



**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA  
CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA  
DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE  
CHICLAYO”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**Autores:**

**Bach. Carmona Racchumi Carlos Jose**

**[http://org/ 0009-0003-6608-602X](http://org/0009-0003-6608-602X)**

**Bach. Coronel Tejada Ramiro Sinecio**

**[http://org/ 0009-0002-2866-5103](http://org/0009-0002-2866-5103)**

**Asesor:**

**Mg. Davila Señas Levy Waldemar**

**[https://orcid.org/ 0009-0007-5226-5974](https://orcid.org/0009-0007-5226-5974)**

**Línea de Investigación  
Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para  
enfrentar los Desafíos Globales**

**Sublínea de Investigación  
Derecho Público y Derecho Privado**

**Pimentel – Perú**

**2011**


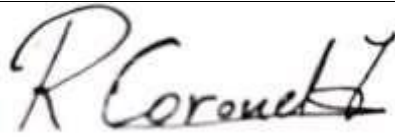
## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien(es) suscribe(n) la **DECLARACIÓN JURADA**, somos Carmona Racchumi Carlos Jose y Coronel Tejada Ramiro Senesio bachilleres del Programa de Estudios de **Derecho** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro(amos) bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

**“INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA CONCILIACIÓN EN  
MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y  
PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO”**

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

<p>CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE</p>	<p>DNI: 17534832</p>	
<p>CORONEL TEJADA RAMIRO SENESIO</p>	<p>DNI: 16490705</p>	

Pimentel, 11 de octubre del 2011

# REPORTE DE SIMILITUD TURNITIN






## 21% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cá...

### Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 8 palabras)

### Fuentes principales

- 20%  Fuentes de Internet
- 1%  Publicaciones
- 16%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

#### N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



## HOJA DE APROBACIÓN DE JURADO

### TESIS

#### “INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO”

Asesor (a): Mg. Dávila Señas Levy Waldemar  
Nombre Completo Firma

Presidente (a): Abg. Chafloque Custodio José  
Nombre completo Firma

Secretario (a): Mg. Saldaña Diaz Jorge Luis  
Nombre completo Firma

Vocal (a): Mg. Dávila Señas Levy Waldemar  
Nombre Completo Firma

## **DEDICATORIA**

*A mis padres que desde el cielo  
me guían y son mi motivación de  
superación  
Ramiro Senesio*

*A mi esposa María, mis hijos Carlos, Marco y  
Karina, a mi querido nieto Carlitos que me  
dan su amor, su apoyo incondicional y  
estimulo constante de superación personal y  
profesional.*

*Carlos José*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradecemos a Dios por ser mi guía, su bendición y cuidado a cada momento de mi vida.*

## RESUMEN

Los mecanismos alternativos de solución de conflictos, como es la conciliación extrajudicial en materia laboral, debe ser eficaz por lo que se debe de manejar adecuadamente las técnicas de conciliación, para la protección de los derechos laborales de los trabajadores. El presente trabajo tuvo como objetivo analizar los incumplimientos y las deficiencias en la aplicación de las normas en el proceso de conciliación extrajudicial en la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Chiclayo, planteándose como hipótesis que los incumplimientos y deficiencias se presenta por la falta de conocimiento de teorías y principios señaladas en el decreto supremo 002-2011-TR en el proceso de conciliación extrajudicial en la Dirección Regional de Trabajo y promoción del empleo de Chiclayo.

La población objetivo fueron los abogados especialistas en derecho laboral (80) de Lambayeque, a quienes se les aplicó un con la finalidad de establecer el grado de desconocimiento sobre las normas y principios de los responsables en el proceso de conciliación extrajudicial de en materia laboral.

La metodología utilizada fue el enfoque cualitativo de tipo descriptiva no experimental, obteniéndose como resultados que el procedimiento de la conciliación extrajudicial en materia laboral; se ve afectada por la existencia de incumplimientos y deficiencias, que están relacionados causalmente por el hecho de que los responsables no han recogido planteamientos teóricos, por el desconocimiento de conceptos básicos (conciliación, conflicto, dinámica del conflicto, principios laborales, etc.) y normas del Decreto supremo 020-2011-TR y por no tener en cuenta en el procedimiento las fases de la dinámica el conflicto.

Palabra Clave: Conflicto, Conciliación extrajudicial, derechos laborales.

## **ABSTRACT**

Alternative conflict resolution mechanisms, such as extrajudicial conciliation in labor matters, must be effective, so conciliation techniques must be adequately managed to protect the labor rights of workers. The objective of this work was to analyze the non-compliances and deficiencies in the application of the rules in the extrajudicial conciliation process in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Chiclayo, hypothesizing that the non-compliances and deficiencies arise due to the lack of knowledge of theories and principles indicated in Supreme Decree 020-2011-TR in the extrajudicial conciliation process in the Regional Directorate of Labor and employment promotion of Chiclayo.

The target population was lawyers specializing in labor law (80) from Lambayeque, to whom a questionnaire was applied in order to establish the degree of ignorance about the rules and principles of those responsible in the extrajudicial conciliation process in labor matters.

The methodology used was the qualitative approach of a non-experimental descriptive type, obtaining as results that the extrajudicial conciliation procedure in labor matters; It is affected by the existence of non-compliance and deficiencies, which are causally related to the fact that those responsible have not included theoretical approaches, due to ignorance of basic concepts (conciliation, conflict, conflict dynamics, labor principles, etc.) and norms of Supreme Decree 020-2011-TR and for not taking into account the phases of the conflict dynamics in the procedure.

**Keyword:** Conflict, extrajudicial conciliation, labor rights.



## ÍNDICE

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD .....	iii
DEDICATORIA .....	iv
AGRADECIMIENTO .....	v
RESUMEN .....	vi
ABSTRAC .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	13
<b>PRIMERA PARTE: FUNDAMENTACIÓN</b>	
<b>(CAPÍTULO I): MARCO REFERENCIAL</b>	
1.1.-PLANTEAMIENTOS TEÓRICOS.....	16
1.1.1.-CONCEPTOS BÁSICOS.....	16
1.1.1.1. EL CONFLICTO .....	16
1.1.1.1.1. Definición.....	16
1.1.1.1.2.- Clasificación .....	20
1.1.1.2. – DINAMICA DEL CONFLICTO .....	20
1.1.1.3. FORMAS DE SOLUCION DE CONFLICTOS.....	20
1.1.1.4. LA CONCILIACION.....	21
1.1.1.4.1.- <b>Evolución Histórica</b> .....	23
1.1.1.4.2.- Etimología y definición .....	28
1.1.1.4.3. .-Importancia .....	30
1.1.1.4.4. .-Características .....	31
1.1.1.4.5. .-Fines .....	32
1.1.1.4.6. Clases .....	35
1.1.1.4.7. Sujetos que intervienen.....	35
1.1.1.4.8. Modelos conciliatorios .....	36
1.1.1.4.9. Conciliación .....	39

1.1.1.4.10. Manejo de asesores y partes difíciles .....	41
1.1.1.4.11. Conciliación multipartes .....	42
1.1.1.4.12. Ética dentro de la conciliación .....	42
1.1.2. LA RELACION LABORAL .....	44
1.1.3. La compensación por tiempo de servicios.....	50
1.1.4. Los principios laborales .....	51
1.2.- NORMAS.....	55
1.2.1.- Constitución Política 1993 .....	55
1.2.2. Dec. Leg. 1017 .....	55
1.2.3. Dec Leg. 910.....	57
1.2.4. Materias Conciliables .....	59

## **SEGUNDA PARTE: METODOLOGIA..... 64**

### **(CAPÍTULO II): PLANTEAMIENTO METODOLOGICO**

2.1.- EL PROBLEMA.....	64
2.1.1.- Selección del Problema.....	64
2.1.2.- Antecedentes del Problema .....	67
2.1.3.- Formulación del Problema .....	67
<b>2.1.4.- Justificación de la Investigación .....</b>	<b>68</b>
2.1.5.- Limitaciones de la Investigación .....	68
2.2.-OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	69
2.2.1. Objetivo General.....	69
2.2.1. Objetivos Específicos.....	69
2.3.- HIPÓTESIS .....	70
2.3.1.- Hipótesis Global .....	70
2.3.2.- Sub-hipótesis .....	70
2.4.- VARIABLES.....	71
2.4.1.- Identificación de las Variables .....	72
2.4.2.- Definición de Variables .....	72

2.4.3.- Clasificación de las variables .....	74
2.5.- DISEÑO DE LA EJECUCIÓN .....	75
2.5.1.- Universo .....	75
2.5.2.- Selección de las Técnicas, Instrumentos e informantes o Fuentes .....	76
2.5.3.- Muestra .....	76
2.5.4.- Forma de tratamiento de los datos.....	79
2.5.5.- Forma de Análisis de las Informaciones.....	79

### **TERCERA PARTE: RESULTADOS**

#### **(CAPÍTULO III): DESCRIPCION DE LA SITUACION ENCONTRADA EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL**

3.1.-DESCRIPCION DE LA SITUACION ENCONTRADA EN LOS RESPONSABLES EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL .....	81
3.2.-DESCRIPCIÓN DE LA SITUACION ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL .....	81

#### **(CAPÍTULO IV): ANALISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL**

4.1.- ANALISIS DE LA SITUACION ENCONTRADA EN LOS RESPONSABLES EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL .....	82
4.2.- ANÁLISIS DE LA SITUACION ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO EN LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL .....	98

#### **(CAPÍTULO V): CONCLUSIONES SOBRE LA CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL**

5.1.- RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS	
5.1.1.- Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecta las partes o variables del problemas .....	105
5.1.2.- Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a los Logros.....	108
5.2.- CONCLUSIONES PARCIALES .....	110
5.2.1.- Conclusión Parcial 1 .....	110
5.2.2.- Conclusión Parcial 2.....	112
5.2.3.- Conclusión Parcial 3.....	114
5.2.4.- Conclusión Parcial 4.....	116
5.3.- CONCLUSIÓN GENERAL.....	118
5.3.1.- Contratación de la Hipótesis General.....	118
5.3.2.- Enunciado de la Conclusión General.....	119

**(CAPÍTULO VI): RECOMENDACIONES**

6.1.- RECOMENDACIONES PARCIALES .....	121
6.1.1.- Recomendación Parcial 1 .....	121
6.1.2.- Recomendación Parcial 2.....	121
6.1.3.- Recomendación Parcial 3.....	121
6.1.4.- Recomendación Parcial 4.....	122
6.2.- RECOMENDACIÓN GENERAL .....	122

**( CAPÍTULO VII ): BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS**

7.1.- BIBLIOGRAFÍA.....	124
7.2.- ANEXOS.....	126
7.2.1.-Anexo N° 1. Selección del Problema a investigar.	

- 7.2.2.-Anexo N° 2. Identificación del Número de partes de un Problema.
- 7.2.3.-Anexo N° 3. Priorización de las partes de un Problema.
- 7.2.4.-Anexo N° 4. Matriz para plantear las Sub-hipotesis y la Hipótesis Global.
- 7.2.5.-Anexo N° 5. Matriz para selección de técnicas, instrumentos y fuentes.
- 7.2.6.-Anexo N° 6. Cronograma de ejecución del plan de desarrollo de la Tesis.

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio cuenta con la finalidad de resaltar los diferentes aspectos necesarios inmersos dentro del proceso de conciliación extrajudicial en materia laboral en la Dirección Regional de Trabajo (DRT) y Promoción del Empleo (PE), lo que permitirá mejorar los diferentes aspectos que rodean la solución a los conflictos laborales teniendo en cuenta la índole de carácter-tuitivo de los derechos que entrelazan a los colaboradores, actualmente por una inadecuada implementación y deficiencias en el procedimiento se ven reflejadas como acciones contrarias a ley, afectando derechos laborales.

Para que no se afecte esos derechos, los responsables deberán cumplir con las formalidades que se encuentran plasmadas en la ley como la forma en las que las realizan, y fundamentalmente se deberá considerar los requisitos exigidos por el Dec. Leg. 911 sobre inspección laboral, así como de su reglamento.

El objeto de este trabajo es propiciar una regulación más efectiva del proceso de conciliación de forma extrajudicial orientado a la materia de índole laboral en la DRT y PE de Chiclayo. De tal forma, este estudio se ha realizado por medio de tres partes, de manera que se ha estructurado en conformidad con la obra del autor Romero Alejandro denominada “Guía Metodológica para los Planes y Tesis de Maestría y Doctorado”.

Parte inicial, dentro de esta parte encontrada en la estructura encontramos los aspectos de la fundamentación, en los cuales inmerso en la misma encontramos el capítulo inicial el cual se encuentra el marco de la índole referencial, el cual se encuentra basado en los diferentes planteamientos de nivel teórico, además de un sin número de conceptos propios del tema a tratar de forma general, añadido también se evidencian normas que se atribuyen a la misma.

Segunda parte, en la misma contamos con el aspecto de la metodología, la cual se encuentra inmersa dentro del capítulo segundo, en donde se encuentra el problema además de los diferentes objetivos propuestos dentro del estudio, hipótesis y las diferentes variables finalmente se encuentra el diseño correctamente estructurado.

Tercera parte, dentro de esta parte se observan los resultados las cuales acogen al estudio; dentro de la misma se observa dentro del capítulo tercero, narra la situación de la actualidad de la Necesidad de Regular la Sociedad Unipersonal; dentro del capítulo número cuatro, se narra del análisis de la sociedad de la regulación referente a la sociedad unipersonal; dentro del aspecto del capítulo número plantea conclusiones ya sea de forma parcial, además de fundamentadas, enlazadas con los aspectos contrastantes de las diferentes sub-hipótesis planteadas además de la conclusión dentro de un aspecto general que se encuentra fundamentada con la contrastabilidad de la hipótesis dentro de una forma global; dentro del capítulo número sexto se encuentran enlazados a los diferentes lineamientos además de las recomendaciones que se han establecido; dentro del capítulo número séptimo se estipulan las referencias además de los anexos utilizados dentro del presente proyecto.

Como conocemos una investigación siempre es incompleta, esperemos que esta contribución intelectual sirva como punto inicial para futuras investigaciones en el vasto campo del Derecho societario

**LOS AUTORES**

# **PRIMERA PARTE**

# **FUNDAMENTACIÓN**



## PRIMERA PARTE DE LA FUNDAMENTACIÓN

### CAPÍTULO I: MARCO REFERENCIAL

#### 1.1. Planteamientos Teóricos.

##### 1.1.1.- Conceptos Básicos

##### 1.1.1.1.- El conflicto.

###### A) Definición.

Se establece los aspectos significativos que la acogen dentro del aspecto semántico, el cual se basa en la se le coloca en una situación desgracia además que se refiere a la situación en la que no se puede escapar fácilmente, de manera que se determina como una de las circunstancias de conflicto, además que esta se ve acompañada de la competencia evidenciada en contra de algún conflicto el cual hace que el individuo se encuentre en angustia.

Ledesma Marianella, se encuentra definiendo este término como la incompatibilidad con la que cuentan los individuos o grupos ya sea por medio de conductas, efectos y/o cogniciones de los cuales se dirijan o no a conductas o expresiones agresivas de los aspectos de la “incompatibilidad de los aspectos sociales” con lo cual se puede inferir la existencia de la denominada incompatibilidad los cuales pueden generarse manifestaciones de algún tipo de actitud de índole agresivo, con lo cual se genera que cada individuo se coloque como defensor de tus propios intereses, con lo que se genera una forma de conflicto, la cual tiene aspectos de devolverse.

Además, Gonzales Carlos conceptualiza esta terminología desde dos diversos puntos de vista los cuales se establecen partiendo desde la visualización referente a la realidad dentro de un aspecto social, de manera que abarca contenidos como: moral, psicológico, jurídico, filosóficos, etc. Dentro de los cuales se establecen las diferentes pautas del estudio.

En los que encontramos aspectos de Medios Alternativos de Solución de Conflictos (MASC), el cual se entiende que: “La terminología “conflicto” es aquella en la cual se presenta dentro de una en la que diferentes partes

pueden generar la percepción de contar con objetivos de incompatibilidad, y se ve expresado de manera palpante” Detalladamente se analizan los aspectos de la definición de la terminología (Adaptación, Suárez, 1996):

- Se da entre dos o más partes.
- En donde se percibe la incompatibilidad de objetivos.
- Manifestando expresamente por las partes involucradas.
- Interacciones intervenidas por individuos (totales).
- Manifestación en ocasiones de procesos de índole conflictivo de formato destructivo.
- Pueden direccionarse por medio de las partes involucradas o ya sea por un ente tercero.
- Proceso de índole dinámico.

## **B) CLASIFICACIÓN:**

Según Ledezma<sup>1</sup> Marianella propone la clasificación siguiente:

### **a. Por la Relación con el Conflicto.**

- **Intrapersonal;** Se encuentra generada internamente del individuo, no tiene ningún enlace con otro ente, y es de formato unilateral (Ejm. Marco se entera de la infidelidad de Marta, y se encuentra en una encrucijada de si encararla por aquella acción).
- **Interpersonal;** Se relaciona con la desavenencia generada entre un grupo de entes relacionados o así mismo entre los individuos en relacionados.

### **b. Por la Existencia del Conflicto.**

- **Real;** Basada en aquellas diferencias que se ven conocidas por los intereses, así como opiniones, percepciones, además de interpretaciones, entre otras.
- **Irreal;** Se encuentra basado en la comunicación errónea, o algún malentendido, o algún tipo de percepción errónea.

---

<sup>1</sup> Ledesma Narváez, M. *El Procedimiento Conciliatorio*. 1ra Edición. Lima – Perú: Gaceta Jurídica S.A. Pág. 35-3

- **Inventado;** Puede generarse por competencia dentro de niveles deportivos, políticos, empresariales, entre otros cuando se presenta un tipo de control sobre el rival.
- c. **Por la naturaleza del Conflicto.**
- **Manifiesto:** Exterioriza de forma abierta y de manera explícita.
  - **Oculto:** Se expresa en aquellas situaciones de forma implícita, pueden ser ocultas o a su vez negadas.
- d. **Por la intencionalidad de las partes.**
- **Agresivos:** las acciones realizadas tienen aquella intención de ocasionar daño para las partes involucradas.
  - **No agresivos:** No hay un ímpetu de intencionalidad.
- e. **Por el reparto del conflicto.**
- **Perdedor:** Genera la contestación en base a la esquematización de “Yo en contra tuyo”.
  - **Ganador\*Ganador:** los entes involucrados contestan bajo la esquematización de “nosotros en contrariedad del conflicto”
- f. **Por la colaboración en el conflicto:**
- **Adversariales:** Se evidencian los entes involucrados como enemigos y no con la terminología de colaboradores.
  - **No adversariales:** por parte de las partes se identifica una problemática conjunta.
- g. **Por la intervención de un tercero:**
- **Tercero dirimente:** se presencia cuando se define la problemática por parte de un ente terciario, el cual es totalmente ajeno a los involucrados, interpone una acción que soluciona el inconveniente dentro del proceso de índole judicial.
  - **Tercero Conciliador:** presenciado bajo la intervención de un agente terciario ajeno a los entes del proceso, ejerce colaboración en los mismos.
- h. **Por el poder de decisión:**
- **De las partes:** si se decide la problemática por parte de los entes involucrados, es determinado como el ejercicio referente a la autonomía de índole privado enlazado con la voluntad.

- **Del tercero:** si la definición de la problemática es plasmada por un tercero, como se evidencia en el caso presente, de la jurisdicción del ejercicio por medio del proceso de índole judicial.
- i. Por la composición de las partes:**
- **Bilateral:** problemática estructurada por más de un ente involucrado.
  - **Multilateral:** Responden la problemática por parte de comunidades o grupos estructurados de personas.
- j. Por las fuentes de conflicto:**
- **Recursos:** Situaciones que parte de la consigna en la que ambos entes desean lo mismo, sin embargo, solo uno puede obtenerlo.
  - **Valores:** enlazados a elementos de índole no material que estructuran al conflicto.
  - **Percepciones:** se estructuran por aquellas deficiencias que se tiene en la comunicación como malentendidos.
- k. Por la naturaleza del conflicto:**
- **Con relevancia jurídica:** hechos que nacen como respuesta de las regulaciones dentro del ordenamiento jurídico.
  - **Sin relevancia jurídica:** identificada como toda problemática, que no cuente con regulación dentro del aspecto jurídico.

#### 1.1.1.2. DINÁMICA DEL CONFLICTO

El conflicto sinónimamente visualizado como una problemática de índole social, el cual es concebida como un proceso de aspecto dinámico además de interactivo. Esta problemática a su vez cuenta con un “ciclo vital”, el cual transcurre por diferentes etapas, además puede contar con diferentes implicaciones siempre y cuando se visualice el comportamiento de los entes que la involucran.

La problemática o también denominada conflicto a través del tiempo se visualizado una evolución de la misma, el cual a través de las etapas que le incorporan se evidencian aspectos dentro de la misma, en las cuales se tienen los siguientes:

- **Latencia:** inicialmente, siempre ha existido algún tipo de inconveniente o problema naciente en cualquier momento en las personas, constituyendo

sólo una problemática latente, la cual se estructura en el consciente mental de las personas, ya puede ser por una o por todos los entes involucrados, sin embargo, no se visualiza su exteriorización.

- **Inicio:** posteriormente, al generarse algún tipo de razón aquella oposición naciente entre aquellos se evidencia en una notoriedad, se llega al enfrentamiento de los mismos, se evidencia la problemática entre aquellas partes.
- **Respuesta:** los Lentos involucrados en la problemática generan o se posicionan en algún tipo de comportamiento, cómo elevación o como la acción de no estar presente, pueden generar algún tipo de competencia ganando o imponiendo el punto de vista generados por los mismos, pueden generar una conversación para establecer un acuerdo por parte de cesiones recíprocas, de tal manera que se puede generar una colaboración en conjunto con el fin de enfrentar, solucionar, o ceder frente a cualquier tipo de reclamo o ceder por medio de la parte consiguiente.
- **Consecuencia:** dependiendo a la generación de la respuesta la cual puede ser negativo positivo de aquellos entes involucrados en la problemática, se puede realizar por manifiesto, represión o tiempo, se puede realizar de forma más intensa o escalamiento, puede disminuir o escalamiento, de manera que se resuelve acorde a las acciones de aquellos involucrados, o por el hecho de estancarse en el momento que se pierde toda esperanza de lograr los objetivos trazados.

#### 1.1.1.3. FORMAS DE SOLUCIÓN DEL CONFLICTO

Para encontrar un acceso a la solución de una problemática se supone aquella participación de índole activa de los entes que se encuentran involucrados, es decir del trabajador como del empleador. Cuando existe una actuación en la cual se encuentra la participación de un ente terciario, la solución se encuentra tipificada como auto compositiva También denominada como negociación de índole directo, por otro lado, cuando en el mismo se encuentra interviniendo un tercero no se encontramos con una solución tipificada como hetero compositiva.

Cuando se habla de la solución de índole hetero compositiva, el cual sea denominado que un tercero se encuentra involucrado dentro de la misma, se destaca participantes como: mediador, conciliador, árbitro y juez; las cuales son materia de estudio del presente estudio.

Es de suma importancia destacar con referencia del mediador en conjunto con el conciliador, la doctrina que estos acogen no es de forma uniforme con referencia a sus atribuciones, “(...) frecuentemente, la distinción que se tiene entre ambas figuras se ha visualizado de la manera siguiente: por una parte, es aspecto conciliatorio busca el acercamiento hacia los entes involucrados, sin generar una proposición enlazada a la solución de la problemática laboral, por otra parte, el accionar de mediación no supone la búsqueda de la reconciliación sino de estructurar diferentes fórmulas enlazadas a la resolución enlazados a la problemática.

Por tal, en el medio actual no se puede establecer una conversación de forma formal del mediador. Dado a que el consignador cuenta con una participación de forma activa, ya que su propio nombre lo establece, busca generar el acto de conciliación de aquellos involucrados, así mismo por medio de los hechos se establecen las fórmulas propuestas de solución. De tal forma, se visualiza al conciliador ejerciendo el papel de mediador, con diferentes atribuciones mayores. conciliar, de acuerdo a la RAE, “(...) componer además de ajustar aquellos ánimos de todo aquellos que están contrariados (...)” atribuciones las cuales desencadenan un hacer, además de una activa participación, que se sale de la labor del mediador.

Con referencia del caso enlazado al árbitro, a través de solución hetero compositiva, presenciamos a un agente terciario dirimente, lo cual quiere decir, con referencia a la diferencia con la que cuenta la conciliadora, emitiendo un laudo, con un tipo de pronunciamiento de índole decisorio el cual pondrá fin a la problemática, que se encuentra sometiendo al conocimiento que se ejerce<sup>2</sup>.

#### **a. TIPOS DE CONFLICTO**

---

<sup>2</sup> TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. “Los medios extrajudiciales de solución de conflictos”. En: Actualidad Jurídica. N° 160, Gaceta Jurídica, marzo de 2007, pp. 205-214

Dentro de esta doctrina encontramos la incursión de la misma dividida por medio de dos aspectos: contamos la que se ejerce en función a la cantidad de entes involucrados (ámbito subjetivo), la siguiente es ejercida en función a la tipología de derecho que se encuentra en discusión (ámbito objetivo). Dentro del primer ámbito contamos con el tipo de problemática derecho índole individual, así como aquellos colectivos, dentro del siguiente ámbito, aquellas problemáticas relacionadas al derecho e interés.

La problemática de índole individual, se evidencian como aquellas generadas entre el trabajador y el empleador. En referencia a la problemática colectiva, está por medio de la doctrina la segmentación en dos tipos, Aquellos que son generados a través de grupos, como trabajadores, empleador y aquellos en los que se genera una intervención por parte de una organización que enlaza a los mismos. Para los casos presentados ambos se encuentran visualizando un tipo de interés dentro del aspecto colectivo el cual en pugna frente a la figura del empleador.

Otro medio clasificatorio es aquel que se dirige hacia el tipo de problemática y no aquel que interviene dentro del mismo. De tal forma, contamos con la problemática enlazada al derecho, los cuales se refiere aquel que nace una controversia referente a la preexistente norma, mientras que por medio de la problemática de intereses busca establecer, modificar o generar una determinada norma.,

De tal forma no existe un consenso eficaz relacionado a la utilidad enlazada a la práctica de esta diferenciación<sup>3</sup>, de tal forma podemos indicar, que los conflictos de intereses o también denominados problemática de intereses son generados en su mayoría en aquellos casos enlazados a la negociación de índole colectivo, dentro de la cual se discuten los diferentes beneficios que se pueden adquirir, los cuales en casos puntuales no existe una regulación de los mismos, bajo una norma, por otro lado la problemática, conflicto o querrela de derechos, estas provienen de una denominada aplicación de la norma que existe previamente, situación en la cual se ve presenciada en aquella problemática individual.

---

<sup>3</sup> TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. “Los medios extrajudiciales de solución de conflictos”. En: Actualidad Jurídica. N° 160, Gaceta Jurídica, marzo de 2007, pp. 205-214

De tal forma que la posibilidad en la cual un denominado beneficio se transforme en norma, el cual se aproxima a la fuerza que se ejerce dentro de una agrupación de aspecto sindical, por tal forma se considera que la problemática de intereses cuenta con un poder de naturaleza eminente de índole colectiva con diferencia de aquella problemática de derecho en la que se ve entendida por la participación ya sea del empleador como del trabajador.

#### **1.1.1.4. LA CONCILIACIÓN**

Ormachea Iván menciona: “La terminología de “conciliación” no solo es considerada como un camino o medio aplicado para finiquitar un problema, sino que este contribuye a la adquisición de resultados positivos para todo aquel que se vea inmerso en el conflicto, como: las partes, estado, comunidad y finalmente los conciliadores”<sup>4</sup>, consientes de aquella necesidad que se tiene de conocer este mecanismo, es por ello que desarrollamos aquello referente a sus aspectos generales.

##### **1.1.1.4.1. ETIMOLOGÍA Y DEFINICIÓN.**

De manera etimológica esta se encuentra naciendo del latín conciliatoria, conciliation la cual es consignada como aquella acción de conciliar. De la misma forma, “conciliar” nace de la misma lengua traducida como: conciliare la cual significa componer o así vez menguar los ánimos de aquellos que se encuentran contrariados entre sí<sup>5</sup> De tal forma conciliation se encuentra proveniente del verbo conciliare que significa establecer un acuerdo de aquellas partes que se encuentran en una querrela por un interés común<sup>6</sup>.

**Ledezma, Marianella:** Menciona que aquella terminología se encuentra comprendida como “...Aquella expresión que guarda concordancia con la voluntad de aquellos entes involucrados, de tal forma contribuye al acto de la índole jurídica y establece las pautas para finiquitar todo conflicto además de suministrar al ordenamiento de índole jurídico para la autodeterminación de

---

<sup>4</sup> Ormachea Choque, I. “*Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*”. Editores Cultural Cuzco S.A. Lima – Perú 1998 Pág. 13

<sup>5</sup> OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Bibliografía. Buenos Aires-Argentina, tomo III

<sup>6</sup> DICCIONARIO de la Real Academia Española. Editorial España-Madrid.



los entes involucrados, con la finalidad de lograr un efecto de forma práctica para el tutelado con la finalidad de ponerle fin al conflicto”<sup>7</sup>.

**Martínez, Elvira:** Indica que la “conciliación se encuentra considerado como aquel acto de índole jurídico el cual se entiende como aquella manifestación de la voluntad de las figuras conciliadores el cual se dirige a la solución de una problemática de intereses”.<sup>8</sup>

**Sagastegui, Pedro:** indica que la conciliación es aquel tercero el cual asiste a los entes involucrados además les ayuda a generar una búsqueda para una solución a una determinada problemática, a través de fórmulas para solucionarlas, así mismo no se consideran obligatorias para los entes que la conforman<sup>9</sup>.

**Pasco Mario:** Mencionan que esta consiste en tratar aquellas posiciones que se encuentran contrapuestas, atenuar los inconvenientes, persuadir aquella parte que se encuentra en una posición más recia, sugerir medios de solución o entendimiento, propiciar un diálogo asertivo y constructivo. <sup>10</sup>

**Pasco Mario:** Mencionan que esta consiste en tratar aquellas posiciones que se encuentran contrapuestas, atenuar los inconvenientes, persuadir aquella parte que se encuentra en una posición más recia, sugerir medios de solución o entendimiento, propiciar un diálogo asertivo y constructivo<sup>11</sup>.

**TARAMONA,** Indica que la conciliación dentro de un aspecto extrajudicial, es tomada como institución la cual contribuye como mecanismo de índole alternativo para generar una solución a la problemática, en la cual se evidencia dirigiéndose a un centro conciliatorio con la finalidad de la asistencia aquellos entes involucrados otorgándoles una solución de forma consensual. <sup>12</sup>

**ORTIZ NISHIHARA,** lo determina como un tipo de mecanismo el cual genera solución al conflicto, el cual se encuentra estructurado como un proceso

---

<sup>7</sup> Ledesma Narváez M. “*El Procedimiento Conciliatorio: Un enfoque Teórico – Normativo*”. Gaceta Jurídica, Lima, 2000 / Págs. 74 -75

<sup>8</sup> Martínez Coco, E. “*Consideraciones Generales en Torno de la Conciliación Extrajudicial*”. Pág. 325

<sup>9</sup> Sagastegui Arteaga, P. “*La Conciliación Judicial y Extrajudicial*”. Ediciones Forenses. Lima 1998. Pag.26

<sup>10</sup> Pasco Cosmópolis, M. “*Fundamentos de Derecho Procesal de Trabajo*”. Editores AELE, Lima 1997. Pág. 126

<sup>11</sup> Couture, E. “*Vocabulario Jurídico – Facultad de Derecho*”. Montevideo 1960. Pág. 43

<sup>12</sup> Taramona Hernández, C. “*Manuel de Conciliación Extrajudicial*”. Editorial Rodhas. 1ra edición. Lima Mayo 2001. Pág. 6

enlazado a un medio de negociación que se asiste por un ente terciario imparcial o también comúnmente llamado “conciliador”, de tal forma esta figura marca una ayuda a las partes a tomar una decisión consensual sobre la resolución de la problemática.<sup>13</sup>

**IMPRECON:** menciona que la figura del “conciliador” dentro de un aspecto extrajudicial se inicia partiendo de una denominada política relacionada con el dialogo, como un medio para la comprensión de la resolución de toda problemática la cual su aparición se encuentra propia de las relaciones de la comunidad<sup>14</sup>. De manera que, también debe ser entendida como uno de los procedimientos de índole imparcial, honesto además de perdurable por medio de los entes involucrados<sup>15</sup>.

**Ruiz, Merino:** menciona que el accionar de la conciliación de índole extrajudicial tiene un fin de resolución a una problemática de forma rápida, menos onerosa, en ocasiones incluso puede darse de forma gratuita, con una adecuada cooperación de los entes involucrados con la finalidad de la satisfacción de los intereses de los mismos con referencia al conflicto<sup>16</sup>.

#### 1.1.1.4.2. CARACTERÍSTICAS.

**CONSENSUALIDAD:** También denominada como autonomía dentro del aspecto de voluntad. Con lo cual los entes que se encuentran dentro del mismo, de forma libre adoptan un denominado acuerdo determinadamente.

**AUTONOMÍA LIMITADA:** También denominada autonomía de voluntad, no se encuentra ejercida de forma irrestrictamente. Los entes que se encuentran involucrados cuentan con la disposición de los derechos que les confiere en sí mismo, siempre que se no se afecten ningún tipo de normas con carácter imperativo, tampoco que se le contraríen el debido orden ni tampoco aquellas costumbres buenas.

---

<sup>13</sup>Ortiz Nishihara, F. “*La Conciliación Extrajudicial en el Perú – Teoría y Práctica*”. Editorial San Marcos. Edición 2000 Perú. Pág. 25

<sup>14</sup> IPRECON “*Curso de Formación y Capacitación de Conciliadores*” Lima-Perú 2000. Pág. 10-11

<sup>15</sup> Lavado Vera, V. Malena Nota escrita en la Revista Jurídica Del Perú. Editorial Normas Legales S.A.C Año LII N° 32 Trujillo /Mayo del 2002. Pag.133

<sup>16</sup> Merino Ruiz Ballón, E. “*Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación (APECC)*”, Revista de Difusión Jurídica, Editora Asesores Legales. Lima – Perú. Pág. 22

**OBJETIVO DETERMINADO O DETERMINABLE:** Se consideran materias dentro del aspecto de conciliación aquellas pretensiones denominadas determinadas y determinables las cuales versen sobre aquellos derechos que se encuentran disponibles de las partes.

**VOLUNTARIEDAD:** Aspecto en el cual los entes que se encuentran involucrados participan de manera libre dentro del proceso de conciliación además de que exploran distintas alternativas enlazadas a la solución de la problemática.

**IDONEIDAD DEL TERCERO:** institucionalmente se tiene que la figura del conciliador es aquella persona que se encuentra especializada referente a las diferentes técnicas enlazadas a la conciliación además de la resolución de problemáticas.

**INFORMALIDAD:** Dentro de la misma, no se encuentra requiriendo de una debida formalidad mayor para generar un determinado acuerdo, con lo cual se requiere poder evitar cualquier tipo de procedimiento que pueda evitar que dicho procesamiento se vuelva complicado y se ralentice.

**GESTIÓN SATISFACTORIA DE UN TERCERO:** Los entes que se encuentran involucrados, con aquella gestión terciaria, generan la búsqueda de un denominado acuerdo que se genere mutuamente con fin conciliatorio. Para que estas acciones sean de facilidad, las partes involucradas tienen la potestad de generar múltiples alternativas para la resolución del conflicto.

**PRIVACIDAD:** Este acto también es considerado privado en la cual se encuentran los implicados del conflicto. Esta privacidad es aquella que permite que las partes se puedan expresar con libertad antes las partes aludidas al mismo. De tal forma se encuentran relacionados con la confidencialidad en donde los entes participantes de la problemática tienen la obligación de no compartir información a personas que no se encuentren dentro del conflicto, información que se encuentre en el transcurso del acto de conciliación, además de no utilizarse como prueba en un proceso judicial.

**HORIZONTALIDAD:** Se dispone a cargo de la figura conciliatoria, quien dispone fomentar una resolución de forma cooperativa y también de forma horizontal entre las partes involucradas.

**PUEDE DARSE A NIVEL EXTRAJUDICIAL Y JUDICIAL:** De tal forma los entes involucrados dentro del conflicto antes de tomar alguna acción o pretensión ante el órgano jurisdiccional, pueden resolver el mismo mediante alguna etapa de nivel conciliatorio dentro del órgano de proceso de índole judicial.

#### **1.1.1.4.3. FINES.**

Generalmente contamos que la conciliación cuenta con la finalidad de la búsqueda de soluciones enlazadas a la problemática de intereses, de la mano de ayuda de un ente conciliador.

Dentro de las finalidades de índole específica tenemos:

- **Previa conciliación:** Se encuentra orientado a evadir que la problemática llegue a un proceso de índole judicial. La cual se ve atribuido a un previo consenso, ya que como se menciona evita la judicialización, con la finalidad de prevenir cualquier forma de litigio, generando una intención de resolución a través de la forma tradicional.
- **Judicial-conciliación:** Se orienta a evitar aquella decisión estipulada por un terciario heterocompositivo. Lo que se desea es que se evite el proceso tome una conclusión por manos de un terciario heterocompositivo también llamado juez, sino que esta sea generada por los entes involucrados, bajo un sistema autocompositivo; se pueden generar por medio de procesos de índole laboral, civil, o también de familia, también puede ser generada dentro del ámbito penal en aquellos delitos de acción de índole privada, por sobre aquellos que se es permitidos la conciliación.

#### **1.1.1.4.4. CLASES.**

##### **a) POR LA OPORTUNIDAD.**

- **PRE-PROCESAL.** Esta forma de conciliación se lleva a cabo antes de que el conflicto se convierta en un proceso judicial. Su objetivo principal es prevenir que el conflicto llegue a los tribunales, evitando así la necesidad de una resolución judicial. En otras palabras, busca resolver los conflictos de manera pacífica y sin recurrir a la intervención del sistema judicial. Por lo tanto, algunos expertos la denominan "Conciliación Prejudicial" o "Conciliación Extrajudicial".

- **INTRA-PROCESAL.** Esta forma de conciliación intraprocesal se encuentra llevándose a cabo dentro del marco de un proceso de índole judicial en curso. En este contexto, las partes involucradas participan en un procedimiento obligatorio bajo la supervisión del Juez, con el objetivo de intercambiar perspectivas y propuestas para resolver sus diferencias. Los acuerdos alcanzados a través de este proceso tienen el mismo valor que una sentencia judicial y, por lo tanto, son vinculantes para las partes. Además, aquellos que se niegan a participar en este proceso pueden ser sancionados con multas.
- **POST-PROCESAL.** Esta forma de conciliación no convierte las pretensiones acordadas entre las partes en exigibles, ya que no genera un efecto de cosa juzgada ni resuelve el conflicto en sí mismo. En lugar de eso, busca conciliar la ejecución del acuerdo ya alcanzado, partiendo de dos supuestos fundamentales: la existencia de un conflicto previamente resuelto y la seguridad jurídica que se deriva de ello.

**b) POR LA CONDICIÓN DEL TERCERO.**

- **JUDICIAL.** Dentro de este proceso de conciliación, la figura del conciliador, a pesar de ser un magistrado se encuentra ejerciendo un papel de la autoridad judicial, renuncia temporalmente a su función jurisdiccional y adopta un rol de facilitador, guiándose por las normas de la autocomposición procesal.
- **ADMINISTRATIVA.** La característica clave que se genera para este tipo de conciliación es aquel en el que el conciliador es un representante de la autoridad administrativa del Poder Ejecutivo. Su actuación se rige por una normativa específica, propia de la entidad que se encarga de realizar el proceso. Ejemplos de esto son la conciliación que se tiene frente a la CPC y CRCD que encontramos en el organismo INDECOPI, así como la conciliación laboral de índole administrativa que realiza frente a las autoridades del MIT, entre otras instancias.
- **FISCAL.** El MP también tiene la facultad de llevar a cabo procesos de conciliación en los casos referentes a violencia dentro del aspecto familiar. En este sentido, el Fiscal puede citar a la parte que se encuentra como víctima y a su vez al agresor a una determinada audiencia enlazada a la conciliación, con el objetivo de encontrar una solución que ponga fin a los actos de violencia. Si no se cumple con el acuerdo de conciliación, el Fiscal tiene la potestad de acudir al Juez de Familia para solicitar la ejecución forzosa del acuerdo.

- **COMUNITARIA.** Esta forma de conciliación presenta una característica única, ya que se lleva a cabo dentro de una comunidad específica, donde el conciliador es designado por la propia comunidad para trabajar exclusivamente dentro de ese grupo, resolviendo conflictos mediante fórmulas y prácticas tradicionales y no necesariamente basadas en la ley. Este tipo de conciliación es común en grupos como comunidades campesinas o indígenas, asentamientos humanos, urbanizaciones populares, comunidades religiosas, organizaciones gremiales o sindicales, entre otros
- **PRIVADA.** Esta forma de conciliación es llevada a cabo por conciliadores privados, quienes deben haber recibido capacitación específica y ejercer sus funciones a través de un centro o organización especializada en la práctica de la conciliación.
- **ARBITRAL.** Esta forma de conciliación se lleva a cabo dentro del marco de un procedimiento arbitral, donde una entidad arbitral especializada facilita el proceso. De acuerdo con la Ley General de Arbitraje, los árbitros pueden ofrecer conciliación en cualquier momento del procedimiento.

**c) POR EL RESULTADO DEL ACUERDO.**

- **TOTAL.** Se considera que se ha logrado un acuerdo conciliatorio total cuando se ha identificado un tipo de solución de forma satisfactoria para todas aquellas pretensiones y puntos en conflicto. En este sentido, se puede afirmar que el proceso conciliatorio ha alcanzado su objetivo plenamente, ya que todas las partes han llegado a un acuerdo sobre todos los aspectos del litigio. Como resultado, se puede evitar el proceso judicial o, si ya se ha iniciado, se puede poner fin a él de manera definitiva, lo que constituye una forma especial de conclusión del proceso.
- **PARCIAL.** Se considera que la conciliación es parcial cuando el acuerdo alcanzado entre las partes sólo aborda y resuelve algunos aspectos del conflicto, dejando otros puntos pendientes de resolución. En este caso, el acuerdo conciliatorio sólo tiene efecto sobre los puntos específicos que se han acordado, mientras que los aspectos restantes del conflicto permanecen sin resolver y pueden ser objeto de futuras disputas o litigios. Como consecuencia, el proceso puede continuar sólo en relación con los aspectos del conflicto que no han sido conciliados.
- **FRACASADA.** No todos los conflictos pueden ser resueltos a través de la conciliación, ya sea total o parcialmente. Esto puede ocurrir cuando las partes

no están dispuestas a llegar a un tipo de consenso de forma unánime, no asisten a la audiencia conciliatoria o tienen posiciones tan opuestas que solo la intervención de una autoridad puede resolver el conflicto. En estos casos, la conciliación se considera fallida, lo que deja a las partes en la necesidad de acudir a un proceso judicial o, si ya se ha iniciado, continuar con el trámite correspondiente. En referencia a la conciliación de índole extrajudicial, aquellas inasistencias por manos de una de los entes involucrados a dos sesiones o aquella inasistencia por parte de todos los entes involucrados a una sesión se considera como un fracaso de la conciliación.

#### **d) POR LA INICIATIVA DE LAS PARTES**

- **OBLIGATORIA.** Existen situaciones en las que la legislación establece que el acto conciliatorio debe llevarse a cabo obligatoriamente, ya sea antes de iniciar un proceso judicial o durante su transcurso. El momento en que se realicen estos actos conciliatorios determinará si su objetivo es evitar que el conflicto llegue a los tribunales o si se busca priorizar la voluntad de las partes involucradas sobre la decisión del juez.
- **FACULTATIVA.** No siempre es obligatorio realizar actos conciliatorios, ya que la ley también permite que se lleven a cabo de manera facultativa, es decir, a petición de las partes o del propio conciliador. En este caso, el pedido puede provenir de una o ambas partes. Este tipo de conciliación puede tener lugar antes de que se inicie un proceso judicial o durante su transcurso. En el ámbito del proceso civil, incluso después de haberse celebrado una audiencia de conciliación y haberse saneado el proceso, las partes pueden optar por conciliar su conflicto, no tiene tiempo o momento estipulado este se puede realizar en cualquier parte del proceso, siempre que se haya emitido una sentencia en segunda instancia.

#### **1.1.1.4.5. SUJETOS QUE INTERVIENEN.**

- **El Conciliador;** Un conciliador es un tercero neutral e imparcial que no tiene relación con las partes en conflicto, pero que desempeña un papel, de índole activo dentro del proceso de conciliación al guiar, orientar y proponer soluciones a las partes involucradas<sup>17</sup>. El conciliador es una persona física capacitada

---

<sup>17</sup> Ortiz Nishihara, F. “*La Conciliación Extrajudicial en el Perú – Teoría y Práctica*”. Editorial San Marcos. Edición 2000 Perú. Págs. 82-84.

específicamente para este rol a través del Ministerio de Justicia, y no necesariamente debe tener formación legal. En la actualidad, existen diferentes tipos de conciliadores, como conciliadores judiciales, administrativos, privados, en equidad y unipersonales.

- **Las Partes;** son individuos o entidades que se encuentran en desacuerdo debido a diferencias, contradicciones u oposiciones mutuas. A pesar de sus diferencias, comparten un interés común en resolver su conflicto. En el contexto de un proceso conciliatorio, las partes son el elemento central y más importante, ya que son ellas quienes deben trabajar juntas para encontrar una solución mutuamente aceptable.
- **Otros Sujetos;** En este contexto, se refiere a las personas que pueden acompañar a las partes en conflicto durante la Audiencia Conciliatoria, como amigos, familiares o abogados. Aunque pueden estar presentes, no tienen permitido intervenir en la audiencia, ya que su participación podría interferir con el proceso de conciliación y afectar su resultado.

#### 1.1.1.4.6. MODELOS CONCILIATORIOS

Tenemos tres modelos:

- 1) **Modelo tradicional o de Harvard:** Este modelo de conciliación se encuentra basado en aquella negociación colaborativa entre los entes partes del conflicto, con la finalidad de encontrar una determinada solución la cual se encargue de satisfacer a ambas partes. La conciliación se define como una negociación que se encuentra asistida por parte de un terciario neutral, el cual se centra en resolver el conflicto a través de la solución de la problemática. Este enfoque, la problemática no se encuentra catalogada como una determinada realidad de índole objetiva, sin embargo, es una percepción subjetiva que se encuentra en la mente de las personas involucradas. Por lo tanto, la verdad no es un hecho absoluto, sino más bien un argumento que se puede utilizar para abordar las diferencias. Este modelo busca separar aquellos individuos de la problemática en cuestión, y se centra en el contenido del conflicto. A través de figuras como la “comunicación” y el diálogo, las partes trabajan



juntas para descubrir lo que desean adquirir, aquellos intereses que desean y a su vez eliminar cualquier tipo de controversia.

- 2) Modelo Transformativo o de Bush y Folger:** A diferencia del anterior modelo, este enfoque se centra en el aspecto relacional del conflicto, buscando la transformación de aquellas relaciones que se tiene entre los individuos involucrados. La finalidad que tiene es generar un tipo de conciencia del papel que están llevando y responsabilidad en el conflicto, y que se comience a generar un cambio por medio de aquella relación en la que se encuentran, independientemente de que se logre llegar a un tipo de acuerdo o que no se da. Este mencionado modelo se opone al anterior, ya que no se enfoca en la obtención de un acuerdo, sino a través de la comunicación además de las relaciones de índole interpersonal de los implicados. Se basa en la idea de que la conciliación es aquella en la cual se puede tener un impacto más profundo que simplemente promover distintos acuerdos además de generar una mejora en todas aquellas relaciones, ya que puede se tiene entendido que se transforma el vivir de los individuos, aumentar su autoestima y potenciar su protagonismo. Para lograr esto, se utilizan técnicas como las preguntas circulares, que son herramientas en las cuales estas figuras se usan para lograr una intervención dentro de estos procesos.
- 3) Modelo Circular Narrativo o de Sara Cobb:** Este modelo se centra en los aspectos comunicativos, catalogándolo como un tipo de elemento de índole clave para resolver conflictos, tanto en su contenido como en su dimensión relacional. Su finalidad es alcanzar un tipo de acuerdo, sin embargo, para lograrlo, es de necesidad que aquellas partes involucradas cambien la manera en la que visualizan la problemática, es decir, su narrativa. Según este enfoque, el conflicto se encuentra en la historia que cada parte trae consigo, y el objetivo es crear una nueva historia que permita a los protagonistas salir de aquellas posiciones en las que se encuentran y buscar un medio de soluciones. Para Cobb, este medio se considera un tipo de proceso de índole social adecuadamente estructurado que busca transformar las historias conflictivas con alto

contenido emocional que cada parte quiere mantener, a pesar de que se cuestione la buena fe de aquellas expresiones de interés en menguar la problemática. Además, se considera que la comunicación es un proceso integral que involucra tipos de lenguaje como el verbal y a su vez el no verbal, y que no hay una determinada causa de la problemática, sino aquella problemática de índole circular la cual se retroalimenta constantemente.

La conciliación tiene sus raíces en los derechos fundamentales de la persona, específicamente en su libertad para resolver conflictos de manera autónoma y sin la intervención de terceros. Cada persona tiene el derecho a la paz y la tranquilidad, y no puede ser obligada a someter su conflicto a la jurisdicción del Poder Judicial. En lugar de eso, las personas pueden optar por resolver sus conflictos de manera consensual, a través de la autocomposición. Esto significa que las partes pueden negociar directamente y llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso, sin la necesidad de recurrir a la justicia. La Constitución respalda este enfoque, ya que la filosofía personalista que la inspira prioriza la autonomía además de la libertad de los individuos. Por medio de la práctica, con lo cual significa que las personas pueden resolver conflictos de manera autónoma, sin la intervención del Poder Judicial. Por ejemplo, en caso de un accidente de tránsito, las partes pueden llegar a un acuerdo extrajudicial y firmar un contrato de transacción. De esta manera, el conflicto se resuelve de manera autocompositiva, sin la necesidad de recurrir a la justicia. La mediación y la conciliación extrajudicial son otros medios a través de los cuales las personas pueden resolver conflictos de manera autónoma y sin la intervención del Poder Judicial. En estos casos, un tercero neutral puede ayudar a las partes a llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso. En resumen, la conciliación y la autocomposición son derechos fundamentales de las personas, que les permiten resolver conflictos de manera autónoma y sin la intervención del PJ.

#### **1.1.1.4.7. MANEJO DE ASESORES Y PARTES DIFÍCILES**

Es posible que las personas que asistan a las audiencias de conciliación lo hagan acompañadas de asistentes técnicos o asesores legales, lo que podría generar obstáculos durante el transcurso de la denominada audiencia de índole conciliatoria.

En el caso de los abogados, el conciliador debe considerar que su función es de representación además de defensa de aquellos intereses de sus clientes, y para ello, pueden utilizar estrategias y lógicas propias del proceso judicial. En consecuencia, el conciliador debe estar preparado para manejar esta dinámica y encontrar formas de trabajar efectivamente con los abogados para alcanzar un acuerdo conciliatorio.

- 1) Establecer una distinción clara entre el espacio de conciliación y un tribunal es fundamental. Los participantes deben comprender que la conciliación ofrece un enfoque único y diferente para resolver conflictos. Para lograr esto, el discurso de apertura y las técnicas de comunicación efectiva son herramientas valiosas que ayudan a crear un ambiente propicio para la conciliación y a hacer que los participantes se den cuenta de que están en un espacio de diálogo y resolución de conflictos, y no en un entorno judicial.
- 2) Es importante reconocer que los abogados necesitan un espacio para participar activamente en la audiencia de índole conciliatorio. Muchas de sus intervenciones están diseñadas para proteger además de promover los diferentes intereses de los clientes, y buscan asegurar que sus necesidades y requerimientos sean atendidos durante el proceso de conciliación.

A menudo, los propios conciliadores pueden crear resistencia en los asesores legales al imponer restricciones innecesarias, como prohibirles hablar durante la audiencia. Este tipo de intervenciones puede generar un ambiente tenso y negativo, lo que puede obstaculizar el desarrollo exitoso de la audiencia de índole conciliatorio.

Durante la apertura de la audiencia de conciliación, el conciliador debe establecer claramente los roles y responsabilidades de cada participante. La

presencia de un abogado en la sesión de conciliación no debe ser vista como un obstáculo, sino como una oportunidad para obtener asesoramiento jurídico especializado. El conciliador debe involucrar al abogado en el proceso de conciliación de manera estratégica, solicitando su intervención sólo cuando sea necesario, es decir, cuando se requiera información o asesoramiento jurídico específico.

Un desafío común en la conciliación es la presencia de partes que pueden ser difíciles de trabajar con ellas. En estos casos, el conciliador debe comenzar por identificar las razones subyacentes que están influyendo en el comportamiento de las partes. Es esencial que el conciliador aborde estos aspectos personales antes de abordar el conflicto en sí mismo. En otras palabras, el conciliador debe trabajar en un nivel personal para comprender y abordar las dinámicas y emociones que están condicionando la actuación de las partes.

Los conciliadores pueden emplear técnicas como la audiencia privada, también conocida como caucus, para crear un espacio seguro y confidencial donde se puedan abordar temas sensibles que no serían posibles de discutir en una reunión conjunta. En este espacio, el conciliador puede ayudar a las partes a identificar y explorar sus sentimientos y emociones, y evaluar la conveniencia de continuar con el proceso de conciliación. Además, el conciliador puede utilizar la técnica del "agente de la realidad" para ayudar a las partes a tomar conciencia de su actitud y comportamiento, y a evaluar la conveniencia de permanecer o no en el proceso de conciliación, lo que se conoce como exploración del "MAAN" (Maximum Admissible Agreement Negotiation).

#### **1.1.1.4.8. CONCILIACIÓN MULTIPARTES**

Dentro de la misma, aquellos conciliadores se encuentran en la responsabilidad del afrontamiento de una determinada audiencia que se encuentra enlazada a la conciliación en la que se puede consolidar por parte de tres hasta más integrantes. Para que se pueda generar un trabajo adecuadamente enlazado a este determinado tipo de audiencias, de tal forma por parte del conciliador se debe tener en cuenta:

- 1.- Espacio de índole físico
- 2.- Posibilidad de laborar por medio de equipo
- 3.- Tipo determinado de reunión

#### **1.1.1.4.9. LA ÉTICA DENTRO DE LA CONCILIACIÓN**

Aquella conducta conferida dentro del conciliador debe contar con principios de índole ético, conferido dentro de la página 58 – 59 del Compendio de Normas.

- **IMPARCIALIDAD:** El conciliador debe dirigir la audiencia de conciliación con absoluta neutralidad y objetividad, evitando cualquier acción que pueda ser percibida como parcialidad hacia alguna de las partes. La creación de un ambiente de confianza y credibilidad es de índole fundamental para contar con una garantía de éxito en la conciliación, ya que permite que las partes se sientan cómodas y seguras para expresar sus necesidades y trabajar juntas hacia una solución mutuamente beneficiosa.
- **CONFIDENCIALIDAD:** La confidencialidad es un principio fundamental de la conciliación, y el conciliador tiene la obligación de mantener la privacidad y secreto de todas las discusiones, opiniones y cuestiones tratadas durante el proceso de conciliación. Solo se permitirá la divulgación de esta información si las partes involucradas otorgan su consentimiento explícito o si existe una obligación legal que lo requiera.
- **AUTODETERMINACIÓN:** El conciliador debe ser consciente de que su papel es facilitar y apoyar a los individuos involucrados en la búsqueda de una solución a su problemática, fomentando una adecuada comunicación y, si es necesario, proponiendo opciones de solución conciliatoria. Sin embargo, es fundamental que el conciliador respete aquella autonomía además de la libertad con referencia a la decisión de los individuos involucrados, permitiéndoles tomar la decisión final sobre el resultado del proceso de conciliación. Esto implica respetar la iniciativa y la voluntad de las partes, así como la solución que ellas mismas lleguen a encontrar. Para lograr esto, el conciliador debe garantizar un proceso libre de presiones, con la participación activa de las partes y un comportamiento objetivo e imparcial. Estos principios

son esenciales para cualquier conciliador que busque facilitar una resolución efectiva y justa de los conflictos

- **BUSCAR LA SIMETRÍA DE PODERES:** El conciliador debe asegurarse de eliminar cualquier condición que pueda generar una desigualdad entre las partes, garantizando que ambas tengan igualdad de oportunidades y trato justo durante el proceso de conciliación. Al hacerlo, se crea un ambiente de confianza y seguridad, lo que permite que la conciliación sea un mecanismo eficaz y equitativo para resolver conflictos de manera justa y satisfactoria para todas las partes involucradas.
- **COMPETENCIA:** La capacidad profesional de un conciliador es fundamental para brindar un servicio con muy buena calidad con la finalidad de satisfacción de aquellas necesidades generadas por parte de los usuarios. Cuanto mayor sea la capacidad profesional del conciliador, mejor será su desempeño y mayor será la satisfacción de las partes involucradas. Sin embargo, la práctica de la conciliación puede presentar desafíos éticos y dilemas complejos que requieren una gran habilidad y juicio por parte del conciliador para tomar decisiones imparciales y efectivas.

De tal forma, los conciliadores a menudo presentan diferentes situaciones las cuales son:

- a. Esa necesidad u obligación de colocarse por medio del asesoramiento en la se considera la parte más vulnerable.
- b. Contar con aquella necesidad de impartir información de índole confidencial.
- e. Juzgar por medio de castigo a la parte que consideramos culpable visualmente de la querella.
- d. Colocarnos en una posición fuera de la imparcialidad colocándonos como no enfocados fuera de la realidad, cuando la parte que ya tachamos como culpable se sumerge en un tipo de error con la finalidad de satisfacer a la parte contraria.
- e. Forzar aquellos individuos a optar por un acuerdo que para entendimiento del conciliador considera de aspecto adecuado.
- f. No contar con un abordaje adecuado por razón de una preparación errónea por parte del conciliador.

De tal forma, la figura conciliatoria tiene que tener en claro su función y no perderla de vista, dado que este en sí mismo **ES UN AGENTE TERCARIO IMPARCIAL, NO ES UNA FIGURA DE ASESOR NI MUCHO MENOS DEFENSOR, TAMPOCO TIENE LA POSICIÓN DE JUEZ, MUCHO MENOS ES UN AGENTE DE LA SALUD PARA OFRECER TERAPIAS**, la actuación de esta figura se encuentra ligada a la solución de los entes involucrados de mencionado conflicto, sin embargo se debe tomar en cuenta, dentro del mismo debe prevalecer el respeto aquella voluntariedad así como igualdad entre los implicados, cuando se menciona a la igualdad se habla de la generación de acuerdos de forma inteligente, es decir con conocimiento de las acciones que se realizan y sin ningún tipo de presión.

### 1.1.2. La Relación Laboral

De la cueva, menciona que aquellos aspectos referentes a la relación laboral se estipulan como “aquella situación de índole jurídico de forma objetiva generada entre el colaborador y un denominado patrono, enlazado a la prestación de trabajo en subordinación bajo acto o causa que sea generado mediante o por medio del mismo”<sup>18</sup>

La denominada relación laboral es denominada como aquel vínculo existente entre dos sujetos, empleador y trabajador, sin embargo, es independiente de la existencia de tener por medio un tipo de negocio de índole jurídico de formalidad, lo que determinaría algún tipo de derechos como de obligaciones entre las partes involucradas.

#### A) Elementos

Se encuentran considerados de suma esencialidad aquellos que se encuentran relacionados con acciones de trabajo, de tal forma dentro de la misma se visualizan prestación, subordinación y a su vez remuneración.

- **La remuneración.-** La retribución otorgada en una relación laboral se denomina remuneración, “considerándose como tal o al pago de que

---

<sup>18</sup> DE LA CUEVA, Mario. Citado por el buen L, NESTOR: derecho del trabajo. Editorial PORRUA S.A. MEXICO 1994 T. I p. 566)

se encuentra como contraprestación el cuál es percibido por parte del trabajador, el hecho de colocar su capacidad referente a la labor que solicita su trabajo a disposición de la entidad que ejerza como empleador, en consecuencia de la aplicación que se ejerce por medio de un contrato de índole laboral<sup>19</sup>. Dicha contraprestación puede darse en dinero o en especie la remuneración es de carácter alimentario por cuanto está destinado a cubrir los gastos necesarios para la subsistencia del trabajador como son: la alimentación la habitación y el vestido.

Otros caracteres importantes de tipo proteccionistas son su irrenunciabilidad y su intangibilidad, que garantizan su íntegra percepción y libre disposición, con las excepciones que la ley autoriza.

- **La subordinación.** - Se encuentra denominado de tal forma, a todo aquel vínculo de índole jurídico que se presencie entre la figura denominada “deudor” y la figura denominada como “acreedor” en relación a lo laboral, la cual se tiene que el primero se encuentra ofreciendo actividades por desarrollar al segundo y así mismo se ve conferido de poder conducirlo”

Esto significa que existe un poder de dirigir por parte del empleador y un poder de acatar por parte del trabajador.

- **La Prestación Personal.** - Denominada como toda aquella actividad de forma específica en la que realiza el trabajador a favor del empleador. De tal forma el mismo, se encontrará tipificada permanentemente como una persona de índole natural, diferenciándose del empleador, ya que este puede contar con dos figuras de persona de índole natural o jurídica.

## **B) La Suspensión.**

La suspensión enlazada a la figura del contrato laboral se encuentra referida aquella interrupción de manera temporal de toda aquella

---

<sup>19</sup> OBREGON SEVILLANO, tulio .Manuel de relaciones individuales de trabajo editorial TINCO S.A. LIMA PERU 1996 P.A-91



relación de índole laboral entre la figura del trabajador y el empleador, debido a una causa establecida por la ley.<sup>20</sup>

A través de este denominado período, el trabajador cancela toda prestación de servicios y por consiguiente el empleador no paga la remuneración correspondiente, sin que se rompa el vínculo de índole laboral. Existen dos tipos de suspensión: la suspensión perfecta, en la que se encuentra interrumpida tanto la denominada prestación como el pago de la remuneración, y la suspensión imperfecta, en la que el empleador sigue pagando la remuneración, aunque el trabajador no esté prestando servicios.

### C) **Extinción.**

García Manuel, citado por Zelayaran Mauro la conceptúa la extinción como “Aquella cesación de forma definitiva de toda denominación relacionada a la relación de índole laboral, la cual se encuentre motivada ya sea por causas de modo independiente o dependientes de la denominada voluntad por parte de las partes involucradas”<sup>21</sup>

Una de las maneras de extinguir aquella denominada relación de índole laboral es la figura del despido, el cual la podríamos definir como “aquella situación que lleva consigo la finalidad del contrato laboral, producida a través de un acto de forma unilateral por parte del empleador”.

Son dos tipos de despido existente en nuestro ordenamiento laboral:

- **Despido Por causa Justa.** - Se refiere a la terminación del contrato de trabajo debido a una causa que se encuentre relacionada con aspectos de incapacidad o comportamiento del colaborador, según lo catalogado por medio de la ley. En aquel caso en el que el trabajador dispute su despido, corresponde al empleador demostrar la existencia de esta causa en el proceso judicial correspondiente.
- **Despido Arbitrario.** - Se trata de la terminación enlazada al contrato laboral por decisión unilateral por parte de la figura del empleador, sin

---

<sup>20</sup> RENDON VASQUEZ, Jorge. Derecho del trabajo individual. Ediciones Edial, Lima Perú. 1995, p.253

<sup>21</sup> ZELAYARAN DURAND, Mauro. “Derecho del trabajo”. Editorial Peruviam Pictures, Lima Perú. 1989, p.123

que se haya expresado una causa justificada o sin que el empleador haya podido demostrarla en un proceso judicial. En estos casos, el trabajador tiene derecho de que se le genere un tipo de indemnización como compensación por el daño ejercido, sin perjuicio que se pueda generar un reclamo simultáneamente el pago de otros derechos o beneficios sociales a los que tenga derecho.

### **1.1.3. COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS.**

Constituye a un medio de beneficio de índole social en la cual se le es otorgado a la figura del trabajador, por aquel periodo en la cual brindó sus servicios a la figura del empleador y por todos aquellos perjuicios que cause la finalización del denominado contrato laboral; cualquiera sea su causa. Para BENDEZÚ NEYRA, la C.T.S., “es un beneficio pecuniario de previsión socio-familiar para el obrero o empleado al concluir el contrato subordinado...”<sup>22</sup>

#### **A). Remuneración Computable**

Este tipo se considera asimismo como remuneración de índole básico el cual aquellas cantidades las cuales son percibidas de manera regular por parte del trabajador ya sea en dinero o también por medio de especie, como podemos tener la contraprestación relacionada a las labores, sin importar la denominación que se le otorgue. En suma, la remuneración computable se integra por el sueldo o salario, las cantidades de percepción regular, los pagos por alimentación y los pagos por especie.

**Remuneración Básica.-** Entendida como el pago efectuado por todo tiempo estipulado por manos de disposición de la figura del empleador y aquellas unidades relacionadas con la producción generadas por él. Se le ha dado la calidad de manera básica el cual sirve como base para todos aquellos pagos que le complementen.

#### **B) Formas Accesorias de Remuneración**

---

<sup>22</sup> BENDEZÚ NEYRA, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, Edit. FECAT. Lima – Perú, 1996, p 165

Entendidas como aquellas cantidades adicionales enlazadas a la remuneración de aspecto básico el cual el trabajador percibe del empleador, cuya base es aquella. Entre ellas tenemos:

❖ **JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.**

Es toda sucesión temporal en determinado centro laboral. Es el tiempo en el cual la figura del colaborador se encuentra a la disposición de la figura del empleador. De tal forma, la Ley establece aquella jornada (8 horas) de forma diaria y de manera máxima, con lo cual nos da 48 horas a nivel semanal. El empleador en relación con el colaborador puede generar un pacto determinado para la jornada diaria o semanal, atendiendo a la naturaleza de la contraprestación subordinante y otras circunstancias justificadoras. La doctrina esgrime una serie de razones en las que se encuentra justificado la limitación de la duración del trabajo; entre ellas tenemos las de carácter social, que toma en cuenta la salud del trabajador, que contribuye con su esfuerzo al desarrollo de la sociedad; las que se fundan en la fisiología del trabajo, ya que el trabajo sostenido por un largo tiempo provoca fatiga que disminuye la actividad y la producción del trabajador.

❖ **HORAS EXTRAS**

Es aquel sobretiempo posterior o también anterior aquella jornada ordinaria laboral, para su materialización se requiere que exista consentimiento expreso del trabajador. No se puede implantar de manera unilateral por parte del empleador. Las horas extras son mejor remuneradas en razón que se trabaja en horas que deben dedicarse al descanso y porque se supone que es mayor el esfuerzo realizado.

❖ **DIAS FERIADOS NO LABORABLES**

Es el descanso a que tienen derecho todos los trabajadores (empleados, obreros y personal directivo) durante los días feriados no laborables, con subsiguiente abono de remuneración.

❖ **DESCANSO SEMANAL**

Es el receso obligatorio de labores durante 24 horas continuas después de la jornada laboral semanal de seis días. Este plazo puede ser ampliado por acuerdo de las partes de la relación laboral. Este

descanso le permite al trabajador “reparar las energías consumidas en una semana de labor con un día de descanso que equilibra el funcionamiento de su organismo y propicia el fortalecimiento de sus relaciones sociales y familiares. Esta concepción proteccionista considera el descanso a nivel semanal como de necesidad vital del colaborador, porque la actividad ininterrumpida produce la fatiga y está afecta la salud ya sea de forma física o mental del colaborador.<sup>23</sup>

El descanso semanal, es remunerado, lo cual quiere decir que el colaborador cuenta con el derecho de aquella remuneración de forma íntegra de día enlazado al descanso. Esta retribución será igual al correspondiente de un día ordinario.

#### ❖ **VACACIONES**

Es catalogado como un determinado derecho enlazado a todo colaborador a disfrutar de un periodo de tiempo suficiente para recuperar las fuerzas consumidas en un año de servicios.

Llevar consigo la interrupción del trabajo con la percepción de la remuneración habitual.

El pago debe efectuarse antes de iniciarse el goce vacacional, por cuanto implica un alejamiento o desvinculación temporal del trabajador, de las actividades de la empresa.

#### ❖ **ASIGNACION FAMILIAR**

Constituyen un complemento del salario del trabajador, su justificación está en las mayores necesidades del trabajador que tiene familia frente al que no la tiene.

#### ❖ **GRATIFICACIONES Y BONIFICACIONES**

Los salarios muchas veces no alcanzar a cubrir las denominadas necesidades ya sea de índole personales o también familiares de los colaboradores, por ello que el Estado y los propios empleadores, admitiendo esta realidad, han ido reconociendo compensaciones a los salarios insuficientes, con el nombre de gratificaciones y

---

<sup>23</sup> GONZALEZ ROSALES Guillermo, Doctrina y Legislación del Trabajo en el Perú, Tomo I, Edit. ESTUDIUM, Lima – Perú, 1974, p 165.

bonificaciones, estos se han convertido en derechos específicos que adquiere el trabajador.

#### **1.1.4. LOS PRINCIPIOS LABORALES**

##### **1.1.4.1. -El principio de irrenunciabilidad de Derecho**

Este principio, es considerado uno de los más importantes que se ha estudiado, en la realización del presente estudio, de tal forma es aquel el cual se presencia como un tipo de límite en la labor del mencionado conciliador, juez o árbitro<sup>24</sup> de la misma forma es un medio de garantía para el colaborador. Así mismo, es entendido que este es uno de aquellos principios los cuales se encuentran presentes como alternativa de todos aquellos medios de solución alternativos dentro de la resolución de una problemática.

Según el profesor García Granara, el denominado principio “irrenunciabilidad” correspondiente a los derechos de índole laboral, reconocido en la Constitución, establece que estos, no tienen la facultad de prescindir de los mismo (renunciar) dado que son expresamente impuestos por ley<sup>25</sup>. Esto sucede dado que los colaboradores están dentro de una posición de desventaja económica además de laboral frente a sus empleadores, lo que les impide tomar decisiones informadas y libres. Por lo tanto, cualquier intento de renunciar a estos derechos es nulo y sin efecto. Se asume que los trabajadores están en una posición de vulnerabilidad frente a sus empleadores, quienes suelen tener el control de la situación.

Dentro de nuestra CP menciona que el trabajo es considerado un deber y a su vez un tipo de derecho, el cual cuenta se encuentra como un objeto el cual cuenta con una atención además de la protección de la misma de suma prioridad, además es aquella de índole irrenunciable de aquellos derechos que se le confieren a la misma (Art. 26.2).

---

<sup>24</sup> En adelante, para referirnos a todo este grupo, haremos referencia al operador.

<sup>25</sup> GARCÍA GRANARA, Fernando. “¿Por qué la conciliación administrativa laboral no tiene carácter definitivo?”. En: Actualidad Jurídica. N° 136. Gaceta Jurídica, marzo de 2005, p. 233.

La protección de forma especial que se otorga a los trabajadores se debe a su situación de vulnerabilidad y desigualdad frente a sus empleadores. Esta desventaja puede llevar a los trabajadores a aceptar condiciones desfavorables o renunciar a derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, que son esenciales para su bienestar y dignidad.

Según Candelas Rosas, el principio de irrenunciabilidad impide que los trabajadores renuncien a los beneficios de índole laboral que se encuentran establecidos por medio de leyes, reglamentos o convenios de forma colectiva. Esto significa que ni siquiera el propio trabajador puede disponer libremente de sus derechos laborales<sup>26</sup>. La protección de estos derechos es tan importante, debido a su naturaleza esencialmente relacionada con la subsistencia, que se ha decidido establecer una política de protección general, en lugar de permitir negociaciones individuales que podrían parecer más beneficiosas para el trabajador en un momento dado. Según Toyama, Jorgeen considera que estos pueden considerarse un objeto de renuncia, por ello, la conciliación, los siguientes derechos laborales: aquellos establecidos en contratos individuales de trabajo, derechos basados en costumbres, derechos inciertos, aspectos relacionados con la relación laboral (como la fecha de ingreso o el lugar de trabajo), derechos que superan los mínimos aspectos legales, de los derechos de índole optativos y derechos cuyas acciones judiciales han prescrito. En esencia, como señala Toyama, es posible tomar la opción de renunciar a aquellos en los cuales el derecho que van en trasfondo de lo estipulado por la ley o que son inciertos<sup>27</sup>.

Según González Hunt, citando a De la Villa Gil, los derechos laborales son irrenunciables cuando provienen de disposiciones legales que no permiten la intervención de la autonomía privada o que establecen mínimos que no pueden ser rebajados. En otras palabras, los derechos laborales son irrenunciables cuando están establecidos por ley como mínimos indispensables. Por lo tanto, la irrenunciabilidad de los derechos laborales significa que no se puede pactar por debajo de estos mínimos legales. Este

---

<sup>26</sup> CANDELA ROSAS, Martín. "Relaciones entre Derecho Civil y el Derecho Laboral: el arbitraje laboral". En: Aseosría Laboral. N° 186, junio de 2006, p.13.

<sup>27</sup> TOMAYA MIYAGUSUKU, Jorge. "Los medios extrajudiciales de ..."Ob.cit.,p.210

principio también se encuentra actuando como un medio de garantía para proteger los derechos de los trabajadores, impidiendo que sean vulnerados o afectados por cualquier persona, incluyendo al propio trabajador.

Beneficios laborales como la Remuneración vital (mínima), Gratificaciones además de la denominada Compensación por aquel tiempo que se realizaron los servicios, entre otros, tienen un carácter inalienable, lo que significa que los trabajadores no pueden renunciar a ellos ni permitir que se reduzcan, ya que están regulados por normas que no permiten su libre disposición. De igual forma se aplica a los derechos obtenidos a través de convenios colectivos. Según Pasco, Mario, citado por Rosas, Candela, aquellos derechos establecidos de acuerdo a ley como mínimos para los trabajadores o aquellos derivados de convenios colectivos son, en general, irrenunciables y no pueden ser dispuestos libremente. Esto se debe a que las cláusulas de los convenios colectivos tienen un carácter normativo y forman parte de los sistemas enlazados a las fuentes relacionadas con el derecho. Sin embargo, el Tribunal Constitucional no comparte esta posición, como se verá más adelante<sup>28</sup>.

En consecuencia, las remuneraciones además de beneficios de índole social que superan los mínimos legales además que respetan aquello que se encuentra establecido en distintos convenios por parte de los colectivos, pueden ser objeto de negociación y disposición. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que, si el trabajador mismo no puede renunciar a sus derechos laborales, el operador (quien tiene una posición de poder) no puede vulnerar estos derechos de manera consciente o inconsciente, ya que esto sería una violación del derecho y, por lo tanto, nulo desde el principio.<sup>29</sup>.

**La irrenunciabilidad en la nueva ley procesal de trabajo.** - Indicar que dentro de aquella LPT, N° 29497, no encontramos una determinada

---

<sup>28</sup> *Ibidem*, p.142

<sup>29</sup> Al respecto resulta ilustrativo lo manifiesto por De Ferrari: "Si el derecho de trabajo admitiera la posibilidad de renunciar válidamente a los derechos que sus normas confieren a los trabajadores, toda la legislación de la disciplina perdería efectividad por imperio de la gravitación del peso de las desigualdades sociales, que las mismas normas buscaban nivelar". En: DE FERRARI, Francisco Derecho del Trabajo. Tomo I, Editorial Depalma, Buenos Aires, 1968, p. 356.

referencia de forma expresa del denominado principio enlazado a la “irrenunciabilidad”, el cual si la contiene la anterior inmerso en el art. III encontrada en su mencionado título preliminar, sin embargo, en lugar de aquello nos menciona que la figura del juez es el encargado de velar por aquellos derechos que se manifiesten en la querrela, o aquellos que están dentro del proceso de conciliación, estén disponibles (art. 30, 43), De tal forma, el legislador considera aquella opción de apartarse de aquel sentido de índole prohibitivo que se encuentra establecido dentro de la carta magna, sin dirigirnos dentro de una denominada perspectiva de índole restrictiva, sino que ahora (en positivo) ya partiendo de la posibilidad de disposición de los denominados derechos.

La LPT menciona sobre un “test de disponibilidad”, en la que el legislador establece un sin número de limitaciones con la finalidad de salvaguardar este mencionado principio “irrenunciabilidad” a los derechos: “Art. 30.- (...) Para que finiquite ya puede ser un acuerdo de índole conciliatorio o transaccional se debe superar este denominado test, para que los criterios mencionados se puedan tomar en cuenta:

- a) Acuerdo verse sobre aquellos derechos que nacieron de manera dispositiva, verificando que no se encuentre afectando aquel derecho de modo indisponibles;
- b) debe optarse por medio del titular y
- c) además, debe encontrar participando un abogado de la parte de prestador de los servicios por parte del demandante”.

De tal manera, el legislador se encarga de garantizar que los diferentes acuerdos enlazados a los derechos sé que se encuentran disponibles sean adoptados por el trabajador mismo, o por alguien que haya sido debidamente autorizado por él, y que además cuente con asesoramiento legal. Es importante destacar que este "test" está diseñado para ser aplicado en el marco de un proceso de índole judicial, se considera que la presencia de aquellos tres criterios se encuentren debidamente asegurados, y que el juez será el encargado de ejercer el debido control sobre ellos.



#### **1.1.4.2. Principio de Primacía de la Realidad**

Establece que por medio de la realidad objetiva de los hechos debe contar con una prevalencia sobre lo que se ha establecido por escrito, es decir, la realidad material debe tener prioridad sobre la forma o la apariencia. Este principio es fundamental para las autoridades administrativas laborales, ya que les permite resolver conflictos que surgen durante las inspecciones en los lugares de trabajo, basándose en la realidad de los hechos y no solo en lo que se ha documentado.

#### **1.1.4.3. Principio de Indubio pro Operario**

Este principio, consagrado en el art. 26 núm.3 CPC, menciona en aquellos casos en los que se encuentre duda o algún tipo de ambigüedad de la denominada interpretación correspondiente a las normas de índole laboral, las autoridades administrativas y judiciales deben optar por aquella que se encuentre más favorable para el colaborador. Esto significa que, en situaciones de incertidumbre o conflicto entre diferentes leyes o normas, se debe priorizar la protección y los intereses del trabajador.

#### **1.1.4.4. Principio Protector**

Principio el cual encarna dentro de un carácter de índole tuitivo por parte de la sociedad relacionado con el trabajo, siempre defendiendo aquella parte encontrada más débil.

### **1.2. NORMAS**

#### **1.2.1. DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA 1993**

La gran mayoría de individuos piensa que la resolución de distintos conflictos es únicamente dirigiéndose al PJ. Quizás es una percepción errónea, la cual puede explicar la gran cantidad de casos encantados dentro de este organismo, dado que muchos de ellos se pueden solucionar de forma más

eficaz y célebre recurriendo a distintos medios considerados alternativos para la resolución de aquella problemática.

Al debate de la ley enlazada a la conciliación de forma extrajudicial #26872, se encuentra como punto central de la misma su constitucionalidad como la inconstitucionalidad. Se hacía mención que el medio conciliatorio se encontraba atentando en contra de la unidad además de la exclusividad referente a la función de índole jurisdiccional. Por medio del art. 4 expresada en aquella Ley #268724<sup>30</sup> se desarrolló aquella norma de manera expés en la cual se precisa el mencionado carácter de índole no jurisdiccional.

Aquel fundamento que encontramos dentro de la constitución es aquel de Conciliación de forma Extrajudicial por medio del art. 2 inc. 14, 22, 24 CPP el cual señala los tipos de derecho atribuidos los cuales son:

- Contratar para con una finalidad de ámbito lícito, que no se encuentren contraviniendo las leyes relacionadas con orden de índole público;
- A la paz, como a la tranquilidad, así mismo al disfrute relacionado con el momento de tiempo de descanso como libre, a tener un goce de ambiente de espacio equilibrado además de adecuado para el desarrollo;
- A la libertad además de la seguridad de los individuos. Consecuentemente no se encuentran obligados a realizar lo que ordena la ley, tampoco se encuentran impedidos de realizar lo que se encuentra como prohibido.

### **1.2.2. DEC. LEGISLATIVO 1017.**

Por medio de las distintas facultades ofrecidas por parte de la entidad congresal otorgadas por el PE, en la ley (29157), de la finalidad legislativa sobre aquellas materias encontradas con relación al TLC con los EE.UU. Aprobado por medio del Dec. Leg. 1070 el cual modifica distintos aspectos relacionados a la ley (1071), que deroga Ley General “Arbitraje” – Ley 26572, y nos da la nueva normativa en materia de arbitraje.

---

<sup>30</sup> Artículo 4. *Función No Jurisdiccional*.- La Conciliación no Constituye Acto Jurisdiccional.

**Dec. Legislativo Nº 1070:** La puesta en vigencia dentro del DL 1070 que modifica la Ley enlazada a la Conciliación, según afirman algunos especialistas, permitirá reducir la durabilidad de los mencionados procesos y, consecuentemente, aligerar la carga de la índole procesal. Sin embargo, para otros estos cambios producidos a la Ley de Conciliación no tienen el suficiente sustento técnico que una norma de esta naturaleza requiere; e incluso hay quienes se han atrevido a afirmar que sencillamente este decreto legislativo obedece a un tema meramente coyuntural, como es la entrada en vigencia del TLC. Lo cierto es que después de aproximadamente diez años se produce este cambio, que esperamos que pueda alcanzar los objetivos y el propósito real, como son la celeridad dentro de la índole procesal, la descarga de los diferentes procesos de índole judiciales y sobre todo la cultura relacionada a la paz para la resolución de la problemática.

Las modificaciones que se efectuaron a la ley orientada a la conciliación tienen implicancia, no sólo en cuanto a conciliación extrajudicial, sino también en materia comercial, civil, laboral, de familia, etc.

Dentro de las novedades que tenemos en el referido D. Leg. podemos ver que a diferencia de la Ley 26872, dicho decreto indica que la escasez de intento de conciliación da lugar a la denominada improcedencia de la demanda, o que la ausencia del invitado da lugar a la presunción de verdad del argumento en su contra y no le da derecho a contrademandar. Otras innovaciones es que permite la presencia de la figura de un apoderado para consolidar una audiencia enlazada a la conciliación, se establecen sanciones para el conciliador o el capacitador en conciliación que incumpla sus funciones.

También se elimina la conciliación encontrada como una determinada etapa dentro de la índole procesal obligatoria, con la consiguiente reducción de la duración de los procesos.

### **1.2.3. DEL DEC. LEGISLATIVO 910**

**Art. 69: Finalidad de la conciliación administrativa:** Método de índole alternativo para resolver disputas laborales, en el que un funcionario público, el conciliador, actúa como facilitador para mejorar la comunicación entre las figuras encontradas dentro del mismo (empleador) y (colaborador). El objetivo de la conciliación es otorgar una ayuda a los involucrados a encontrar una denominada solución de forma justa y mutuamente el cual se encuentre beneficiosa para la resolución de cualquier medio de controversias de los cuales se encuentren surgiendo en la relación de laburo, abarcando todos los aspectos que le pertenecen.

**Art. 70: Obligaciones del conciliador:** Se encuentra sujeto a las obligaciones mencionadas:

- a) Análisis de solicitudes enlazadas a la obligación
- b) Informar a los involucrados de los procedimientos enlazados a la conciliación, tanto naturaleza, fines, ventajas como a las diferentes características que le atribuyen a los entes involucrados, señalando aquellas normas enlazadas a la conducta que se deben observar.
- c) Facilitar todo aspecto a diálogo de los entes involucrados.
- d) Preguntar a los entes involucrados, con el fin de esclarecer todo sentido de algún tipo de afirmación o con la finalidad de la obtención de una información mayor que resulte para beneficio del procedimiento conciliatorio.
- e) Identificar aquellos inconvenientes centrales además de concretos enlazados con la conciliación, con la finalidad de buscar el único interés impartido por cada uno de los involucrados.
- f) Incentivar a los entes involucrados a la búsqueda de soluciones eficaces a de más de satisfactorias que se encuentren reflejadas dentro de un marco enlazado a los derechos de índole que se consideran irrenunciables los cuales asisten a colaboradores como a ex

colaboradores. En tal sentido se debe proponer fórmulas de índole conciliatorio de forma no obligatoria.

- g) Reunirse con algún involucrado por separado siempre y cuando las diferentes circunstancias no se encuentren afectando las acciones de libre expresión puedan generar una afección enlazada a la libre expresión.
- h) Informar que los entes involucrados sobre los determinados alcancen además de efectos que desencadenan los diferentes acuerdos conciliatorios con referencia a la relación que coloca un fin, el cual se encuentra redactado de manera precisa y a su vez clara.
- i) Bajo ningún caso, enlazado alguna responsabilidad de índole administrativa, de manera que se podrá estructurarse en sumas depositarias de dinero, también por medio de títulos valores que se encuentren correspondientes a los diferentes a los colaboradores, dando fe a través de una denominada acta en la cual se encuentre redactada presencialmente y que los involucrados se encuentren presentes.

**Art. 75: Audiencia Única:** La audiencia dentro del aspecto de la conciliación es una sesión única que puede extenderse a varias sesiones si es necesario, con el objetivo de alcanzar aquellos que se encuentran establecidos por la ley. El plazo máximo para completar este proceso es de 30 días, estipulados como calendarios, los cuales se contabilizan desde que se genera la primer citatorio de los involucrados. Si se requieren varias sesiones, el conciliador es responsable de levantar un acta de postergación, que incluye la fecha, hora además del motivo que enlaza la postergación. Esta acta, cuando se realiza la firma por parte de los involucrados, tiene el mismo valor que la citación original a la primera audiencia.

#### **1.2.4. MATERIAS CONCILIABLES.**

Se denominan como tal debido a la necesidad en las cuales se encuentran para mencionarlos de manera previa a un centro relacionado con el acto conciliatorio y el intento de realizarse ya que este se encuentra como previo requisito para dar inicio a un proceso de índole judicial.

Mediante lo dispuesto en el art. 7, Dec. Leg. (1070), se denominan materiales de índole conciliatorio a las diferentes pretensiones encontradas como denominadas o a su vez denominaban que se encuentra bajo los derechos de forma disponible de aquellos involucrados. Se debe generar la concordancia por medio del artículo siete del reglamento, el cual menciona que se debe generar un entendimiento de la consigna de derechos de índole disponible a todo aquel contenido de vínculo patrimonial, lo cual quiere decir, que se encuentran susceptibles de generarse una valoración económica. También se consideran disponibles aquellos que no se encuentran tipificados necesariamente como patrimoniales, de esta manera aquellos pueden señalarse como objeto de disposición de índole libre.

- ✓ **Asuntos de Naturaleza Civil**, Asuntos de naturaleza civil, se debe recalcar en señalamiento por parte del Dec. Leg. (1070) cómo un medio reglamentario el cual no indica de manera tácita cuáles serían las diferentes materias para conciliación, de tal forma se ha generado por medio de la misma un sin número de problemáticas al momento de generar la interpretación de qué si estamos enfrente de un Derecho de índole disponible o no. Por lo cual es de necesidad que por parte del MJ disponga una regulación de forma expresa de los cuáles serían los derechos de índole disponible, por medio de un listado, y con la finalidad de que no se establezcan interpretaciones de forma equivocada por lado de las figuras conciliadoras, de los derechos de índole civil los cuales serían:

- Otorgamientos relacionados a escritura.
- Desalojos
- Interdicto
- Finiquitas (pago) relacionado a deudas, genera obligación (dar, hacer, y no hacer).

- Indemnización (siempre y cuando no se encuentre inmerso y debidamente estipulado dentro del art 9 del Dec. Leg. 1070).
  - Partición y división relacionado a los bienes.
  - Resolución (contratos)
  - Rescisión (contratos)
  - Incumplimiento (contratos)
  - Convocatorias en enlazadas a juntas o asambleas.
  - Ofrecimiento relacionado a pagos
  - Rectificación de las denominadas áreas.
  - Reivindicación
  - Derecho enlazado a la propiedad.
  - Pago (alquileres)
  - Problemas (vecinales)
- ✓ **Asuntos de Familia**, relacionados dentro de este ámbito, el Dec. Leg. (1070) establece de forma expresa que se someten a través de un proceso de índole conciliatorio aquellas pretensiones que versan sobre:
- Alimentos (enlazados a la fijación de pensión dentro del ámbito alimentario)
  - Visitas (a través de un régimen determinado)
  - Tenencia
  - Entre otros aspectos que se encuentran relacionados con la familia. Siempre y cuando se tenga en cuenta el interés de forma superior del Infante.

Por medio del Dec. Leg. (1070) menciona “otros aspectos que se encuentran derivados de la relación de índole familiar”, algunos individuos realizan la interpretación del término “otros” a la adopción como a temas de divorcio, los cuales son aspectos que no están considerados como conciliatorios, por lo cual se hace de necesidad del MJ, como un organismo el cual se encuentra en la facultad de regular de forma tácita aquellos

aspectos que se derivan de la relación de índole familiar y de esta manera evitar cualquier tipo de inadecuadas interpretaciones.

- ✓ **En Materia Laboral;** el Dec. Leg. (1070) en el cual prescribe el cual se someterán dentro de un proceso de conciliación enlazados a los diferentes asuntos de índole laboral los cuales se encuentran bajos los denominados derechos de disposición de índole libre en la cual se genera la irrenunciabilidad enlazados a los derechos enlazados a los colaboradores reconocidos por la carta magna y también por medio de la ley. Con lo cual se reitera dentro del Dec. Leg. (1070) por medio del Reglamento se precisaron por medio de las diferentes materias conciliables dentro de la Naturaleza de índole laboral, con lo cual deja a disposición libre por parte de los conciliadores generar un establecimiento de los denominados derechos de disposición de forma libre.

- **LA CONCILIACIÓN EN LA NUEVA LEY PROCESAL DEL TRABAJO**

Es denominado uno de los mecanismos que se encuentran como alternativas de solución para problemáticas, en la cual los individuos que se encuentran en enfrentados realizan la exposición de las posiciones en las que se encuentran, (principalmente) dentro de una audiencia de índole conciliatorio, que cuenta Con aquella presencia de un terciario que se le denomina “conciliador” el cual genera una colaboración con ambos individuos implicados en la problemática colocando soluciones. Hay que recalcar que estas soluciones proporcionadas por el terciario no tienen implicancia obligatoria, ya que son los involucrados los que de forma consensuada se direccionan hacia un acuerdo de forma justa que beneficia a ambos individuos. Para tener en cuenta los términos hablados de conciliación, de forma necesaria se debe contar con el requerimiento de un terciario, el cual asiste orientando a los individuos a llegar a un consenso de índole satisfactorio<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> La Oficina Internacional del Trabajo (OIT) define a la conciliación como “(...) una práctica que consiste en utilizar los servicios de una tercera parte neutral para que ayude a las partes en un conflicto a allanar sus diferencias y llegar a una transacción amistosa, o a una solución adoptada de común acuerdo. En: OIT. La conciliación en los conflictos de trabajo. Ginebra, 1974, p.4



Dentro del aspecto laboral, encontramos cuatro tipos o formas de conciliación lo cual encontramos el denominado conciliador de forma administrativa (a través del MIT y del PROMET - MTPE) Encontrándose regulada a través del Dec. Leg. (910) de la mano de su reglamento Dec. Sup. (020-2001-TR); la conciliación de índole extrajudicial (por medio del MJ, entre otros), y a través de la consolidación de forma privada los cuales son regulados por la ley (26,872) de la mano con él reglamento Dec. Sup. (014-2008-JUS) además de la conciliación de índole judicial (inmerso dentro del PJ) el cual se encuentra regulado por ley PT (26636) (aún vigente) y la nueva LPT (294973) el que resulta de forma relevante para el presente estudio, el cual es la denominación de la conciliación de índole judicial, la cual por medio de la LPT, Ley (26636) el cual será reemplazado por la ley (29497). De tal forma es de suma importancia que a través de la nueva disposición de norma de índole procesal, dentro de la quinta disposición de forma complementaria, ha contado con una referencia enlazada a la conciliación de índole administrativa, frente MTPE además de la determinada obligación con la que cuenta el empleador de contar con la asistencia de la misma en caso de que el colaborador lo haya citado.

Referencia la cual no se encontraba dispuesta dentro de la norma de índole procesal que le antecede, lo cual solo refuerza aquello que se encuentra establecido relacionado al sentido mismo, dentro del Dec. Leg. (910) de la LGI y DT en el del Dec. Sup. (020-2001-TR). De tal forma es de suma importancia denotar que, en puridad, los aspectos relacionados a la conciliación son supuestos de la presencia de un terciario, sin embargo, dentro de algunos procesos nos encontramos que en algunas actas no se consigna la participación del mismo. con lo cual en el mejor de los casos estos se pueden tipificar como transacciones más no como un tipo de conciliación.

Una conciliación, sin tomar en cuenta el proceso en sí mismo, es aquella en la cual participa un terciario denominado "conciliador" el cual es una persona que se encuentra debidamente preparada además de calificada para realizarlo. De tal forma, inmerso en el proceso esta figura en quien hará o tomará un rol de juez.

# **SEGUNDA PARTE**

## **METODOLOGÍA**

## **SEGUNDA PARTE: METODOLOGÍA**

### **(Capítulo 2): Planteamientos Metodológicos**

#### **2.1. EL PROBLEMA**

La problemática en la cual se encuentra centrado en el estudio, se ha denominado como el incumplimientos, deficiencias y limitaciones enfocados a la acción de Conciliación dentro de la Materia Laboral, dentro de una entidad pública de la DRT y PE de la ciudad de Chiclayo.

Esta problemática se encuentra enfocado, en la interpretación del decreto legislativo N° 910 en el área administrativa de esta entidad pública.

##### **2.1.1.- Selección del problema.**

Esta problemática parte de criterios como:

- a) Acceso a datos.
- b) La solución que se establezca generará una contribución para la solución de otras problemáticas.
- c) La problemática es aquel problema en el cual se encuentra relacionado con los diferentes conocimientos que se encuentren previo a la investigación.
- d) Se repite con mayor frecuencia.
- e) Responsable de dos o más áreas.

##### **2.1.2.- Antecedentes del Problema.**

2.1.2.1. ¿Desde cuándo existe o se tiene referencias sobre este tipo de problemas?

###### **a) En el mundo:**

Según Sappia, el tema de la Justicia Laboral y los Métodos Alternativos de Resolución de Conflictos, tanto individuales como colectivos, es de índole fundamental con la finalidad de garantizar el debido cumplimiento de los derechos de índole laboral. En la doctrina laboralista, existen diferentes formas de conflictos que requieren la intervención de la administración

laboral, aunque con diferentes niveles de eficacia jurídica. Inicialmente, los acuerdos conciliatorios se caracterizaron por una excesiva formalidad y burocracia, lo que generó una carga excesiva de trámites y no se adapta a la dinámica de los conflictos laborales.

EXPOSICIÓN, DR. OLEA, MANUEL - ESTRUCTURA DEL PROCESO: Para concluir, me gustaría mencionar brevemente el tema de la conciliación previa, que se encuentra regulado en el proyecto peruano en los art. 15 a 19. La conciliación administrativa es un requisito previo para que se presente la demanda, por el cual el demandante debe acudir a la oficina de conciliación de la AAT para intentar resolver la problemática de manera pacífica. Si aquel requisito no es cumplido, la demanda no será tramitada, a menos que existan disposiciones en el convenio colectivo que permitan conciliaciones internas. En resumen, la conciliación administrativa es un requisito esencial para la presentación de una demanda.

**b) En el país.**

El presente estudio cuenta con el objetivo de realizar un resumen del sistema de resolución de controversias existente en nuestro país, con el fin de contextualizar mejor el tema de análisis de esta tesis. En 1999, el Instituto de Defensa Legal (IDL) llevó a cabo un diagnóstico a nivel nacional, en colaboración con diversas instituciones regionales y las Cortes Superiores de Justicia (CSJ). Para elaborar este diagnóstico, el equipo del IDL consideró diversas fuentes, incluyendo bibliografía y encuestas los cuales se aplicarán en jueces de Paz, también a población que se encontraría beneficiaria de sus servicios. Las encuestas se realizaron en 1998 y abarcaron a 1038 jueces de Paz y 810 pobladores de 9 distritos judiciales relacionados a la costa, sierra y selva. Los resultados de estas encuestas proporcionan información valiosa sobre la resolución de conflictos de acuerdo a la materia enlazada temas de violencia de índole familiar, alimentos, relaciones conyugales, faltas, deudas, compensación por tiempo de servicios, despidos injustificados y otros temas relacionados”

La doctora Benavides Vargas, Ruth aborda la problemática del aspecto jurídico relacionado a la conciliación dentro del proceso de índole penal peruano, enfocándose en aquella debida aplicación de la figura de “conciliación” dentro de la etapa investigativa de forma preliminar a cargo del MP. En esta etapa, el principio de oportunidad permite a las partes resolver el conflicto jurídico penal sin necesidad de iniciar un proceso penal formal. Además, la conciliación también puede ocurrir en el proceso penal a cargo del juez, donde también se aplica el principio de oportunidad. Sin embargo, en esta instancia, existen problemas específicos que no han sido abordados por el legislador, y que serán objeto de estudio en este trabajo, con un enfoque particular en los procesos conciliatorios que se desarrollan antes de la aplicación del principio de oportunidad.

### **c) En la región.**

Como una de las mayores manifestaciones de estos conflictos tenemos la tesis de Postgrado de la Universidad Pedro Ruiz Gallo, “La Audiencia de Conciliación Intra proceso y su carácter obligatorio en la Provincia de Lambayeque del Distrito Judicial de Lambayeque” ... Este estudio, se dirigió a los distritos judiciales de Paz Olmos y Motupe y los Juzgados Mixtos de Lambayeque y Motupe y los Juzgados Mixtos de Lambayeque y Motupe ... El total de procesos aperturados en los años 2002- 2003, en los cinco juzgados del ámbito civil de la provincia de Lambayeque en Materia laboral se ubicó en el 10° lugar con un resultado 56. el acuerdo conciliatorio del pago de beneficios sociales.

## **2.1.3. Formulación del Problema.**

### **2.1.3.1. Formulación Proposicional del Problema**

En la cual existe una determinada norma establecida en la dirección regional de trabajo y promoción de empleo que dispone: “... la conciliación se encuentra destinada con la finalidad de promover el acuerdo entre los colaboradores o ex colaboradores así como los empleadores con la finalidad de encontrar un medio de solución de forma autónoma de las problemáticas

las cuales surgen dentro de una relación de índole laboral”, sin embargo no siempre se encuentra cumpliendo, desconociendo estos incumplimientos que conllevan al operador a confusiones.

La Segunda parte del problema consiste en que si bien la dirección regional de trabajo y promoción de empleo cuenta con la finalidad como:” Promover un tipo de acuerdo por medio de colaboradores o ex-colaboradores y empleadores en la práctica se dificulta lograr por la cual se cometen dentro de una serie de errores o faltas en los presupuestos básicos que permiten a las partes llegar aún acuerdo conciliatorio, desconociéndose todo tipo de causas de estas deficiencias.

### **2.1.3.2. Formulación Interrogativa del Problema**

La problematización puede formularse de manera interrogativa a través de las siguientes consignas.

#### **PRIMERA PARTE DEL PROBLEMA.**

- a.- ¿Cuáles son las normas y planteamientos teóricos, cuya disposición deben cumplir los responsables de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Departamento de Lambayeque?
- b.- ¿Cumple todas estas disposiciones?
- c.- ¿Algunas se incumplen?
- d.- ¿Si hay incumplimientos, cuales son o respecto a que se dan?
- e.- ¿Cuáles son las relaciones causales de esos incumplimientos?

#### **SEGUNDA PARTE DEL PROBLEMA.**

- a.- ¿Cuáles son los objetivos que se han propuesto lograr la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de empleo del departamento de Lambayeque?

b.- ¿Qué hacen los responsables de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Departamento de Lambayeque, para lograr dichos objetivos?

c.- ¿Los responsables cometen fallas o errores, que dificultan el logro que dificultan el logro de esos objetivos?

d.- ¿Si existen deficiencias? ¿Cuáles son?

#### **2.1.4.- Justificación del Problema.**

La recopilación investigativa que se lleva dentro de este estudio es de suma trascendencia y necesidad, dado que se da con la finalidad de conocer la gestión de las entidades como DRT y PE dentro del departamento de Lambayeque porque le puede otorgar distintos aportes ya sea por medio de apreciaciones, o ya sea a través de conclusiones y recomendaciones, las cuales sirven con la finalidad de comprensión y mejora; la gestión de la entidad; que se encuentran relacionadas así mismo se explican debido al desconocimiento o también por aplicación errónea; con respecto a los planteamientos teóricos, o por no desarrollarse las normas especialmente las disposiciones del decreto legislativo 910.

#### **2.1.5. Limitaciones de la Investigación**

a) Escasa información sobre el tema en nuestra Universidad

b) La presente investigación tuvo como limitación, los escasos trabajos de investigación sobre el tema en nuestro país.

c) Los investigadores han contado con poco acceso de tiempo para desarrollar el presente estudio.

d) La investigación presento limitaciones de orden espacial debido a que fue desarrollada solamente en el departamento de Lambayeque.

### **2.2.- OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.2.1.- Objetivo General.**

La investigación se orienta al análisis de las causas que dificultan lograr la totalidad, la gestión del conciliador extrajudicial de la Dirección Regional de

Trabajo (DRT) y Promoción de Empleo (PE). Del departamento de Lambayeque: los cuales están relacionadas además que se explicaban por aquel desconocimiento con el que cuentan además de aquella aplicación errónea que se tiene dentro de la misma; con respecto al marco referencial que integra los planteamientos teóricos; o aquellas normas incumplidas partiendo de las disposiciones del dec. Leg. 910; a través de un análisis de aspecto mixto; el cual cuenta con la finalidad de identificar la existencia de incumplimientos y deficiencias, con la cual se construyan bases para generar recomendaciones que den una contribución que eviten la mala aplicación y desconocimiento del marco referencial.

### **2.2.2.- Objetivos Específicos.**

Para alcanzar el objetivo general enunciado en el numeral anterior, se deben lograr los siguientes propósitos específicos.

- a) Ubicar, selecciona, recolectar y resumir los planteamientos teóricos científicos; sobre las causas que dificultan lograr a totalidad la gestión del conciliador extrajudicial, tales como: conceptos básicos, o por no haberse cumplido las normas especialmente las disposiciones del decreto legislativo 910 y su reglamento.
- b) Describir la gestión de los responsables de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo; en sus partes o variables, tales como: responsables, procedimientos, conceptos básicos y normas.
- c) Comparar cuantitativa y cualitativamente con el apoyo de programas Windows, Excel y Word, cada parte o variable de la Gestión de los responsables, procedimiento, conceptos básicos, normas y legislación comparada.
- d) Identificar las causas y prelación de estos; siempre que sean posible de las variables respecto a: incumplimientos y deficiencias de la gestión de los responsables.

## **2.3. HIPÓTESIS:**

### **2.3.1. Hipótesis Global**



La Gestión de los responsables extrajudiciales de la DRT y PE de Lambayeque, fue afectada por acciones deficientes e incumplimientos, relacionados por el desconocimiento además de la incorrecta aplicación de los **planteamientos teórico** (teorías y principios), en especial por algún concepto básico; o por no haberse incumplido las **disposiciones** del decreto legislativo 910.

### **2.3.2.- Sub-hipótesis.**

#### **SUBHIPOTESIS “A”**

1.- Se evidencian incumplimientos por parte de los encargados de DRT y PE del Departamento de Lambayeque; para una mejor elaboración de las propuestas de conciliación en la Audiencia; por desconocimiento de algunos conceptos básicos o de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 910.

Fórmula :-x1; A1; -B1, -B2,

Arreglo1: -x; A; -B

#### **SUBHIPOTESIS “B”**

2.- Se evidencian incumplimientos dentro del desarrollo de aquellos procedimientos conciliatorios; debido al poco entendimiento; o a la transmisión de conceptos básicos inadecuados: o por no haberse seguido algunas disposiciones del decreto legislativo N° 910

Fórmula : -X1; A2; B2

Arreglo 1 : -X,-A, -B

#### **SUBHIPOTESIS “C”**

3.- Se evidencian incumplimientos por parte de los encargados de DRT y PE del Departamento de Lambayeque; debido a que desconocen los conceptos básicos.

Fórmula : -X2, -A1; -B1; B2

Arreglo 6 :-X, -A, -B

## **SUBHIPOTESIS “D”**

4.- Se evidencian deficiencias por parte de aquellos encargados de la mala aplicación de algunas disposiciones del decreto legislativo 910 sobre el proceso de conciliación.

Fórmula : -X2; A2; -B2

Arreglo 1 : -X, A,-B

## **2.4.- VARIABLES.**

### **2.4.1. Identificación de las variables**

Debido aquellos cruces encontrados dentro de aquellas Sub-hipótesis dentro del presente estudio, para realizar el contraste, dentro del mismo requieren obtener data enlazada a los dominios enlazados a los valores siguientes.

A = Variables de la Realidad.

A1= Responsables

A2= Procedimientos

B = Variables del Marco Referencial

B1 = Conceptos Básicos

B2= Normas

X= Variables del Problema

X1= Incumplimientos

X3= Deficiencias

### **2.4.2 Definición de Variables**

**A1 = Responsables.**

La variable en cuestión abarca todos los datos que comparten la característica de describir las actividades realizadas por individuos que tienen como responsabilidad principal llevar a cabo tareas específicas (planificación, organización y ejecución) con el fin de alcanzar un objetivo determinado<sup>32</sup>

### **A2 = Procedimiento**

La variable en cuestión comprende todos los datos que comparten la característica de proporcionar información sobre las normas y reglas que rigen la actuación ante los tribunales y organismos jurisdiccionales, incluyendo aspectos como “competencia”, así mismo el procedimiento como la adecuada ejecución referente a las decisiones de índole judicial. Esto incluye también aquella rama enlazada al derecho, orientada a la organización y funcionamiento de la justicia, conocida como derecho procesal<sup>33</sup>.

### **B1 = Conceptos Básicos**

La variable en cuestión abarca todos los datos que comparten la característica de proporcionar una representación conceptual o una definición básica de algo, que se forma a través de la generalización de casos específicos. Esto se refiere a la esencia o fundamento de algo, es decir, lo que constituye la base o cimiento sobre el que se sustenta una idea, concepto o término fundamental.

### **B2 = Normas**

La variable en cuestión comprende todos los datos que comparten la característica de explicitar disposiciones legales que regulan el adecuado comportamiento de todos los individuos que se encuentran en sociedad, además que se establecen sanciones para aquellos que las violan.<sup>34</sup> *Estas disposiciones incluyen leyes, decretos, resoluciones y otras normas con rango de ley que establecen reglas y criterios para regular las acciones de los individuos y organizaciones. Estas normas tienen un carácter imperativo y rígido*

---

<sup>32</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA. Diccionario de la lengua Española, 22va edición

<sup>33</sup> OSORIO, Manuel. “Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales” 24º Edición Actualizada, corregida y aumentada por Guillermo Caballeras de las Cuevas.

<sup>34</sup> LORENZI GOICOCHEA, Raúl. **Diccionario Jurídico**. Editorial Tesaura. Lima 2000. Pág. 329.

*en su aplicación, y su objetivo es regular y guiar el comportamiento de los individuos y organizaciones para alcanzar un fin determinado.*<sup>35</sup>

### **X1 = Incumplimientos.**

La variable en cuestión abarca todos los datos que comparten la característica de describir la situación en la que se cumplen o no se cumplen las normas y reglas establecidas en una entidad. En otras palabras, se refiere aquella medida en la que la denominada entidad cumple con las normas y reglas, y cómo el incumplimiento de una sola norma puede generar un problema. Esto implica evaluar si las normas se están cumpliendo en la práctica y si existen incumplimientos que deban ser identificados y abordados.<sup>36</sup>

### **X2 = Deficiencias.**

La variable en cuestión comprende todos los datos que comparten la característica de describir la situación en la que se logra un objetivo en una entidad, pero con ciertas imperfecciones o errores. En otras palabras, se orienta al alcance de los objetivos, pero con algunas deficiencias o debilidades que requieren ser identificadas y abordadas. Esto implica evaluar si los objetivos se están logrando de manera efectiva, pero con algunos errores o fallas que deban ser corregido.<sup>37</sup>

---

<sup>35</sup> **Página Web:** <http://www.definicion.org/norma>

<sup>36</sup> Visor enciclopedia visual S.A. Editorial plaza ijanes Editores S.A. Argentina 1999

<sup>37</sup> CABALLERO, Alejandro. Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis Explicativas. Editorial Udegraf. S.A. Primera Edición. Lima. Octubre del 2000. Página 166.  
(50) Normas Legales Ameba, Edición 1994.

### 2.4.3. Clasificación de las variables

Variables	Clasificaciones						
	Por la relación causal	Por la cantidad	Por la jerarquía				
			4	3	2	1	0
<p><b><u>= De la Realidad</u></b></p> <p>A1= Responsables.</p> <p>A2= Procedimientos</p>	<p>Interviniente</p> <p>Interviniente</p>	<p>Cantidad discreta</p> <p>No Cantidad</p>	<p>—</p> <p>TA</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>MA</p>	<p>—</p> <p>A</p>	<p>—</p> <p>P</p> <p>A</p>	<p>—</p> <p>—</p> <p>NA</p>
<p><b><u>B= Del Marco Referencial</u></b></p> <p>-B1= Conceptos Básicos</p> <p>-B2= Normas.</p>	<p>Independiente</p> <p>Independiente</p>	<p>No Cantidad</p> <p>Cantidad discreta</p>	<p>TA</p> <p>—</p>	<p>MA</p> <p>—</p>	<p>A</p> <p>—</p>	<p>P</p> <p>A</p> <p>—</p>	<p>NA</p> <p>—</p>
<p><b><u>-X= Del Problema</u></b></p> <p>-X1= Incumplimientos</p> <p>-X2= Deficiencias</p>	<p>Dependiente</p> <p>Dependiente</p>	<p>Cantidad Discreta</p> <p>Cantidad Discreta</p>	<p>—</p> <p>—</p>	<p>—</p> <p>—</p>	<p>—</p> <p>—</p>	<p>—</p> <p>—</p>	<p>—</p> <p>—</p>

**Leyenda:**

T = Totalmente

M = Muy

P = Poco

N = Nada

A = Aplicables

C = Cumplidos

Ap = Aprovechables

## **2.5. DISEÑO DE LA EJECUCIÓN**

### **2.5.1. Universo**

El alcance de la presente investigación abarca la totalidad de los datos relacionados con las variables identificadas en el numeral 4.1, las cuales incluyen: responsables, procedimientos, marcos teóricos, normativas, legislación comparada, incumplimientos y deficiencias. En otras palabras, el universo de la investigación comprende la suma de todos los datos relevantes relacionados con estas variables.

### **2.5.2. Selección de las Técnicas, Instrumentos e Informantes o Fuentes**

Debido a la naturaleza de la investigación por parte de las variables, de manera a que se evidencia que se encuentran cruzadas por medio de las fórmulas referente a las sub-hipótesis, con la finalidad de obtener distintos datos se requiere recurrir a los diferentes aspectos como:

**La técnica del análisis documental;** Se utilizarán fichas textuales y resúmenes como herramientas para recopilar información, y se consultarán fuentes como libros, textos, revistas y recursos en línea para obtener datos relevantes relacionados con las variables de planteamientos teóricos, normas y legislación comparada.

**La técnica de la encuesta;** Se empleará un cuestionario como herramienta de recopilación de datos, y se recurrirá a la colaboración de informantes clave, como jueces, abogados de defensa libre y funcionarios del Ministerio del Trabajo, para obtener información valiosa relacionada con las variables de estudio.

### 2.5.3. Muestra

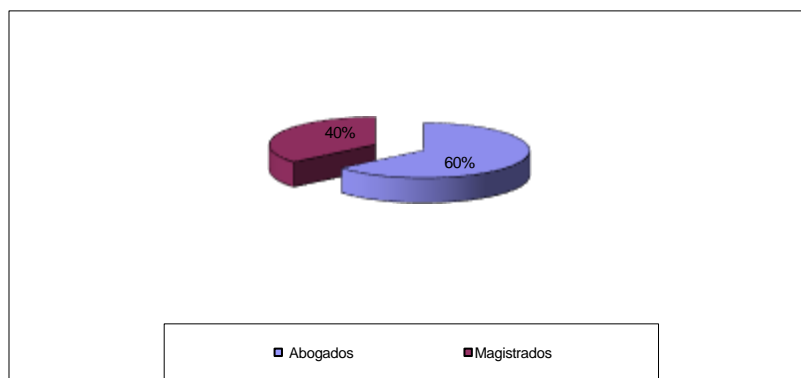
Debido a que la población se orientó a los profesionales del Derecho (Magistrados y abogados en ejercicio libre) de la Provincia de Chiclayo aplicándose guías con número de 80 informantes

#### 2.5.3.1.- Gráficos de los datos sobre la población de informantes

### GRÁFICOS ESTADÍSTICOS

#### Porcentaje de Informantes Según la Ocupación.

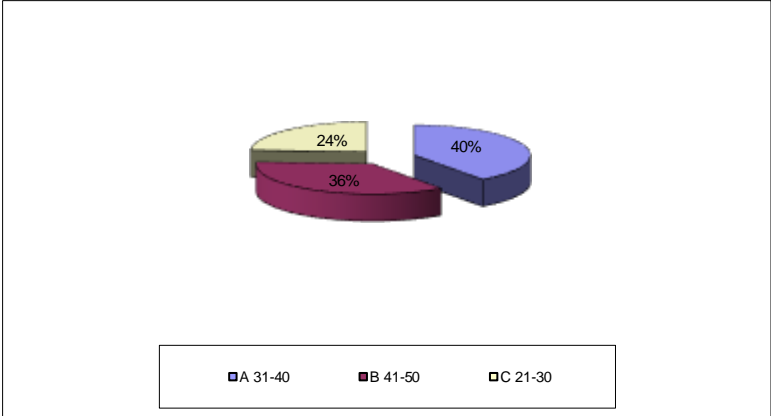
Gráfico N° 01



**Fuente Información propia**

**Porcentaje de Informantes según la Edad.**

Gráfico N° 02



**Fuente Información propia**

**Porcentaje de Informantes según el Sexo.**

Gráfico N° 03

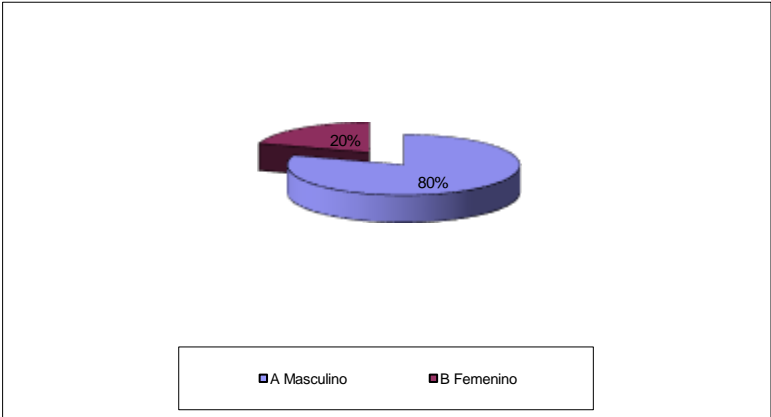
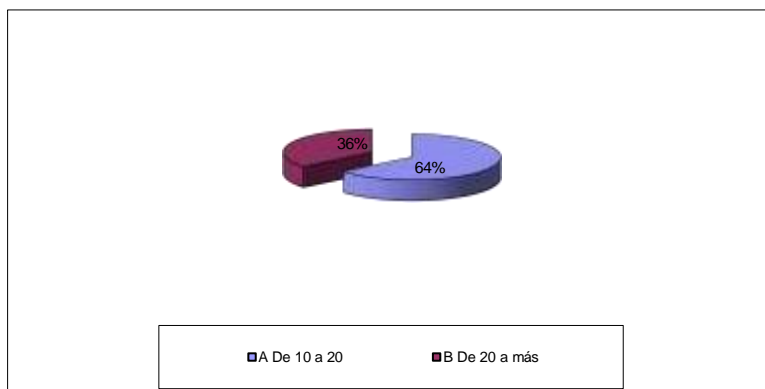


Gráfico N° 04

**Porcentaje de Informantes Según años de Experiencia en la Labor Desempeñada.**





#### **2.5.4. Forma de Tratamiento de los Datos**

Los datos recopilados a través de las técnicas y herramientas mencionadas anteriormente, y proporcionados por los informantes y fuentes identificados, fueron ingresados y organizados en el programa de computadora Microsoft Excel. A partir de esta base de datos, se realizaron análisis y cruces de datos para probar las sub-hipótesis, y los resultados se presentarán de manera clara y detallada a través de cuadros, gráficos y otros elementos visuales, incluyendo precisiones porcentuales, ordenamiento de mayor a menor y cronológico.

#### **2.5.5. Forma de Análisis de las Informaciones**

En relación con la presentación de información en forma de resúmenes, cuadros y gráficos, se realizaron evaluaciones objetivas. Estas evaluaciones se utilizaron como premisas para probar las sub-hipótesis correspondientes. El resultado de la prueba de cada sub-hipótesis (que puede ser confirmación total, parcial o negación) permitió formular conclusiones parciales. Estas conclusiones parciales, a su vez, se utilizaron como premisas para probar la hipótesis general. El resultado de la prueba de la hipótesis general permitió formular la conclusión general de la investigación. Las evaluaciones y conclusiones derivadas del análisis se utilizaron para fundamentar cada parte de la propuesta de solución al problema que se planteó al inicio de la investigación.

# **TERCERA PARTE:**

# **RESULTADOS**

## CAPITULO III

### SITUACIÓN ACTUAL DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE: LINEAMIENTOS PARA UNA MEJOR SOLUCIÓN A CONFLICTOS LABORALES

3.1.-DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN LOS RESPONSABLES EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO.

(3.1.1.) Porcentajes de conocimiento de los conceptos básicos referentes a la Conciliación extrajudicial en materia laboral en la dirección regional de trabajo y promoción de empleo de la ciudad de Chiclayo.

.

Gráfico Nº 05



**Fuente:** Propia investigación

**Elaboración:** Propia

**Descripción:**

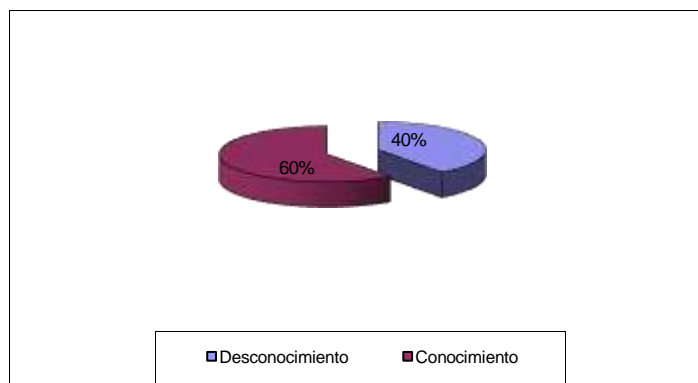
A.- Los porcentajes de **Desconocimiento** de los conceptos básicos por los Responsables en la Conciliación extrajudicial en materia laboral en la DRT y PE de la ciudad de Chiclayo se evidencia un **40 %**.

La prelación individual para cada Concepto Básico es de:

Beneficios Sociales:	45	Respuestas	90%
Principios laborales	35	Respuestas	70%
Conflicto	30	Respuestas	60%
Conciliación:	25	Respuestas	50 %
Dinámica del Conflicto:	15	Respuestas	30%

**(3.1.2.)** Porcentajes de conocimiento sobre los Principios del Derecho Laboral referentes a la conciliación extrajudicial en materia laboral en la DRT y PE de la ciudad de Chiclayo.

Gráfico N° 06



Fuente: Propia investigación

Elaboración: Propia

### Descripción:

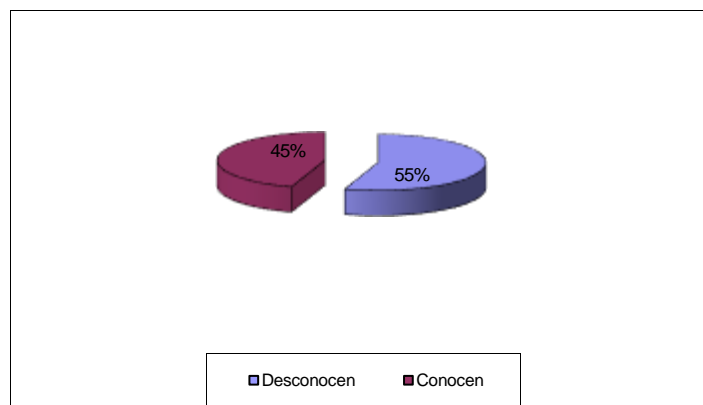
Por medio de los resultados sé que obtuvieron se identifica el 60% conoce acerca de Principios del Derecho Laboral, en tanto el otro 40% las desconocen

La prelación individual para cada principio es de:

- P. Irrenunciabilidad 46 respuestas no contestadas 92%
- P. Primacía de la realidad. 42 respuestas no contestadas 84%
- P. Indubio pro Operario 38 respuestas no contestadas 76%
- P. Condición más beneficiosa 34 respuestas no contestadas 68%

**(3.1.3.)** Porcentajes de conocimiento referente a las Disposiciones encontradas en el Dec. Legislativo N° 910 sobre la Conciliación Extrajudicial en materia Laboral.

Gráfico N° 07



Fuente: Propia investigación.

Elaboración: Propia.

### Descripción:

**A.** Los porcentajes del **conocimiento** de las disposiciones del Dec Legislativo 910 Necesarias para la conciliación Extrajudicial en materia laboral 45%.

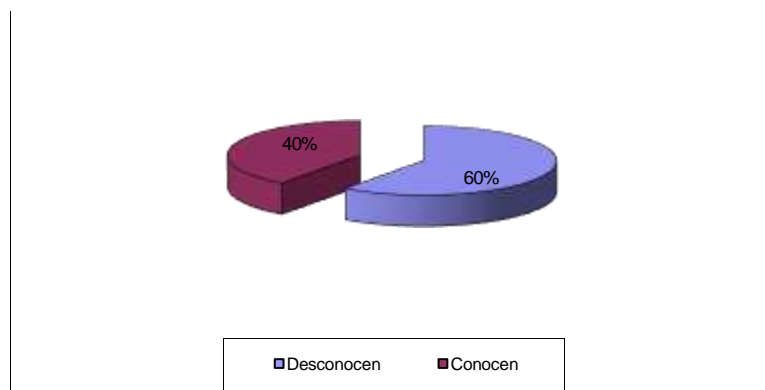
**B.** Los porcentajes de Desconocimiento de las disposiciones Dec. Leg. N° 910, necesarias para la Conciliación Extrajudicial en materia laboral es de 55 %.

La prelación individual para cada norma contenida en la Dec. Leg. 910 es de:

- Art. 69 D. LEG: 40 Respuestas no contestadas 80%
- Art. 70 D. LEG: 40 Respuestas no contestadas 80%
- Art. 75 D.LEG: 40 Respuestas no contestadas 80%

**(3.1.4.)** Porcentajes de conocimiento de las Disposiciones contenidas en el Reglamento del Dec. Legislativo N° 910 sobre la Conciliación Extrajudicial en materia laboral.

Gráfico N° 08



Fuente: Propia investigación.

Elaboración: Propia.

## Descripción:

**A.** Porcentajes del **Desconocimiento** de las disposiciones en el reglamento del Dec Legislativo 910 Necesarias para la conciliación Extrajudicial en materia laboral es de 60%.

**B.** Porcentajes de conocimiento de las disposiciones del reglamento del Dec. Leg. N° 910, necesarias para la Conciliación Extrajudicial en materia laboral es de **.40 %**.

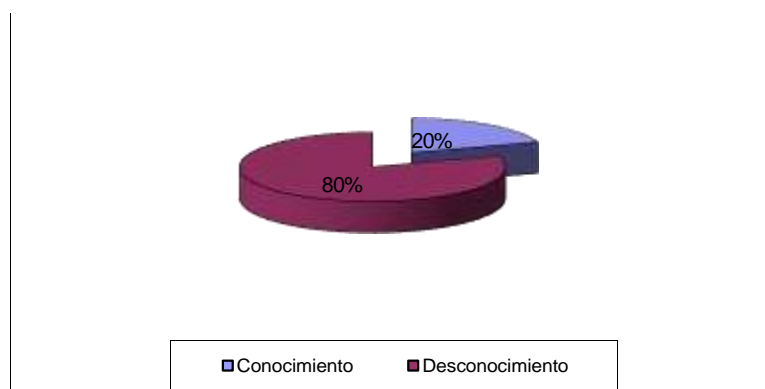
La prelación individual para cada norma contenida en la Dec. Leg. 910 es de:

- Art. 69 D. LEG: 40 Respuestas no contestadas 80%
- Art. 70 D. LEG.: 40 Respuestas no contestadas 80%
- Art. 75 D.LEG: 40 Respuestas no contestadas 80%

## 3.2. DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO SOBRE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL

**3.2.1.- Porcentajes de Conocimiento de las fases de la Dinámica del Conflicto que teóricamente se considera Necesarios que deben tenerse en cuenta en el proceso de conciliación extrajudicial en materia laboral.**

Gráfico N° 09



A.- Porcentajes de la **Desconocimiento** de la Dinámica del conflicto que se consideran necesarios tener en cuenta en la conciliación de indole extrajudicial dentro del aspecto de indole laboral es de **80%**.

B.- Porcentajes del **Conocimiento** de Dinámica del conflicto que se consideran necesarios tener en cuenta para la conciliación extrajudicial en materia laboral es de **20%**.

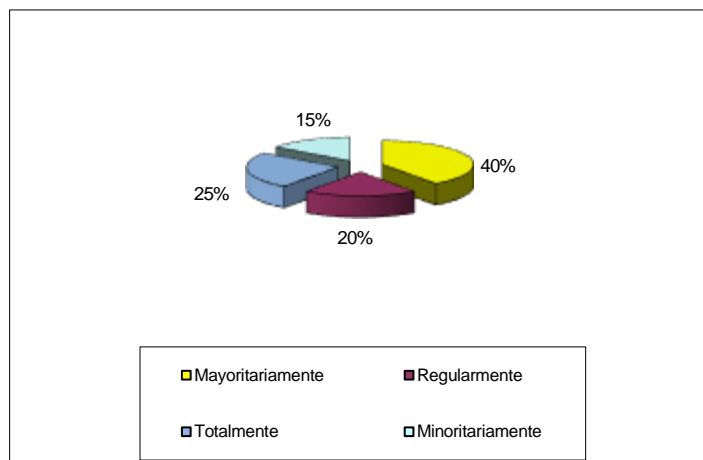
La prelación individual de porcentaje Negativo para etapa es:

- Latencia 45 respts no contestadas 90 %
- Inicio 40 respts no contestadas 80 %
- Respuesta 35 respts no contestadas 70 %
- Consecuencia 25 respts no contestadas 50 %

**(3.2.2.) Porcentajes de conocimiento referente a la diferencia existente entre los Conceptos Mediación y conciliación en el procedimiento de conciliación extrajudicial en materia laboral**

Gráfico N° 12





Fuente: Propia investigación.

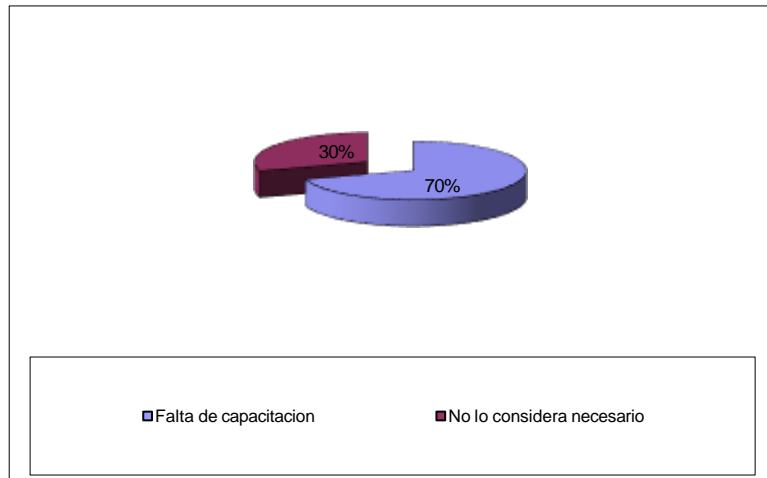
Elaboración: Propia.

### **Descripción:**

Dentro del gráfico un 40% diferencia mayoritariamente los conceptos de Mediación y Conciliación; un 25% totalmente; un 20% regularmente; en tanto que un 15% minoritariamente.

### **(3.2.3) Porcentajes referentes a las causas por las cuales no se conocen las diferencias entre los conceptos antes mencionados**

Gráfico N° 13

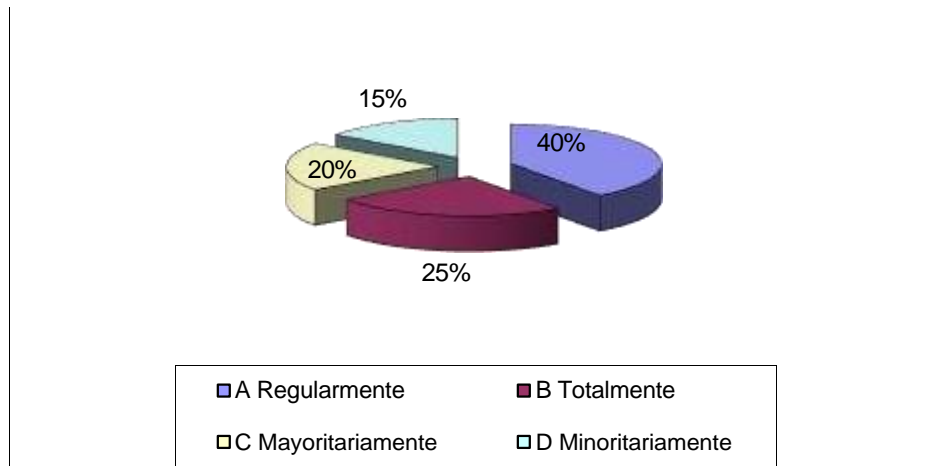


**Descripción:**

Dentro del gráfico visualizado se evidencia un 70% menciona que considera que desconocen la diferencias entre negociación, conciliación y mediación porque no están capacitados; un 70%, y un 30% considera que no es necesario

**(3.2.4.) Porcentajes referentes a los beneficios que traería la Capacitación en el manejo de la dinámica del conflicto**

Gráfico N° 14



Fuente: Propia investigación

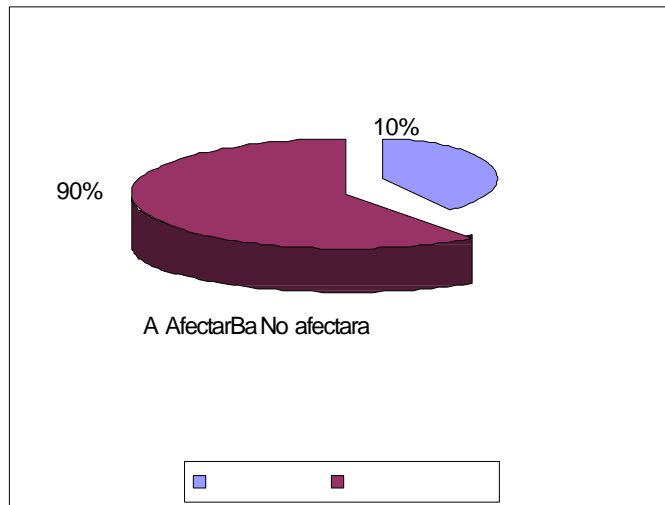
Elaboración: Propia

**Descripción:**

Dentro del siguiente gráfico se evidencia un 40% considera que Regularmente resultaría beneficioso la Capacitación en manejo de la dinámica del conflicto; un 25% Totalmente; un 20% Mayoritariamente y un 15% Minoritariamente.

**(3.2.5.) Porcentajes referentes a los efectos que causaría la capacitación en el manejo de la dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral Dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo,**

Gráfico N° 15



**Descripción:** En el presente cuadro tenemos los efectos que traería la capacitación en el manejo de la dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral en la DRT y PE, observamos que un 90 % considera que si mejoraría; un 10% manifiesta que no mejoraría.

# ***CUARTA PARTE***

## ***ANÁLISIS***

## CAPÍTULO IV

# ANÁLISIS DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL, EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE: LINEAMIENTOS PARA UN MEJOR DESEMPEÑO

### 4.1. Análisis de la situación encontrada en los responsables de la Conciliación Extrajudicial en materia laboral

#### 4.1.1.- Análisis de los responsables respecto de los Conceptos básicos referentes a la conciliación extrajudicial en materia laboral

Teóricamente se plantea que, entre los conceptos básicos que deben conocer bien los Responsables, tenemos los siguientes:

**Principios laborales:** Son aquellos que constituyen los pilares fundamentales del Derecho Laboral, y han sido regulados en el Art. 26 de la Constitución

**Conflicto:** Según Ledesma Marianella, el conflicto se define como una situación en la que existen diferencias irreconciliables entre individuos o grupos en cuanto a sus comportamientos, pensamientos y emociones. Esta incompatibilidad puede generar una expresión agresiva de la divergencia, lo que lleva a que cada parte defienda sus intereses, dando lugar a un conflicto que requiere resolución. En esencia, el conflicto surge cuando las partes involucradas tienen deseos y necesidades incompatibles que pueden desencadenar una respuesta agresiva.

**Conciliación:** “La conciliación no es solo un medio de poner fin a los conflictos, sino que se constituye en un medio para obtener resultados favorables a aquellos directamente implicados en el conflicto -las partes- y aquellos directamente

vinculados como el Estado, la comunidad y los conciliadores”<sup>38</sup>. Conscientes de la necesidad de conocer este mecanismo

### **Dinámica del conflicto:**

Pero en la realidad, de los encuestados se ha obtenido como resultado, según el gráfico N° 05 que: el promedio de los porcentajes de **Desconocimiento** de los conceptos básicos por parte de los Responsables es de 40 %, mientras que el promedio de los porcentajes de **Conocimiento** de los conceptos básicos es de 60 %, con una prelación individual para cada concepto como a continuación veremos.

A.- El promedio de los porcentajes de **desconocimiento** de los conceptos básicos por los Responsables es de 40 %, con un total de 120 respuestas no contestadas, que calificamos como **negativo** y lo interpretamos como **Incumplimientos**.

La prelación individual para cada Concepto Básico es de:

Beneficios Sociales:	45	Respuestas	90%
Principios laborales:	35	Respuestas	70%
Conflicto:	30	Respuestas	60%
Conciliación:	25	Respuestas	50 %
Dinámica del Conflicto:	15	Respuestas	30%

B.- El promedio de los porcentajes de **Conocimiento** de conceptos básicos en la regulación de la Conciliación extrajudicial en materia laboral de 60 %, con un

---

<sup>38</sup> Ormachea Choque, I. “Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial”. Editores Cultural Cuzco S.A. Lima – Perú 1998 Pág. 13

total de 100 respuestas contestadas, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logros**.

La prelación individual para cada concepto es de:

- |                           |    |            |      |
|---------------------------|----|------------|------|
| • Dinámica del conflicto: | 15 | Respuestas | 70%  |
| • Conciliación:           | 25 | Respuestas | 50 % |
| • Conflicto:              | 30 | Respuestas | 40%  |
| • Principios laborales:   | 35 | Respuestas | 30%  |
| • Beneficios Sociales:    | 45 | Respuestas | 10%  |

#### **4.1.2.- Análisis de los responsables respecto de los Principios Laborales referentes a la conciliación extrajudicial en materia laboral.**

Teóricamente se plantea que de entre las Principios referidos a la conciliación extrajudicial en materia laboral, a conocer son:

- P. Irrenunciabilidad
- P. Primacía de la realidad.
- P. Indubio pro Operario
- P. Condición más beneficiosa

**A.-** El promedio porcentual de **Conocimiento** de los Principios acerca de la Conciliación extrajudicial en materia laboral por parte de los responsables es del 60% con un total de 180 respuestas. Que lo calificamos como positivo y lo interpretamos como un **logro**

La prelación individual de cada principio es:

- |                               |                           |     |
|-------------------------------|---------------------------|-----|
| • P. Irrenunciabilidad        | 46 respts. no contestadas | 92% |
| • P. Primacía de la realidad. | 42 respts. no contestadas | 84% |



- P. Indubio pro Operario 38 respts. no contestadas 76%
- P. Condición más beneficiosa 34 respts. no contestadas 68%

B.- El promedio porcentual de **Desconocimiento** de los Principios Laborales referidos a la conciliación extrajudicial en materia laboral por parte de los responsables es del 40% con un total de 120 respuestas. Que lo calificamos como **Negativo** y lo interpretamos como una **Incumplimientos**

La prelación individual de cada Principio laboral es:

- P. Condición más beneficiosa 34 respts. no contestadas 32%
- P. Indubio pro Operario 38 respts. no contestadas 24%
- P. Primacía de la realidad. 42 respts. no contestadas 16%
- P. Irrenunciabilidad 46 respts. no contestadas 8%

#### 4.1.3.- Análisis de los responsables respecto a las Normas del Dec. Leg. 910 de la que deben ser tomadas en cuenta en la conciliación extrajudicial en materia laboral

**Art. 69: Finalidad de la conciliación administrativa:** “La conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, denominado conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y el trabajador, teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias que surjan de la relación laboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambos

**Art. 70: Obligaciones del conciliador:** El conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

- j) Analizar la solicitud de la obligación

- k) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características y fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.
- l) Facilitar el dialogo entre las partes
- m) Preguntar a las partes, con la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación.
- n) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes
- o) Incentivar a las partes a buscar soluciones satisfactorias dentro del marco de los derechos laborales irrenunciables que asisten a los trabajadores o ex trabajadores. En dicho sentido propondrá fórmulas conciliatorias no obligatorias.
- p) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.
- q) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio ante de su redacción final, el cual se redactará en forma clara y precisa
- r) En ningún caso, bajo responsabilidad administrativa, podrán constituirse en depositarios de sumas de dinero, o títulos valores correspondientes a los beneficios sociales de los trabajadores, debiendo únicamente dar fe de la entrega de los mismos en el acta que se redacte en presencia de ambas partes.

**Art. 75: Audiencia Única:** La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la ley, cuyo plazo no puede exceder de 30 días calendarios contado desde la primera citación de las partes. De realizarse dos o más sesiones, bajo responsabilidad del conciliador, se procede a levantar un acta de postergación de audiencia indicando

día, hora y el motivo de la postergación; la cual una vez firmada por ambas partes contiene los mismos apremios que la citación a la primera audiencia.

Pero en la práctica, de la opinión de los encuestados se ha obtenido como resultado, según el gráfico N° 07 que: el promedio porcentual de **Conocimiento** de las normas de la Dec. Leg. 910 por parte de los responsables es de **45 %**, mientras que el promedio porcentual de **Desconocimiento** de dichas normas es de **55 %**, con una prelación individual para cada norma como a continuación veremos:

**A.-** El promedio porcentual de **Desconocimiento** de las Normas del Dec Leg 910 por los responsables en el proceso de conciliación extrajudicial es de **55 %**, con un total de 150 respuestas contestadas, que calificamos como negativo y lo interpretamos como **Deficiencias**

La prelación individual para cada norma contenida en el Dec. Leg. 910:

- Art. 69 D. LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 80%
- Art. 70 D. LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 80%
- Art. 75 D.LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 80%
- Art. 78 del DEC: 40 Respuestas – no contestadas – 20%

**B.** El promedio porcentual de **Conocimiento** de las Normas del Dec. Leg. 910 por los responsables en la Conciliación Extrajudicial en materia laboral es de **45 %**, con un total de 100 respuestas contestadas, que calificamos como **positivo** y lo interpretamos como **Logro**.

La prelación individual para cada norma contenida en el Dec. Leg. 910 es de:

- Art. 78 D. LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 80%
- Art. 75 D. LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 20%

- Art. 70 D.LEG: 40 Respuestas – no contestadas – 20%
- Art. 69 del DLEC: 40 Respuestas – no contestadas – 20%

## 4.2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ENCONTRADA EN EL PROCEDIMIENTO DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN MATERIA LABORAL

### 4.2.1.- Análisis del procedimiento respecto a los Planteamientos Teóricos

Teóricamente se plantea que, entre los conceptos básicos que deben conocer bien los responsables, tenemos los siguientes:

#### **Dinámica del Conflicto:**

En la realidad encontramos que el promedio de los porcentajes de la **Desconocimiento** de las fases de la Dinámica del conflicto de conciliación que se consideran necesarios para la el procedimiento de la conciliación extrajudicial es de **80%**, en tanto que el promedio de los porcentajes de **conocimiento** de la teoría de la dinámica del conflicto que se consideran necesarios para la el procedimiento de conciliación extrajudicial en materia laboral es de **20%**.

A.- El promedio de los porcentajes del **desconocimiento** de las fases de la dinámica del conflicto que se consideran necesarios para el procedimiento de la conciliación en materia laboral es de **80%**, de un total de 160 respuestas que lo calificamos como **negativo** y lo consideramos como una **Incumplimientos**

La prelación individual para cada fase es de:

La prelación individual de porcentaje Negativo para etapa es:

- Latencia. 45 respts. no contestadas 90 %
- Inicio. 40 respts no contestadas 80
- Respuesta. 35 respts no contestadas 70 %
- Consecuencia. 25 respts no contestadas 50 %

B.- El promedio de los porcentajes del **conocimiento** de las fases de la dinámica del conflicto que se consideran necesarios para la el procedimiento de conciliación extrajudicial en material laboral es de **20%**. De un total de 40 respuestas que lo calificamos como **positivo** y lo consideramos como un **Logro**

La prelación individual de porcentaje Negativo para etapa es:

- Consecuencia 25 respts. no contestadas 50 %
- Respuesta 35 respts. no contestadas 30 %
- Inicio 40 respts. no contestadas 20 %
- Latencia 45 respts. no contestadas 10 %

#### 4.2.2.- Análisis de los responsables respecto a la Diferencia entre los conceptos de Mediación y conciliación

Teóricamente existen diferencias entre los conceptos de mediación y conciliación, los cuales a continuación presentamos

**a) Mediación.** - Proceso de negociación facilitada por una tercera persona denominado mediador, el cual ayuda a que las partes se escuchen y descubran sus verdaderos intereses, posibilitando un encuentro conjunto de una solución consensual a su conflicto. El Mediador no tiene la facultad de proponer fórmulas de solución al conflicto.

#### **b) Conciliación**

Etimológicamente proviene de la palabra conciliare que quiere decir "componer o ajustar los ánimos de quienes estaban opuestos entre sí".

Proceso de diálogo estructurado, que se desarrolla con la participación de un tercero neutral e imparcial denominado Conciliador. Este tercero no puede decidir la solución más conveniente, pero a diferencia del Mediador, está facultado a proponer eventualmente fórmulas de solución no obligatorias a las partes para la resolución del conflicto, sin transgredir la voluntad de las partes.

- El promedio de los que no diferencian los conceptos de mediación y conciliación, por parte de **los responsables es de 60%** que lo calificamos como **negativo** y lo consideramos como una deficiencia

La prelación individual de los que no encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación es:

- 20 respuestas que lo diferencian minoritariamente equivalente al 40%
- 10 Respuestas que lo diferencian regularmente que equivale a un 20%
  - El promedio de los que encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación, por parte de los responsables es de 40% que lo calificamos como **positivo** y lo consideramos como un **Logro**
  - La prelación individual de los que encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación es:

- 12.5 respuestas que lo diferencian totalmente equivalente al 25%
- 7.5 Respuestas que lo diferencian mayoritariamente que equivale a un 15%

#### **4.2.4 Análisis de los responsables respecto a las causas del desconocimiento entre los conceptos mediación y conciliación**

En la realidad tenemos que un 70% no diferencia entre los conceptos de mediación y conciliación por falta de capacitación y un 30% consideran no ser necesario.

- A. El promedio de los que diferencian los conceptos de mediación y conciliación, por parte de los responsables es de 30% equivale a 15 respuestas que lo calificamos como positivo y lo consideramos como un **Logro**

La prelación individual de los que encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación es:

- 10 respuestas que lo diferencian totalmente equivalente al **20%**
- 5 Respuestas que lo diferencian Mayoritariamente que equivale a un **10%**

- B. El promedio de los que no encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación parte de los responsables es de **70%** equivalente a 35 respuestas que lo calificamos como negativo y lo consideramos como una Deficiencias

La prelación individual de los que no encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación es:

- 22.5 respuestas que lo diferencian Minoritariamente equivalente al **45%**
- 12.5 Respuestas que lo diferencian regularmente que equivale a un **25%**

#### **4.2.5 Análisis de los beneficios que traería la capacitación en la Dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral**

En la realidad tenemos que un 85% considera que traerá beneficios la capacitación en dinámica del conflicto en la conciliación en materia laboral en tanto que un 15% considera que no traerá beneficios la capacitación en la dinámica del conflicto en la conciliación en materia laboral.

**A.** El promedio de los que considera que traerá beneficios la capacitación en dinámica de conciliación ES de 85% equivalente a 42.5. respuestas que lo calificamos como negativo lo consideramos como un **Incumplimientos**

La prelación individual de los que considera que traerá beneficios son:

- 12.5 respts. que totalmente consideran que traerá beneficios **25%**
- 20 respts. que regularmente consideran que traerá beneficios **40%**
- 10 Respts. que Mayoritariamente consideran traerá beneficios **20%**

**B.** El promedio de los que no considera que traerá beneficios es de 15% equivalente a 7.5 respuestas que lo calificamos como positivo y lo consideramos como un **Logro**

La prelación individual de los que no considera que traería beneficios es:

- 7.5 respuestas que minoritaria capacitación en Dinámica del conflicto en materia laboral consideran que disminuirían costos de transacción **15 %**.

#### **4.2.6. Análisis de los responsables referentes a los efectos que causaría la capacitación en la dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral**

En la realidad tenemos que un 60 % considera que la regulación de la capacitación en la dinámica de conciliación no afectara, en tanto que un 40% considera que afectaría

**A.** El promedio de los efectos de capacitación en técnicas de conciliación no afectara 60% equivalente a 30 respuestas que lo calificamos como negativo y lo consideramos como un **incumplimiento**.



**CAPÍTULO V**  
**CONCLUSIONES DE LA CONCILIACIÓN EXTRAJUDICIAL EN**  
**MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE**  
**TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO EN EL**  
**DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE:**

**5.1.- RESUMEN DE LAS APRECIACIONES RESULTANTES DEL ANÁLISIS**

**5.1.1.- Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a las partes o variables del problema.**

**5.1.1.1.- Incumplimientos:**

A. El promedio de INCUMPLIMIENTOS de los responsables respecto a los **planteamientos teóricos** es de 40%, con 120 respuestas no contestadas de un total de 250

La prelación individual de porcentajes de Incumplimientos para cada Concepto Básico es de:

Beneficios Sociales:	45 Respts.	90%
Principios laborales	35 Respts	70%
Conflicto	30 Respts	60%
Conciliación:	25 Respts	50 %
Dinámica del Conflicto:	15 Respts.	30%

B. El promedio de los porcentajes de Incumplimientos de los responsables respecto de los principios **laborales** que se consideran necesarios para la Conciliación extrajudicial en materia laboral es de **40%** con un total de 120 respuestas no contestadas de un total de 200

La prelación individual de Discrepancias teóricas para cada principio es de:

- P. Condición más beneficiosa 34 Respts no contestadas 32%
- P. Indubio pro Operario 38 Respts no contestadas 24%
- P. Primacía de la realidad. 42 Respts no contestadas 16%
- P. Irrenunciabilidad 46 Respts no contestadas 8%

c. El promedio porcentual de Incumplimientos en el conocimiento respecto de las **Normas del Dec. Leg. 910** en la conciliación extrajudicial en materia laboral es de **55 %**, con un total de 150 respuestas no contestadas, de un total de 250.

La prelación individual para cada norma contenida en el Dec. Leg. 910 es de:

- Art. 69 D. LEG: 40 Respts no contestadas 80%
- Art. 70 D. LEG: 40 Respts no contestadas 80%
- Art. 75 D.LEG: 40 Respts no contestadas 80%
- Art. 78. DEC LEG. 40 Respts no contestadas 20%

#### **5.1.1.2.- Deficiencias:**

A. El promedio de los porcentajes de Deficiencias que no encuentran una diferencia **sustancial entre los conceptos de mediación y conciliación**, por parte de los responsables es de 60% con 30 respuestas no contestadas de un total de 50

La prelación individual de los que no encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de **mediación y conciliación** es:

- 20 respuestas que lo diferencian minoritariamente equivalente al 40%
- 10 Respuestas que lo diferencian regularmente que equivale a un 20%

B. El promedio de los porcentajes de Deficiencias **el conocimiento de las fases de la dinámica del conflicto**, por parte de los responsables es de 80% con 30 respuestas no contestadas de un total de 50

La prelación individual de los que no conocen las fases de la dinámica del conflicto es:

- Latencia 45 Respts no contestadas 90%
- Inicio 40 Respts no contestadas 80%
- Respuesta 35 Respts no contestadas 70%
- Consecuencia 25 Respts no contestadas 50 %

C El promedio de las deficiencias de los que considera que traerá beneficios la **capacitación en la dinámica del conflicto** es de 85% equivalente a 42.5. respuestas de un total de 50 respuestas.

La prelación individual de los que considera que traerá beneficios son:

- 12.5 respuestas que totalmente consideran que traerá beneficios **25%**
- 20 respuestas que regularmente consideran que traerá beneficios **40%**
- 10 Respuestas que Mayoritariamente consideran traerá beneficios **20%**

C. El promedio de deficiencias que considera que no alteraría la capacitación en la dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral es de 72% equivalente a 36 respuestas de un total de 50 respuestas.

La prelación individual de los que considera que traerá beneficios son:

- 25 respuestas que minoritariamente consideran que traería beneficios **50%**
- 12.5 respuestas que regularmente consideran traería beneficios **22%**

### 5.1.2.- Resumen de las apreciaciones resultantes del análisis, respecto a los Logros

A. El promedio de los logros respecto a los conceptos básicos por parte de los responsables en la conciliación extrajudicial en materia laboral de 60 %, con un total de 100 respuestas contestadas

La prelación individual para cada concepto es de:

- Dinámica del conflicto: 15 Respts. 70%
- Conciliación: 25 Respts. 50 %
- Conflicto: 30 Respts. 40%
- Principios laborales: 35 Respts. 30%
- Beneficios Sociales: 45 Respts. 10%

B. El promedio de los logros respecto de principios laborales que se consideran necesarios para la conciliación extrajudicial por parte de los responsables es de **20%**. De un total de 40 respuestas.

La prelación individual para cada principio es de:

- P. Irrenunciabilidad 46 Respts no contestadas 92%
- P. Primacia de la realidad 42 Respts. no contestadas 84%
- P. Indubio pro Operario 38 Respts. no contestadas 76%
- P. Condición más beneficiosa 34 Respts. no contestadas 68%

C. El promedio de los logros que encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de Negociación, mediación y conciliación, por parte de la comunidad jurídica es de 40% 20 respuestas

- La prelación individual de los que encuentran una diferencia sustancial entre los conceptos de Negociación, mediación y conciliación es:

- 12.5 respuestas que lo diferencian totalmente equivalente al 25%
- 7.5 Respuestas que lo diferencian mayoritariamente que equivale a un 15%

D. El promedio de los logros de las Normas del Dec. Leg. 910 por los responsables en la conciliación extrajudicial en materia laboral es de **45 %**, con un total de 100 respuestas.

La prelación individual para cada norma contenida el Dec. Leg. 910 es de:

- Art. 78 D. LEG: 40 Respts no contestadas 80%
- Art. 75 D. LEG: 40 Respts no contestadas 20%
- Art. 70 D.LEG: 40 Respts no contestadas 20%
- Art. 69 del DLEC: 40 Respts no contestadas 20%

E. El promedio de los logros que no considera que traerá beneficios la capacitación en la dinámica del conflicto en la conciliación extrajudicial en materia laboral es de 15% equivalente a 7.5 respuestas.

La prelación individual de los que no traería beneficios es: 7 .5 respuestas que minoritariamente consideran que no traería beneficios 15 %.

## **5.2.- CONCLUSIONES PARCIALES.**

### **5.2.1.- CONCLUSIÓN PARCIAL 1.**

#### **5.2.1.1.- Contrastación de la subhipótesis “a”**

En el sub numeral 2.3.2. a), planteamos la sub hipótesis “a”, mediante el siguiente enunciado:

Se aprecian incumplimientos por los responsables de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Departamento de Lambayeque; para

una mejor elaboración de las propuestas de conciliación en la Audiencia; por desconocimiento de algunos conceptos básicos o de las disposiciones del Decreto Legislativo N° 910.

Fórmula :-x1; A1; -B1, -B2,

Arreglo1: -x; A; -B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta subhipótesis “a”:

### **a) Incumplimientos**

A. El promedio porcentual de **Desconocimiento** de las Teorías acerca de los conceptos básico por parte de los responsables es del 40% con un total de 120 respuestas. Que lo calificamos como **Negativo** y lo interpretamos como un **Incumplimientos**

La prelación individual de cada teoría a cerca de los conceptos básicos es:

Beneficios Sociales:	45 Respts	90%
Principios laborales:	35 Respts	70%
Conflicto:	30 Respts	60%
Conciliación:	25 Respts	50 %
Dinámica del Conflicto:	15 Respts	30%

### **b) logros**

B. El promedio de los logros respecto de las Teorías acerca de los principios laborales por parte de los responsables es del 60% con un total de 120 respuestas.

La prelación individual de cada teoría a cerca de los conceptos basicos es:

- Dinámica del conflicto: 15 Respts 70%

- Conciliación: 25 Respts 50 %
- Conflicto 30 Respts 40%
- Principios laborales: 35 Respts 30%
- Beneficios Sociales: 45 Respts. 10%

### **Resultado de la contratación de la subhipótesis “a”.**

La subhipótesis “a” se prueba parcialmente minoritariamente, ya que hay un 40% de Incumplimientos; y, simultáneamente se disprueba parcialmente mayoritariamente, porque hay un 60% de logros.

#### **5.2.1.2.- Enunciado de la Conclusión Parcial 1.**

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “a”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 1, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables en la conciliación extrajudicial en materia laboral no conocen en un 40% los conceptos básicos, consecuentemente adolecen de incumplimientos.

#### **5.2.2.- CONCLUSIÓN PARCIAL 2.**

##### **5.2.2.1.- Contrastación de la subhipótesis “b”**

En el sub-numeral 2.3.2. b), planteamos la subhipótesis “b”, mediante el siguiente enunciado:

Se aprecian incumplimientos en el desarrollo del procedimiento de conciliación; debido a que no se entienden; o trasmiten mal conceptos básicos: o por no haberse seguido algunas disposiciones del decreto legislativo N° 910

Fórmula : -X1; A2; B2

Arreglo 1 : -X,-A, -B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta subhipótesis “b”:

### **a) Incumplimientos**

A. El promedio de los porcentajes de incumplimientos de los responsables respecto de los principios laborales que se consideran necesarios para la conciliación extrajudicial es de **40%** con un total de 120 respuestas no contestadas de un total de 200

La prelación individual de Discrepancias teóricas para cada principio es de:

- P. Condición más beneficiosa. 34 Respts no contestadas 32%
- P. Indubio pro Operario. 38 Respts no contestadas 24%
- P. Primacía de la realidad. 42 Respts no contestadas 16%
- P. Irrenunciabilidad. 46 Respts no contestadas 8%

### **b) Logros**

B. El promedio de los logros respecto de principios Laborales que se consideran necesarios para la la conciliación extrajudicial en materia lab. oral por parte de los responsables es de **60%**. De un total de 120 respuestas

La prelación individual para cada principio es de:

- P. Irrenunciabilidad. 46 Respts no contestadas 92%
- P. Primacía de la realidad. 42 Respts no contestadas 84%
- P. Indubio pro Operario. 38 Respts no contestadas 76%
- P. Condición más beneficiosa. 34 Respts no contestadas 68%



### **Resultado de la contratación de la subhipótesis “b”.**

La subhipótesis “b” se prueba parcialmente minoritariamente, ya que hay un 40% de incumplimientos; y, simultáneamente se disprueba parcialmente mayoritariamente, porque hay un 60% de logros.

#### **5.2.2.2.- Enunciado de la Conclusión Parcial 2.**

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “b”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 2, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables no conocen en un 40% los principios laborales a tenerse en cuenta para la conciliación extrajudicial en materia laboral, consecuentemente adolecen de incumplimientos.

#### **5.2.3.- CONCLUSIÓN PARCIAL 3.**

##### **5.2.3.1.- Contrastación de la subhipótesis “c”**

En el sub-numeral 2.3.2. c), planteamos la sub-hipótesis “c”, mediante el siguiente enunciado:

Se aprecian deficiencias por parte de los responsables de Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Departamento de Lambayeque; debido a que desconocen los conceptos básicos.

Fórmula : -X2, -A1; -B1; B2

Arreglo 6 :-X, -A, -B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta sub-hipótesis “c”:

##### **a) Deficiencias**

- A. El promedio porcentual de Deficiencias de los responsables respecto de las **Normas de D. leg. 910** en la Conciliación extrajudicial en materia laboral de 55 %, con un total de 100 respuestas no contestadas, de un total de 250.

La prelación individual para cada norma contenida en el D. Leg. 910 es de:

- Art. 69 D. LEG: 40 Respts. no contestadas 80%
- Art. 70 D. LEG: 40 Respts. no contestadas 80%
- Art. 75 D.LEG: 40 Respts. no contestadas 80%
- Art. 78 del DEC: 40 Respts. no contestadas 20%

#### **b) Logros**

- B. El promedio de los logros de las Normas del Dec. Leg. 910 por los responsables en la conciliación extrajudicial de **45 %**, con un total de 100 respuestas.

La prelación individual para cada norma contenida en el D. Leg. 910

- Art. 78 D. LEG: 40 Respts no contestadas 80%
- Art. 75 D. LEG: 40 Respts no contestadas 20%
- Art. 70 D.LEG: 40 Respts no contestadas 20%
- Art. 69 del DLEC: 40 Respts no contestadas 20%

#### **Resultado de la contratación de la subhipótesis “c”.**

La subhipótesis “C” se prueba parcialmente mayoritariamente, ya que hay un 55% de Deficiencias; y, simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, porque hay un 45% de logros.

### **5.2.3.2.- Enunciado de la Conclusión Parcial 3.**

El resultado de la contrastación de la sub-hipótesis “c”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 3, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables en un 55% desconocen las normas contenidas en el D. Leg. 910 a tenerse en cuenta para realizar la conciliación extrajudicial en materia laboral consecuentemente adolecen de deficiencias.

### **5.2.4.- CONCLUSIÓN PARCIAL 4.**

#### **5.2.4.1.- Contrastación de la subhipótesis “d”**

En el sub-numeral 2.3.3. d), planteamos la sub-hipótesis “d”, mediante el siguiente enunciado:

Se aprecian deficiencias por parte de los responsables debido a la mala aplicación de algunas disposiciones del decreto legislativo 910 sobre el proceso de conciliación.

Fórmula : -X2; A2; -B2

Arreglo 1 : -X, A,-B

Tomando como premisas, las siguientes apreciaciones resultantes del análisis que directamente se relacionan con esta subhipótesis “d”:

#### **a) Deficiencias**

- . A. El promedio porcentual de Deficiencias del procedimiento respecto de las fases de la dinámica del conflicto en la Conciliación extrajudicial en materia laboral de 80 %, con un total de 160 respuestas no contestadas, de un total de 250.

La prelación individual para cada fase es de:

- Latencia            45 Respts. no contestadas            90 %
- Inicio                40 Respts. no contestadas            80%
- Respuesta        35 Respts. no contestadas            70 %
- Consecuencia    25 Respts. no contestadas            50 %

## **b) Logros**

B. El promedio de los logros de las fases de la dinámica del conflicto por los responsables en la conciliación extrajudicial de **25 %**, con un total de 160 respuestas.

La prelación individual para cada fase es de:

- Consecuencia            25 Respts. no contestadas    5 0 %
- Respuesta                35 Respts no contestadas    30 %
- Inicio                    40 Respts. no contestadas    20 %
- Latencia                 45 Respts no contestadas    10 %

### **Resultado de la contratación de la subhipótesis “d”.**

La sub-hipótesis “d” se prueba parcialmente mayoritariamente, ya que hay un 80% de Deficiencias; y, simultáneamente se disprueba parcialmente minoritariamente, porque hay un 20% de logros.

#### **5.2.4.2.- Enunciado de la Conclusión Parcial 4.**

El resultado de la contrastación de la subhipótesis “d”, nos da base para formular la Conclusión Parcial 4, mediante el siguiente enunciado:

Los responsables en un 80% desconocen las fases de la dinámica del conflicto a tenerse en cuenta para el procedimiento en la conciliación extrajudicial en materia laboral consecuentemente adolecen de Deficiencias.

### 5.3.- CONCLUSIÓN GENERAL.

#### 5.3.1.- CONTRASTACIÓN DE LA HIPÓTESIS GLOBAL.

En el sub numeral 2.3.1., planteamos la Hipótesis Global, mediante el siguiente enunciado:

**El procedimiento en la conciliación extrajudicial en materia laboral contenida en el Dec. Leg. 910; se ve afectada por la existencia de Incumplimientos y deficiencias, que están relacionados causalmente por el desconocimiento de conceptos básicos (teorías y principios) , normas del Dec. Leg. 910 y por no tenerse en cuenta en el procedimiento lo referente a las fases de la dinámica del conflicto.**

Tomando como premisas las conclusiones parciales 1, 2, 3 y 4 cuyos porcentajes de prueba y disprueba son:

<b>CONCLUSIÓN PARCIAL</b>	<b>PRUEBA</b>	<b>DISPRUEBA</b>	<b>TOTAL</b>
Conclusión Parcial 1	40%	60 %	100%
Conclusión Parcial 2	40%	60 %	100%
Conclusión Parcial 3	55%	50%	100%
Conclusión Parcial 4	80 %	20%	100%
<b>Promedio Global Integrado</b>	<b>53.75%</b>	<b>47.25%</b>	<b>100%</b>

Podemos establecer el resultado de la contrastación de la hipótesis global:

**La Hipótesis Global se prueba en 53.75 %, y se disprueba en 47.25%.**

### **5.3.2.- ENUNCIADO DE LA CONCLUSIÓN GENERAL.**

Tomando como premisas las conclusiones parciales podemos formular la conclusión general:

#### **Conclusión parcial 1**

Los responsables no han tomado en cuenta los planteamientos teóricos porque desconocen en un 40% los conceptos básicos que definen la conciliación extrajudicial en materia laboral, consecuentemente adolecen de Incumplimientos

#### **Conclusión Parcial 2:**

Los responsables no conocen en un 40% los principios laborales a tenerse en cuenta en el procedimiento de la conciliación extrajudicial en materia laboral, consecuentemente adolecen de Incumplimientos.

#### **Conclusión Parcial 3:**

Los responsables en un 55% desconocen las normas contenidas en el Dec. Leg. 910 a tenerse en cuenta para el procedimiento de conciliación extrajudicial en materia laboral, consecuentemente adolecen de Incumplimientos.

#### **Conclusión Parcial 4:**

Los responsables desconocen en un 80% las fases de la dinámica del conflicto a tenerse en cuenta para el procedimiento en la conciliación extrajudicial en materia laboral, consecuentemente adolecen de deficiencias.

## **CONCLUSIÓN GENERAL**

El procedimiento de la conciliación extrajudicial en materia laboral; se ve afectada por la existencia de Incumplimientos y Deficiencias, que están relacionados causalmente por el hecho de que los responsables no han recogido planteamientos teóricos, por el desconocimiento de conceptos básicos (conciliación, conflicto, dinámica del conflicto, principios laborales, etc.) , normas del D. Leg. 910 y por no tener en cuenta en el procedimiento las fases de la dinámica el conflicto.

## ***CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES***

### **6.1.1.- Recomendación Parcial 1.**

Consideramos necesario mejorar el 60% de logros referentes al conocimiento de los conceptos básicos por parte de los responsables, propuestas anteriormente, el conocimiento de estas es de gran trascendencia, puesto que ayudará a eliminar la vulneración a los derechos laborales en la conciliación extrajudicial, siendo necesario que los responsables se actualicen en forma permanente, continua dando cabida así al mejoramiento al procedimiento mismo y principalmente a la protección del trabajador.

### **6.1.2.- Recomendación Parcial 2.**

A lo largo de esta investigación nos ha causado preocupación que solo el 40% de los encuestados conozcan los principios laborales contenidos en la constitución política del Perú (Principio de Irrenunciabilidad), siendo necesario tanto los operadores del derecho como personal de la Dirección Regional del Trabajo y promoción del empleo se capaciten, hecho que posibilitaría que puedan proponer la regulación de nuevas normatividad en la materia, organizándose del mejor modo para realizar el procedimiento de la conciliación extrajudicial en materia laboral.

### **6.1.3.- Recomendación Parcial 3**

Analizando los resultados obtenidos en nuestro trabajo de campo, arroja que un 45% por parte de los encuestados tiene conocimiento en forma clara y precisa de las normas contenidas en el De. Leg. 910. Siendo indispensable y con carácter de urgencia llevar a cabo una capacitación para que estos entiendan a cabalidad el alcance de dichas normas, hecho que posibilitaría que los responsables aplicar en forma adecuada sus disposiciones.



#### **6.1.4.- Recomendación Parcial 4**

Recomendamos que el 20% de logros obtenidos a lo largo de esta investigación referente al conocimiento de las fase de la dinámica del conflicto, se mejore logrando de esta manera que los responsables tengan un mejor conocimiento del proceso de conciliación reguladas en las normas vigentes, y de esta forma se lleve a cabo una mejor forma resolver los conflictos laborales y se mejore dicho procedimiento.

#### ***RECOMENDACIÓN GENERAL***

Consideramos necesario que se conozcan con más amplitud los principios y normas contenidos en la Dec. Leg. 910 Debiéndose tomar en cuenta los conceptos básicos referentes a la teoría del conflicto y su dinámica, puesto que esta nos servirá para un mejor y correcta aplicación de la normatividad vigente y cumplir con los fines de la conciliación extrajudicial en materia laboral como es la solución de los conflictos laborales si la vulneración de los derechos individuales o colectivos.

Asimismo, es necesario que los responsables y operadores del derecho cuenten con una debida capacitación referente a la correcta aplicación de los principios y las normas contenidas en el Dec. Leg.910, así como de la dinámica del conflicto a efectos se realice un correcto proceso de conciliación en materia laboral.

Por último, se sugiere implementar con infraestructura para que los responsables puedan llevar a cabo su proceso de conciliación en un ambiente adecuado y propicio dentro de la Dirección regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Capacitación a través de charlas a la masa trabajadora de la Provincia de Chiclayo, y a los grupos laborales (Sindicatos)

## **CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA**

### 7.1.- BIBLIOGRAFÍA

- 1) BENDEZÚ, Guillermo, Derecho Individual del Trabajo, Edit. FECAT. Lima – Perú, 1996, p 165
- 2) CABALLERO, Alejandro. Metodología de la Investigación Científica: Diseños con Hipótesis Explicativas, Editorial Udegraf SA, Primera Edición, Lima, Octubre 2000.
- 3) CANDELA, Martín. “Relaciones entre Derecho Civil y el Derecho Laboral: el arbitraje laboral”. En: Asesoría Laboral. N° 186, junio de 2006,
- 4) DICCIONARIO de la Real Academia Española. Editorial España-Madrid.
- 5) DE LA CUEVA, Mario. Citado por el buen L, NESTOR: derecho del trabajo. Editorial PORRUA S.A. MEXICO 1994 T. I
- 6) GARCÍA, Fernando. “¿Por qué la conciliación administrativa laboral no tiene carácter definitivo?”. En: Actualidad Jurídica. N° 136. Gaceta Jurídica, marzo de 2005.
- 7) GONZALEZ, Guillermo, Doctrina y Legislación del Trabajo en el Perú, Tomo I, Edit. ESTUDIUM, Lima – Perú, 1974.
- 8) LAVADO, Malena Nota escrita en la Revista Jurídica Del Perú. Editorial Normas Legales S.A.C Año LII N° 32 Trujillo /Mayo del 2002.
- 9) LEDESMA, M. *El Procedimiento Conciliatorio*. 1ra Edición. Lima – Perú: Gaceta Jurídica S.A. Pág. 35-
- 10) MERINO, E. “Asociación Peruana de Ciencias Jurídicas y Conciliación (APECC)”, Revista de Difusión Jurídica, Editora Asesores Legales. Lima – Perú.
- 11) MARTÍNEZ, Elvira. “*Consideraciones Generales en Torno de la Conciliación Extrajudicial*”.
- 12) ORMACHEA, Ivan. “*Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*”. Editores Cultural Cuzco S.A. Lima –Perú 1998.
- 13) OMEBA, Enciclopedia Jurídica, Bibliografía. Buenos Aires-Argentina, tomo III
- 14) OBREGON, Tulio Manuel de relaciones individuales de trabajo editorial TINCO S.A. LIMA PERU 1996 P.A-

- 15) ORTIZ Nishihara, F. "*La Conciliación Extrajudicial en el Perú – Teoría y Práctica*". Editorial San Marcos. Edición 2000 Perú.
- 16) PASCO, Mario. "*Fundamentos de Derecho Procesal de Trabajo*". Editores AELE, Lima 1997.
- 17) RENDON, Jorge. Derecho del trabajo individual. Ediciones Edial, Lima Perú. 1995.
- 18) SAGÁSTEGUI, Pedro. "*La Conciliación Judicial y Extrajudicial*". Ediciones Forenses. Lima 1998.
- 19) TARAMONA, Carlos. "*Manuel de Conciliación Extrajudicial*". Editorial Rodhas. 1ra edición. Lima Mayo 2001.
- 20) TOMAYA, Jorge. "La homologación de conciliaciones privadas y el principio de irrenunciabilidad de derechos". En: Dialogo con la Jurisprudencia. N° 14, Gaceta Jurídica, noviembre de 1999.
- 21) ZELAYARAN, Mauro."Derecho del trabajo". Editorial Peruviam Pictures, Lima Perú. 1989.

## ANEXOS

### ANEXO N° 01. Resolución de tema de investigación



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES  
RESOLUCIÓN N° 1243-2024/FADHU-USS

Píntel, 21 de noviembre del 2024

#### VISTO

El oficio N° 0113-2024/FADHU-ED-USS de fecha 20 de noviembre del 2024, presentado por el Programa de Estudios de Derecho, quien informa que los estudiantes **CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE** y **CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO** solicitan la rectificación de su nombre en la resolución de aprobación del tema de investigación y asesor de tesis y contando con la aprobación de Decanato se autoriza; y;

#### CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: "La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, "La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico". La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) "Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística".

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PO-USS, señala:

- Artículo N° 67: "El asesor del proyecto de investigación y del trabajo de investigación es designado mediante resolución de Facultad".
- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PO-USS, señala:

- Artículo 21°: "Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El periodo de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...).
- Artículo 24°: "La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académico profesional (...)"
- Artículo 25°: "El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C".
- Artículo 28°: "El jurado evaluador será designado mediante resolución emitida por la facultad o por la Escuela de Posgrado, el mismo que estará conformado por tres docentes, quienes cumplirán las funciones de presidente, secretario y vocal (...)"

RESOLUCIÓN N° 1243-2024/FADHU-USS

- Artículo 29°: Son funciones del jurado evaluador: inciso a) El jurado actuará como cuerpo colegiado emitiendo las observaciones en un plazo de máximo de siete días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente de la recepción del informe. Vencido dicho plazo, la Dirección de Escuela Profesional o la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda, coordinará con el jurado para realizar las observaciones en un plazo no mayor a 3 días hábiles. b) Verificar el levantamiento de las observaciones realizadas a través de su dictamen de expedito para sustentación, informando a la Dirección de Escuela profesional o a la Dirección de la Escuela de Posgrado, según corresponda. c) Asistir al acto de sustentación en la fecha, hora y lugar programados. d) Evaluar la sustentación y defensa de la investigación, y el secretario emite el acta de sustentación.
- Artículo 31°: "Para la sustentación, se otorgará el plazo de seis (6) meses calendario contados a partir del día hábil siguiente en que se obtuvo el dictamen de expedito para la sustentación. El plazo señalado podrá prorrogarse previa solicitud dirigida al decano de la facultad o al director de la Escuela de Posgrado, por un plazo máximo de seis (6) meses adicionales; vencido este, se pierde el derecho de sustentar la investigación, y se debe presentar una investigación con nuevo tema".
- Artículo 32°: "Se deberá presentar al Director de la Escuela Profesional o al Director de la Escuela de Posgrado, según corresponda, el trabajo de investigación o de la tesis, con una antelación de 10 días hábiles al acto de sustentación programado, a fin de que este sea remitido al jurado evaluador (presidente, secretario y vocal).
- Artículo 33°: "Cuando la sustentación obtenga la calificación de Deficiente (desaprobado), podrá requerir nueva fecha de sustentación, después de haber transcurrido un plazo de 30 días calendario contados a partir de la fecha en que desaprobó".
- Artículo 34°: "Si el egresado desaprobado no solicita nueva fecha de sustentación, el plazo para sustentar la misma tesis vence después de un año, contando dicho plazo desde la fecha que sustentó por primera vez. Vencido el plazo, se debe presentar nuevo tema de investigación y realizar los trámites correspondientes. La decisión del jurado evaluador es inimpugnable".
- Artículo 40°: Si el(los) autor(es) de la investigación no logra(n) el nivel de preparación hasta en una tercera sustentación, será(n) desaprobado(s). En este caso tiene(n) la posibilidad de reiniciar el trámite, desde la presentación de un nuevo proyecto.

Que, con Resolución N° 177-2011/FD-USS de fecha 24 de febrero del 2011, en donde se designa como asesor al docente Abg. Levy W. Dávila Señas de la investigación denominado: "INCUMPLIMIENTOS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO" a cargo de los estudiantes CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE y CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO.

Que, con Resolución N° 527-2011/FD-USS de fecha 06 de mayo del 2011, en donde se aprueba el tema de investigación denominado: "INCUMPLIMIENTOS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO" a cargo de los estudiantes CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE y CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO.

Que, visto el oficio N° 0113-2024/FADHU-ED-USS de fecha 20 de noviembre del 2024, presentado por el Programa de Estudios de Derecho, quien eleva la solicitud presentada por la (el) estudiantes CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE y CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO, en donde solicita la rectificación de su nombre en la resolución de aprobación del tema de investigación, asesor y jurado de tesis.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** MODIFICAR, aplicando la Fe de Erratas que se aprueba en la Resolución N° 177-2011/FD-USS de fecha 24 de febrero del 2011 y la Resolución 527-2011/FD-USS de fecha 06 de mayo del 2011.





RESOLUCIÓN N° 1243-2024/FADHU-USS

**ARTÍCULO SEGUNDO:** APROBAR La Fe de Erratas en la Resolución N° 177-2011/FD-USS de fecha 24 de febrero del 2011, tal como se detalla:

DICE:

**ARTÍCULO ÚNICO:** DESIGNAR como asesores de los Proyectos de Tesis Período Académico 20211-0 en la modalidad PEaD, descritos en la lista que forma parte de la presente resolución, a los docentes descritos en la misma lista

3	- CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE - CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO	*INCUMPLIMIENTOS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*	Abg. Levy W. Dávila Señas
---	---	--	---------------------------

DEBE DECIR:

**ARTÍCULO ÚNICO:** DESIGNAR como asesores de los Proyectos de Tesis Período Académico 20211-0 en la modalidad PEaD, descritos en la lista que forma parte de la presente resolución, a los docentes descritos en la misma lista

3	- CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE - CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO	*INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*	Abg. Levy W. Dávila Señas
---	---	---	---------------------------

**ARTÍCULO TERCERO:** APROBAR La Fe de Erratas en la Resolución N° 527-2011/FD-USS de fecha 06 de mayo del 2011, tal como se detalla:

DICE:

**PRIMERO:** APROBAR los proyectos de tesis descritos en la lista que forma parte de la presente resolución a cargo de los alumnos del curso de Proyecto de Tesis del semestre académico 2011-0 – PeaD, descritos en la misma lista.

4	- CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE - CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO	*INCUMPLIMIENTOS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA ENTIDAD PÚBLICA DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*	APROBADO
---	---	--	----------

DEBE DECIR:

**PRIMERO:** APROBAR los proyectos de tesis descritos en la lista que forma parte de la presente resolución a cargo de los alumnos del curso de Proyecto de Tesis del semestre académico 2011-0 – PeaD, descritos en la misma lista.

4	- CARMONA RACCHUMI CARLOS JOSE - CORONEL TEJADA RAMIRO SINESIO	*INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO*	APROBADO
---	---	---	----------

RESOLUCIÓN N° 1243-2024/FADHU-USS

**ARTÍCULO CUARTO:** DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE




**Dra. Dioses Lescano Nelly**  
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades



**Mg. Delgado Vega Paula Elena**  
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

## ANEXO N° 02. Acta de Originalidad

	<b>ACTA DE SEGUNDO CONTROL DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN</b>	Código:	F3.PP2-PR.02
		Versión:	02
		Fecha:	18/04/2024
		Hoja:	1 de 1

Yo, **Martha Olga Marruffo Valdivieso**, coordinadora de investigación del Programa de Estudios de derecho, he realizado el segundo control de originalidad de la investigación, el mismo que está dentro de los porcentajes establecidos para el nivel de Pregrado según la Directiva de similitud vigente en USS; además certifico que la versión que hace entrega es la versión final del informe titulado: **"INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LA CONCILIACIÓN EN MATERIA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO DE LA CIUDAD DE CHICLAYO"**

Elaborado por los Bachilleres **Carmona Racchumi Carlos Jose** y **Coronel Tejada Ramiro**

**Sinecio**

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **21%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación vigente.

Pimentel, 18 de diciembre de 2024



---

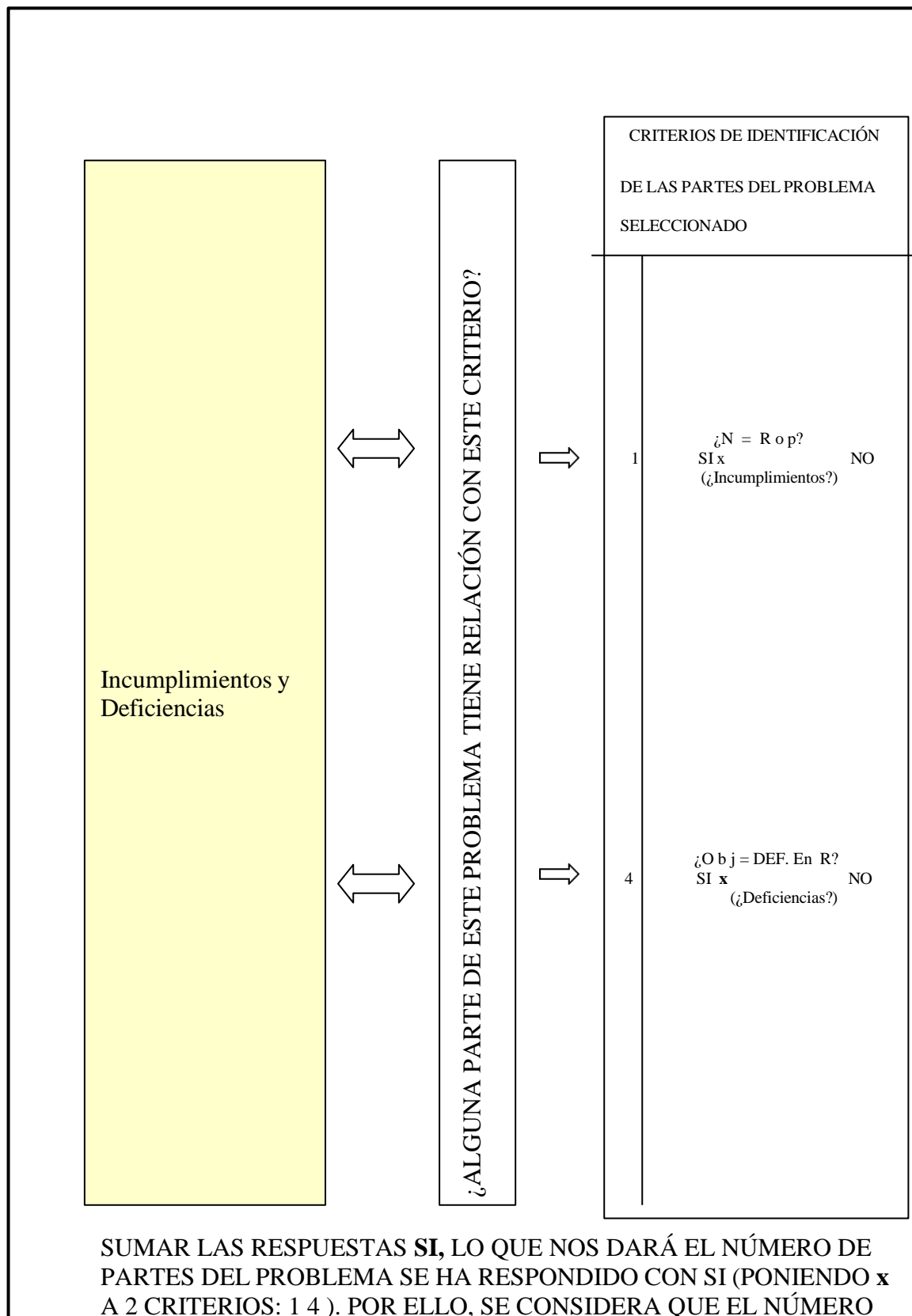
**Mg. Martha Olga Marruffo Valdivieso**  
Coordinador de Investigación  
Escuela Profesional de Derecho  
DNI N° 43647439



**ANEXO N° 03. SELECCIÓN DEL PROBLEMA A INVESTIGAR**

<u>PROBLEMÁTICA:</u>	<b>CRITERIOS DE SELECCIÓN</b>					<b>TO TAL  DE CRITE- RIOS  CON SI</b>	P R I O R I D A D
	<u>Se tiene acceso a los datos</u> a)	<u>Su solución contribuirá o facilitará la solución de otros problemas</u> b)	<u>Afecta negativame nte a la imagen del poder judicial</u> c)	<u>El problema representa uno de los que más se repiten</u> d)	<u>En su solución están interesados la población del departament o de Lambayequ e e)</u>		
Resocialización del individuo por el sistema penitenciario	SI	SI	NO	NO	SI	3	3
La conciliación extrajudicial en materia laboral	SI	SI	SI	SI	SI	5	1
La Justicia juvenil restaurativa en la provincia de Chiclayo	SI	SI	SI	NO	SI	4	2
La adopción en las uniones estables	NO	NO	SI	NO	SI	3	4
Problemática de regulación de los contratos empresariales	NO	SI	SI	NO	NO	1	5

**ANEXO N° 04**



**ANEXO N° 05**

**PRIORIZACIÓN DE LAS PARTES DE UN PROBLEMA**

Criterios de identificación con las partes del problema	CRITERIOS DE SELECCIÓN USADOS COMO CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN					Suma parcial	Prioridad de las partes del problema
	Se tiene acceso a los datos	<u>Su solución contribuirá o facilitará la solución de otros problemas</u>	<u>Afecta negativamente a la imagen del poder judicial</u>	<u>El problema representa uno de los que más se repiten</u>	<u>En su solución están interesados la población del departamento de Lambayeque</u>		
4 PT = N (incumplimientos)	2	1	1	1	1	6	1
7 N = ROP (deficiencias)	3	2	2	2	2	11	2

INCUMPLIMIENTOS Y DEFICIENCIAS EN LAS MEDIDAS SOCIOEDUCATIVAS EN LA REHABILITACIÓN DE MENORES INFRACTORES EN EL DEPARTAMENTO DE LAMBAYEQUE.

**ANEXO 6: Matriz para Plantear las Sub-hipótesis y la Hipótesis Global**

<b>Problema Factor X</b>  Incumplimientos y deficiencias	<b>Realidad Factor A</b>  La conciliación extrajudicial Lambayeque en materia laboral en la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Chiclayo	Marco Referencial Factor B		Fórmulas de Sub-hipótesis
		Planeamientos Teóricos	Normas	
		- B1	- B2	
-X1 = Incumplimientos	A1= Responsables.	X	X	a) -X1; A1; -B1, -B2;
-X1 = Incumplimientos	A2= procedimiento		X	b) -X1; A2; B2
-X2 = Deficiencias	A1= Responsables.	X	X	e) -X2 ;A1; -B1, -B2
-X2 = Deficiencias	A2= procedimiento		X	f) -X2 ; A2; -B2
Total Cruces Sub-factores		2	4	
Prioridad por Sub-factores		2	1	

**Leyenda:** (Variables del Marco Referencial)  
Planteamientos Teóricos:                      Normas:  
 - B1= conceptos básicos.                      - B2= Normas legales

**ANEXO 07: Matriz para la Selección de Técnicas, Instrumentos e Informantes o Fuentes para recolectar datos**

<b>Fórmulas de Sub-hipótesis</b>	<b>Nombre de las Variables consideradas en cada fórmula (sin repetición y sólo las de A y B)</b>	<b>Técnicas de Recolección con más ventajas y menos desventajas para cada variable</b>	<b>Instrumento de Recolección con más ventajas y menos ventajas para cada variable.</b>	<b>Informante o Fuente que corresponde al instrumento de cada técnica</b>
a) -X1;A1;-B1,-B2	A1= Responsables	Análisis de la Realidad	Fichas Textuales Fichas Resumen	Informantes: Funcionarios y Autoridades. Fuentes: Libros y Textos.
	B1= Planetem. Teóricos	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuentes: Libros y textos
	B2= Normas legales	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas Resumen	Fuentes: Libros y Textos
	B3 = Exp. exitosas	Análisis de las Resoluciones	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuentes: Resoluciones.
b) -X1;A2;- B2	A2= Procedimientos	Encuesta	Cuestionarios	Inf. : Funcionarios y Autoridades
	B2= Normas Legales	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas Resumen	Fuentes: Libros y textos
c) -X2;A1;-B1-B2	A1= Responsables	Análisis de la Realidad	Fichas Textuales Fichas Resumen	Informantes: Funcionarios y Autoridades. Fuentes: Libros y Textos.
	B1= Plantem. Teóricos	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuentes: Libros y textos
	B2= Normas legales	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas Resumen	Fuentes: Libros y Textos
d) -X2;A2; -B2	A2= Procedimientos	Encuesta	Cuestionarios	Inf. : Funcionarios y Autoridades
	B2= Normas Legales	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas Resumen	Fuentes: Libros y textos
	B1= Plantem. Teóricos	Análisis Documental	Fichas Textuales Fichas resumen	Fuentes: Libros y textos
	B3= Exp. exitosas	Análisis de las Resoluciones	Fichas Textuales Fichas Resumen	Fuentes: Resoluciones

Anexo 8. CRONOGRAMA DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE DESARROLLO DE LA TESIS

ACTIVIDADES	TIEMPO (MESES)																					
	Ene.2011		feb.2011		Mar.2011		Abr.2011		Ma.2011		Jun.2011		Jul.2011		Agso 2011		Set.2011					
	Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas		Semanas					
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
1. Elaboración del plan de investigación	x	x	x	x	x	x																
2. Elaboración y prueba de los instrumentos.							x	x														
3. Recolección de los datos.									X	x	x	x										
4. Tratamiento de los datos.										x	x	x	x	x	x							
5. Análisis de las informaciones.											x	x	x	x	x	x						
6. Constrastación de hipótesis y formulación de conclusiones.												x	x	x	x	x	x					
7. Formulación de propuesta de solución.													x	x	x	x	x	x				
8. Elaboración del informe final.							x	x	X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
9. Correcciones al informe final.									X	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x		
10. Presentación.																					x	x
11. Revisión de la tesis.																					x	x
12. Sustentación (**)																					x	x