



UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
PROGRAMA ACADÉMICO

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL
MÉTODO DE CASO JURÍDICO

**“INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE
ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL CASACIÓN
8814-2018 – LIMA”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

ABOGADA

AUTORAS:

Bach. ANGELICA DOLORES GONZALES FERNÁNDEZ

Bach. FLOR ANGELICA TELLO BARDALES

San Juan Bautista - Loreto – Maynas – Perú


2023

PAGINA DE PROBACIÓN


Trabajo de suficiencia profesional (Método de Caso Jurídico) sustentado en acto público el día 01 de Diciembre del año 2023, en la Facultad de Derecho de la Universidad Científica del Perú, identificado por el jurado calificador y dictaminador siguiente:




Dr. José Napoleón Jara Martel
Presidente del Jurado



Mag. Thamer López Macedo
Miembro del Jurado



Mag. Néstor Armando Fernández Hernández
Miembro el Jurado



Aristo Wilber Mercado Arbieta
Asesor

DEDICATORIA

A mis queridos padres Cesar y Dolores por ser el apoyo incondicional en mi vida, por su esfuerzo constante del día a día, por haberme proporcionado la educación y enseñarme a ser perseverante.

Angélica Dolores

A mi familia, principalmente a mi madre, por acompañarme en cada paso que doy en la búsqueda de ser mejor persona y profesional.

También se la dedico a mi hijo Fernando que es el regalo más valioso que Dios padre me pudo regalar, por ser el motor y motivo para cumplir mi meta.

A mis hermanos, por todo su apoyo incondicional, espero les sirva de ejemplo de que todo se puede lograr.

Flor Angélica

AGRADECIMIENTO

A Dios, por brindarme salud, sabiduría y poder permitirme degustar de la vida.
A mis queridos padres Cesar y Dolores por ser el sostén y estímulo constante.
A mi esposo Miguel por su acompañamiento durante todo el proceso de estudio de la carrera profesional de Derecho.
A los docentes y compañeros de clase que me aportaron conocimiento y ayuda, dicha de conocerlos y poder sumar personas positivas en mí camino de vida.

Angélica Dolores

A Dios, por acompañarme todos los días. A mi amada Mama Emerenciana, quien más que una buena madre ha sido mi mejor amiga, me ha aconsejado y apoyado en lo que me he propuesto y sobre todo me sostuvo cuando me encontraba en mal estado de salud, la que siempre ve por mí y lo da todo por sus hijos, quien es lo más bello que Dios ha puesto en mi camino y por quien estoy inmensamente agradecida.

A mis hermanos por ser grandes seres humanos y estar siempre en mis buenos y malos momentos.

Y gracias a todos los que nos brindaron su ayuda en este proyecto

Flor Angélica

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Con Resolución Decanal N° 523 del 07 de **noviembre** de **2023**, la **FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP** designa como Jurado Evaluador y Dictaminador de la Sustentación de Trabajo de Suficiencia Profesional a los Señores:

- Dr. José Napoleon Jara Martel Presidente
- Mag. Thamer Lopez Macedo Miembro
- Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez Miembro

Como Asesor: **Mag. Aristo Wilber Mercado Arbieta**

En la ciudad de Iquitos, siendo las 18:30 horas del día **Viernes 01 de diciembre del 2023** en las instalaciones de la **UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**, se constituyó el Jurado para escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Suficiencia Profesional – Análisis de Método del Caso: **"INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL. CASACION 8814-2018-LIMA"**.

Presentado por las sustentantes:

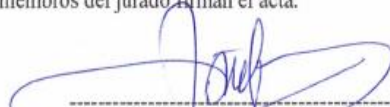
FLOR ANGELICA TELLO BARDALES
ANGELICA DOLORES GONZALES FERNANDEZ

Como requisito para optar el título profesional de: **Abogado**
Luego de escuchar la Sustentación y formuladas las preguntas, las mismas que fueron respondidas de forma: *basicamente satisfactoria*

El jurado después de la deliberación en privado llegó a la siguiente conclusión:
La Sustentación es:

Aprobado por Mayoría

En fe de lo cual los miembros del jurado firman el acta.



Dr. José Napoleon Jara Martel
Presidente



Mag. Thamer Lopez Macedo
Miembro



Mag. Nestor Armando Fernandez Hernandez
Miembro

CALIFICACIÓN:	Aprobado (a) Excelencia	: 19 – 20
	Aprobado (a) Unanimidad	: 16 – 18
	Aprobado (a) Mayoría	: 13 – 15
	Desaprobado (a)	: 00 – 12

**CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
DE LA UNIVERSIDAD CIENTÍFICA DEL PERÚ - UCP**

El presidente de Comité de Ética de la Universidad Científica del Perú - UCP

Hace constar que:

El Trabajo de Suficiencia Profesional titulado:

**"INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO
DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL
CASACIÓN 8814-2018 – LIMA"**

De las alumnas: **ANGELICA DOLORES GONZALES FERNANDEZ Y FLOR ANGELICA TELLO BARDALES**, de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, pasó satisfactoriamente la revisión por el Software Antiplagio, con un porcentaje de **3% de similitud**.

Se expide la presente, a solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

San Juan, 13 de Octubre del 2023.



Arq. Jorge L. Tapullima Flores
Presidente del comité de Ética - UCP

CIRA/ri-a
324-2023

Resultados_UCP_DERECHO_2023_TSP_FLOTELLO_ANGELIC...

INFORME DE ORIGINALIDAD

3%	3%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	actualidadlaboral.com Fuente de Internet	1%
2	www.scribd.com Fuente de Internet	1%
3	1library.co Fuente de Internet	<1%
4	hdl.handle.net Fuente de Internet	<1%
5	historico.pj.gob.pe Fuente de Internet	<1%
6	doku.pub Fuente de Internet	<1%
7	qdoc.tips Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet	



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: **Flor Angelica Tello Bardales**
Título del ejercicio: **Quick Submit**
Título de la entrega: **Resultados_UCP_DERECHO_2023_TSP_FLOTELLO_ANGELICA...**
Nombre del archivo: **UCP_DERECHO_2023_TSP_FLOTELLO_ANGELICAGONZALES_V...**
Tamaño del archivo: **534.53K**
Total páginas: **42**
Total de palabras: **11,327**
Total de caracteres: **61,755**
Fecha de entrega: **13-oct.-2023 10:45a. m. (UTC-0400)**
Identificador de la entre... **2194648398**

RESUMEN

La presente investigación partió del problema "¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad la demanda, el acta de conciliación administrativa?", y el objetivo fue: Explicar si según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa". Se aplicó la técnica del análisis documental de los casos similares. En el caso de la población esta se conformó por cada una de las sentencias Casatorias de la "Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República año 2018". Estando compuesta la muestra por la Casación Laboral Nro. 8814-2018 Lima. Empleándose un diseño no experimental, tipo transaccional correlacional. Se empleará la estadística descriptiva para el análisis estadístico, para la investigación de cada variables de modo independiente y a fin de comprobar la hipótesis se efectuará mediante la bibliografía especializada. Dando como resultado que: Según el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requerimiento de admisibilidad de la demanda que se anexe el acta de Conciliación administrativa.

Palabras claves: Recurso de casación, Acta de conciliación, Admisibilidad de la demanda, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

CAPITULO I

ÍNDICE DE CONTENIDO

	Pág.
PAGINA DE APROBACIÓN	II
DEDICATORIA	III
AGRADECIMIENTO	IV
RESUMEN	XI
ABSTRAC	XII
CAPÍTULO I	XIII
Introducción	XIII
CAPÍTULO II	VIII
2.1. Marco Teórico	15
2.1.1 Antecedentes de la investigación	15
2.1.2. Definiciones teóricas	16
2.1.3. Definiciones conceptuales	17
2.1.4 Análisis a la casación 8814-2018.	33
2.2. Objetivos	43
2.2.1. Objetivo general	43
2.2.2. Objetivos específicos	43
2.3. Variables	44
2.4. Supuestos	44
CAPÍTULO III	45
3.1. Metodología	46
3.2. Muestra	46
3.3. Técnicas e instrumentos de Recolección de Datos	47
3.4. Procedimientos de Recolección de Datos	47
3.5. Validez y Confiabilidad del Estudio	47
3.6. Plan de Análisis, Rigor y ética	47
CAPÍTULO IV	48
Resultados	48
CAPÍTULO V	48
Discusión	50
CAPÍTULO VI	51
Conclusiones	51

CAPÍTULO VII	52
Recomendaciones	52
CAPÍTULO VIII	53
Bibliográficas	53
Anexos	56
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	57
Anexo N° 02: Sentencia Casatoria emitida por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema de Justicia de la República.	60
Anexo N° 03: Proyecto de ley	67
Anexo 04.....	72

RESUMEN

La presente investigación partió del problema “¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa?”, y el objetivo fue: Explicar si según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa”. Se aplicó la técnica del análisis documental de los casos similares. En el caso de la población esta se conformó por cada una de las sentencias Casatorias de la “Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República año 2018”.

Estando compuesta la muestra por la Casación Laboral Nro. 8814-2018 Lima. Empleándose un diseño no experimental, tipo transaccional correlacional. Se empleará la estadística descriptiva para el análisis estadístico, para la investigación de cada variable de modo independiente y a fin de comprobar la hipótesis se efectuará mediante la bibliografía especializada. Dando como resultado que: Según el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requerimiento de admisibilidad de la demanda que se anexe el acta de Conciliación administrativa.

Palabras claves: Recurso de casación, Acta de conciliación, Admisibilidad de la demanda, Nueva Ley Procesal del Trabajo.

ABSTRAC

The present research was based on the problem "According to the New Labor Procedural Law No. 29497 is a requirement for the admissibility of the claim, the administrative conciliation act?", and the objective was: To explain whether according to the New Labor Procedural Law No. 29497 is a requirement for the admissibility of the application, the administrative conciliation act." The technique of documentary analysis of similar cases was applied. In the case of the population, this was made up of each of the Cassation judgments of the "Second Chamber of Transitory Constitutional and Social Law of the Supreme Court of Justice of the Republic, year 2018".

The sample was composed of the Labor Cassation No. 8814-2018 Lima. A non-experimental, correlational transactional design was used. Descriptive statistics will be used for statistical analysis, for the investigation of each variable independently and in order to test the hypothesis it will be carried out through specialized literature. As a result, according to Article 16 of Law No. 29497 it is not required as a requirement for the admissibility of the application that the Administrative Conciliation Act be annexed.

Keywords: Cassation appeal, Conciliation act, Admissibility of the claim, New Labor Procedural Law.

CAPITULO I INTRODUCCIÓN

El diario oficial “El Peruano” dio a conocer la “Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497”, el 15 de enero de 2010. Esta ley reglamenta la resolución de problemas jurídicos que surjan de las relaciones laborales individuales o colectivas. Asimismo, se señaló que el Código Procesal Civil se utilizará con carácter supletorio, tal como lo establece la “Primera Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, pero únicamente en la forma prescrita por la Ley N° 29497.

Así tenemos que frente a un conflicto entre empleador y trabajador será de aplicación la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, la cual regula un nuevo diseño del proceso a fin de satisfacer las necesidades de las partes ante un conflicto jurídico, se tiene que ALICORP S.A.A. interpone una demanda de Indemnización a causa de daños y perjuicios ante el “Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima”, dirigiendo la acción contra Miguel Angel Mosquito Arroyo, ahora bien dicha demanda fue declarada improcedente sustentando su decisión del juez de primera instancia: *“que es de carácter obligatorio previo a la interposición de la demanda, el procedimiento de conciliación administrativa”, y que al evidenciarse que no existe ello, no se agotó cada uno de los mecanismos vigentes, careciendo de interés de obrar por parte del demandante.* Ante este veredicto, la parte demandante interpuso recurso de apelación frente a la “Octava Sala Superior Laboral Permanente de Lima”, quien asevero tomando como sustento legal que los art. 6 y 7 de Ley de Conciliación Nro. 26872 modificados por el art. 1 del D.L. Nro. 1070 estipula que: *“Si la parte demandante no solicita audiencia ante un centro de conciliación debe declararse improcedente”.* Según la “Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley de Procedimiento de Trabajo”, es obligatorio que los empleadores se sometan a una conciliación previo a interponer una demanda. En este caso, el demandante no solicitó dicha conciliación previo a presentar la demanda. El art. 6 de Ley de Conciliación, N° 26872 señala esto como un requisito procesal necesario.

El demandante ha apelado el citado auto, y sostengo sus motivos de recurso. Estos incluyen: i) la violación de normas por una interpretación incorrecta de la

“Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley N° 27497” y ii) una violación de las normas por una interpretación incorrecta del art. 16 de la Nueva Ley de Procedimiento Laboral Ley N° 29497.

Así tenemos que los magistrados Supremos acertadamente en su fundamento noveno han señalado que: *“...el Juez de primera Instancia y el Colegiado Superior no han interpretado correctamente el contenido de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497 al atribuir a la conciliación administrativa como requisito de procedibilidad previo a la interposición de la demanda laboral”*. Para comprender plenamente la amplitud de esta disposición legal, se debe alinear con la más reciente “Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N° 1070”. Esta disposición modificó la Ley N° 26872, también conocida como Ley de Conciliación, y establece específicamente que la conciliación prevista en los párrafos tercero y cuarto del art. 7 de Ley N° 26872, reformada por el D.L. en mención, no es viable a fin de determinar la legitimidad de reclamaciones en materia laboral.

Finalmente, se puede advertir que los magistrados de primera y segunda instancia mal han hecho al declarar improcedente la demanda y confirmarla la misma respectivamente, al confundir en este aspecto a la conciliación administrativa como requerimiento de admisibilidad de la demanda, razón por la cual en la presente investigación buscaremos fijar una posición firme con relación al tema materia de análisis a fin de dejar expresamente establecido en que supuestos si es exigible la conciliación administrativa laboral.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

Se ha podido encontrar como antecedente la siguiente investigación: “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” expuesto por Dennis Kleiber Padilla García, a fin de obtener el título de Abogado, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. 2018, concluyó que:

- Los conflictos laborales suelen resolverse mediante un sistema conocido como conciliación laboral. Este mecanismo prioriza la resolución del conflicto fuera de tribunales, aunque no avala el respeto pleno e irrestricto de los derechos inalienables. La organización de la conciliación laboral se construye en torno al principio de autonomía de voluntad, que se asegura mediante un juez y abogados. El juzgado laboral diseñado por Ley 29497 es una estructura que garantiza el respeto del principio de autonomía de la voluntad.
- Al revisar los métodos singulares para la solución de conflictos laborales previstos en la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, es posible inferir que: Luego de analizar los datos recabados a través del “Sistema de Información Judicial” entre 2015 y 2017, se evidencia que el uso de métodos intraproceso la conciliación es extremadamente rara. Como resultado, es razonable concluir que esta técnica particular de resolución de conflictos es ineficaz.
- Sobre la base de las conclusiones, se ha identificado como el más adecuado, un enfoque particular para la audiencia de conciliación. El enfoque aboga por la activa participación de un experto en conciliación que pueda ayudar a cumplir los objetivos de la audiencia. Empero, es importante señalar que la responsabilidad de dirigir el proceso no debe verse comprometida ni socavada, y debe permanecer en el Juez Laboral de primera instancia. Como tal, se recomienda proponer en su lugar el requisito de capacitación especializada en conciliación.

Asimismo, se halló la siguiente tesis: “Servicio de Conciliación

Administrativa de Empleadores, Trabajadores o extrabajadores y Solución Autónoma de Conflictos en la relación Laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo – Cerro de Pasco – 2018”, presentado por Hermelinda Lucy Allende Loayza, a fin de obtener el Título de Abogado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, quien concluyó que:

- La conciliación administrativa es una conciliación extrajudicial practicada en la “Sub-Dirección de Inspección Laboral y Defensa Legal Gratuita de Conciliaciones de la Dirección Regional del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, según lo ordenado por el Decreto Legislativo Nro. 910 Ley General de Inspección de Trabajo y Defensa del Trabajador y su Reglamento D.S Nro. 020-2001-TGR”.
- No es aconsejable imponer una multa de unidad tributaria baja a los empleadores de empresas privadas, ya que incumbiría ser mayor. Si no están obligados a participar en alguna licitación con el Estado, la entidad puede perder interés.
- En audiencia de conciliación se espera que los abogados o asesores de los involucrados se abstengan de interrumpir a menos que tengan derecho a hablar para apegarse al procedimiento.
- La Ley de Conciliación incluye ahora un deber explícito y vinculante para los empleadores, que puede hacerse cumplir como título ejecutivo. Esto permite a los trabajadores, actuales y anteriores, exigir el ejercicio de sus derechos laborales inherentes frente a un juez correspondiente del Poder Judicial, de conformidad con la “Ley Procesal del Trabajo”.

2.2. DEFINICIONES TEÓRICAS.

2.2.1. La demanda en la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

La demanda es un acto procesal que inicia un proceso judicial para el demandante mediante la presentación de solicitudes al tribunal en el tiempo y forma que exige la ley. Se fundamenta en un derecho subjetivo que satisface el interés jurídico del demandante y establece el objetivo litigioso, que pasa a ser objeto de debate en el proceso judicial. La respuesta proporcionada por el demandado aclara aún más el objetivo del litigio, dando lugar a la emisión de una decisión final por parte del órgano jurisdiccional, lo que en última instancia

resuelve el conflicto de intereses o la incertidumbre jurídica.

ANACLETO GUERRERO lo ve como una expresión del derecho de acción. Una maniobra procesal empleada por personas que buscan salvaguardia judicial, implica la presentación de una demanda que inicia tutela judicial, un proceso legal con las partes contrarias: los demandantes y los demandados. Este proceso culmina con una sentencia judicial. **(2015. Pág. 696)**

Según PAREDES INFANZÓN, la demanda representa la manifestación objetiva de derecho de acción, que se utiliza para solicitar a un tribunal competente que resuelva una disputa o incertidumbre jurídica. El acto procesal inicial que realiza el demandante es la presentación de su demanda. **(2010. Pág. 186)**

El docente TOLEDO TORIBIO destaca la trascendencia del reclamo al enfatizar que los actos de procedimiento mencionados son cruciales para establecer las condiciones de una disputa. Su exactitud y conveniente formulación determinan el éxito de un nuevo proceso laboral y aseguran una resolución justa y oportuna que respete cada principio rector de inmediatez, celeridad, concentración, oralidad, veracidad y economía procesal. Es fundamental mantener la garantía de debido proceso apegándose a dichos principios. **(2015. Pág. 42)**

2.2.2. Requisitos de admisibilidad de la demanda.

Los requerimientos de la demanda se encuentran establecidos en el art. 16 de Ley N° 29497.

De conformidad con las normas procesales civiles, la demanda debe realizarse por escrito y tiene que incluir todos los requerimientos y anexos necesarios.

- a) La demanda deberá contener el valor total que se solicita, y del monto por cada componente individual que compone el reclamo, si corresponde.
- b) Es imperativo que no se adjunte a la documentación ninguna comunicación escrita dirigida a la contraparte, peritos o testigos.

Empero, es obligatorio especificar el objetivo detrás de cada método empleado para proporcionar evidencia.

El reclamante tiene la opción de incorporar expresamente su demanda de reconocimiento de honorarios que le fueron remunerados a lo largo de proceso.

En situaciones en las que más de un solicitante inicia un proceso, es necesario designar una persona para representar al grupo y proporcionar una dirección procesal única para la comunicación del grupo.

Cuando el monto íntegro solicitado sea igual o menor a (10) URP, los prestadores de servicios podrán participar en el proceso legal sin requerimiento de representación legal. Sin embargo, si el monto reclamado excede (10) URP, pero no excede (70) URP, el juez puede ejercer su discreción para determinar si se requiere o no representación legal con base en los detalles específicos del caso. Si una persona opta por comparecer sin abogado en tales casos, deberá utilizar el formulario de solicitud visado por el Poder Judicial.

2.2.3. Principio Favorum Processum.

El art. III del Título Preliminar de la "Nueva Ley Procesal del Trabajo" contiene el principio que deben observar los jueces en los procesos laborales. Este principio requiere que los jueces eviten cualquier sesgo que pueda afectar el proceso o el resultado de proceso. En cambio, deben luchar por lograr una verdadera igualdad entre partes, priorizar el fondo sobre la forma e interpretar los requerimientos procesales de una manera que favorezca la continuación del proceso. (...), este principio se fundamenta en el art. 2, num. 3 del TUO de la Ley que regula el "Proceso Contencioso Administrativa, aprobado por el Decreto Supremo Nro. 013-2008-JUS", que precisa: (...) 3. el cual consagra el principio de Favorecimiento del Proceso. Según este principio, los jueces no pueden desestimar una demanda donde exista incertidumbre sobre el agotamiento de la vía anterior por ambigüedad en el marco legal. Si el juez tuviera alguna duda, razonable o no, sobre la legitimidad de la

demanda, tendrá optar por seguir tramitándola. (....)

Cuando existan dudas sobre si se ha cumplido o no un requerimiento de admisibilidad y esté obstaculizando el avance de un proceso judicial, el juez laboral tendrá interpretar cada norma de manera favorable a la continuidad del proceso. **(AREVALO. 2014. Pág. 33)**

En la búsqueda de la verdad, el proceso laboral exige el triunfo de la sustancia sobre la forma, centrándose únicamente en lo esencial. Sin embargo, el uso de la solemnidad ritual, la excesiva adherencia a las fórmulas sacramentales y el carácter absoluto de pruebas y procedimientos rígidos conducen inevitablemente a la elevación del recipiente sobre lo contenido. Este proceso se convierte en un microcosmos autónomo, una torre de cristal que puede acercarnos o alejarnos de la realidad. **(PASCO. 1997. pág. 42)**

Según el docente ÁVALOS JARA, existe un contraste significativo entre el proceso laboral y el proceso civil previsto en el art. III del “Título Preliminar de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”. El primero prioriza el fondo de la forma, por lo que se prefiere mantener la continuidad del proceso siempre y cuando no vulnere el debido proceso o a la tutela judicial efectiva de la parte contraria. Este, en esencia, es el fondo de la razonabilidad. La responsabilidad del juez tiene sin duda sus raíces en el derecho constitucional de acceder a la justicia. Este derecho garantiza al individuo la capacidad genuina y efectiva de dirigirse a un tercero independiente e imparcial, el juez, para determinar sus obligaciones y derechos. En determinados casos, como el proceso laboral, y particularmente cuando es el empleado quien realiza la demanda, se favorece el derecho a una actitud más dócil debido a la urgencia y naturaleza de derechos solicitados. Es importante priorizar la continuidad del proceso cuando no se violen o afecten los derechos de la parte contraria. El objetivo es evitar formalidades no fundamentales y promover la continuación del proceso sin vulnerar nunca los derechos, por insignificantes que sean, de la parte inversa. En la jurisprudencia nacional, el principio pro actinone es el término utilizado para describir el requerimiento de que los jueces interpreten los supuestos y requisitos

procesales de la forma más propicia a la plena realización del derecho a conseguir una válida resolución del fondo. Este principio exige que, en caso de duda, se debe tomar una decisión con el objetivo de mantener la continuación del proceso en lugar de su terminación. (2016. Pág. 98)

2.2.4. Principio indubio pro operario.

El art. 26, núm. 3 de Constitución Política contiene este principio fundamental: “En el ámbito de las relaciones de trabajo, se mantienen estrictamente los principios siguientes: se le dará al empleado el beneficio de la duda en los casos en que el significado de una normativa es insuperablemente incierto.

El principio de indubio pro reo del derecho romano ha sido traducido en la Constitución como exigencia de interpretaciones favorables al empleado en los casos en que exista duda insalvable del sentido de una normativa. Esto significa que aún de los esfuerzos por interpretar la norma, si esta sigue siendo incierta e indeterminada, debe interpretarse a favor del trabajador. La duda insuperable se refiere a la duda que no se puede resolver mediante técnicas hermenéuticas. El principio de indubio pro operario se aplica cuando hay un conflicto al asignar significado al alcance y contenido de una norma, que surge de un conflicto de interpretación más que de integración normativa. El concepto de norma implica la Constitución, los reglamentos, las leyes, los tratados, los contratos de trabajo y los convenios colectivos de trabajo, entre otros. (GUTIÉRREZ. 2016. Pág. 160, 161)

El Tribunal Constitucional brindó orientación sobre la aplicación de este principio. En concreto, ha señalado que hay cuatro factores que deben tenerse en cuenta a la hora de plantearse la ejecución de este principio.

- La presencia de una norma jurídica no se limita a una única interpretación y, en consecuencia, puede ofrecer numerosos significados.

- Imposibilidad lógica – Es imposible resolver lógicamente y axiomáticamente esta incertidumbre mediante el uso de todo método de interpretación que sea considerado aceptable por ordenamiento jurídico nacional.
- El deber de aceptar la interpretación más ventajosa de una norma que reporta al empleado las mayores ventajas es una obligación crucial.
- El operador enfrenta un desafío insuperable en la asimilación de la norma, porque esta no pretende reemplazar la voluntad del operador, sino atribuir la interpretación más ventajosa al empleado. (Exp. Nro. 0008-2005-PI/TC.FJL.21)

El Tribunal Constitucional es conocido por su salvaguardia de los derechos laborales. En particular, los estándares de la Corte priorizan el amparo de los trabajadores, incluidos sus salarios, siempre que estos pagos se basen en la defensa de dignidad y derechos humanos básicos de las personas, que son la base tanto de la sociedad como del Estado. Esto es evidente en STC. No. 2906-2002-AA/TC, donde la Corte ha determinado que... “La Constitución protege, pues, al trabajador, aun respecto de sus actos propios, cuando pretenda renunciar a los derechos y beneficios que por mandato constitucional y legal le corresponden, evitando que, por desconocimiento o ignorancia y, sobre todo, en los casos de amenaza, coacción o violencia, se perjudique”.

Es claro que, si la salvaguardia de derechos del empleado bajo la Constitución se desarrolla a sus propias acciones que han surgido de una declaración de intención errónea, entonces es aún más cierto que dicha protección se aplica a los casos en que el acto perjudicial es el resultado de la toma de decisiones discrecional y unilateral del contratante. **(STC. N° 2906-2002-AA/TC)**

2.2.5. Inadmisibilidad en la Nueva Ley Procesal del Trabajo

Cuando se presenta una reclamación ante un tribunal, su finalidad es iniciar un procedimiento judicial. Para lograrlo, el Juez realiza un análisis para verificar que la demanda cumpla con los requerimientos de admisibilidad establecidos en los art. 424 y 425 del CPC, así como el art.

16 de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”. El Juez también verifica el origen de la demanda, según el art. 427 del CPC. Una vez cumplidos estos requisitos, se tramita la demanda y se da traslado al imputado, quien es citado para que comparezca personalmente y presente sus explicaciones de defensa. Se precisa que la resolución que acepta la demanda también detalla la clase de vía procesal que seguirá el caso. En caso de que el juez descubra el incumplimiento de un determinado requerimiento o un defecto en el cumplimiento de dicho requisito al momento de calificar un reclamo, el docente AVALOS JARA explica que se le dará al demandante 5 días hábiles contados desde la fecha de notificación a rectificar el problema. El otorgamiento de este plazo viene acompañado de una advertencia de las consecuencias jurídicas que dictan conclusión de proceso y el archivo del caso si no se atiende la deficiencia en la demanda. **(2016. Pág. 268).**

2.2.6. Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo¹.

Visto desde la perspectiva laboral, el proceso de conciliación podría adoptar tres formas distintas: 1) conciliación administrativa, supervisada por el MINTRA o SUNAFIL, iniciada a instancias del empleado; 2) La conciliación extrajudicial o privada, que si bien está legalmente reconocida, aún no se ha establecido formalmente como curso de especialización, por lo que los establecimientos de conciliación no pueden resolver controversias por este método; y 3) Conciliación judicial, es una fase obligatoria de proceso según el NLPT.

La audiencia de conciliación es solo un componente de un conjunto diverso de métodos utilizados para poner fin a un procedimiento legal. A consecuencia, dentro del contexto de un procedimiento legal, el veredicto no es la única manera de resolver cuestiones de controversia o ambigüedad jurídica. Existen otros medios de resolución de problemas

¹https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/4888/1/REP_DERE_CLAUDIA.PE%C3%91A_ESTADO.PERUANO.CONDICI%C3%93N.DEMANDADO.CONCILIACI%C3%93N.NUEVA.LEY.PROCESAL.TRAB_AJO.pdf

que no precisamente implican una resolución del fondo del caso.

En el art. 30 de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo” se precisa que la conciliación implica de un método válido para resolver conflictos, junto con otros procesos. Este enfoque permite a ambas partes llegar a una resolución que satisfaga sus necesidades y aborde los problemas subyacentes. Para llegar a tal solución, ambas partes tienen que efectuar concesiones, ya que no hacerlo significaría que la disputa no se resolvería, lo que conduciría a una búsqueda, retirada o reconocimiento en demandas. Dichas concesiones se consolidan en un convenio de conciliación que alcanza el estatus de cosa juzgada y tiene la misma validez que una sentencia judicial solo si se cumplen ciertas condiciones. El juez deberá examinar que el acuerdo de conciliación satisface los siguientes criterios.

- A) Para que se concedan los derechos, primero deben pasar una serie de pruebas. La Corte Constitucional define estas pruebas como el medio de derechos, que referidos a los derechos constitucionales y legales del trabajador. Sin embargo, esto no incluye ningún derecho reconocido únicamente en convenios colectivos o costumbres.
- B) Para una implementación exitosa, es necesario que ambas partes involucradas asuman la solución propuesta.
- C) Es requisito que el abogado que representa al demandante esté presente sin excepción.

2.2.7. Aplicación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo.

El art. II del Título Preliminar de la NLPT, prescribe que: *“Corresponde a la justicia laboral resolver los conflictos que se originan con ocasión de las pretensiones de servicios de carácter personal, de naturaleza laboral, formativa, cooperativista o administrativa; están excluidas las prestaciones de servicios de carácter civil, salvo que la demanda se sustente en el encubrimiento de relaciones de trabajo. Tales conflictos jurídicos pueden ser individuales, plurales o colectivos y estar referidos a aspectos sustanciales o conexos, incluso previstos o posteriores a la*

prestación efectiva de los servicios”.

Es importante señalar que el alcance del régimen laboral privado no se limita a conflictos de intereses o inseguridades jurídicas; comprende también las que surgen del régimen laboral de actividad pública. Antiguamente, todos los aspectos del régimen laboral de actividad pública eran considerados bajo el Derecho Administrativo y eran discutidos en la sede jurisdiccional del juez de lo administrativo contencioso. Sin embargo, se hizo una separación conceptual y ahora sólo los conflictos de intereses de empleado estatal contratado a fin de laborar en el régimen de actividad privada y sus trabajadores son competencia del juez laboral especializado, quien empleará la NLPT. **(PEÑA. 2019. Pág. 34)**

2.2.8. La conciliación en el proceso laboral.

El concepto de conciliación se extiende más allá del proceso laboral dentro del sistema legal. De acuerdo con la doctrina, implica que los implicados en una disputa presenten sus diferentes perspectivas a un externo, conocido como conciliador. Este conciliador puede incluso ser el juez que preside el caso. Al hacerlo, las partes pueden trabajar para encontrar una solución a su disputa y llegar a un pacto, sin contemplar sus diferencias. **(VINATEA y TOMAYAMA. 2012. Pág. 123)**

La “Nueva Ley Procesal del Trabajo” Ley Nro.29497 profundiza sobre la implementación de la audiencia de conciliación en su art. 43. Este artículo describe los detalles específicos sobre cómo debe efectuarse la audiencia de conciliación.

1. La audiencia comienza con el otorgamiento de la acreditación a los intervinientes o a sus respectivos representantes legales. En caso de que el demandante esté ausente, el demandado se reserva el derecho de impugnar la denuncia y proceder con la audiencia. Por el contrario, si el demandado está ausente, queda automáticamente sujeto a una sentencia en rebeldía, incluso si la demanda se basa en una ley no disponible. Además, asistir a la audiencia y no dar

respuesta a la demanda o no presentar poderes de conciliación suficientes en nombre del apoderado o representante supone automáticamente el incumplimiento. El rebelde podrá incorporarse al proceso desde su ubicación actual y no podrá renovar ninguna acción anterior.

En caso de que ninguna de las partes esté presente, el juez dictará resolución que ponga fin al procedimiento. Si en siguientes 30 días ninguno de los implicados solicita una audiencia, la decisión será definitiva.

2. El juez extiende una invitación a los involucrados a llegar a un entendimiento mutuo y llegar a una solución en sus disputas, ya sea total o parcial. El juez toma un papel activo en este proceso para facilitar la conciliación de sus cargos.

El proceso de conciliación podría extenderse según sea requerido hasta que los involucrados lo consideren completo. También podrá continuar en los siguientes días hábiles, en un plazo no mayor a un mes. Si los implicados llegan a un acuerdo, total o parcial, el juez aprobará el acuerdo y sus términos pasarán a ser jurídicamente vinculantes. Además, el juez ordenará que los beneficios pactados se cumplan dentro del plazo determinado o, en caso de no haberse pactado plazo, dentro de los 85 días hábiles. Alternativamente, si algún punto no estuviera en controversia, el juez dictará resolución con fuerza jurídica, ordenando el pago en el mismo plazo.

3. En el caso de que un conflicto no haya sido resuelto en su totalidad o solo en parte, el juez que preside especificará qué reclamaciones están en el centro del juicio. Se ordenará al demandado que proporcione el escrito de contestación y cualquier documento relacionado durante el proceso, entregando también una copia al denunciante. Finalmente, el juez determinará la fecha y hora de la audiencia, que deberá realizarse dentro de 30 días hábiles, notificándose a ambas partes sin demora.

En el caso de que una cuestión sometida a debate en el tribunal sea únicamente una cuestión de derecho, o no sea necesaria prueba adicional, el presidente del tribunal instará a los abogados a presentar sus argumentos. Expuestos los argumentos, el juez dictará sentencia sobre el asunto en un plazo no mayor a sesenta minutos. La comunicación de sentencia del juez seguirá los mismos procedimientos que los señalados para las sentencias dictadas durante las audiencias de juicio. **(AURIS. 2021. Pág. 1071, 1072)**

2.2.9. La conciliación administrativa

La “quinta disposición complementaria de la NLPT” dicta que la conciliación administrativa no es necesaria para los trabajadores, pero sí para el empresario. La responsabilidad de garantizar la viabilidad de este proceso recae en el MINTRA, quien proporciona las herramientas técnicas y profesionales necesarias.

promueve el uso de componentes alternos de solución de problemas. A fin de lograr este objetivo, el Estado toma las medidas apropiadas para facilitar el arbitraje y la conciliación extrajudicial administrativa.²

El Decreto Legislativo N.º 910 “Ley General de Inspección y Defensa del Trabajador” establece en su artículo 22 que es responsabilidad del “Ministerio de Trabajo y Promoción Social” brindar un servicio público de asesoría y defensa jurídica gratuita a los trabajadores. El objetivo de este servicio es educar a los trabajadores sobre seguridad social, legislación laboral, salud, normas de seguridad laboral y ayudar en la resolución de conflictos que puedan surgir.

La prestación de este servicio no tiene costo para las partes involucradas y se ofrece mediante diversos canales como consultas tanto para el empleado como para el empleador, asistencia en liquidaciones y apoyo legal gratuito. Además, la conciliación administrativa y demás servicios

² <https://lpderecho.pe/conciliacion-laboral-nueva-ley-procesal-trabajo/>

similares se establecen mediante R.M. para ayudar aún más en la resolución de disputas.

El MINTRA publicó recientemente una entrada en su blog que detalla el tema de la conciliación administrativa³.

La Conciliación Administrativa sirve como un Mecanismo Alternativo de Solución de Controversias que tiene como objetivo establecer una solución que sea mutuamente beneficiosa para el empleado y el empleador mediante un tercero conciliador. Esta solución acabaría finalmente con cualquier reclamación laboral. Cualquiera de las partes puede solicitar una audiencia de conciliación, incluido el ex trabajador, trabajador, organización sindical o empleador. Podrán hacerlo acudiendo a las oficinas de consulta laboral, patronal o de liquidación de la “Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador” del Mintra. Antes de solicitar una audiencia de conciliación, un liquidador y consultor debe evaluar la situación. El usuario deberá hacer constar claramente su información personal y domicilio, y de la otra parte presente a conciliar y adjuntar los documentos requeridos. Los documentos deberán presentarse en la “Oficina de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria”.

Es importante reconocer que el art. 57 de NLPT especifica que cualquier acuerdo de conciliación resultante de una conciliación judicial, privada o administrativa tiene que ser considerado un título ejecutivo. Como tal, solo puede ejecutarse frente al mismo juez que presidió la demanda inicial y debe presentarse junto a esa misma demanda.

2.2.10. La conciliación extrajudicial

Existe un mecanismo legal que posibilite la resolución de disputas de modo oportuno y asequible. Esta solución alternativa al litigio implica la

³ <https://www2.trabajo.gob.pe/servicios/conciliacion-administrativa-laboral/#:~:text=La%20conciliaci%C3%B3n%20administrativa%20laboral%20es,al%20reclamo%20de%20naturaleza%20laboral.>

comunicación entre partes facilitada por un conciliador. Mediante un diálogo productivo, el conciliador ayuda a salvar discrepancias y lograr acuerdos que satisfagan a las partes involucradas.

En consecuencia, este establecimiento se estructura como un sistema sustitutivo de solución de controversias. Los involucrados acuden a un “Centro de Conciliación Extrajudicial” para recibir ayuda para encontrar una solución mutuamente aceptable al conflicto en cuestión.

Se declara de interés nacional en Ley N° 26872 institucionalizar y potenciar el uso de la Conciliación como método alternativo para la solución de controversias. Este enfoque se reconoce como consensual porque cualquier acuerdo formado se basa únicamente en los deseos de los implicados. Los asuntos de conciliación son reclamaciones que están establecidas o pueden resolverse y se relacionan con los derechos que tienen las partes. En el contexto de los conflictos laborales, el proceso de conciliación debe respetar los derechos inalienables del empleado que están reconocidos constitucionalmente. Además, el Ministerio de Justicia, el MINTRA y los establecimientos de conciliación privados con conciliadores laborales acreditados pueden proporcionar servicios gratuitos de conciliación para los derechos laborales. Esta medida se establece para prevenir errores y garantizar que los actos conciliatorios no violen derechos inalienables.

2.2.11. Diferencia entre la casación civil y laboral.

Cuando se trata de casación civil, un requerimiento crucial para que el recurso se considere admisible es que esté dirigido contra autos y sentencias dictados por salas superiores. Estas cámaras superiores, que actúan como organismos secundarios, son las encargadas de concluir el procedimiento.

Cuando se trata de recursos laborales, deben interponerse tanto contra sentencias como contra las directivas que provienen de las salas superiores, que actúan como entidades secundarias que concluyen los procedimientos. Empero, hay que hacer una distinción cuando se trata

de sentencias: la suma total que se está reconociendo tiene que exceder las cien URP.

La casación laboral se diferencia en que exige que sentencias de segundo grado emitido por las cámaras laborales exceden 100 unidades procesales de referencia. Este no es un requisito en las casaciones civiles, que no consideran el importe determinado en sentencia inicial. Para las casaciones civiles solo basta que el dictamen sea dictado por el organismo de segundo grado, objeto de investigación y sirva como sentencia firme.

Un contraste notable entre los procedimientos de casación en asunto civil y laboral es la opción de interponer recurso de apelación. En asunto civil, el recurso de apelación puede presentarse ante la jurisdicción que dictó la resolución disputada o claramente frente el Corte Suprema. Por el contrario, los recursos en materia laboral solo podrán interponerse ante el órgano jurisdiccional que dictó la resolución impugnada. A su vez, los impactos de la resolución impugnada quedan temporalmente suspendidos cuando se interpone recurso de apelación en materia civil, según lo estipula el art. 393 del CPC. Sin embargo, los recursos en materia laboral no tienen el mismo efecto y la resolución impugnada permanece vigente, según lo establecido en el art. 38 de ley N° 29497.

(GARCIA. 2021. Pág. 40)

	Casación Laboral (Ley 29497)	Casación Civil (Código Procesal Civil)
Requisitos de Admisibilidad	<ul style="list-style-type: none"> • Interponerse contra las sentencias y autos, que ponen fin al proceso. expedidos por las salas superiores. • El caso de sentencias, el monto total reconocido, debe superar las cien (100) URP. 	<ul style="list-style-type: none"> • Interponerse contra las sentencias y autos, que ponen fin al proceso. expedidos por las salas superiores.
Órgano Jurisdiccional	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano jurisdiccional que emitió la resolución que se impugna. 	<ul style="list-style-type: none"> • Órgano jurisdiccional que emitió la resolución que se impugna. • Directamente a la Corte Suprema.
Efectos de la interposición del recurso de Casación	No suspende la ejecución de la Sentencia.	Suspende la ejecución de la Sentencia.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley N° 29497 y el Código Procesal Civil

2.2.12. Semejanzas entre la Casación Civil y la Casación Laboral.

Los motivos para interponer un recurso de apelación están directamente

relacionados con infracciones normativas que impactan la decisión plasmada en la resolución impugnada. A su vez, el CPC, la Ley de Procedimiento Laboral especifican que una desviación inmotivada del antecedente judicial también puede servir como base para un recurso.

Ambas regulaciones comparten una característica común: el periodo para presentar una apelación es idéntico. En cada caso, el recurso deberá interponerse dentro de los 10 días hábiles sucesivos a la recepción de la notificación de la resolución impugnada.

En ambas regulaciones, uno de los requerimientos para interponer recurso de apelación es que el recurrente no haya prestado consentimiento previo a la resolución desfavorable en primera instancia judicial. Así lo confirma la resolución impugnada, según los lineamientos señalados en los art. 388 y numeral 1 del CPC y el art. 36 de Ley N° 29497. **(GARCIA. 2021. Pág. 42)**

	Casación Laboral (Ley 29497)	Casación Civil (Código Procesal Civil)
Causales	<ul style="list-style-type: none"> • Infracción normativa • Apartamiento inmotivado del precedente vinculante judicial 	<ul style="list-style-type: none"> • La aplicación indebida o la interpretación errónea de una norma • La inaplicación de una norma de derecho material o de la doctrina jurisprudencial
Plazo	Diez días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna	Diez días hábiles siguientes de notificada la resolución que se impugna
Requisitos de fondo	El recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia	El recurrente no hubiera consentido previamente la resolución adversa de primera instancia

Fuente: Elaboración propia a partir de la Ley N° 29497 y el Código Procesal Civil

2.2.13. Tutela jurisdiccional efectiva.

Según DE BERNADIS, la idea de una tutela judicial efectiva surgió como sustituto de la autoprotección como medio de resolución de problemas. Esto resalta la importancia de implementar plenamente una protección judicial efectiva y al mismo tiempo aumentar la confianza en el Estado como un tercero imparcial para resolver conflictos. A medida

que se desarrolle el concepto de protección judicial efectiva, será cada vez más necesario depender de la intervención estatal para resolver conflictos, hasta el punto en que solo un pequeño número de disputas puedan resolverse fuera de la función jurisdiccional de Estado.

Según GONZALES PÉREZ, docente y jurista, el derecho a la tutela judicial efectiva es un derecho esencial que tiene todo individuo. Este derecho garantiza cuando un individuo tiene un reclamo contra otro, el reclamo pueda ser escuchado y abordado por un tribunal, al tiempo que se adhiere a un proceso que proporciona un nivel mínimo de protección legal.

El fundamento cuarto de la “Sentencia de Casación No. 6189-2011”, tal como lo señala “Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República”, enfatiza la importancia del debido proceso y la protección jurisdiccional. Estos principios están reconocidos en el inc. 3) del art. 139 de la Constitución Política y en el art. I del Título Preliminar del CPC. El órgano judicial tiene el deber de velar por el debido proceso y distribuir justicia en los estándares ínfimos que marca su naturaleza, lo que garantiza al imputado ante su solicitud de protección. Si bien el derecho a la tutela judicial efectiva incluye el derecho al acceso a los organismos de justicia y a la efectividad de resoluciones, el derecho al debido proceso requiere la observancia de reglas y principios fundamentales en el proceso, como la motivación de decisiones judiciales, tal como se expresa en el inc. 5.) del art. 139 de Constitución Política.

Vale la pena señalar que el derecho a la tutela judicial es un derecho fundamental que pertenece a todos los individuos. Garantiza los siguientes derechos: a.-Acceder a los Tribunales. b.- Sentencia fundada en derecho. c.- Efectividad de resoluciones judiciales. d.- un recurso legalmente efectivo.

Cabe señalar que si bien el debido proceso involucra derechos tanto subjetivos como objetivos, que son consuetudinarios en cualquier proceso judicial, arbitral, parlamentario, administrativo, militar o privado, el Estado posee la responsabilidad de brindar salvaguardas

institucionales que admitan la administración justa del debido proceso. proceso a todas las personas.

Es imperativo enfatizar que el fundamento fundamental de la protección tanto judicial como no judicial es el respeto al debido proceso. En el ordenamiento constitucional el derecho a la protección judicial se garantiza mediante la provisión de un proceso litigioso. Esto garantiza que todo individuo posee derecho a protección legal. En los casos en que los derechos al debido proceso y a la protección judicial no sean respetados o sean vulnerados por cualquier autoridad administrativa, judicial, legislativa o institución privada, procede interponer el recurso de amparo, hábeas corpus o incluso hábeas data. La Corte Constitucional tiene la facultad de revisar cualquier decisión o resolución que viole derechos constitucionales por procedimientos irregulares o interpretaciones o aplicaciones falsas o incorrectas de la Constitución. Esto podrá realizarse con una acción de amparo o hábeas corpus, cuando se agoten los recursos disponibles en el proceso y la autoridad se negó a aceptar el recurso. **(YUPANQUI. 1998. Pág. 35).**

2.2.14. El derecho de acceso a la justicia.

El concepto de acceso a la justicia se refiere a la capacidad de cualquier individuo, libremente de su situación económica u otras circunstancias, de utilizar el sistema legal para resolver problemas y defender sus derechos protegidos. En términos más simples, significa tener la capacidad de recurrir a través de sistemas legales nacionales o universales para abordar disputas o aclarar hechos. Recientemente, a nivel nacional y global, el acceso a la justicia se ha equiparado con la mejora de la administración de justicia, como medio para poner este concepto en práctica. La administración de justicia es el ámbito donde se establece la autenticidad de las libertades esenciales en las comunidades modernas. Es el lugar donde se examina la implementación real de las garantías y libertades proclamadas en diversos instrumentos jurídicos internacionales, tanto en el contexto nacional como global.

ABUGATTAS, el docente, destaca que la clave para resolver los problemas del modo más eficiente y justo posible es a través del acceso a la justicia.

En contraste, los docentes CAPPELLETTI y GARTH precisan dos diferentes dimensiones dentro de la idea de acceso a la justicia. La primera dimensión es de carácter normativo y referido al derecho fundamental de los miembros de la sociedad a hacer valer sus derechos reconocidos. La segunda dimensión es fáctica, relativa a los diversos procedimientos y prácticas implementadas para garantizar el ejercicio efectivo de este derecho de acceso a la justicia.

En múltiples ocasiones, la máxima autoridad en materia de constitucionalidad sostuvo que el derecho a obtener justicia es un elemento fundamental del derecho a recibir protección judicial, lo cual está reconocido en el párrafo 3 del art139 de Constitución. Aunque este derecho no está explícitamente establecido en la Carta del 1993, su rango es equivalente, ya que es un elemento tácito de un derecho declarado. A través de este derecho, se asegura a todos los individuos la accesibilidad a un tribunal de justicia imparcial, independiente y competente, a fin de verificar "cualquier cargo penal que se les presente, o para la resolución de sus derechos y obligaciones civiles, laborales, fiscales u otros derechos y obligaciones legales". tal como lo establece el ar.1 de la "Convención Americana de Derechos Humanos".

2.2.15. Análisis a la casación 8814-2018.

Respecto al caso que nos ocupa, la casación antes señalada se tiene que ALICORP S.A.A. interpone una demanda de Indemnización a causa de daños y perjuicios ante el "Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima", dirigiendo la acción contra Miguel Ángel Mosquito Arroyo, ahora bien dicha demanda fue declarada improcedente sustentando su decisión el Juez de primera instancia: *"que es de carácter obligatorio previo a la interposición de la demanda, el procedimiento de conciliación administrativa", y que al evidenciarse*

que no existe ello, quedan vías sin explotar que hacen improductivo que el demandante proceda. Ante este resultado, el demandante presentó un recurso de apelación frente a la “Octava Sala Superior Laboral Permanente de Lima”. La Sala ratificó el auto impugnado, citando como justificación jurídica los art. 6 y 7 de Ley de Conciliación N° 26872, con modificación expresa en el art. 1 del D.L. N° 1070. “*Si la parte demandante no solicita audiencia ante un centro de conciliación debe declararse improcedente*”. Según “Quinta disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, es obligatorio que el empleador busque la conciliación con el demandante previo a interponer la demanda. Cabe señalar que el demandante no solicitó la conciliación, previo a interponer la demanda, lo cual es un requisito procesal previsto en el art. 6 de Ley de Conciliación 26872.

Dicho auto, fue apelado por la parte demandante y dentro de sus fundamentos sustentó que se existe: i) “Infracción normativa por la interpretación errónea de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley Nro. 27497 y ii) Infracción normativa por la interpretación errónea del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497”.

Así tenemos que los magistrados Supremos acertadamente en su fundamento noveno han señalado que: “...el Juez de primera Instancia y el Colegiado Superior no han interpretado correctamente el contenido de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497 al atribuir a la conciliación administrativa como requisito de procedibilidad previo a la interposición de la demanda laboral”. Para conseguir todo el alcance de este principio jurídico, se debe alinear con la “vigente Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo Nro. 1070, norma que modificó la Ley Nro. 26872 Ley de Conciliación que establece que: Tercera”, instituye que la conciliación a que se refieren los puntos tercero y cuarto del párr. del art. 7 de la Ley N° 26872 no es válido para efectos de tipificar demandas en casos de carácter laboral.

De lo antes expuesto las suscritas respetuosamente hemos llegado a concluir y compartimos criterio con el Colegiado supremo que la obligatoriedad a que hace referencia la “Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497”, la presencia del empleador en la reunión concertada no está relacionada con una condición obligatoria del proceso laboral que interpuso. por lo que mal hicieron los magistrados de primera y segunda instancia, al confundir en este aspecto a la conciliación administrativa como un requerimiento de admisibilidad de las demandas.

2.2.16. Restricción al acceso a la Justicia por un requisito no establecido.

Respecto a ello, se debe tener en claro que el derecho a la Tutela Procesal Efectiva, comprende del derecho que posee todo justiciable de acudir a un organismo jurisdiccional buscando que un magistrado competente declare un derecho o resuelva una incertidumbre jurídica, claro está para poder acceder al órgano jurisdiccional se tiene que cumplir con cada requisito de admisibilidad de la demanda que en este caso es de implementación supletoria los art. 424 y 425 del CPC; sin embargo, el presente caso se pone crucial cuando los magistrados de primera y segunda instancia aplican mal el derecho previsto en el art. 16 de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, en el extremo de pretender exigir al demandante adjunte el Acta de Conciliación como requerimiento de admisión de la demanda, lo cual como se ha indicado párrafos anteriores no es exigible para interponer la demanda, sin bien los Colegiados Supremos han efectuado una interpretación adecuada de la norma y han casado la sentencia; sin embargo, ya existe un perjuicio que se a irrogado a la parte demandante, como es el tiempo perdido y el desgaste de recursos humanos. Por ello bien dicha situación tiene que ser corregida y la sentencia materia de análisis marcar precedente para futuros casos similares, en el caso administrativo las suscritas podemos citar la Resolución Nro. 0650-2021/SEL-Indecopi. de fecha 12 de noviembre de 2021, donde

INDECOPI, expresa en los fundamentos de su resolución en la cual se declaró inadmisibile la demanda, exigiendo al usuario judicial adjunte la papeleta de habilitación: “la exigencia denunciada es contraria al CPC, porque crea un requerimiento adicional de admisibilidad no previsto en dicho código, lo que constituye una flagrante vulneración a las normativas con grado de Ley. Esta exigencia es perjudicial en tanto genera un tiempo perdido entre que la autoridad judicial emite la decisión declarando la inadmisibilidad de la demanda y pide la subsanación y el momento en que dicho requerimiento es subsanado y posteriormente se acepta a trámite las demandas”. Así tenemos que, por el principio de legalidad, se debe dar fiel cumplimiento a lo expresado en la norma y no requerir requerimientos agregados que no se están contemplados en la norma, hacer lo contrario sería atentar contra el derecho de acceso a la justicia, celeridad procesal, la tutelar jurisdiccional.

2.2.17. La Interpretación Judicial del Derecho Constitucional.

El experto Gabriel Mora Restrejo resalta la importancia de la interpretación constitucional en el sistema judicial, especialmente en casos manejados por tribunales especializados con competencia suprema o exclusiva. La interpretación de la constitución tiene características únicas que la diferencian de la interpretación de leyes ordinarias, brindando a los jueces mayores probabilidades hermenéuticas a la hora de decidir casos específicos. Sin embargo, esto también dificulta distinguir entre las interpretaciones legítimas y cuáles no lo son.

Las cuestiones constitucionales se resuelven principalmente mediante la aplicación de normas amplias, abiertas e imprecisas. Esta cualidad otorga una cantidad significativa de discreción a los jueces y al mismo tiempo, dificulta el establecimiento de restricciones o parámetros claros sobre lo que puede considerarse constitucional. Algunos argumentan que esto imposibilita establecer criterios racionales para las diversas respuestas judiciales que se han generado a raíz de estas cláusulas

abiertas. Otros sostienen que cualquier respuesta basada en estas cláusulas es intrínsecamente válida, independientemente de su racionalización posterior.

La interpretación constitucional se caracteriza por valores diversos y pluralistas. Estos valores no solo contribuyen a la característica antes mencionada, sino que, en ciertos casos, pueden guiar a los jueces en direcciones opuestas, según el valor que elijan priorizar. El mayor aspecto de estos valores plantea desafíos asociados con su implementación y los criterios de evaluación utilizados por los jueces a fin de resolver casos específicos. Vale la pena señalar que las constituciones no son neutrales en términos de valores y por lo tanto, requieren que los jueces constitucionales participen en un ejercicio hermenéutico destinado a maximizar, garantizar y ampliar sus principios. Es evidente que una parte importante de desafíos de interpretación en asunto constitucional surgen de la forma en que los jueces demuestran sus decisiones para alinearse con dichos valores, en lugar de enmascarar sus ideologías particulares.

El tercer factor a considerar es la posición excepcional de tribunales constitucionales, que se encuentran en la cima del sistema de justicia. Esta posición requiere el reconocimiento de que estos tribunales tienen la última palabra en una amplia gama de controversias y que sus sentencias frecuentemente están más allá de todo escrutinio. Además, a los tribunales constitucionales se les otorga supremacía hermenéutica. Esta supremacía establece pautas para interpretar las normativas constitucionales y también establece limitaciones a la interpretación de otras normativas del ordenamiento jurídico. **(MORA. 2009. Pág. 18).**

2.2.18. Principio de la supremacía constitucional.

En el segundo párr. del art. 138, la Constitución del 1993 esboza un principio crucial respecto de la jerarquía de normas en cualquier proceso judicial. En los casos en que surja un conflicto entre una

normativa constitucional y jurídica, los jueces deben priorizar la primera. La Constitución, a consecuencia, ostenta supremacía sobre el ordenamiento jurídico, y cualquier norma que la contradiga, ya sea en parte o en su totalidad, es nula de pleno derecho. Este principio se aplica a cada uno de los poderes públicos, incluidos los poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo. En la administración de justicia, si se origina una falta de compatibilidad entre una norma constitucional y una de menor grado, el juez está obligado a emplear la norma constitucional. Del mismo modo, si se origina un conflicto entre una Ley y una norma de grado menor, el juez debe priorizar la norma jurídica. La idea de que la Constitución es la base fundamental de la estabilidad y legalidad de un país encarna los principios de democracia organizada. Está ampliamente aceptado que la Constitución, al ser la ley más alta de la nación, es característica de una sociedad democrática. **(LINARES. 2001. Pág. 246)**

El principio de supremacía constitucional se refiere a la estructuración del orden legal y político de un estado basado en la norma de Constitución, el cual vincula por igual tanto a gobernantes como a gobernados. La Constitución prevalece sobre todas las demás normas jurídicas del ordenamiento jurídico, sirviéndole de fundamento y fuente. En consecuencia, cualquier ley, resolución o decreto debe ajustarse a la Constitución y no se contradice. Además, la Constitución sirve como fuente de legitimación en el poder político del orden político. Encarna una filosofía integral, se emplea de guía no solo para los gobernantes sino a su vez para los gobernados. **(ABAD. 2003. Pág. 19)**

La organización y ejercicio del poder político dentro de un Estado están definidos por la Constitución, convirtiéndola así en la “ley fundamental del ordenamiento jurídico”. Como afirmó el “Tribunal Constitucional de España” mencionado en sentencia STC-9/1981, la Constitución no es solo una norma, sino una normativa de diferente calidad. Encarna un sistema de valores críticos que tiene que servir como base para la coexistencia política e informar a todo el sistema legal.

La Constitución sirve como norma primaria y original para todo el marco legal, haciendo que una norma derivada de ella sea incapaz de oponerse o descuidar los valores, garantías, derechos y principios, que encarna. En consecuencia, una norma de estatus inferior que se oponga a la Constitución es inválida y tiene que ser eliminada de la estructura jurídica.

2.2.19. Rigidez de la ley y su aplicación por los jueces

En su trabajo, (DWORKIN, 1992.p.90) afirma que la ley es una entidad objetiva que no debe modificarse para adaptarse a las creencias personales o afiliaciones políticas de los jueces. Su deber no es moldear la ley para que se ajuste a sus normas éticas, sino aplicarla como realmente es. Sin embargo, el convencionalismo se queda corto en este sentido por un motivo paradójico: los jueces prestan más atención a normas jurídicas y a las denominadas fuentes convencionales de derecho, de lo que permitiría un convencionalista estricto. Si un juez se adhiriera estrictamente al convencionalismo, dejaría de estar interesado en la legislación una vez que quedara claro que la extensión de estos convenios había culminado. En tales casos, el juez reconocería la ausencia de ley y no se inquietaría por la congruencia con decisiones pasadas, sino que crearía una novedosa ley considerando la legislatura actual, la voluntad del pueblo o lo que sería beneficioso para la sociedad en cuestión. el futuro.

SANTOS PÉREZ, en referencia a Ronald DWORKIN, sostiene que el acto de escudriñar la convencionalidad implica manifestar que no es el marco interpretativo óptimo del Derecho. La convencionalidad no se alinea con la dimensión de acuerdo ni con la dimensión de justificación. En otras palabras, el comentario ofrecidas por el concepto de Derecho es inadecuada, ya que no se correlaciona con las experiencias jurídicas establecidas y no proporciona una justificación satisfactoria de la esencia del Derecho mismo. **(SANTOS, 2005.p.70)**

En términos generales, la explicación de por qué la definición

convencionalista de Derecho no se alinea con prácticas establecidas puede parecer paradójica. Esto se debe a que los jueces ponen mayor énfasis en las fuentes del derecho llamadas "convencionales", como los precedentes y leyes, ello va en contra de los principios del convencionalismo.

El convencionalismo solo tiene en cuenta el contenido claro de las normas convencionales. Sin embargo, los jueces creen que están obligados a resolver los desacuerdos de acuerdo con las normativas modernas, inclusive si estas normas son controvertidas.

2.3. Definiciones conceptuales.

- **Acta de Conciliación.** - Como parte del proceso de documentación, es necesario registrar la expresión de los deseos de los implicados, lo que incluiría cualquier declaración final hecha durante un procedimiento de conciliación.
- **Demanda.** – Documento cuya presentación al Juez, posee la finalidad de conseguir la iniciación de un proceso judicial.
- **Nueva Ley Procesal del Trabajo.** – Se refiere a la gama de normas que reglamentan el proceso judicial, es decir, regula cada requisito, el desarrollo y consecuencias del proceso.
- **Indemnización por daños y Perjuicios.** – Es una Acción con la cual se le exige a determinada persona el pago de un determinado importe de dinero por el detrimento causado.
- **Recurso de casación.** – Recurso extraordinario y excepcional presentado ante la “Corte Suprema de la República”.
- **Poder Judicial.** – Es una institución independiente de Perú está formada por un sistema jerárquico de personas que tienen la autoridad para administrar justicia. Este poder se deriva teóricamente del pueblo.

CAPITULO III

3.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Un problema puede describirse como un contexto de conflicto donde se pueden detectar los factores causantes. Es un paso crucial para abordar oportunidades, problemas y requisitos. Sin este paso, la investigación científica no sería viable. Según DIETERICH, docente, el abordaje de un problema implica una definición distinta y específica del tema de estudio **(DIETERICH. 1997. Pág. 57)**

El foco de nuestro presente estudio está en el examen de la implementación de la Ley N° 29497, también conocida como “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, que ha sido promulgada para supervisar la resolución de conflictos que surjan de asuntos legales, laborales colectivos o individuales. Adicionalmente, se ha establecido que se aplicará de manera complementaria el CPC, según la “Primera Disposición Complementaria de Ley N° 29497”, sin embargo, esto solo será aplicable en los casos en que la citada ley no regule. El caso actual bajo escrutinio es la Casación No. 8814-2018-Lima, que corresponde a Indemnización por daños y perjuicios. ALICORP S.A.A., la entidad en cuestión, ha iniciado un proceso ante el “Cuarto Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima”, dirigiendo la acción contra Miguel Angel Mosquito Arroyo, ahora bien dicha demanda fue declarada improcedente sustentando su decisión el Juez de primera instancia: *“que es de carácter obligatorio previo a la interposición de la demanda, el procedimiento de conciliación administrativa”*, y que al evidenciarse que no existe ello, el demandante no había empleado cada uno de los mecanismos posibles, a consecuencia, no le interesaba emprender acciones legales. En respuesta, el demandante presentó un recurso de apelación frente a la “Octava Sala Superior Laboral Permanente de Lima”. La sala confirmó la orden anterior, citando los art. 6 y 7 de la ley N° 26872, los cuales fueron modificados por el art. 1 del D.L N° 1070. Dichos artículos establecen que si el demandante no pide audiencia frente a un establecimiento de conciliación, el caso se considera improcedente. El demandante no solicitó la conciliación previo a interponer la demanda, requisito obligatorio para los empleadores según la “Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley

Procesal del Trabajo” y el art. 6 de la Ley de Conciliación N° 26872.

Dicho auto, fue apelado por la parte demandante y dentro de sus fundamentos sustentó que se existe: i) “Infracción normativa por la interpretación errónea de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley Nro. 27497 y ii) Infracción normativa por la interpretación errónea del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497”.

Así tenemos que los magistrados Supremos acertadamente en su fundamento noveno han señalado que: *“...el Juez de primera Instancia y el Colegiado Superior no han interpretado correctamente el contenido de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, Ley Nro. 29497 al atribuir a la conciliación administrativa como requisito de procedibilidad previo a la interposición de la demanda laboral”*. Porque para entender el alcance de esta norma jurídica se la debe concordar con la vigente Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo Nro. 1070, norma que modificó la Ley Nro. 26872 Ley de Conciliación que establece que: Tercera. - La conciliación estipulada en el “tercer y cuarto párrafo del artículo 7 de la Ley Nro. 26872 modificadas por el presente Decreto Legislativo”. No es exigible a fin de calificar la demanda laboral.

Ahora bien, la presente investigación parte del problema si ¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa?, teniendo como resultado que *el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requisito de admisibilidad de la demanda que se adjunte el acta de Conciliación administrativa*, para ello hemos considerado que un estudio tipo Cuantitativa, Descriptiva y Explicativa, por cuanto se busca analizar la realidad normativa, cotejarla con el contexto actual y proponer cambios normativos que a futuro sirvan a nuevas investigaciones buscando uniformizar el derecho nacional.

3.2. PROBLEMA.

3.2.1. PROBLEMA GENERAL.

- ¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es

requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa?

3.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.

- ¿El exigir un requisito no establecido para la admisión de la demanda que derechos del demandante afecta?
- ¿En qué supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral?
- ¿La conciliación administrativa laboral en que supuesto es obligatoria?

3.3. OBJETIVOS.

3.1.1. OBJETIVO GENERAL.

- Explicar si según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa.

3.1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Explicar si el exigir un requisito no establecido para la admisión de la demanda que derechos del demandante afecta.
- Identificar en que supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral.
- Explicar en qué supuesto es obligatoria la conciliación administrativa.

3.4. JUSTIFICACIÓN.

La justificación de la investigación es el apartado en el cual se exponen todas aquellas razones que nos han motivado a llevar adelante la investigación

planteada, debiendo establecer una serie de estándares que sean de utilidad para evaluar si la investigación es realmente relevante.⁴

La presente investigación se justifica teóricamente, ya que busca sentar bases doctrinarias a fin de que se modifique el art. 16 de Ley Nro. 29497, en el caso de que se incorpore un literal más en el cual se indique de manera expresa que no es exigible como requerimiento de admisibilidad de la demanda que se anexe el acta de Conciliación administrativa, la misma que servirá de aporte científico a la comunidad jurídica.

Del mismo modo consideramos que se justifica de manera práctica, toda vez que al realizar la modificatoria al artículo 16 de la Ley Nro. 29497, se uniformizará el derecho nacional.

3.5. VARIABLES.

- Variable independiente:

- Admisibilidad de la demanda.

- Variable dependiente:

- Acta de conciliación en materia laboral.

3.6. SUPUESTOS.

3.6.1 Supuesto General.

- Según el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requisito de admisibilidad de la demanda que se adjunte el acta de Conciliación administrativa.

3.6.2 Supuestos específicos.

- El exigir como un requisito establecido en la Ley para admitir la demanda, afecta al debido proceso, el acceso a la justicia y al

⁴<https://tesisymasters.mx/como-hacer-la-justificacion-de-una-tesis/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20justificaci%C3%B3n%20de,llevar%20adelante%20la%20investigaci%C3%B3n%20planteada.>

principio de legalidad.

- Se interpone recurso de casación de conformidad al artículo 386 del Código Procesal en un supuesto de infracción normativa o el apartamiento inmotivado del precedente judicial.
- La conciliación administrativa en temas laborales es obligatoria para el empleador cuando la citación se encuentra programada, bajo apercibimiento de multa administrativa.

CAPITULO IV

4.1. METODOLOGÍA

4.2 MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.

Se llegó a emplear en el estudio el corte Descriptiva.

Porque busca analizar y describir las características de las variables, en este caso el Mejor derecho de Propiedad y declarativo, así tenemos que los maestros RIOS y VIVANCO, han señalado que: *El tipo de investigación es la clasificación genérica de la investigación y el diseño es el plan o estrategia para responder una pregunta de la investigación, señalando el camino a seguir para alcanzar los objetivos de estudio y llegar a demostrar la hipótesis*". (RIOS y VICANCO. 2018. Pág. 98)

4.3. MUESTRA.

Se precisa que la muestra se conforma por la Casación Laboral Nro. 8814-2018 Lima.

Debemos reconocer que la muestra que se está estudiando es simplemente una fracción de la población más grande en la que se centra el estudio. Existen procedimientos establecidos para determinar el importe de elementos de la muestra utilizando métodos tanto lógicos como formulados. Es importante señalar que la muestra es característica de la población en general⁵.

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

La técnica siguiente empleo en la investigación:

Análisis de sentencia Casatorio Laboral N. 8814-2018 - Lima.

4.5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.

➤ Análisis de Sentencia Casatorio Laboral N. 8814-2018 Lima.

⁵http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20un%20subconjunto%20o%20parte,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.

- Concepción y problematización de la problemática del estudio.
- Preparación de la tesina del estudio.
- Proceso y análisis de datos.
- Preparación del informe final del estudio.
- Presentación y defensa de la tesina.

4.6. VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL ESTUDIO.

Para este estudio en particular, no hubo necesidad de someterse al proceso de validación o evaluación de confiabilidad debido a la naturaleza de las herramientas de investigación empleadas. Estos instrumentos consistieron únicamente en documentos, entre ellos una sentencia dictada en Casatoria Laboral No. 8814-2018 Lima.

4.7. PLAN DE ANÁLISIS, RIGOR Y ÉTICA.

A lo largo de la composición de esta tesis, se implementaron principios éticos, específicamente los de responsabilidad, confiabilidad e integridad en los hallazgos obtenidos.

CAPÍTULO V

RESULTADOS

- La procedencia de una demanda laboral se evalúa mediante un análisis que asegure que cumple con los requerimientos establecidos en aplicación supletoria de los art. 424 y 425 del CPC, así como el art. 16 de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, y su origen (art. 427 del CPC). Si la demanda cumple con estos criterios, se tramitará y se trasladará o citará al demandado para que responda personalmente y presente los argumentos en su defensa. La resolución que apruebe la demanda especificará también la vía procesal que se seguirá para el trámite. Sin embargo, si la reclamación no cumple con los requerimientos necesarios, no será admitida, en la casación materia de análisis mal ha hecho el Juez de Primera Instancia y Colegiado Superior, al considerar a la conciliación administrativa como un requisito de admisibilidad de la demanda, cuando los artículos antes mencionados no exigen previamente haber pasado por una conciliación administrativa, desconociendo totalmente ambas instancias la “Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo Nro. 1070 que establece que: no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral.”
- La capacidad de cada individuo, al margen de su situación financiera o social, de acceder al sistema legal para resolver disputas y proteger sus derechos se denomina comúnmente acceso a justicia. Los magistrados del Tribunal Supremo señalaron en su “Fundamento Sexto de la sentencia casatoria” que el derecho a la tutela judicial efectiva comprende de un derecho constitucional que permite a cualquier persona involucrada en un litigio jurídico solicitar auxilio de los tribunales, con independencia de la naturaleza de su pretensión o de la legitimidad de su petición. Además, su fundamento Séptimo exige que la decisión de desestimar una demanda debe ir acompañada de una resolución motivada que exponga los motivos de la decisión.
- El objetivo del recurso es asegurar que la ley objetiva se aplique correctamente al caso particular que nos ocupa, y que exista coherencia

en la jurisprudencia nacional de la “Corte Suprema de la República”, según lo dispuesto en el art. 384 del CPC y en la complementaria. Ley N° 29497. Así tenemos que el Superior en grado al momento de resolver debe aplicar el principio de juridicidad, lo cual implica que debe de velar que se haya empleado el derecho que corresponde al caso, velado por el derecho de las partes.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN

- El art.16 de la Ley Nro. 29497 estipula taxativamente cuales son los requerimientos exigibles para la admisibilidad de la demanda, el exigir cualquier otro requisito que no se encuentre prescrito en la norma significaría recortar al accionante el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, y así lo han establecido los Jueces Supremos en la Casación Laboral Nro. 8814-2018 – LIMA.
- El derecho al acceso a la justicia se encuentra estrictamente ligado al derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva, donde todo justiciable acude a los órganos jurisdiccionales buscando que un juez imparcial le solucione una controversia a través de una sentencia. Hecho reconocido en el “fundamento sexto de la Casación Laboral Nro. 8814-2018 – LIMA”.
- Una de las disposiciones de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, específicamente su art. 30, afirma que la conciliación es una estrategia legítima para resolver un desacuerdo. Este método implica que los involucrados en el conflicto lleguen a una decisión sobre los méritos del desacuerdo, lo que ocasiona una resolución que es mutuamente beneficiosa para todas las partes involucradas, por otro lado este mecanismo de solución de conflicto no es requisito obligatorio para poder demandar toda vez que no se encuentra prescrito así en el art. 16 de la Ley antes mencionada, según lo mencionado por el tercer y cuarto párr. del art.7 de la Ley Nro. 26872.

CAPÍTULO VII

CONCLUSIONES

- Se arribó como conclusión que tanto el Juez de Primera Instancia como el Colegiado Superior de Segunda instancia, han realizado una incorrecta interpretación de la Quinta disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al considerar que es requerimiento de admisibilidad de la demanda que el demandante previamente haya acudido a la conciliación administrativa.
- Se tiene como conclusión que el Juzgador se encuentra investido de facultades para cuando califique la demanda pueda admitirla o declararla improcedente, sin embargo, el Juzgador tratándose de procesos laborales debe tener en cuenta el Art. III del Título Preliminar de la 2 Nueva Ley Procesal del Trabajo” con relación al Principio de Pro Homine, sin que con ello se considere que la pretensión expresada por la demandante valla a ser amparada.
- Luego de un análisis exhaustivo, se puede concluir que el propósito del recurso ante la “Corte de Casación en materia laboral” es asegurar la correcta aplicación de leyes objetivas a casos individuales y mantener la coherencia de la jurisprudencia nacional a través de la “Corte Suprema de Justicia”. Esto se logra como medida complementaria al art. 384 del Código de Proceso Civil.
- Se ha podido arribar como conclusión que en el art.16 de la “Nueva Ley Procesal de Trabajo” no se exige como requisito de admisibilidad de la demanda que se haya recurrido previamente a conciliación administrativa, debe reconocerse el propósito de la conciliación administrativa obligatoria, que es promover el uso de la conciliación como solución viable a los conflictos laborales. Esto obliga al empleador a asistir a la citación prevista cuando ésta se presente.

CAPÍTULO VIII

RECOMENDACIONES

- Se ha podido demostrar en el presente estudio que en el artículo 16 de la “Nueva Ley Procesal de Trabajo 29497” no se solicita como requisito de admisibilidad de la demanda que se haya recurrido previamente a conciliación administrativa, por ello es necesario uniformizar el derecho nacional y en ese extremo proponer una modificatoria normativa en el art. 16 de la ley antes indicada en el extremo de que se añada un literal más y se señale que no es requerimiento de admisibilidad de la demanda, el adjuntar el acta de conciliación administrativa.
- Es recomendable realizar mesas de trabajo a nivel del Colegio de Abogados de Loreto y en esas mesas de trabajo tocar casos prácticos con relación a la admisibilidad de la demanda, los presupuestos mínimos que se debe de exigir al demandante para que la demanda puede ser admitida teniendo en cuenta que se trata de un proceso tuitivo, en la cual se debe de tener en cuenta el Principio de Pro Homine.
- Es recomendable realizar eventos académicos en el marco de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo y en debate insistir”. Es importante comprender que el requisito obligatorio de la conciliación administrativa tiene como objetivo fomentar la utilización de la conciliación en los conflictos laborales como uno de los métodos alternos de solución de problemas. Al exigir la asistencia del empleador a una cita ya programada, más no es considerado obligatoriedad para poder acudir al Poder Judicial solicitando Tutela Jurisdiccional Efectiva.
- No es requisito obligatorio al momento de calificar una demanda laboral que contenga pretensiones económicas anexar el acta de conciliación, ya que en materia laboral es opcional.
- El abogado de la defensa puede recomendar al cliente si realiza una conciliación o demanda directamente al órgano jurisdiccional

CAPÍTULO IX

BIBLIOGRAFÍA

1. ABUGATTAS, Javier. Gasto Público y Acceso a la justicia. En Acceso a la Justicia. REVILLA, Ana Teresa Editora. Oficina de Proyectos del Poder Judicial. Lima 1997.
2. ANACLETO. Víctor. “Manual de Derecho del Trabajo”, Edición agosto 2015, Editorial Lex & Iuris.
3. ARÉVALO. Javier. y PASCO. Mario. “Fundamentos de derecho procesal del trabajo”, Lima.
4. AURIS. Fredy. (2021) SUMMA LABORAL. Lima Perú.
5. ÁVALOS. V. “Comentarios a la Nueva Ley Procesal del Trabajo”, Edición octubre 2016, Editorial Jurista Editores E.I.R.L.
6. BIRGIN, Haydèe y GHERARDI, Natalia. La Garantía de Acceso a la Justicia. Aportes Empíricos y Conceptuales. Editada Suprema Corte de la Nación 2011. Pág. IX I
7. DE BERNADIS, Luis. La Garantía del Debido Proceso. Lima 1995. Cultura Cuzco Editores.
8. DIAZ. M. (2019) Revista Especializada Nueva Ley Procesal del Trabajo. Artículo “La inadmisibilidad de la demanda y los principios que inspiran a la Nueva Ley Procesal del Trabajo).
9. DWORKIN, R. (1992) Imperio de la Justicia.
10. DIETERICH. H. (1997) Nueva Guía para la Investigación Científica. Ed. Ariel. México.
11. GARCÍA. L. (2021) Tesis. Análisis de la constitucionalidad de la limitación por el monto reconocido en una sentencia de vista para la procedencia del Recurso de Casación Laboral.
12. GONZALES PEREZ, Jesús. El derecho a la tutela jurisdiccional. Tercera edición, Civitas, Madrid. 2001.
13. GUTIERREZ (2016) La Constitución Política del Perú. Editorial Grijley.

14. MORA RESTREJO, Gabriel, Justicia y Arbitrariedad de los Jueces “Teoría de la legitimidad en la argumentación de las sentencias constitucionales”. Buenos Aires Argentina. 2009.
15. PAREDES. Jelio. “Análisis de la Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497”, Edición julio 2010, Editora Gráca Multiservicios La Esperanza S.A.C.
16. PASCO. M. (1997) Fundamentos de derecho procesal del trabajo. Lima. Aele.
17. PALOMINO VARGAS, Jorge Luis. Derecho Constitucional y Derechos Humanos. Huancayo 2002.
18. PEÑA. C. (2019) Tesis. El Estado Peruano en Condición de Demandado y la Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo”
19. SANTOS L. (2005) Liberalismo e igualdad “Una aproximación a la Filosofía Política de Ronald Dworkin.
20. TOLEDO. Omar. “La demanda inteligente, la improponibilidad y la suplencia indirecta de la demanda laboral”, En: Revista Soluciones Laborales, Gaceta Jurídica, N° 85, Lima, Enero 2015.
21. VENTURA ROBLES Manuel. La Jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos en Materia de Acceso a la Justicia e Impunidad.
https://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjN_bDA3vDWAhVJDpAKHVi1CzQQFggvMAE&url=http%3A%2F%2Fwww.corteidh.or.cr%2Ftablas%2FMVR.pdf&usq=AOvVaw2u1EwdEWjVjqzMLDSiphNn
22. VINATEA. L y TOYAMA. J. (2012). Análisis y comentarios de la Nueva Ley Procesal del Trabajo. Lima Gaceta Jurídica.
23. Sentencia Casatoria Nro. 61898-2011 de Sala Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República. Lima.
24. Sentencia del Tribunal Constitucional emitida el 26 de agosto del año 2003 en el expediente Nro. 0010-2011-AI-TC.
25. Exp. Nro. 0008-2005-PI/TC.FJL.21
26. STC. Nro. 2906-2002-AA/T
27. <https://tesisymasters.mx/como-hacer-la-justificacion-de-una-tesis/#:~:text=%C2%BFQu%C3%A9%20es%20la%20justificaci%C3%B>

3n%20de,llevar%20adelante%20la%20investigaci%C3%B3n%20planteada.

- 28.** http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20un%20subconjunto%20o%20parte,parte%20representativa%20de%20la%20poblaci%C3%B3n.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: “INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL CASACIÓN 8814-2018 – LIMA.”

I. Problema	II. Objetivo	III. Hipótesis	V. Variables e indicadores	V. Metodología
<p>Problema General.</p> <p>➤ ¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿El exigir un requisito no establecido para la admisión de la demanda que</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Explicar si según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>- Explicar si el exigir un requisito no establecido para la</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>- Según el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requisito de admisibilidad de la demanda que se adjunte el acta de Conciliación administrativa.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>- El exigir como un requisito o establecido en la Ley para admitir la demanda, afecta al debido proceso, el acceso a la justicia y al</p>	<p>Variable Independiente.</p> <p>X: Admisibilidad de la demanda.</p> <p>Variable Dependiente.</p> <p>Y: Acta de conciliación en materia laboral.</p>	<p>Tipo de Investigación.</p> <p>Cuantitativa – Descriptiva.</p> <p>Diseño de la Investigación:</p> <p>No experimental de tipo transaccional correlacional.</p> <p>Esquema.</p> <div style="text-align: center;"> </div>

<p>derechos del demandante afecta?</p> <p>¿En qué supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral?</p> <p>¿La conciliación administrativa laboral en que supuesto es obligatoria?</p>	<p>admisión de la demanda que derechos del demandante afecta.</p> <p>- Identificar en que supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral.</p> <p>- Explicar en qué supuesto es obligatoria la conciliación administrativa.</p>	<p>principio de legalidad.</p> <p>- Se interpone recurso de casación por de conformidad al artículo 386 del Código Procesal en un supuesto de infracción normativa o el apartamiento inmotivado del precedente judicial.</p> <p>- La conciliación administrativa en temas laborales es obligatoria para el empleador cuando la citación se encuentra programada, bajo apercibimiento de multa administrativa.</p>		<p>Dónde.</p> <p>M= Muestra.</p> <p>Ox = Observación a la Variable Independiente.</p> <p>Oy = Observación a la Variable Dependiente.</p> <p>R = Relación entre las Variables.</p> <p>Población.</p> <p>Sentencias Casatorias de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República año 2018.</p>
---	---	---	--	--

				<p>Muestra.</p> <p>- Casación Laboral Nro. 8814-2018 Lima.</p> <p>Método de investigación:</p> <p>Científico -Descriptivo.</p> <p>Técnica de recolección de datos:</p> <p>-Análisis documental de casos similares</p> <p>Instrumento de recolección de datos:</p> <p>- Sentencia Casatoria.</p>
--	--	--	--	---

ANEXO 2
Casación N.º 8814-2018-Lima

Materia: Indemnización por daños y perjuicios.

Proceso Ordinario - NLPT

Sumilla. En esa línea argumentativa, su incumplimiento no puede significar un impedimento al acceso a la justicia laboral, puesto que realizada una lectura concordada de esta Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N.º 29497 con el artículo 16 de la misma Ley, se verifica que al decretar cuales son los requisitos de la demanda laboral no se establece en ninguno de sus párrafos la exigencia del acta de conciliación administrativa para la parte demandante, ni que sea un requisito de procedibilidad a efectos de calificar una demanda en materia laboral, como lo han asumido las instancias que preceden a este Supremo Tribunal.

Lima, uno de diciembre de dos mil veinte.

Vista la causa número ocho mil ochocientos catorce, guion dos mil dieciocho, guion Lima, en audiencia pública de la fecha; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia: Materia del recurso: Se trata del recurso de casación interpuesto por la parte demandante Alicorp Sociedad Anónima Abierta, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha trece de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cuatro, contra la Resolución Superior de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno, que confirmó la resolución número dos de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a noventa y cuatro, que declaró Improcedente la demanda; en el proceso ordinario laboral seguido contra don Miguel Ángel Mosquito Arroyo, sobre indemnización por daños y perjuicios. Causales del recurso: Mediante resolución de fecha veinte de noviembre de dos mil diecinueve, que corre en fojas cuarenta y cinco a cuarenta y ocho del cuaderno de casación, esta Sala Suprema declaró procedente el recurso interpuesto por las siguientes causales: i) Infracción

normativa por la interpretación errónea de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N.º 29497; e ii) Infracción normativa por la interpretación errónea del artículo 16 de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N.º 29497. Correspondiendo a esta Sala Suprema emitir pronunciamiento de fondo al respecto. Considerando **Primero.-** De la pretensión demandada y pronunciamientos de las instancias de mérito A fin de establecer si en el caso de autos se ha incurrido o no en la infracción reseñada precedentemente, es necesario realizar las siguientes precisiones fácticas sobre el proceso. a) De la pretensión del demandante: Se verifica en fojas ochenta a ochenta y tres, obra el escrito de demanda de fecha diecisiete de septiembre de dos mil quince, se solicita la indemnización por daños y perjuicios producto del daño causado por falta grave del extrabajador, más intereses legales, costas y costos del proceso. b) Resolución de primera instancia: El Cuarto Juzgado Especializado de Trabajo Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima, a través de la Resolución número dos emitida con fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre en fojas noventa y dos a noventa y cuatro, declaró improcedente la demanda, señalando como fundamentos de su decisión la quinta disposición complementaria de la Ley N.º 29497, texto legal, que tiene carácter imperativo, y como consecuencia de ello, es de obligatorio cumplimiento. El hecho de que la parte demandante como empleadora, no haya acudido a un procedimiento de conciliación administrativa, evidencia que no ha agotado todos los mecanismos existentes, por lo que carece de interés para obrar para acudir al órgano jurisdiccional. c) Resolución de segunda instancia: La Octava Sala Laboral Permanente de la misma Corte Superior, mediante Resolución de fecha veintisiete de noviembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno, procedió a confirmar el auto apelada, precisándose que los artículos 6º y 7º de la Ley de Conciliación, Ley N.º 26872, modificados por el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º1070, establece si la parte demandante no solicita la audiencia ante un centro de conciliación debe declararse improcedente. En ese sentido, la demandante no ha solicitado la conciliación antes de interponer la demanda, que, conforme a la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, es obligatoria para el empleador, y conforme

al artículo 6° de Ley de Conciliación, Ley N.° 26872, constituye requisito de procedibilidad. **Segundo.** - Infracción normativa La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución que pone fin al proceso, dando lugar a que la parte que se considere afectada pueda interponer su recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa, quedan subsumidos en el mismo las causales que anteriormente contemplaba el artículo 56 de la anterior Ley Procesal del Trabajo, Ley número 26636, modificada por el artículo 1° de la Ley número 27021, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, además de otro tipo de normas como son las de carácter adjetivo. Análisis y Fundamentación de esta Sala Suprema. **Tercero.** - Apuntes Previos sobre el Recurso de Casación El Recurso de Casación tiene por fines la adecuada aplicación del derecho objetivo al caso concreto y la uniformidad de la jurisprudencia nacional por la Corte Suprema de Justicia de la República, conforme lo precisa el artículo 384 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria según autorización contenida en la Primera Disposición Complementaria de la Ley número 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo. En materia de casación es factible el control de las decisiones jurisdiccionales, con el propósito de determinar si en ellas se han infringido o no las normas que garantizan el derecho al proceso regular, teniendo en consideración que éste supone el cumplimiento de los principios y garantías que regulan al proceso como instrumento judicial, precaviendo sobre todo el ejercicio del derecho a la defensa de las partes en conflicto. **Cuarto.** - Dispositivos legales en debate La Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal De Trabajo, Ley N.° 29497, regula lo siguiente: “Quinta. - La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible. El Estado, por intermedio de los Ministerios de Justicia y de Trabajo y Promoción del Empleo, fomenta el uso de mecanismos alternativos de solución de conflictos. Para tal fin, implementa lo necesario para la promoción de la conciliación extrajudicial administrativa y el

arbitraje.” Asimismo, el artículo 16 de la misma Ley N.° 29497, establece que: “Artículo 16.- Requisitos de la demanda La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil, con las siguientes precisiones: a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda; y b) no debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único. Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las diez (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las setenta (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias del caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.” En ese sentido, existiendo conexión entre ambas causales, este Colegiado Supremo estima pertinente pronunciarse de manera conjunta sobre las causales anteriormente señaladas. **Quinto.** - Delimitación del objeto de pronunciamiento El tema en controversia está relacionado a determinar si la conciliación administrativa previa a la acción judicial es un requisito de procedibilidad necesaria para la interposición de las demandas laborales. **Sexto.**- Respecto de la tutela jurisdiccional efectiva y el debido proceso en la admisión de la demanda Es preciso indicar que, la tutela judicial efectiva es un derecho constitucional de naturaleza procesal en virtud del cual toda persona o sujeto justiciable puede acceder a los órganos jurisdiccionales, independientemente del tipo de pretensión formulada y de la eventual legitimidad que pueda, o no, acompañarle a su petitorio, permitiendo a su vez, que lo decidido judicialmente mediante una Sentencia, resulte eficazmente cumplido, así no solo se persigue asegurar la participación o acceso del justiciable a los diversos mecanismos (procesos) que habilita el ordenamiento

dentro de los supuestos establecidos para cada tipo de pretensión, sino se busca garantizar que, tras el resultado obtenido, pueda verse este último materializado con una mínima y sensata dosis de eficacia. **Séptimo.** - En atención a lo anotado, debe considerarse que el Juzgador cuenta con facultades para poder calificar la demanda y declarar su improcedencia, debiendo para ello expresar los fundamentos de su decisión en resolución debidamente motivada, es por ello que no basta indicar la improcedencia, sino que se requiere de un deber especial de motivación. En la medida que, cuando el ordenamiento reconoce el derecho de todo justiciable de poder acceder a la jurisdicción, como manifestación de la tutela judicial efectiva, no debe entenderse que la judicatura, en principio, sienta la obligación de estimar favorablemente toda pretensión formulada, sino que simplemente, sienta la obligación de acoger y brindar una sensata como razonada ponderación en torno a su procedencia o legitimidad. **Octavo.**- En dicho contexto, queda claro que si al contrario de lo señalado, la judicatura no asume la elemental responsabilidad de examinar lo que se solicita, en el fondo lo que hace es neutralizar el acceso al que, por principio, tiene derecho todo justiciable, desdibujando el rol o responsabilidad que el ordenamiento le asigna, puesto que la tutela judicial efectiva no conlleva a la obligación del órgano jurisdiccional de admitir a trámite toda demanda, ni que al ser admitida a trámite, tenga necesariamente que declararse fundada dicha demanda, sino que para la admisión a trámite, el juez solo debe verificar la satisfacción de los requisitos formales de admisibilidad y procedencia, señalados en la ley procesal. De igual forma, exigencias relacionadas con la validez de la relación procesal que, como sabemos, se asientan en los presupuestos procesales y en las condiciones de la acción; exigencias relacionadas con la competencia absoluta del juez, la capacidad procesal del demandante o de su representante, los requisitos de la demanda, la falta de legitimidad del demandante o del demandado e interés para obrar; así pues, se trata del ejercicio del derecho a la acción que no se identifica con la pretensión que constituye el elemento de fondo basado en las razones de pedir y que ha de significar la carga de la prueba, en la medida que la Sentencia declara el derecho que corresponda. **Noveno.** - Solución del caso concreto De lo actuado en el

presente proceso, se infiere que el Juez de Primera Instancia y el Colegiado Superior no han interpretado correctamente el contenido de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º 29497, al atribuir la conciliación administrativa como requisito de procedibilidad previo a la interposición de la demanda laboral. Para entender el alcance de esta norma jurídica se le debe concordar con la vigente Tercera Disposición Final del Decreto Legislativo N.º 1070, norma que modificó la Ley N.º 26872, Ley de Conciliación, que establecieron: “Tercera. - La Conciliación establecida en el tercer y cuarto párrafo del artículo 7º de la Ley N.º 26872 modificada por el presente Decreto Legislativo, no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral.” [El énfasis nuestro]

A su vez, la Ley N.º 26872, Ley de Conciliación, en su tercer y cuarto párrafo del artículo 7º, señala: “Artículo 7º.- Materias conciliable (...) La conciliación en materia laboral se llevará a cabo respetando el carácter irrenunciable de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución Política del Perú y la ley. La materia laboral será atendida por los Centros de Conciliación Gratuitos del Ministerio de Justicia, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y por los Centros de conciliación privados para lo cual deberán de contar con conciliadores acreditados en esta materia por el Ministerio de Justicia. En la audiencia de conciliación en materia laboral las partes podrán contar con un abogado de su elección o, en su defecto, deberá de estar presente al inicio de la audiencia el abogado verificador de la legalidad de los acuerdos. (...)” **Décimo.-** De esta manera, queda claro que lo establecido en la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo - Ley N.º29497, esta direccionada a fomentar el uso de la conciliación en materia laboral como uno de los medios alternativos de solución de conflictos, obligando al empleador (bajo apercibimiento de multa administrativa) a concurrir y cumplir con los requerimientos realizados por las entidades administrativas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (Centros de Conciliación Gratuitos), debiendo entenderse que la obligatoriedad a la que hace referencia, es respecto a la asistencia del empleador a la citación programada, y no en relación, a un requisito exigible a la demanda laboral interpuesta por el empleador. En esa línea argumentativa, su incumplimiento no puede significar un impedimento al acceso a

la justicia laboral, puesto que realizada una lectura concordada de esta Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo - Ley N.º 29497 con el artículo 16 de la misma Ley, se verifica que al decretar cuales son los requisitos de la demanda laboral no se establece en ninguno de sus párrafos la exigencia del acta de conciliación administrativa para la parte demandante, ni que sea un requisito de procedibilidad a efectos de calificar una demanda en materia laboral, como lo han asumido las instancias que preceden a este Supremo Tribunal.

Décimo Primero. - En consecuencia, se advierte que existe una interpretación errónea del artículo 16 y de la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal de Trabajo, Ley N.º29497, por lo que corresponde atender el recurso de casación promovido. Por las consideraciones expuestas: **Decisión** Declararon fundado el recurso de casación interpuesto por la parte demandante Alicorp Sociedad Anónima Abierta, a través de su apoderado legal, mediante escrito de fecha trece de diciembre de dos mil doce, que corre en fojas ciento treinta y seis a ciento cuarenta y cuatro; en consecuencia, nula la resolución superior de fecha veintiuno de noviembre de dos mil diecisiete, que corre de fojas ciento veintisiete a ciento treinta y uno; insubsistente la resolución número dos de fecha ocho de julio de dos mil dieciséis, que corre de fojas noventa y dos a noventa y cuatro, que declaró improcedente la demanda; ordenaron que el Juez de la causa proceda a la continuación del proceso en la etapa procesal pertinente; dispusieron la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a ley; en el proceso seguido con la parte demandada, don Miguel Ángel Mosquito Arroyo, sobre indemnización por daños y perjuicios; interviniendo como ponente el Señor Juez Supremo Ato Alvarado; y los devolvieron.

S. S.

Arias Lazarte,

Rodríguez Chávez,

Ubillus Fortini,

Malca Guaylupo,

Ato Alvarado

Documento publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 7 de octubre del 2021

ANEXO 3

APORTE CIENTÍFICO.

PROYECTO DE LEY Nro.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS:

Para nadie es un secreto que, en un conflicto laboral siempre la parte más débil viene a ser el trabajador, más aún cuando se trata de una entidad privada, con la dación de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, se ha presentado, que en más de una ocasión jueces especializados laborales, así como colegiados han interpretado de manera errónea la norma laboral, al extremo de exigir que previo a interponer la demanda, es necesario que el demandante, adjunte el acta de conciliación administrativa, este hecho no solamente hace que se dilate la tan ansiada Tutela Jurisdiccional Efectiva, sino que cree inseguridad a los justiciables, toda vez que conforme se tiene de la Casación Laboral Nro. 8814-2018-Lima, el magistrado de primera instancia ha declarado improcedente la demanda, la cual fue confirmada por el superior en grado aduciendo entre sus argumentos más resaltantes: *“que es de carácter obligatorio previo a la interposición de la demanda, el procedimiento de conciliación administrativa”, y que al evidenciarse que no existe ello, no se ha agotado todos los mecanismos existentes, por lo que carecería de interés para obrar el demandante, sustentando también su decisión en que los artículos 6 y 7 de la Ley de Conciliación Nro. 26872 modificado por el artículo 1 del Decreto Legislativo Nro. 1070 establece que: “Si la parte demandante no solicita audiencia ante un centro de conciliación debe declararse improcedente”. Para finalmente indicar que la demandante no ha solicitado conciliación antes de interponer la demanda, que conforme la Quinta Disposición Complementaria de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, es obligatoria para el empleador y conforme al artículo 6 de la Ley de Conciliación Ley Nro. 26872 constituye requisito de procedibilidad. Sin embargo, esta interpretación errónea ha sido aclarada por los magistrados supremos vía recurso de casación, quienes han indicado que para entender el alcance de esta norma jurídica se la debe concordar con la vigente Tercera*

Disposición Final del Decreto Legislativo Nro. 1070, norma que modifico la Ley Nro. 26872 Ley de Conciliación que establece que: Tercera. - La conciliación establecida en el tercer y cuarto párrafo del artículo 7 de la Ley Nro. 26872 modificada por el presente Decreto Legislativo, no resulta exigible a efectos de calificar la demanda en materia laboral. Siendo ello así es necesario realizar una modificación al artículo 16 de la Ley Nro. 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo de que se incorpore que no es requisito de la demanda adjuntar el acta de conciliación administrativa, debiendo de ser de la siguiente manera:

Texto actual artículo 16 Ley Nro. 29497.

REQUISITOS DE LA DEMANDA LOS SIGUIENTES. (NORMA VIGENTE)

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda;
- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba. El demandante puede incluir de moto expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso. Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias de caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

DEBIENDO SER DE LA SIGUIENTE MANERA: (NORMA PROPUESTA)

requisitos de la demanda los siguientes.

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil:

- a) Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.
- b) No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de moto expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias de caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

c) El acta de conciliación administrativa, no es exigible para la admisibilidad de la demanda. (LITERAL A INCORPORAR)

ANÁLISIS DEL COSTO – BENEFICIO La dación de la presente ley y su procedimiento, no va a generar gastos para el Estado, puesto que su materialización se realizará solo de manera normativa.

LEY No..... EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA POR CUANTO:

El Congreso de la República ha dado la Ley siguiente: Modifíquese el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo, en el extremo incorporar un


literal más al artículo 16 siendo este de la siguiente manera:

c) El acta de conciliación administrativa, no es exigible para la admisibilidad de la demanda.

Comuníquese al Señor presidente de la República para su promulgación.

Dado en la ciudad de Lima, a los xxxxx días del mes de xxxx del año 2023

ANEXO 04: DIAPOSITIVAS



INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL: CASACIÓN N° 8814-2018-LIMA

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTORES:
Bach. Gonzales Fernández Angélica Dolores
Bach. Tello Bardales Flor Angélica

INTRODUCCIÓN

La “Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497”, el 15 de enero de 2010, el cual reglamenta la resolución de problemas jurídicos que surjan de las relaciones laborales individuales o colectivas; así tenemos que frente a un conflicto entre empleador y trabajador será de aplicación la “Nueva Ley Procesal del Trabajo”, la cual regula un nuevo diseño del proceso a fin de satisfacer las necesidades de las partes ante un conflicto jurídico.

LA CONCILIACIÓN

CONCILIACION ADMINISTRATIVA

CONCILIACION EXTRAJUDICIAL O PRIVADA

CONCILIACION JUDICIAL

LA CONCILIACIÓN EN EL PROCESO LABORAL.

La "Nueva Ley Procesal del Trabajo" Ley Nro.29497 profundiza sobre la implementación de la audiencia de conciliación.

El art. 43 describe los detalles específicos sobre cómo debe efectuarse la audiencia de conciliación.

1. La audiencia comienza con el otorgamiento de la acreditación a los intervinientes o a sus respectivos representantes legales.

2. El juez extiende una invitación a los involucrados a llegar a un entendimiento mutuo y llegar a una solución en sus disputas.

3. En el caso de que un conflicto no haya sido resuelto en su totalidad o solo en parte, el juez que preside especificará qué reclamaciones están en el centro del juicio.

PARTES PROCESALES

DEMANDANTE

ALICORP S.A.A.

DEMANDADO

**MIGUEL ANGEL
MOSQUITO ARROYO**



PRETENCION PRINCIPAL

**CONCILIACION ADMINISTRATIVA COMO UN
REQUISITO DE DEMANDA**



SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA



SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

RECURSO DE CASACION



INCORRECTA INTERPRETACIÓN DE LA QUINTA DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA Y LA INCORRECTA INTERPRETACIÓN DEL ART. 16 DE LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO - LEY N° 29497

DECISION

- A) FUNDADO EL RECURSO DE CASACIÓN INTERPUESTO POR LA PARTE DEMANDANTE ALICORP SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA, A TRAVÉS DE SU APODERADO LEGAL, MEDIANTE ESCRITO DE FECHA 13DIC2012, QUE CORRE EN FOJAS CIENTO TREINTA Y SEIS A CIENTO CUARENTA Y CUATRO
- B) NULA LA RESOLUCIÓN SUPERIOR DE FECHA 21NOV2017, QUE CORRE DE FOJAS CIENTO VEINTISIETE A CIENTO TREINTA Y UNO; INSUBSISTENTE LA RESOLUCIÓN NÚMERO DOS DE FECHA OCHO DE JULIO DE DOS MIL DIECISÉIS, QUE CORRE DE FOJAS NOVENTA Y DOS A NOVENTA Y CUATRO, QUE DECLARÓ IMPROCEDENTE LA DEMANDA.
- C) ORDENARON QUE EL JUEZ DE LA CAUSA PROCEDA A LA CONTINUACIÓN DEL PROCESO EN LA ETAPA PROCESAL PERTINENTE.
- D) DISPUSIERON LA PUBLICACIÓN DE LA PRESENTE RESOLUCIÓN EN EL DIARIO OFICIAL "EL PERUANO" CONFORME A LEY; EN EL PROCESO SEGUIDO CON LA PARTE DEMANDADA, DON MIGUEL ÁNGEL MOSQUITO ARROYO, SOBRE INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS Y PERJUICIOS; INTERVINIENDO COMO PONENTE EL SEÑOR JUEZ SUPREMO ATO ALVARADO; Y LOS DEVOLVIERON.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA



EL FOCO DEL PRESENTE ESTUDIO ESTÁ EN EL EXAMEN DE LA IMPLEMENTACION DE LA LEY 29497, NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO.

MATRIZ DE CONSISTENCIA TÍTULO: "INEXIGIBILIDAD DEL ACTA DE CONCILIACIÓN COMO REQUISITO DE ADMISIBILIDAD DE LA DEMANDA EN MATERIA LABORAL. CASACIÓN 8814-2018 - LIMA."

I. Problema	II. Objetivo	III. Hipótesis	V. Variables e indicadores
<p>Problema General.</p> <p>➤ ¿Según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿El exigir un requisito no establecido para la admisión de la demanda que derechos del demandante afecta?</p> <p>¿En qué supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral?</p> <p>¿La conciliación administrativa laboral en que supuesto es obligatoria?</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Explicar si según la Nueva Ley Procesal del Trabajo Ley Nro. 29497 es requisito de admisibilidad de la demanda, el acta de conciliación administrativa.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>- Explicar si el exigir un requisito no establecido para la admisión de la demanda que derechos del demandante afecta.</p> <p>- Identificar en que supuestos se interpone recurso de casación en materia laboral.</p> <p>- Explicar en qué supuesto es obligatoria la conciliación administrativa.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>- Según el artículo 16 de la Ley Nro. 29497 no es exigible como requisito de admisibilidad de la demanda que se adjunte el acta de Conciliación administrativa.</p> <p>Hipótesis específicas.</p> <p>- El exigir como un requisito o establecido en la Ley para admitir la demanda, afecta al debido proceso, el acceso a la justicia y al principio de legalidad.</p> <p>- Se interpone recurso de casación por de conformidad al artículo 386 del Código Procesal en un supuesto de infracción normativa o el apartamiento inmotivado del precedente judicial.</p> <p>- La conciliación administrativa en temas laborales es obligatoria para el empleador cuando la citación se encuentra programada, bajo apercibimiento de multa administrativa.</p>	<p>Variable Independiente.</p> <p>X: Admisibilidad de la demanda.</p> <p>Variable Dependiente</p> <p>Y: Acta de conciliación en materia laboral.</p>

Población.

- Sentencias Casatorias de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República año 2018.

Muestra.

- Casación Laboral Nro. 8814-2018 Lima.



RESULTADOS

El art.16 de la Ley Nro. 29497 estipula taxativamente cuales son los requerimientos exigibles para la admisibilidad de la demanda, el exigir cualquier otro requisito que no se encuentre prescrito en la norma significaría recortar al accionante el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva.

El derecho al acceso a la justicia se encuentra estrictamente ligado al derecho a la Tutela Jurisdiccional efectiva.

Una de las disposiciones de la "Nueva Ley Procesal del Trabajo N° 29497", específicamente su art. 30, afirma que la conciliación es una estrategia legítima para resolver un desacuerdo.



RECOMENDACIONES



Es recomendable realizar mesas de trabajo a nivel del Colegio de Abogados de Loreto y en esas mesas de trabajo tocar casos prácticos con relación a la admisibilidad de la demanda.



Es recomendable realizar eventos académicos en el marco de la “Nueva Ley Procesal del Trabajo y en debate insistir”.



No es requisito obligatorio al momento de calificar una demanda laboral que contenga pretensiones económicas anexar el acta de conciliación, ya que en materia laboral es opcional..



PROYECTO DE LEY

SUMILLA: PROPUESTA DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 16° DE LA LEY N° 29497 NUEVA LEY PROCESAL DE TRABAJO, EN EL EXTREMO DE QUE SE INCORPORA QUE NO ES REQUISITO DE LA DEMANDA ADJUNTAR EL ACTA DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.

Texto actual artículo 16 Ley Nro. 29497.

REQUISITOS DE LA DEMANDA LOS SIGUIENTES. (NORMA VIGENTE)

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil:

Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda y NO debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de modo expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias de caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

DEBIENDO SER DE LA SIGUIENTE MANERA: (NORMA PROPUESTA)

La demanda se presenta por escrito y debe contener los requisitos y anexos establecidos en la norma procesal civil:

Debe incluirse, cuando corresponda, la indicación del monto total del petitorio, así como el monto de cada uno de los extremos que integren la demanda.

No debe incluirse ningún pliego dirigido a la contraparte, los testigos o los peritos; sin embargo, debe indicarse la finalidad de cada medio de prueba.

El demandante puede incluir de moto expreso su pretensión de reconocimiento de los honorarios que se pagan con ocasión del proceso.

Cuando el proceso es iniciado por más de un demandante debe designarse a uno de ellos para que los represente y señalarse un domicilio procesal único.

Los prestadores de servicios pueden comparecer al proceso sin necesidad de abogado cuando el total reclamado no supere las (10) Unidades de Referencia Procesal (URP). Cuando supere este límite y hasta las (70) Unidades de Referencia Procesal (URP) es facultad del juez, atendiendo a las circunstancias de caso, exigir o no la comparecencia con abogado. En los casos en que se comparezca sin abogado debe emplearse el formato de demanda aprobado por el Poder Judicial.

El acta de conciliación administrativa, no es exigible para la admisibilidad de la demanda. (LITERAL A INCORPORAR)

