETACIÓN: En referencia a esta séptima pregunta se tiene que, un 60% de los especialistas en derecho señalaron estar Totalmente De Acuerdo con que se modifique los artículos 42° y 43° de la NLPT, y de esta manera la contestación de la demanda se presente antes de la fecha de la audiencia de conciliación, para que el juez pueda tener conocimiento de ambas pretensiones y así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambas partes, asimismo un 2% se mostró De Acuerdo, mientras que un 24% indicó estar Totalmente En Desacuerdo, y finalmente un 14% indicó estar en Desacuerdo.

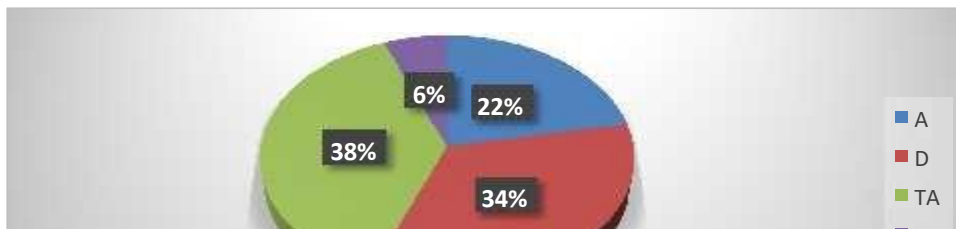
4. ¿Cree usted que los Jueces están cumpliendo su labor de acercar a las partes a conciliar?



Fuente propia de investigación

INTERPRETACIÓN: En lo concerniente a esta novena pregunta se tiene que, un 40% de los operadores del derecho refirieron estar Totalmente en Desacuerdo en que los jueces están cumpliendo su labor de acercar a las partes a conciliar, asimismo un 26% se mostraron en Desacuerdo con ello, mientras que un 22% indico estar De Acuerdo, así como un 10% señalo encontrarse Totalmente De Acuerdo, y finalmente un 2% indicó No Opino.

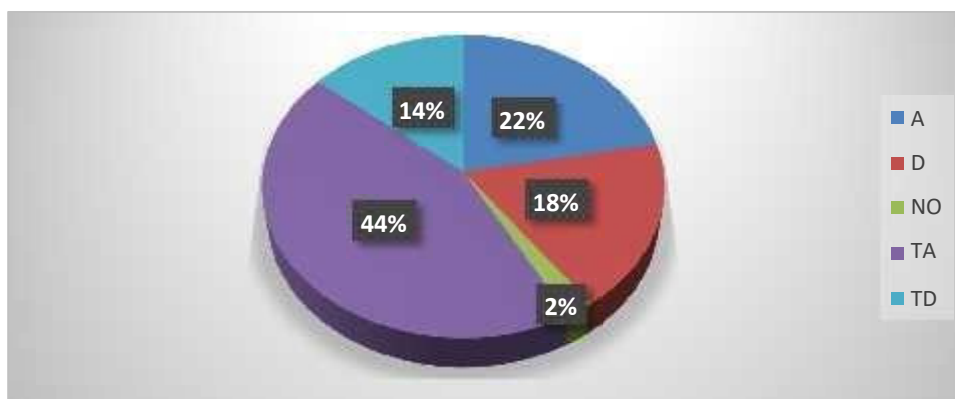
5. ¿Considera que una de la causa para que la conciliación no celebre con éxito, se deba a la condición de llevar la contestación de la demanda a la mencionada audiencia?



Fuente: propia investigación

INTERPRETACIÓN: Respecto a esta pregunta se tiene que, un 38% de los operadores del derecho señalaron estar Totalmente De Acuerdo con que la causa para que la conciliación no celebre con éxito se deba a la condición de llevar la contestación de la demanda a la mencionada audiencia, asimismo un 22% se mostraron De Acuerdo con lo mismo, mientras que un 34% indicaron estar en Desacuerdo, y por ultimo un 6% señalaron estar en Total Desacuerdo.

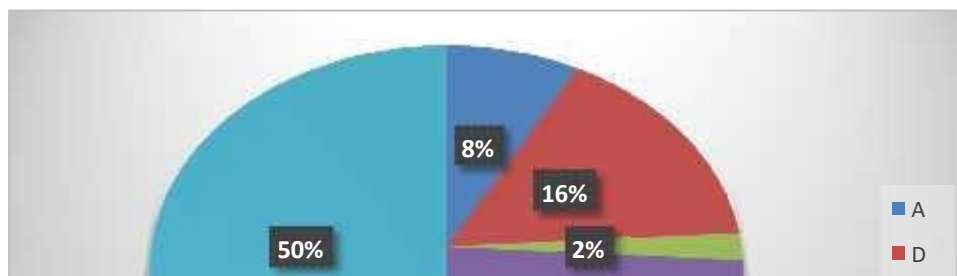
6. **¿Considera que la audiencia de conciliación se ha convertido en una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, al haberlo recogido dentro del Proceso Ordinario Laboral?**



Fuente: propia investigación

INTERPRETACIÓN: Referente a esta pregunta se tiene que, un 44% de los especialistas en leyes se encuentran Totalmente De Acuerdo con que la audiencia de conciliación se ha convertido en una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, al haberlo recogido dentro del Proceso Ordinario Laboral, asimismo un 22% se mostraron De Acuerdo, mientras que un 18% indicaron estar en Desacuerdo, así como un 14% señalaron estar Totalmente En Desacuerdo, y por ultimo un 2% prefirió No Opinar.

7. **¿Considera que la incorporación de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral ha tenido éxito?**



Fuente: propia de investigación

INTERPRETACIÓN: Respecto a esta última pregunta se tiene que, un 50% de los operadores del derecho señalaron estar Totalmente En Desacuerdo con que la incorporación de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral ha tenido éxito, asimismo un 16% se mostraron en Desacuerdo con ello, mientras que un 24% indicaron estar Totalmente De Acuerdo, así como un 8% indicaron estar De Acuerdo, y por ultimo un 2% prefirió No Opinar.

IV. Discusión

Luego de haber aplicado el instrumento de recolección de datos y de haber analizado los resultados obtenidos de la investigación, se establece los siguientes resultados:

Para empezar, en el caso de la interrogante Nº 03 y Figura Nº 03 se ha obtenido que un 68% de los especialistas en materia laboral manifiestan que están entre Desacuerdo y Totalmente En Desacuerdo respecto si ¿Cree que la audiencia de conciliación está cumpliendo con su objetivo dentro de la NLPT, de disminuir la carga procesal?, del mismo modo ha concluido Yanqui (2017), en su tesis titulada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014” señalando que lo que se debe buscar son medidas concretas para evitar la dilación del proceso, sin atentar contra los derechos irrenunciables y amparados constitucionalmente y así aminorar la carga procesal en los tribunales, además de reducir los costos y la demora en la solución de conflictos, para así poder cumplir con el objeto de la creación de la NLPT.

Asimismo, respecto a la pregunta Nº 04 y Figura Nº 04, se puede observar que un 68% de los operadores del derecho expresaron que están entre De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo sobre si ¿Considera que la audiencia de conciliación no está contribuyendo a una justicia ágil y rápida, es decir que estaría vulnerando el Principio de Celeridad Procesal?, de igual forma Álvarez (2017) en su tesis titulada “La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016” indica que, la contravención contra el principio de celeridad puede tener sus causas tanto externas como internas, lo cual está trayendo como consecuencias demoras injustificadas, teniendo como principales afectados a las partes, así como también indica que al contravenir a este principio también está yendo en contra de otros como el de economía procesal, y considera que frente a esta problemática se debe optar por ciertas modificaciones en la NLPT, a fin de obtener como resultado la correcta aplicación y ejecución de las leyes procesales.

Por otro lado, en lo concerniente a la pregunta N° 7 y Figura N°7, se tiene que un 62% de los especialistas en derecho manifestaron estar entre De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo en razón a si ¿Cree usted necesario que se modifique los artículos 42° y 43° de la NLPT, y de esta manera la contestación de la demanda se presente antes de la fecha de la audiencia de conciliación, para que el juez pueda tener conocimiento de ambas pretensiones y así poder brindar mejores posibles soluciones que beneficien a ambas partes?, de igual forma ha concluido Matos (2015) en su artículo titulado “Vicisitudes en la Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Arequipa; resalto que en lo concerniente a la parte de su artículo subtítulo La Calificación del Escrito de Contestación de Demanda, indica que la NLPT en su artículo 43° inciso 3) consigna que ya sea el caso de que se haya resuelto de manera parcial la controversia, o no se haya resuelto por completo, el juez se pronuncia sobre aquellas pretensiones que son tema de juicio; por lo que exige al demandado para que en el acto haga entrega de la contestación de la demanda y sus anexos, de la misma manera le brinda una copia al demandante; sin embargo lo que no se consigna en la norma, es el momento o acto procesal en el que se deberá proceder a la calificación del escrito de la contestación de la demanda presentada, en donde se hace la interrogante ¿si la calificación se debe hacer en el mismo acto y antes de darle la copia del escrito al demandante? O ¿se debe realizar en un momento posterior a la audiencia y darle a conocer a las partes a través de una notificación?, Asimismo, los jueces están optando por lo segundo, es decir, se recibe el escrito que contiene la contestación de la demanda y la calificación lo reservan para después. A lo que el autor indica que, se tiene un escrito sin calificación, y aun así se fijan los puntos controvertidos que van a ser parte de materia de juicio; para ello cita a Ledezma (2019) quien a su vez afirma de manera general que se califican aquellos puntos controvertidos, o aquellos hechos que fueron afirmados por un lado y negados por la otra parte, para lo cual se debe tener en cuenta que al recibir la contestación de la demanda y no especificar cuándo se va a dar la calificación, trae como consecuencia la desnaturalización de la razón de ser de los puntos controvertidos; razón por lo que el autor indica que es necesario tener en cuenta este tema de vital relevancia porque no se podría fijar los puntos controvertidos materia de juicio, sin siquiera haber conocido la posición del demandado.

Además, en la Pregunta N° 09 y Figura N° 09, se puede observar que un 66% de los operadores del derecho expresaron estar en Desacuerdo y Totalmente En Desacuerdo sobre si ¿Cree usted que los Jueces están cumpliendo su labor de acercar a las partes a conciliar?, sobre ello se reafirma con lo mencionado por el autor Padilla (2018) en su tesis titulada “La resolución de conflictos laborales y la conciliación judicial en la nueva ley procesal del trabajo, análisis desde la perspectiva en la ciudad de Chiclayo”, menciona que a pesar de que la finalidad de la audiencia de conciliación dentro de la NLPT está totalmente clara, no se está viendo reflejado su buen cumplimiento. Ello se evidencia, en los años 2015, 2016 y 2017, donde las audiencias de conciliación en materia laboral en los juzgados laborales de Chiclayo han sido frustradas por diversos factores, y uno de ellos es el poco interés del Juez Laboral para hacer que las partes concilien. Lo que da como consecuencia el retardo en la solución de conflictos laborales.

Por otro lado, en la pregunta N° 16 y Figura N° 16 se muestra que, un 60% de los especialistas en leyes indicaron estar De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo sobre si ¿Considera que una de la causa para que la conciliación no celebre con éxito, se deba a la condición de llevar la contestación de la demanda a la mencionada audiencia?, asimismo, Hurtado (2016) en su tesis titulada “Participación activa del juez en la conciliación en el ámbito de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, se resaltó que la participación del juez dentro del desarrollo de la audiencia de conciliación es de vital importancia, además de ser quien motiva a ambas partes a conciliar porque es la mejor manera de solucionar su controversia, dando pase al entendimiento, y así poner fin al proceso; es por ello que el autor señala que el juez deberá tener conocimiento de todo lo ocurrido, para poder fijar cuales son los puntos que pueden llegar a ser beneficiosos para ambas partes, proponerlo y así ser evaluado de la mejor manera por ambos. Sin embargo, indica que se existe cierto desinterés por parte de los jueces con respecto a su participación en la audiencia de conciliación. Y esto podría ser la consecuencia de que los jueces no toman

conocimiento de la contestación de la demanda antes de la audiencia de conciliación, y por ende no conocen de ambas pretensiones, como para poder brindar soluciones que sean beneficiosas para ambos respecto a las pretensiones que se consignan tanto en la demanda como en la contestación de la demanda.

Al respecto de la pregunta N° 19 y figura N° 19 se pudo observar que, un 66% de los operadores del derecho se muestra estar entre De Acuerdo y Totalmente De Acuerdo sobre si ¿Considera que la audiencia de conciliación se ha convertido en una figura dilatoria entre la presentación de la demanda y la audiencia de juzgamiento, al haberlo recogido dentro del Proceso Ordinario Laboral?, y se reafirma con lo expuesto por el autor Rodríguez (2018), en su tesis titulada “La audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral y la posible afectación del derecho al plazo razonable y la irrenunciabilidad de derechos”, donde se puede apreciar la relevancia del derecho al plazo razonable y el principio de irrenunciabilidad de derechos, el primero tiene por objetivo la protección del respeto de los plazos establecidos para el trámite de las demandas, y el segundo tiene como objetivo la protección de los derechos derivados del trabajo, los cuales tienen calidad de irrenunciables, predominando incluso por la voluntad del trabajador, por lo que su cumplimiento es de importancia para poder obtener justicia. Y es que en la actualidad el plazo razonable no está siendo cumplido a cabalidad, por lo que es evidente que se ha vuelto una figura dilatoria. Asimismo Yanqui (2017), en su tesis titulada “Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el primer juzgado de trabajo del cusco del año 2014” donde consigna que una de las finalidades de la NLPT N° 29497, es lograr la cercanía del juez y las partes, para que así prime el respeto y puedan ponerse en práctica los diferentes principios como: la celeridad, oralidad y veracidad, además de tener en cuenta el antiformalismo, y así aminorar la carga procesal en los tribunales, además de reducir los costos y la demora en la solución de conflictos. Razón por la que es necesario que exista un presupuesto para la capacitación de jueces, asimismo difundir las ventajas que trae consigo la conciliación en la solución de conflictos. Aunado a ello, indica que lo que se busca es encontrar medidas concretas para evitar la dilación del proceso, sin atentar contra los derechos irrenunciables y amparados constitucionalmente.

Aunado a ello en la Pregunta N° 20 y Figura N°20, se observa que un 66% de los operadores del derecho se encuentran entre Desacuerdo y Totalmente En Desacuerdo, respecto si ¿Considera que la incorporación de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral ha tenido éxito?, donde Díaz Y Diestra (2017), en su tesis titulada “El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral”, afirma que es importante señalar que actualmente la incorporación de la audiencia de conciliación en la NLPT no está cumpliendo su finalidad, ya que aún existe una sobre carga procesal. Y como todos sabemos esa finalidad es la de lograr la simplicidad, concreción y rapidez procesal. Por lo tanto no ha tenido éxito.

V. CONCLUSIONES

- 1. En relación a la investigación realizada, se ha presentado la propuesta legislativa, a fin de modificar los artículos 42° y 43° de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29 497, cuyo objetivo es el de evitar la ineficacia de la audiencia de conciliación en los Procesos Ordinarios Laborales.*
- 2. El estado actual de la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, aun no se han tomado medidas correctas como para garantizar la eficacia de la misma, ya que se tiene que se están viendo afectadas, debido a que se ha convertido en un acto totalmente dilatorio, tal y como se puede corroborar con el alto porcentaje de operadores del derecho coinciden que la audiencia de conciliación no está siendo eficaz, y por ende no está teniendo éxito. Es por ello que se concluye que la actual regularización de los artículos 42° y 43° de la NLPT no es el idóneo, y ello se*

respalda con las estadísticas que indican que un 64% de especialistas en derecho del distrito de Chiclayo opinan que existe incongruencias en los mencionados artículos.

3. *Asimismo, en la presente investigación se ha identificado que los factores influyentes en la ineficacia de la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, son el que los jueces no tienen la suficiente capacitación para poder llevar a cabo de manera exitosa una audiencia de conciliación, además de su poco compromiso con ello; otro de los factores, es el desconocimiento de las ventajas de la conciliación; además se ha identificado como factor influyente el hecho de presentar la contestación de la demanda el día de la mencionada audiencia.*
- 1) *Los artículos 42° y 43° de la NLPT Ley N° 29 497 han sido modificados de acuerdo al Proyecto de Ley formulado en la presente Investigación.*
- 2) *De los resultados estadísticos de la presente investigación se evidencia que la modificatoria de los artículos 42° y 43° de la NLPT Ley N° 29 497, referente a ello considero que al efectuarse la contestación de la demanda antes de la audiencia de conciliación dentro del Proceso Ordinario Laboral, permitirá que el Juez puede intervenir de manera justa y equitativa porque tendrá las perspectivas de ambas partes, sabrá así hacia donde quieren llegar y que es lo que quieren lograr, de esta manera podrá brindar mejores posibles soluciones que giren en torno a sus pretensiones.*

VI. Referencias

- Alvarado, V. A. (1992). Introducción al estudio del Derecho Procesal. Rubinzal Cazoni editores.*
- Álvarez, C. M. (2017). La audiencia de conciliación judicial y su contravención al principio de celeridad procesal en la nueva ley procesal de trabajo en los juzgados laborales del callao 2016 (Tesis de pregrado). Universidad Cesar Vallejo, Lima.*
- Bedoya, C. y Otros (2007). Manejo constructivo de conflictos y promoción de consensos. Lima: ProDiálogo- Prevención y Resolución de Conflictos.*
- Bernales Ballesteros Enrique. La Constitución de 1993. Análisis comparado. Constitución y Sociedad. ICS. Tercera edición. Lima, 1997. Pág. 656*
- Bulla, R. J. (2010). Justicia Alternativa, Mecanismos Facultativos de Resolución de Conflictos, Conciliación Administrativa. Bogotá-Colombia: Ediciones Nueva Jurídica.*
- Cabanellas, G. (1945). Compendio de Derecho Laboral Tomo II. Buenos Aires: Editorial Bibliográfica.*
- Caivano, R. (2007). Los Medios Alternativos de Resolución de Conflictos en América latina: Logros y desafíos. Lima: Revista Peruana de Análisis, Prevención y Gestión de Conflictos, de la Pontificia Universidad Católica del Perú*
- Castillo Córdova Luis (2009). Coordinador. Estudios y jurisprudencia del Código Procesal Constitucional. Análisis de los procesos constitucionales y jurisprudencia artículo por artículo. Gaceta jurídica. Primera edición. Lima. Pág. 699*
- Chacón, A. F. y Mattos, P. E. (2015). La ineficacia de la audiencia de conciliación en el Proceso Ordinario Laboral regulado por la Ley N° 29497. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.*
- Cháñame, O. R (2009). Diccionario Jurídico. Lima: ARA Editores.*
- COUTURE, Eduardo. Estudios de derecho procesal civil. B. Aires. Ediar S.A., 1948, pp. 55.*

- De La Cueva Mario, Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Ed. Porrúa, México, 2da Edición, 1981, pág. 248*
- Dieguez Gonzalo, Lecciones del Derecho del Trabajo, Editorial Marcial Pons, Madrid, 4ta edición, 1995, pág. 635*
- Gamarra Vélchez Leopoldo (2005), Principios del derecho procesal del trabajo, en Aportes para la reforma del proceso laboral peruano, Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, pág. 22*
- Galtung, J. (2003). Paz por medios pacíficos: paz y conflicto, desarrollo y civilización. España: Gernika.*
- Gamarra Vélchez Leopoldo (2005), Principios del derecho procesal del trabajo, en Aportes para la reforma del proceso laboral peruano, Sociedad Peruana de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, pág. 22*
- Gómez, V. F (2010). Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497. Análisis Secuencial y Doctrinario. Lima: San Marcos.*
- Landa Arroyo Cesar. Los derechos fundamentales en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Palestra Editores. Lima, 2010. Pag. 285*
- Mesia Carlos. Exegesis del Código Procesal Constitucional. Gaceta Jurídica Primera Edición. Lima, 2004. Pag.105*
- Moran, S. R. (2011). Derecho Procesal Civil Práctico . Pág. 153.*
- Muldoon, B. (1998). El Corazón del Conflicto del trabajo al hogar como campos de batalla, comprendiendo la paradoja del conflicto como un camino hacia la sabiduría. Barcelona: Paidós*
- Novak Fabian y Sandra Namihas. Derecho Internacional de los Derechos Humanos. Manual para Magistrados y auxiliares de Justicia. Academia de la Magistratura, Lima, 2004. Págs. 246-247.*
- Ormachea, C. I. (1998). Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial. Lima-Perú: Cultural Cuzco S.A. Editores.*
- Ortiz, N. F. (2000). La conciliación extrajudicial en el Perú: Teoría y Práctica. Lima: San Marcos.*
- Rendón Vásquez Jorge (2001), Derecho del Trabajo Colectivo, Editorial Edial, Lima, pág. 89*
- Rodríguez Rioja Juan Osmael (2018), Manual Práctico del Proceso Laboral – Visión del proceso laboral bajo la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 29497, editora Jurídica MOTIVENSA SRL.*
- Suarez, M. (1996). Mediación, conducción de disputas y comunicación. Buenos Aires: Paidós.*
- Yanqui, Y. N. (2017). Eficacia de la conciliación judicial en el proceso laboral y su repercusión en la carga procesal en el Primer Juzgado del Cusco del año 2014 (Tesis de pregrado). Universidad Andina del Cusco, Cuzco.*