



REVISTA DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

PUBLICACIÓN ESPECIALIZADA DEL EQUIPO TÉCNICO INSTITUCIONAL DE IMPLEMENTACIÓN
DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO DEL PODER JUDICIAL

Vol. 4, n.º 4, julio-diciembre, 2021

ISSN: 2708-9274 (online)

DOI: <https://doi.org/10.47308/rdpt.v4i4.5>

LA EFECTIVIDAD DE LA CONCILIACIÓN Y UNA NUEVA MIRADA PARA EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN ACORDE CON LOS PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL¹

FOLLOWING THE PRINCIPLES OF THE LABOR PROCESS. THE EFFECTIVENESS OF CONCILIATION AND A NEW APPROACH TO THE SETTLEMENT OF THE CONCILIATION HEARING

MILENY YLLAKORY YUPANQUI ESQUIVEL

Corte Superior de Justicia de La Libertad
(La Libertad, Perú)

Contacto: myupanquie@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0002-7537-0407>

JOSESAÚL CASAS CHUSHO

Corte Superior de Justicia de La Libertad
(La Libertad, Perú)

Contacto: jcasasc@pj.gob.pe
<https://orcid.org/0000-0002-9894-0249>

-
- 1 El presente artículo se elaboró en grado de auditoría y surge como un proyecto de investigación que analiza la problemática de la efectividad de la audiencia de conciliación en el proceso laboral. Asimismo, brinda una propuesta para un desarrollo acorde con los principios del proceso laboral. La investigación se financió con recursos propios.

RESUMEN

En el presente estudio se realiza un análisis de la efectividad de la conciliación en el proceso laboral tramitado en la Corte Superior de Justicia de La Libertad, y se aborda la necesidad de aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la audiencia de tramitación del proceso laboral. Para ello, se tiene en cuenta los principios de concentración, celeridad y economía procesal. Asimismo, a modo de propuesta, se postulan aspectos procesales que podrían desplegarse o resolverse en la mencionada audiencia.

Palabras clave: efectividad de la conciliación; principios de concentración; celeridad; economía procesal; audiencia de conciliación.

ABSTRACT

This study analyzes the effectiveness of conciliation in labor proceedings at the Superior Court of Justice at La Libertad, and it addresses the need to take advantage of the scheduling and development of the conciliation hearing to implement mechanisms to optimize the hearing of labor proceedings. To this end, the principles of concentration, celerity, and procedural economy are taken into account. Likewise, as a proposal, procedural aspects that could be deployed or resolved in the aforementioned hearing are postulated.

Key words: effectiveness of conciliation; principles of concentration; speed; procedural economy; conciliation hearing.

Recibido: 17/11/2021 Aceptado: 19/11/2021

1. INTRODUCCIÓN

La Ley n.º 29497 fue publicada el 15 de enero de 2010; no obstante, su implementación y vigencia ha sido progresiva en los diferentes distritos judiciales de la nación peruana. Su promulgación se generó en un escenario que buscaba una reforma acorde con las necesidades de los justiciables, modernizar la administración de justicia laboral y frenar la constante sobrecarga procesal de los órganos jurisdiccionales.

La elaboración de la Ley n.º 29497 tuvo como visión la aplicación intensiva de la conciliación, con el fin de brindar una solución pronta y equitativa a los conflictos sociolaborales. Así, se instauró una audiencia independiente en la cual se fomenta a las partes una plena disposición de arribar a una solución que se ajuste a sus intereses. Esto con el direccionamiento del juez, quien deberá velar por el acuerdo conciliatorio para que no transgreda el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, conforme lo establece nuestra Carta Magna en su artículo 26, numeral 2.

Recordemos que la conciliación es un mecanismo de resolución de conflictos que pone fin al proceso, y su materialización en el acta tiene carácter de título ejecutivo, conforme con lo establecido en el artículo 57 de la Ley n.º 29497. De igual manera, la audiencia de su propósito se encuentra regulada en los artículos 42 y 43 del mismo cuerpo normativo, y su calificación como forma especial de conclusión del proceso se aborda en el artículo 30 de la mencionada norma.

En ese sentido, nadie podría desconocer las ventajas de la conciliación ni su importancia como mecanismo alternativo de resolución de conflictos. Sin embargo, desde la implementación de la norma procesal, su aplicación no ha tenido la repercusión esperada, pues diversos factores han logrado que una regla se convierta en una excepción y que, además, se cuestione la efectividad de la audiencia de conciliación.

2. FACTORES QUE DETERMINAN LA EFECTIVIDAD DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Cumplidos once años de vigencia de la norma procesal en la Corte Superior de Justicia de La Libertad (CSJLL) se puede colegir que la conciliación no ha logrado empoderarse como mecanismo heterónimo de resolución de conflictos ni ha tenido la acogida esperada. Esto debido a que no ha sido aplicada eficientemente y tampoco ha resultado ser el mecanismo que las partes eligen para concluir un proceso, lo cual tiene una repercusión directa en la programación de audiencias de juzgamiento. Esto genera un aumento progresivo y latente de la carga procesal.

Para efectos del presente estudio, nuestro análisis incidirá en la audiencia de conciliación en los procesos ordinarios laborales, pues en estos existe una programación independiente, según la estructura del proceso laboral regulado por la Ley n.º 29497.

Como indica un primer análisis estadístico, en el 2012, el 19 % de los procesos fueron resueltos mediante conciliación en los juzgados laborales de Trujillo; no obstante, en el 2013 (de enero a julio), el porcentaje disminuyó al 14 %, y, posteriormente, en el 2014 (de enero a julio) se presentó un leve aumento al 16 % (Casas y Olivares, 2015, p. 3).

Durante los años 2014 y 2015, el 12 % de causas tramitadas en un proceso ordinario laboral se conciliaron, lo cual conformó un total de 45 causas judiciales; mientras que el 88 % restante no concilió, lo que correspondió a 317 causas judiciales, las mismas que pasaron a audiencia de juzgamiento. De la comparación del período analizado, los procesos conciliados aumentaron de 21 en el 2014 a 24 en el 2015 (Díaz y Diestra, 2017, p. 120).

Ahora bien, del registro actualizado del período 2019-2021 se advierte que la solución de causas, a través de conciliación en los

juzgados de trabajo de Trujillo, no presenta cifras alentadoras: en el 2019, los casos resueltos mediante conciliación fueron 341, en el 2020 se concretizaron 125 causas, y en el primer semestre del 2021 se celebraron 143 conciliaciones. No obstante, sería discutible que se pretenda comparar con rigurosidad lo acaecido en el 2020, debido a que las audiencias se vieron suspendidas por el estado de emergencia sanitaria.

Cuadro 1

Casos resueltos mediante conciliación en los procesos ordinarios laborales de los juzgados de trabajo de Trujillo

Juzgados laborales de Trujillo	Procesos conciliados									
	2019	2020	2021							
			Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Total
Tercer Juzgado de Trabajo	46	11	2	2	2	5	2	3	5	21
Cuarto Juzgado de Trabajo	50	17	5	3	5	4	2	4	2	25
Sexto Juzgado de Trabajo	35	10	2	2	2	2	2	7	3	20
Séptimo Juzgado de Trabajo	36	11	0	4	5	2	2	3	1	17
Octavo Juzgado de Trabajo	34	9	0	0	2	2	0	5	3	12
Noveno Juzgado de Trabajo	50	25	2	1	0	2	2	3	4	14
Décimo Juzgado de Trabajo	33	11	2	2	1	2	2	9	3	21
Primer Juzgado de Trabajo Transitorio	26	21	2	0	0	0	0	-	-	2
Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio	31	10	2	2	2	3	0	2	0	11
Total por año	341	125	143							

Fuente: Formulario Estadístico Electrónico de la CSJLL.

Si realizamos una comparación de la totalidad de los casos resueltos frente a los casos en los que se arribó a un acuerdo conciliatorio, se evidencia que la conciliación fue aplicada en el 5 % aproximadamente, pues en el 2019, de las 6149 causas resueltas, 341 casos concluyeron

por conciliación. La misma situación se aprecia en el primer semestre del presente año, ya que, de los 2667 procesos resueltos, 143 casos se resolvieron mediante conciliación.

Para mayor referencia se adjunta un cuadro en el que se detalla la información acerca de los procesos resueltos por los juzgados laborales de Trujillo, en los que se precisa los casos resueltos con conciliación y sin ella, respectivamente. Asimismo, con una intención didáctica se presenta los gráficos con respecto a los porcentajes de la aplicación de la conciliación.

Cuadro 2

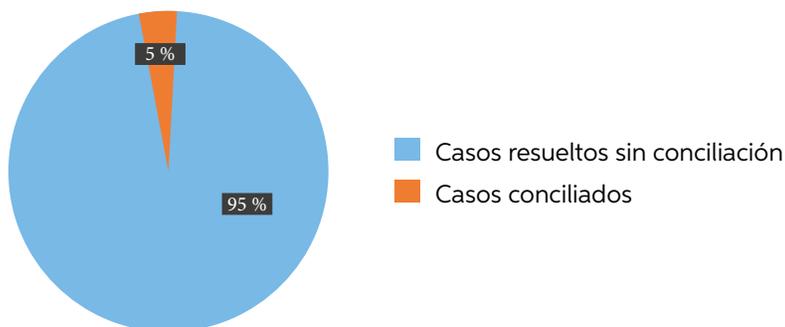
Procesos resueltos por los juzgados especializados de trabajo de Trujillo

Procesos resueltos por los juzgados especializados de trabajo de Trujillo	2019	2020	2021
Casos resueltos sin conciliación	6149	2671	2524
Casos conciliados	341	125	143
Total	6490	2796	2667

Fuente: Formulario Estadístico Electrónico de la CSJLL.

Gráfico 1

Procesos resueltos por los juzgados de trabajo de Trujillo (2019 y 2021)



Fuente: Elaboración propia.

El marco estadístico evidencia claramente que la conciliación no está cumpliendo su propósito, lo cual ha generado la interrogante sobre su efectividad. Por ello, consideramos oportuno sistematizar los principales factores que han conllevado a dicha situación.

2.1. La sobrecarga procesal

La sobrecarga procesal conlleva que los órganos jurisdiccionales prioricen la programación de audiencias, frente a la búsqueda de una resolución armoniosa del conflicto. Ello se advierte cuando se programan varias audiencias de conciliación en un día, y con solo diez o quince minutos de duración, lo cual, además, podría suponer que el juzgador dejó por agotado su rol proactivo de fomentar los acuerdos conciliatorios.

De igual manera, según la información de los juzgados laborales, la citación y la programación para las audiencias de conciliación y juzgamiento se determina en un lapso de entre tres a seis meses, lo cual no se condice con los plazos establecidos de veinte y treinta días hábiles regulados en el literal b) del artículo 42 y el numeral 3 del artículo 43 de la Ley n.º 29497.

Cabe anotar que la latente carga procesal es un problema estructural de antigua data. Inclusive se ha visto en aumento por los efectos de la suspensión de labores del Poder Judicial a causa de la crisis sanitaria mundial, y se agrava, aún más, si le adicionamos la falta de logística y recursos humanos, y la limitación presupuestaria.

2.2. La falta de cultura conciliatoria por parte de los justiciables

Si bien las partes deberían ser las primeras en colaborar y coadyuvar en la resolución de conflictos, demostrando una predisposición para concretizar un acuerdo, la realidad judicial nos demuestra que ello no sucede, ya sea por una falta de cultura conciliatoria, la desconfianza en el cumplimiento de los acuerdos, las falsas expectativas

generadas por los abogados patrocinantes o una «discutible» estrategia de defensa al dilatar el proceso lo máximo posible.

2.3. La audiencia de conciliación es concebida como un mero acto formal

Ante la falta de eficacia de la audiencia de conciliación, la comunidad jurídica percibe erróneamente que lo único que importa en aquella es presentar el escrito de contestación de demanda, pues el juzgador recepcionará dicho escrito, correrá traslado a la parte demandante, consignará las pretensiones materia de juicio y fijará la fecha y hora de la audiencia de juzgamiento.

De esta manera, la audiencia de conciliación se ha convertido en un acto meramente formal en el que, una vez frustrada la conciliación, el juzgador se limita a fijar las pretensiones materia de juicio, recepcionar el escrito de contestación de demanda y proceder a indicar la fecha de la audiencia de juzgamiento (Chacón y Mattos, 2015, p. 291).

3. UNA NUEVA VISIÓN EN EL DESARROLLO DE LA AUDIENCIA DE CONCILIACIÓN

Frente a la problemática expuesta, consideramos oportuno advertir —a modo de propuesta— que se podría aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la tramitación del proceso laboral.

Así, en el decurso de la audiencia de conciliación tenemos el escenario perfecto para resolver los procesos a través de un juzgamiento anticipado, pues la mencionada institución es una importante herramienta de simplificación procesal que conlleva a la obtención de una resolución célere, eficaz y oportuna, lo cual se ajusta a los principios y fundamentos del proceso laboral; inclusive, su aplicación resulta

perfectamente compatible con el desarrollo de las audiencias virtuales que se vienen programando durante el estado de emergencia².

Cabe mencionar que su aplicación no se agotaría ante la negativa de las partes para resolver el conflicto mediante la conciliación, sino que también podría implementarse en los supuestos de conciliación parcial, pues las pretensiones no sujetas al acuerdo conciliatorio pueden ser analizadas inmediatamente por el juzgador, quien luego de identificar si las pretensiones pendientes de solución se enmarcan como una cuestión de puro derecho, o si al ser de hecho no se requiere de actuación probatoria, se encuentra plenamente facultado para determinar la aplicación del juzgamiento anticipado.

Por otro lado, podría aprovecharse la presencia de las partes y sus abogados para resolver cuestiones de forma o aspectos probatorios de atención inmediata. Nos referimos a implementar una suerte de audiencia preliminar que sea un filtro idóneo para que la audiencia de juzgamiento se realice de manera concreta y la etapa probatoria se desarrolle sin ningún tipo de dilaciones, lo cual no solo permitirá optimizar la ejecución de la audiencia de juzgamiento, sino que tendrá incidencia directa en la obtención de un fallo inmediato.

Frustrada la etapa de conciliación, la audiencia no debería limitarse a consignar las pretensiones de la demanda, sino que debería aprovecharse la participación de las partes y reestructurar el desarrollo de la audiencia de conciliación, teniendo en cuenta una visión objetiva y garantista de los principios del proceso laboral, principalmente de la concentración, celeridad y economía procesal (reguladas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley n.º 29497). Esto bajo un correcto direccionamiento y un análisis objetivo de los jueces, quienes poseen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del

2 Para mayor referencia de los alcances, la reevaluación y los aspectos operativos del juzgamiento anticipado, consultar Casas (2020).

proceso (de conformidad con lo prescrito en el artículo III del Título Preliminar de la Ley n.º 29497).

Tener una visión restringida de los principios del proceso laboral desproporcionaría su contenido, pues no permitiría ahondar en soluciones innovadoras que procuren la búsqueda de una justicia pronta, así como una real y concreta tutela judicial efectiva.

Si retomamos los alcances y la importancia de los principios mencionados, consideramos que mediante la concentración se pretende congrega la mayor cantidad de actos procesales en el menor número de diligencias, con el ánimo de propiciar la continuidad y la unidad de las actuaciones procesales. Esto permitirá que el proceso no se vea afectado por dilaciones innecesarias en perjuicio de los justiciables.

Adolfo Ciudad (2008) señala que a través de este principio

se pretende reunir los actos procesales de una manera tal que en un breve lapso se cumpla con la sustanciación del procedimiento, realizando la mayor cantidad de actos procesales en una misma audiencia con el propósito de evitar retardos innecesarios (p. 568).

El artículo V del Título Preliminar del Código Procesal Civil considera que el principio de celeridad conlleva a que la actividad procesal se realice diligentemente y dentro de los plazos establecidos. Con ello, el juez, a través de los auxiliares bajo su dirección, debe tomar las medidas necesarias para lograr una pronta y eficaz solución del conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica.

Desde la perspectiva de los justiciables, la celeridad implica que el proceso no debe extenderse más de lo razonable; y, desde la óptica de los administradores de justicia, que no solo se eviten cuestiones no esenciales, sino también se prioricen pretensiones que por su naturaleza son más urgentes e inmediatas (Ávalos, 2016, p. 54).

El principio de «economía procesal» demanda que tanto la estructura del proceso como los deberes, las facultades y las actuaciones de las partes y del órgano jurisdiccional deben realizarse bajo una lógica de eficiencia, lo cual permitirá reducir costos directos e indirectos. Asimismo, cabe diferenciar la «economía del gasto», referente a los costos patrimoniales cuantificables que se generan de forma directa en un proceso; la «economía del esfuerzo», concerniente al número de actos procesales por celebrarse; y la «economía del tiempo», alusiva a la duración del proceso (Monroy, 2010).

Debe tenerse en cuenta que la «economía» del procedimiento tiene como premisa fundamental que los pasos procedimentales sean los justos, razonables, adecuados y exigidos, de modo que la prontitud del proceso sea «su bandera a exhibir». El juzgador, como organizador y administrador del proceso, sabrá aquilatar en qué momento podrá emplear la «tijera» de la abreviación para evitar absurdas y farragosas tramitaciones (Gómez, 2010, p. 49).

En efecto, los jueces laborales tienen un rol protagónico en el desarrollo e impulso del proceso. Tutelan y evitan que la desigualdad de las partes afecte al desarrollo o el resultado del proceso. De igual manera, dentro de este protagonismo ostentan la enorme responsabilidad de impulsar y promover un proceso célere y eficaz al que sería posible acceder a través de la promoción y la ejecución efectiva de las audiencias de conciliación. Lamentablemente, pareciera que a la fecha se ha renunciado a esta noble labor para dar paso al agotamiento del proceso en audiencia de juzgamiento, la misma que podría llevarse a cabo en una o más audiencias reprogramables.

Resultan ilustrativas las propuestas desarrolladas en el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ, de fecha 24 de junio de 2015. Dicho documento fue elaborado por el Equipo Técnico Institucional de Implementación de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, que acertadamente indicó lo siguiente:

La audiencia de conciliación debe entenderse como una audiencia preparatoria o preliminar, no limitándose únicamente a la etapa conciliatoria [...]. La audiencia de conciliación permite también verificar los presupuestos procesales y las condiciones de la acción con la participación oral y directa de las partes, promover la conciliación entre ellas, efectuar un juzgamiento anticipado y un diligenciamiento probatorio [cursivas nuestras].

La concepción de una audiencia preliminar en la cual se realice un saneamiento procesal y probatorio ha sido abordada con gran ingenio en el Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, el mismo que ha sido aprobado en la Resolución Administrativa n.º 015-2020-P-CE-PJ, del 4 de febrero de 2020, la cual aborda técnicas procedimentales encaminadas a instaurar una audiencia preliminar que permita elaborar un saneamiento procesal.

En el artículo 36 del mencionado reglamento se precisa que

la audiencia preliminar o de esclarecimiento de hechos es la diligencia convocada al amparo del artículo 51, inciso 3, del Código Procesal Civil, que permite: 1) el contacto inicial con los justiciables, escuchando los hechos contenidos en los escritos de demanda y contestación (alegatos de apertura), y con ello, la identificación del fondo de la controversia; 2) la posibilidad de solucionar el conflicto por medio de la conciliación; 3) depurar los defectos impeditivos de una decisión sobre el fondo de la controversia, ya sea propuesto por las partes o identificado por el juez (saneamiento procesal); 4) la propuesta de puntos controvertidos por las partes y la fijación definitiva del juez; 5) la evaluación del material probatorio ofrecido por las partes, determinando su admisión o rechazo; y la oportunidad para ejercer la facultad de iniciativa probatoria del juez (saneamiento probatorio); y, 6) la convocatoria de pruebas o disposición de juzgamiento anticipado.

El saneamiento procesal es la actividad del juez para purificar el proceso de todo vicio, defecto, omisión o nulidad que pueda impedir posteriormente la solución del conflicto o de la incertidumbre jurídica; o para dar por concluido el proceso si constata la presencia de un

defecto insubsanable. Confiere al juzgador una serie de deberes y facultades a fin de que sean resueltas *in limine* las cuestiones que entorpezcan el pronunciamiento sobre el fondo de la causa.

Siendo así, consideramos que podrían realizarse en la audiencia de conciliación los siguientes actos.

3.1. Absolución de defensas previas y cuestiones probatorias

Consideramos que la participación de las partes propicia la atención de aspectos procesales que podrían entorpecer el curso normal del proceso. Por ello, se debería resolver en el acto las excepciones formuladas por la demandada, verificar la concurrencia de las condiciones de la acción y solicitar aclaraciones con respecto a las pretensiones materia de juicio. No existirían limitantes para avanzar con la absolución de las cuestiones probatorias, principalmente, la oposición de exhibicionales o las tachas a los testigos o a ciertos documentos. Todo ello con la finalidad de expurgar al proceso de todo defecto formal y encaminar correctamente la etapa de actuación probatoria.

3.2. Fijar los hechos que no requieren actuación probatoria

En los casos en que ambas partes concurren a la audiencia de conciliación es posible avanzar con la enunciación de hechos que no requieren actuación probatoria, lo cual puede advertirse en la revisión de los actos postulatorios. Recuérdese que el escrito de demanda se encuentra incorporado en el expediente y que el escrito de contestación de demanda se presenta en dicho acto. Consecuentemente, no existe ningún limitante procesal a fin de que el juzgador establezca el primer filtro de verificar y enunciar los hechos que no formarían parte del debate probatorio. Es más, una delimitación previa de dicha etapa permitiría sistematizar el conflicto y evitaría actuaciones innecesarias o repetitivas.

3.3. Diligenciamiento probatorio y pertinencia de pruebas de oficio

Dada la naturaleza del proceso, y evaluando los medios probatorios ofrecidos por partes, el juzgador podría realizar un filtro probatorio y señalar la admisión de las pruebas conducentes, idóneas y pertinentes para la resolución del proceso. Asimismo, puede advertir la necesidad de requerir prueba de oficio.

Con respecto al diligenciamiento probatorio, de manera apropiada el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado señala que

el juez puede discrecionalmente ordenar se diligencie algunos actos previos, que viabilizarán la actuación efectiva de medios de prueba que se encuentren en poder de terceros y del propio demandado, evitando suspensiones previsibles en la audiencia de juzgamiento; tales como:

1. Remisión de oficios a entidades públicas y/o privadas para la elaboración de los respectivos informes.
2. Desarchivamiento y remisión de expedientes judiciales y administrativos fenecidos; o en su defecto copias certificadas o fedateadas.
3. Remisión de historias clínicas.
4. Designación de peritos y las facilidades para su función.
5. Cualquier otro acto que ayude a la prosecución del proceso.

En el mismo sentido, el artículo 44 del Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral sostiene lo siguiente:

- a) En cuanto a la admisibilidad de medios probatorios y fuentes de prueba, el juez/a debe efectuar un control riguroso a fin de evitar la producción de prueba superflua, innecesaria o inconducente al objeto controvertido. Asimismo, podrá requerir a las partes aclaraciones o explicaciones sobre cualquier fuente o medio de prueba propuesto o producido.

- b) En cuanto a la iniciativa probatoria de oficio, el juez/a concederá previamente el uso de la palabra a los abogados de las partes, a efectos que se pronuncien al respecto.

No obstante, debe tenerse en cuenta que el requerimiento de prueba de oficio tiene un carácter excepcional y no debe suponer la suplencia de las deficiencias probatorias de las partes, pues la mala práctica de esta medida puede afectar los principios de concentración y celeridad procesal. Cabe anotar que solo excepcionalmente debiera el juez laboral desplegar esta actividad oficiosa, en casos de reserva tributaria, bancaria, médica o similares (Castillo, 2019, p. 50).

3.4. Exigir la sistematización de la información remunerativa

La verificación del ofertorio probatorio permitirá que el juzgador requiera de las partes que la información remunerativa deba ser sistematizada; y, de ser el caso, solicite la elaboración de informes periciales en un plazo prudencial, previa programación de la audiencia de juzgamiento. Ello atendiendo que a la fecha algunas partes (en su mayoría las demandadas) adjuntan ampulosa información remunerativa, ya sean documentos que acreditan el cumplimiento de pagos o registros de control de asistencia, sin implementar un marco metodológico que facilite su análisis y su posterior debate probatorio.

Así, el Pleno Jurisdiccional Nacional Laboral y Procesal Laboral del 2016, de manera ilustrativa y correcta, indica que

la prueba documental de contenido económico o sobre registros diversos vinculados a pretensiones sobre pago de beneficios sociales, sea como prueba ofrecida por la propia parte o en relación a la exhibicional ofrecida por la contraparte, se presenta por la parte demandada al contestar la demanda en formato digital y debidamente sistematizada y organizada en carpetas (formatos PDF y/o Excel).

Debe tenerse en cuenta que las ventajas de la digitalización y la sistematización no se agotan en la solución de problemas operativos

del proceso laboral. También optimizan la calidad de la actuación probatoria oral y la sentencia. La sistematización de la prueba compleja facilita el debate probatorio, evitando largas e improductivas sesiones de audiencia, que muchas veces originan su suspensión (Castillo, 2019, p. 52). Es más, facilitaría la labor de los peritos judiciales al momento de contrarrestar períodos, pagos realizados, conceptos considerados como base de cálculo, entre otros.

Finalmente, bajo el esquema propuesto, consideramos que una nueva metodología en el desarrollo de la audiencia de conciliación y aplicación tendría los siguientes beneficios o ventajas:

1. Aminorar plazos y evitar dilaciones innecesarias.
2. Brindar una mejor metodología en el análisis de los casos.
3. Preparar adecuadamente la etapa de actuación probatoria.
4. Generar un escenario idóneo para la emisión de una sentencia inmediata, lo cual repercutirá en la producción de los órganos jurisdiccionales.
5. Fomentar en los justiciables una reestructuración de su tesis defensiva.

4. CONCLUSIONES

1. La Ley n.º 29497 pregona la aplicación intensiva de la conciliación, con la finalidad de brindar una solución pronta y equitativa a los conflictos sociolaborales. Así, se instauró una audiencia independiente en la cual se conmina a las partes a arribar a una solución pacífica que se ajuste a sus intereses, bajo el direccionamiento del juez, quien deberá cuidar que el acuerdo conciliatorio no transgreda el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.

2. El marco estadístico con respecto a la aplicación de la conciliación en los juzgados laborales de Trujillo de los períodos 2012-2015 y 2019-2021 evidencia que la conciliación no está cumpliendo el propósito anhelado. Esto ha generado la interrogante sobre su efectividad, considerando que los principales factores de dicha problemática son la latente sobrecarga procesal, la falta de cultura conciliatoria por parte de los justiciables y la concepción indebida de que la audiencia de conciliación resulta ser únicamente un acto formal.
3. Una vez frustrada la etapa de conciliación, la audiencia no debería limitarse a consignar las pretensiones de la demanda, sino que debería aprovecharse la participación de las partes y reestructurar su desarrollo, considerando una visión objetiva y garantista de los principios del proceso laboral. Se debe tener en cuenta, principalmente, la concentración, celeridad y economía procesal. Claro está que esta debe contar con la participación activa de los señores magistrados, a través del rol protagónico que ostentan.
4. Se debería aprovechar la programación y el desarrollo de la audiencia de conciliación para implementar mecanismos que permitan optimizar la tramitación del proceso laboral. Para ello, resultan ilustrativos y acertados los alcances abordados tanto en el Protocolo de Actuación en Audiencia de Conciliación y Juzgamiento Anticipado, aprobado mediante la Resolución Administrativa n.º 208-2015-CE-PJ, como en el Reglamento de Actuación para los Módulos Civiles Corporativos de Litigación Oral, aprobado a través de la Resolución Administrativa n.º 015-2020-P-CE-PJ.
5. Consideramos que podrían realizarse en la audiencia de conciliación los siguientes actos: 1) absolver las defensas previas y cuestiones probatorias, resolver en el acto las excepciones formuladas por la demandada, verificar la concurrencia de las condiciones de la acción, solicitar aclaraciones con respecto a las pretensiones materia

- de juicio; inclusive, si no existirían limitantes, absolver cuestiones probatorias; 2) fijar los hechos que no requieren actuación probatoria, lo cual puede advertirse en la revisión de los actos postulatorios; 3) diligenciamiento probatorio y pertinencia de pruebas de oficio: el juzgador podría realizar un filtro probatorio y señalar la admisión de las pruebas conducentes, idóneas y pertinentes para la resolución del proceso; asimismo, se puede advertir la necesidad de requerir prueba de oficio, la misma que presenta un carácter excepcional y no debe suponer la suplencia de las deficiencias probatorias de las partes; y 4) exigir la sistematización de la información remunerativa.
6. La propuesta de una nueva metodología en el desarrollo de la audiencia de conciliación apunta a tener los siguientes beneficios: aminorar plazos y evitar dilaciones innecesarias; brindar una mejor metodología en el análisis de los casos; preparar adecuadamente la etapa de actuación probatoria; y generar un escenario adecuado para la emisión de una sentencia inmediata, lo cual repercutirá en la producción de los órganos jurisdiccionales y fomentará en los justiciables una reestructuración de su tesis defensiva.

REFERENCIAS

- Ávalos, O. (2016). *Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Jurista Editores.
- Casas, J. (2020). Reevaluación del juzgamiento anticipado como mecanismo efectivo para la resolución de conflictos frente al nuevo escenario de los procesos judiciales. *Revista de Derecho Procesal del Trabajo*, 2(2), 89-108. <https://doi.org/10.47308/rdpt.v2i2.6>
- Casas, J. y Olivares, C. (2015). *Vulneración del derecho a la prueba en el juzgamiento anticipado laboral* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.

- Castillo, V. (2019). Criterios jurisdiccionales que afectan a la celeridad procesal. *Revista Especializada en la Nueva Ley Procesal de Trabajo*, (1), 44-59.
- Chacón, F. y Mattos, E. (2015). *La ineficacia de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral regulado por la Ley n.º 29497* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Ciudad, A. (2008). Necesidad de una profunda reforma procesal laboral en América Latina. En Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (ed.), *Trabajo y seguridad social: estudios jurídicos en homenaje a Luis Aparicio Valdez* (pp. 553-590). Grijley.
- Díaz, N. y Diestra, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral* [Tesis para optar el título de abogado]. Universidad Nacional de Trujillo.
- Gómez, F. (2010). *Nueva Ley Procesal del Trabajo (Ley n.º 29497). Análisis secuencial, doctrinario y jurisprudencial*. Editorial San Marcos.
- Monroy, J. (2010). Comentarios a la ley procesal de trabajo. *THEMIS. Revista de Derecho*, (58), 165-184. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/9126>