

UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA  
ESCUELA DE POSTGRADO

MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO



**INEFICACIA DE LA EJECUCIÓN DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA  
LABORAL, POR INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE  
LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR, EN  
MOQUEGUA, 2018.**

**TESIS**

**PRESENTADO POR:**

BR. ROCÍO MABEL AREVALO GARCIA

**ASESOR:**

MTRO. EDGARD DANIEL ARIAS CUTIPA

**PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRO EN DERECHO DEL TRABAJO**

**TACNA – PERÚ**

**2021**

**Agradecimiento:**

Quiero aprovechar estas líneas para expresar mi más sincero y profundo agradecimiento, a todas las personas que me han apoyado directa e indirectamente durante todo este proceso hasta lograr la culminación de esta tesis.

### **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a mis padres, por su amor, esfuerzo y sacrificio en todos estos años. Pero sobre todo gracias, madre por tu incansable ayuda en todo momento. También está dedicada a mí abuela por brindarme todo su amor, paciencia, dedicación, cuidados y apoyo incondicional y así mismo, quiero dedicarte esta tesis a ti, por estar conmigo en todo momento, cuidándome, guiándome, dándome fortaleza, valentía e inspiración para seguir creciendo profesionalmente y como persona, por eso y más, gracias, Dios.

## INDICE DE CONTENIDO

Agradecimiento	ii
Dedicatoria	iii
Contenido	iv
Introducción .....	1
Resumen .....	3
Abstract .....	4
CAPÍTULO I .....	5
EL PROBLEMA.....	5
1.1 Planteamiento del problema .....	5
1.2 Formulación del problema.....	8
1.2.1 Problema general: .....	8
1.2.2 Problemas específicos: .....	8
1.3 Justificación e importancia de la investigación.....	9
1.4 Objetivos de la investigación .....	10
1.4.1 Objetivo general.....	10
1.4.2 Objetivos específicos.....	10
CAPÍTULO II .....	11
MARCO TEÓRICO .....	11
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	11
2.1.1 NACIONAL.....	11
2.1.2 A NIVEL INTERNACIONAL.....	15
2.2 BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS.....	19
2.2.1 APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR, DECRETO LEGISLATIVO N° 910 .....	19
2.2.1.1 PRINCIPIOS RECTORES.....	19
2.2.2 PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES.....	24
2.2.2.1 CONCEPTO.....	24
2.2.2.2 PRINCIPALES DERECHOS DEL TRABAJADOR.....	24
2.2.2.2.1 EFECTOS DEL DERECHO DE LAS OBLIGACIONES.....	25

2.2.2.1.2	EJECUCIÓN DE LA TRANSACCIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL .....	28
2.2.2.3	LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL.....	29
2.2.2.3.1	LA CONCILIACIÓN .....	29
2.2.2.3.2	IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL .....	31
2.2.2.3.3	CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN.....	32
2.2.2.3.4	EFFECTOS DE LA CONCILIACIÓN INTRAPROCESAL Y PREPROCESAL. ...	38
2.2.2.3.5	LA CONCILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS. ....	39
2.2.2.3.6	NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN .....	50
2.1.1.1.4	CLASES DE CONCILIACIÓN.....	51
2.1.1.1.5	FINES DE LA CONCILIACIÓN.....	60
2.1.1.2	LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA .....	61
2.1.1.2.4	SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA. ....	64
2.1.1.2.5	OBLIGACIONES DEL CONCILIADOR.....	66
2.1.1.2.6	ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN EN LA CONCILIACIÓN.....	67
2.1.1.3	LA MULTA LABORAL .....	68
2.1.1.4	DERECHO COMPARADO .....	70
2.3	DEFINICIÓN DE CONCEPTOS .....	71
	CAPÍTULO III .....	74
	METODOLOGÍA .....	74
3.1	Formulación de la hipótesis .....	74
3.1.1	Hipótesis general.....	74
3.1.2	Hipótesis específicas .....	74
3.2	Variables e indicadores .....	75
3.2.1	Identificación de la variable independiente.....	75
3.2.1.1	Dimensiones e indicadores .....	75
3.2.1.2	Escala para la medición de la variable .....	75
3.2.2	Identificación de la variable dependiente.....	75
3.2.2.1	Dimensiones e indicadores .....	76
3.2.2.2	Escala para la medición de la variable .....	76
3.3	Tipo de investigación .....	77
3.5	Método y diseño de la investigación .....	77

3.5.1	Método de la investigación.....	77
3.5.2	Diseño de la investigación.....	77
3.6	Ámbito y tiempo social de la investigación.....	78
3.7	Unidades de estudio.....	78
3.8	Población y muestra.....	78
3.8.1	Población.....	78
3.8.2	Muestra.....	78
3.8.3	Criterios de inclusión y exclusión.....	80
3.8.4	Recolección de los datos.....	80
3.8.4.1	Procedimientos.....	80
3.8.4.2	Técnicas de recolección de los datos.....	80
3.8.4.3	Instrumentos para la recolección de los datos.....	81
3.8.4.3.1	Validación de instrumentos.....	81
3.8.4.3.2	Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos.....	81
3.8.5	Presentación de datos.....	82
	CAPÍTULO IV.....	84
	RESULTADOS.....	84
4.1	DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO.....	84
4.2	DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	84
4.3	RESULTADOS.....	85
4.3.1	Resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores.....	85
4.3.2	Resultados de estadísticas de las conciliaciones administrativas laborales 2018.....	107
4.3.3	Análisis e interpretación de resultados de los expedientes de Conciliación.....	111
4.3.4	Análisis e interpretación de resultados de la entrevista aplicada.....	113
4.4	COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS.....	122
4.4.1	Comprobación de la primera hipótesis específica.....	122
4.4.2	Comprobación de la segunda hipótesis específica.....	124
4.4.3	Comprobación de la tercera hipótesis específica.....	125
4.4.4	Comprobación de hipótesis general.....	126
4.1	DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	127
	CAPÍTULO V.....	130
	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	130

5.1	CONCLUSIONES.....	130
5.2	RECOMENDACIONES.....	132
	PROPUESTA LEGISLATIVA.....	133
	BIBLIOGRAFÍA.....	143
	ANEXOS .....	148

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1	Nivel de cumplimiento de principios rectores	85
Tabla 2	Nivel de protección de derechos laborales	88
Tabla 3	Vacíos en la normativa	91
Tabla 4	Aplicación del Decreto Legislativo N° 910	94
Tabla 5	Nivel de aplicación de la conciliación administrativa laboral	97
Tabla 6	Nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral	100
Tabla 7	Nivel de solución de conflictos laborales	103
Tabla 8	Resultados de la ineficacia de la conciliación Administrativa Laboral	105
Tabla 9	Resultados estadísticos de las conciliaciones administrativas laborales 2018	107
Tabla 10	Montos alcanzados en audiencias de conciliación administrativa laboral 2018.	110



**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1	Nivel de cumplimiento de principios rectores	86
Figura 2	Nivel de protección de derechos laborales	89
Figura 3	Vacíos en la normativa	92
Figura 4	Aplicación del Decreto Legislativo N° 910	94
Figura 5	Nivel de aplicación de la conciliación administrativa laboral	97
Figura 6	Nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral	100
Figura 7	Nivel de solución de conflictos laborales	101
Figura 8	Resultados de la ineficacia de la conciliación Administrativa Laboral	103
Figura 9	Resultados estadísticos de las conciliaciones administrativas laborales 2018	105
Figura 10	Montos alcanzados en audiencias de conciliación administrativa laboral 2018.	108

## INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación está referido a las *“INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR Y LA INEFICACIA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN MOQUEGUA, 2018”*.

Siendo la Conciliación Administrativa Laboral, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, de acuerdo a las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador, cuya finalidad es resolver mediante la autocomposición el conflicto surgido; evitando llegar a un proceso judicial; y a la vez, reducir la excesiva carga procesal que actualmente soporta el Órgano Jurisdiccional; el presente trabajo de investigación, está orientado a determinar la incidencia de la aplicación del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018, para los casos que la Ley prevé, y de cómo estos acuerdos conciliativos tienen poca y a veces nula eficacia en la solución de los conflictos surgidos entre las partes de una relación laboral; y, en la validez del contenido de dichos acuerdos que en su gran mayoría no consideran los principios rectores que inspiran la legislación laboral, como el de irrenunciabilidad y de imprescriptibilidad de los derechos laborales. Por lo que; por un lado, está referido a analizar los procedimientos y mecanismos legalmente establecidos y a demostrar sus efectos y si estos son adecuadamente desarrollados; así como, a interpretar y analizar los contenidos tanto de los acuerdos como de los argumentos de especialistas en la materia; a fin de proponer alternativas de solución. Cumpliendo con la estructura de lo que constituye una investigación científica, es que el presente proyecto pretende cumplir plenamente con sus objetivos, para lo cual se encaminarán debidamente los pasos establecidos, a fin de obtener óptimos resultados que coadyuven al sentido propositivo de la presente investigación.

Por lo antes expuesto, se considera necesario el desarrollo de la presente investigación, estructurándose para ello el trabajo en cinco capítulos:

Capítulo I, El Problema, en este capítulo se consignan la determinación y formulación del problema, los objetivos, la justificación e importancia y limitaciones de la investigación.

Capítulo II, Marco Teórico, se abordan los antecedentes del estudio, y se presentan Teorías y Conceptos de manera secuencial, temas cuyos contenidos constituyen las bases teórico-científicas de nuestra Investigación.

Capítulo III, Marco Metodológico, se formulan las hipótesis y variables de investigación, así como el diseño metodológico, especificando: el tipo y diseño de estudio, población y las técnicas en el manejo de la información.

Capítulo IV, Resultados, comprende la descripción del trabajo de campo; la presentación, análisis e interpretación de los datos obtenidos, los mismos que nos permiten verificar las hipótesis de nuestra investigación.

Capítulo V, Conclusiones y sugerencias, comprenden las conclusiones en función de los objetivos propuestos y las sugerencias producto de estas conclusiones.

Asimismo, en el trabajo de investigación se consideran las referencias bibliográficas y los anexos respectivos, que contribuyen a una mejor comprensión de este.

## RESUMEN

La presente investigación titulada: “*INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR Y LA INEFICACIA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN MOQUEGUA, 2018*”, está orientada a determinar la incidencia de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018. La hipótesis que se ha formulado es la siguiente: Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018. La investigación es de tipo básica, diseño no experimental, transversal, de nivel explicativa, método mixto, cuyo método lógico inductivo, permite el razonamiento partiendo de casos particulares, a conocimientos generales. Para el levantamiento de la información se aplicó el cuestionario, la entrevista y la ficha de análisis como instrumentos de medición; los cuales permitieron recoger información, y medir las variables de estudio. La muestra estuvo conformada por 124 trabajadores, 124 casos sobre conciliación administrativa laboral y 1 directivo de Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. Los resultados obtenidos permitieron establecer que: Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la Ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

***Palabras clave:***

*Trabajo, principios, derechos, laboral, normativa, vacíos, conciliación, administrativa.*

## ABSTRACT

This research entitled: "REGULATORY INSUFFICIENCIES IN THE REGULATION OF LABOR INSPECTION AND WORKER DEFENSE AND THE INEFFICIENCY OF THE LABOR ADMINISTRATIVE CONCILIATION IN MOQUEGUA, 2018", is aimed at determining the incidence of regulatory insufficiencies in the regulation the labor inspection and defense of the worker through Legislative Decree N° 910 in the ineffectiveness of the administrative labor conciliation in the Regional Management of Work and promotion of the employment Moquegua, 2018. The hypothesis that has been formulated is the following: The normative insufficiencies in the regulation of the labor inspection and defense of the worker through of Legislative Decree N° 910 directly affects the ineffectiveness of administrative labor conciliation in the Regional Management of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2018. The research is of a basic type, non-experimental design, cross-sectional, explanatory level, mixed method, whose inductive logical method, allows reasoning starting from particular cases, to general knowledge. To collect the information, the questionnaire, the interview and the analysis sheet were applied as measurement instruments; which allowed to collect information, and measure the study variables. The sample consisted of 124 workers, 124 cases on administrative labor conciliation and 1 manager of the Regional Labor Management and promotion of employment Moquegua. The results obtained allowed to establish that: The normative insufficiencies in the regulation of the labor inspection and defense of the worker through Legislative Decree N° 910 directly affects the ineffectiveness of administrative labor conciliation in the Regional Management of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2018.

### **Keywords:**

Work, principles, rights, labor, regulations, gaps, conciliation, administrative.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **1.1 Planteamiento del problema**

La Conciliación Administrativa Laboral, es un mecanismo alternativo para la solución de conflictos que se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, llevándose a cabo en todas las Direcciones o Gerencias Regionales de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, a través de la oficina de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, mediante la cual se facilita la comunicación entre el empleador y trabajador para dar solución a un conflicto que se presentó dentro de la relación laboral.

La Conciliación Administrativa Laboral, es la conciliación especializada por diversos organismos e instituciones públicas dependientes del Estado, la realiza un funcionario de la administración pública dependiente del poder ejecutivo, donde concurren tanto empleadores como empleados; de acuerdo al Art. 69 del Reglamento de la Ley General de la Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, D.S. N° 020-2001-TR prescribe: “La Conciliación Administrativa 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 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( ) la autoridad administrativa de trabajo proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerle factible”. (Taramona, 2001, pág. 81).

“El D. Leg. N° 910, norma con rango de Ley incorpora los principios que rigen el procedimiento de la inspección del trabajo, como la legalidad, debido proceso, economía procesal, y pluralidad de instancia, orientado a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y, en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional a lo

regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284”. (Taramona, 2001, pág. 72).

“La conciliación administrativa se constituye hoy como una manera diferente y efectiva de solucionar los problemas y conflictos, se basa en el diálogo y en la creatividad para buscar soluciones satisfactorias para las partes en conflicto, teniendo como objetivo, no solo la solución del conflicto de los particulares, sino que a través de esto el trabajador y el empleador trabajaran en armonía y paz mediante la conciliación. Para cumplir con estos objetivos, es necesario que el conciliador cuente con una preparación que le permita realizar intervenciones adecuadas a las situaciones que se le presentan durante el desarrollo de su actividad como tercero imparcial, es por este motivo que es importante para la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que los conciliadores cuenten con una formación adecuada, siendo abogados con especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social”. (Serruto, 2017, pág. 30).

El procedimiento de la Conciliación Administrativa Laboral se inicia con la presentación por mesa de partes de cualquier Dirección o Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a nivel nacional, de una solicitud que presenta el trabajador o ex trabajador para tener una Audiencia de Conciliación con su empleador o ex empleador, reclamando por ejemplo el pago de remuneración, pago de liquidación de beneficios sociales, pago de días feriados laborados, pago de días de descanso laborados, pago de asignación familiar, entrega de certificado de trabajo, entrega de boletas de pago, entrega de contrato de trabajo, entre otros.

Posteriormente, una vez que la oficina de la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría del Trabajador, recibe la solicitud y evalúa que todos los requisitos se encuentren conforme a ley, se procede a emitir un Decreto mediante al cual se cita al trabajador o ex trabajador solicitante y al empleador o ex empleador a efectos de llevarse a cabo una Audiencia de Conciliación para una fecha y hora determinada. Llegada la fecha y hora en la que se citó a las partes, la Autoridad Administrativa de Trabajo, que es un conciliador debidamente acreditado, trata de promover el acuerdo entre las partes a fin de dar solución al conflicto generado.

En los casos en que se logra que las partes en conflicto, es decir, el trabajador o ex trabajador y el empleador o ex empleador, lleguen a un acuerdo conciliatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo (Conciliador) elabora un Acta de Conciliación, en la cual se plasma el acuerdo al cual llegaron las partes sobre el reclamo del trabajador o ex trabajador. Por ejemplo, si un ex trabajador reclama el pago de su liquidación de beneficios sociales, en el Acta de Conciliación se deberá plasmar el acuerdo al cual llegaron las partes sobre el monto que el ex empleador le pagara al ex trabajador por concepto de su liquidación de beneficios sociales, así como la forma y fecha de pago.

Posteriormente a la suscripción del Acta de Conciliación, se presentan algunos casos en los cuales el trabajador o ex trabajador, se apersona a la oficina de la Sub Dirección de Defensa para reclamar que su empleador o ex empleador no ha cumplido con lo acordado mediante Acta de Conciliación y si bien en la norma se establece que en estos casos el trabajador o ex trabajador puede recurrir a la vía judicial solicitando la ejecución del Acta de Conciliación, aun así el trabajador o ex trabajador se siente perjudicado y burlado, por lo que exige que se le sancione de alguna manera a su empleador o ex empleador.

Sin embargo, ahí es donde se presenta el problema, porque en estos casos se le tiene que decir al trabajador o ex trabajador burlado y engañado que la norma no establece ninguna sanción de multa para el empleador o ex empleador en caso de que este no cumpla con lo acordado mediante Acta de Conciliación y el trabajador o ex trabajador afectado se siente aún más molesto porque ha perdido cuanto tiempo en el procedimiento de la Conciliación Administrativa Laboral y ni con eso ha logrado que se le pague los beneficios que se le adeudan, a pesar de que se trata del reclamo de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo a Ley y además siente que la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha hecho nada para defender sus derechos laborales.

En conclusión, se puede decir que ese es uno de los problemas que se presenta dentro del procedimiento de la Conciliación Administrativa Laboral, porque en la mayoría de los casos si a los empleadores o ex empleadores no se les



presiona con la imposición de una multa, no solucionan los conflictos laborales, es por ello que sería muy necesario que se modificara la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento a efectos de que se adicione un artículo en el que se estipule que en los casos en que el empleador o ex empleador no cumpla con lo acordado mediante Acta de Conciliación se le impondrá una sanción de multa equivalente a dos (02) UIT vigente o alguna otra sanción similar, porque la mejor sanción para presionar a un empleador o ex empleador es a través de la imposición de una multa.

## **1.2 Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general:**

¿Cómo inciden las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?

### **1.2.2 Problemas específicos:**

- a) ¿Cómo incide el nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?
- b) ¿Cómo incide el nivel de protección de los derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?

- c) ¿Cómo incide los vacíos normativos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?

### **1.3 Justificación e importancia de la investigación**

La investigación permitirá determinar la incidencia de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

**1.3.1 La relevancia teórica** del presente trabajo es la necesidad de conocer en su real dimensión la conciliación administrativa laboral, revisando y analizando para ello la doctrina, jurisprudencia y legislación en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 y la conciliación administrativa laboral.

**1.3.2 La relevancia jurídica**, este trabajo servirá para que los abogados, magistrados, docentes y alumnos de la especialidad del derecho laboral puedan tener un mayor conocimiento de la problemática y de esta manera propiciar medidas legislativas correctivas para el caso de estudio.

**1.3.3 La relevancia social** servirá para que los trabajadores puedan alcanzar la protección de sus derechos laborales, a través de las medidas y mecanismos de solución de conflictos laborales propuestos al concluir el presente trabajo a fin de que puedan alcanzar la equidad de justicia y la protección de sus derechos laborales.

Asimismo, la presente investigación servirá de guía a futuros investigadores que quieran investigar sobre la problemática de la conciliación administrativa laboral.

Es importante la presente investigación por que nos ha permitido precisar y determinar el cumplimiento de los principios rectores en materia laboral, identificar

la protección de los derechos laborales y además precisar los vacíos legislativos de la norma sobre inspección del trabajo y defensa del trabajador.

#### **1.4 Objetivos de la investigación**

##### **1.4.1 Objetivo general**

Determinar la incidencia de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

##### **1.4.2 Objetivos específicos**

- a) Determinar la incidencia del nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.
- b) Establecer la incidencia del nivel de protección de los derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.
- c) Evaluar la incidencia de los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO**

En la búsqueda de antecedentes se ha encontrado trabajos de investigación relacionados al trabajo de investigación: REGULATORY INSUFFICIENCY IN THE REGULATION OF LABOR INSPECTION AND WORKER DEFENSE AND THE INEFFICIENCY OF THE LABOR ADMINISTRATIVE CONCILIATION IN MOQUEGUA, 2018; que a continuación se presenta:

##### **2.1.1 NACIONAL.**

###### **TESIS:**

(Allende, 2018) “*Servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y solución autónoma de conflictos en la relación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cerro de Pasco – 2018*”, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco, señala lo siguiente:

“El presente trabajo de investigación servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y solución autónoma de conflictos en la relación laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo - Cerro de Pasco – 2018 se realizó en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco, en la ciudad más alta del mundo a los 4338 m s. n. m., ciudad opulenta eminentemente minera que se dedica a la producción minera, y otras actividades del régimen de la actividad privada regulada por el D. Leg. N° 728, Ley de Fomento del Empleo y el D. S. N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Nos motivó porque en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco trabajadores y ex trabajadores constantemente

presentan sus quejas o denuncias en contra de sus empleadores por no abonarles oportunamente sus diferentes beneficios socioeconómicos. Esta Dirección a través del Área de Conciliación resuelve estos problemas. La hipótesis general predijo que el grado de relación entre el servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y la solución autónoma a conflictos en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo Pasco, es bajo cuyos resultados son relevantes y significativos. La forma como se llegó a materializar es llevando a cabo la revisión documentaria y a través de la encuesta a quince empleadores, cuarenta y cinco trabajadores y cuarenta ex trabajadores”.

(Curo, 2017). “*La Conciliación laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017*”, señala lo siguiente:

“El presente trabajo de investigación tiene como título la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017, y el objetivo determinar la relación que existe entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017. El diseño de investigación es el no experimental, de tipo correlacional, en el que se planteó como población y muestra 30 trabajadores pertenecientes al régimen del D.L 728, de las empresas privadas, la técnica empleada para la recopilación de datos fue la encuesta y los instrumentos de recolección de información fueron dos cuestionarios que fueron validados a través de juicio de expertos y determinado su confiabilidad In reference to the results, it was found that 56.67% of workers belonging to the regime of DL 728, of private companies, indicate that the level of labor conciliation is of medium level, while 63.3% of workers believe that The level of Administrative Management is regular. The results of Spearman's Rho test, where the value of the correlation coefficient is ( $r = 0.886$ ), which indicates a correlation between labor conciliation and Administrative Management in the Regional Labor and Employment Promotion Office of Huancavelica, Peru 2017”.

(Serruto, 2017). “*La Conciliación administrativa laboral y su eficacia en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno*”, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, señala lo siguiente:

“Siendo la conciliación administrativa laboral, un mecanismo alternativo de solución de conflictos, previo al sometimiento de los mismos al órgano jurisdiccional, cuya finalidad es resolver mediante la autocomposición el conflicto surgido; evitando llegar a un proceso judicial; y a la vez, reducir la excesiva carga procesal que actualmente soporta el Órgano Jurisdiccional; el presente trabajo de investigación, está orientado a establecer el nivel de efectividad y las consecuencias de la conciliación administrativa laboral que se produce en la Región de Puno, a través de la subdirección de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno, para los casos que la ley prevé, y de cómo estos acuerdos conciliativos tienen poca y a veces nula eficacia en la solución de los conflictos surgidos entre las partes de una relación laboral; y, en la validez del contenido de dichos acuerdos que en su gran mayoría no consideran los principios rectores que inspiran la legislación laboral, como el de irrenunciabilidad y de imprescriptibilidad e intangibilidad de los derechos laborales. Por lo que; por un lado, está referido a analizar los procedimientos y mecanismos legalmente establecidos y a demostrar sus efectos y si estos son adecuadamente desarrollados; así como, a interpretar y analizar los contenidos tanto de los acuerdos como de los argumentos de especialistas en la materia; a fin de proponer alternativas de solución”.

(Benavides & Celis, 2017). “*Garantías jurídicas que protegen el principio de irrenunciabilidad de derechos en las conciliaciones administrativas laborales dirección regional de trabajo y promoción del empleo Cajamarca 2015*”, señala lo siguiente:

“La presente tesis tuvo por finalidad analizar el proceso conciliatorio de los expedientes del centro de conciliación administrativa laboral de la DRTPE, para determinar si existe afectación del principio de Irrenunciabilidad de derechos. En ese sentido la formulación del problema fue la siguiente ¿Cuáles son las Garantías

Jurídicas que Protegen el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en la Conciliación Administrativa Laboral en el Centro de Conciliación-Dirección Regional de Trabajo-Cajamarca-2015?. La hipótesis sostiene que las Garantías Jurídicas que Protegen el Principio de Irrenunciabilidad de Derechos en la Conciliación Administrativa Laboral, son la garantía del derecho a la debida motivación de las resoluciones judiciales y la garantía del derecho a la defensa técnica. Finalmente se ha logrado contrastar la hipótesis tomándola por cierta. Para lo cual se ha utilizado el enfoque cualitativo y el método dogmático, por ser una investigación de tipo básica y no experimental”.

(Díaz & Diestra, 2017). “*El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*”, Universidad de Trujillo, señala lo siguiente:

“El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” pretende dar a conocer a la comunidad jurídica y en general la situación actual de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, se ha logrado utilizar a la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos; la audiencia de conciliación, cuyo principal objetivo es conciliar, se ha convertido en un acto procesal cuya celebración se realiza únicamente para cumplir con una formalidad legalmente establecida dentro del trámite de un proceso. Mediante el estudio de diversos factores, tales como, el total de carga procesal existente en los Juzgados laborales de Trujillo, y en cada uno de los Juzgados Especializados y de Paz Letrado laborales, los índices de conciliación en los procesos ordinarios y abreviados laborales, en el desarrollo del proceso laboral, el tipo de audiencia, ya sea de conciliación o única, influye significativamente en la eficacia de la conciliación; ya que, la posibilidad de arribar a una conciliación aumenta en un 26% si se trata de una audiencia única, y la eficacia de la audiencia única es de 3.62 veces mayor que una audiencia de conciliación; ello, pese a que, según lo dispuesto por la Ley N° 29497, el principal objetivo de la audiencia de conciliación es conciliar. Luego del estudio de éste fenómeno, se ha logrado determinar que existe una diferencia significativa entre el

nivel de eficacia de la audiencia de conciliación respecto del nivel de eficacia de la audiencia única; situación que nos obliga a preguntarnos si la estructura del proceso laboral, tal como se encuentra diseñada en la nueva ley procesal del trabajo, está cumpliendo sus fines y objetivos; y, además está respetando los principios de oralidad, intermediación, celeridad y economía procesal que inspiran al proceso laboral”.

### 2.1.2 A NIVEL INTERNACIONAL

#### **Tesis:**

(Acosta, 2017). “*La conciliación en el ámbito laboral, frente al principio constitucional de irrenunciabilidad*”, Universidad Autónoma Regional de los Andes Uniandes – Babahoyo, Ecuador, señala lo siguiente:

“El principio de irrenunciabilidad es, sin duda, uno de los más importantes y casi emblemáticos del Derecho del Trabajo. A través de la prevalencia de la norma sobre los acuerdos entre empresario y trabajador, se protege a este último para el real disfrute de los derechos que aquella le otorga. Este principio en un inicio protector, al punto casi de hacerlo derivar de él. La irrenunciabilidad sería así una proyección o una prolongación del principio protector, a partir de la premisa de que, si las normas laborales pudieran ser objeto de abdicación, carecerían de objeto y quedaría el trabajador huérfano de la protección que ellas le confieren y que son, en esencia, su razón de ser. No de otro modo se explica que todos los autores que han examinado la cuestión de los principios del Derecho laboral coloquen a ambos en un mismo plano, y que incluso es frecuente que las legislaciones consagren casi universalmente el principio de irrenunciabilidad, pero sean en cambio escasas las que hayan hecho lo propio con el principio protector, mantenido este en la esfera axiológica, pero sin penetrar en la órbita legislativa”.

(Álvarez & Juri, 2015). “*Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*, Universidad de Chile”, señala lo siguiente:



“La conciliación en el procedimiento de tutela laboral, conforme a las causas estudiadas que ingresaron durante el año 2013 en los Juzgados de Letras del Trabajo de Santiago, alcanza un 64,4%. La cifra aumenta a un 72% si se considera también el avenimiento y la transacción. La conciliación, en la práctica, hoy en día, constituye la principal institución destinada a velar por lo que la doctrina ha denominado como ciudadanía en la empresa. Es efectivo que la Ley 20.087 constituye un gran avance en lo que respecta a la protección de los derechos fundamentales al interior de las relaciones de trabajo, así también, que la estructura y principios del procedimiento favorecen a que las partes lleguen a conciliación. Tiene estrecha relación con la conciliación, ya que ésta es dirigida por el juzgador quien sienta las bases para un posible acuerdo conciliatorio, ejercicio que debe realizar de manera criteriosa y utilizando elementos ponderativos; de manera tal que al generar suspicacias en la persona que dicta la sentencia definitiva, también genera suspicacias en la persona que propone las bases de un posible acuerdo conciliatorio lo que hace expresando muchas veces su opinión y realizando una ponderación de la causa, lo que conlleva que, en definitiva, dichas bases se puedan ver afectadas por el abuso del procedimiento de tutela laboral. En este sentido, Américo Pla Rodríguez señala que, dentro de la dificultad para hallar una solución justa en una etapa conciliatoria, creemos que la conciliación no debe buscar la paz a cualquier precio, sino sólo dentro del marco de la ley y de acuerdo a consideraciones de razonabilidad y justicia. El conciliador no debe actuar mecánicamente sino criteriosamente, no debe limitarse a medir la distancia entre las posiciones de las partes para acortar por la mitad la diferencia, sino buscar soluciones que parezcan adecuadas a las circunstancias del caso, introduciendo elementos ponderativos y descartando renunciaciones de derechos irrenunciables”.

(Pullupaxi, 2014). “*La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana*”, Universidad técnica de Ambato, Ecuador, señala lo siguiente:

“La mediación laboral al referir a los conflictos colectivos es obligatoria, no así para los conflictos individuales de trabajo, pues, no se encuentra contemplado

en el Código de Trabajo la obligatoriedad de someterlos a mediación laboral previo a iniciar el trámite por vía judicial, de ahí la importancia del planteamiento de una propuesta encaminada a dar una solución eficiente y eficaz a esta problemática, como es, la de incorporar en el sistema jurídico laboral un capítulo que se encargue de establecer a la mediación laboral como mecanismo obligatorio para la resolución de controversias individuales de trabajo. Cuando se da por terminada una relación laboral, bien sea, por incumplimiento de cualquiera de las partes, generalmente por inobservancia de las condiciones acordadas en el contrato, surgen desacuerdos que hacen difícil lograr un acuerdo inclinándose ordinariamente a iniciar un procedimiento judicial, dejando de lado los métodos alternativos de solución de conflictos previstos en el texto constitucional por el cual se reconoce al arbitraje, la mediación y otros procedimientos alternativos para la solución de conflictos, en el afán único de lograr un acuerdo del cual todos resulten beneficiarios subsanando la relación laboral quebrantada”.

(Paz, 2010). “*La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral chileno*”. Universidad de Chile, señala lo siguiente:

“Las diferencias que se suscitan entre trabajadores y empleadores, relativas a las normas que rigen o deben regir la relación jurídica laboral, constituyen una expresión más de un fenómeno que el derecho debe solucionar mediante mecanismos que aseguren el mantenimiento de la paz social y el normal desenvolvimiento del sistema productivo. El objetivo, es en primer lugar los conflictos del trabajo y sus distintos mecanismos de solución. Luego, analizaremos en general la conciliación, precisando su concepto, clasificación, características, fundamentos, naturaleza jurídica, y también, la noción de justicia del acuerdo conciliatorio y por qué ella es particularmente importante en materia laboral. Los lineamientos generales del nuevo proceso laboral, pretendiendo con ello entregar una visión panorámica que nos permita determinar el contexto normativo en el cual se inserta actualmente la conciliación en los conflictos individuales del trabajo. Luego el análisis de la conciliación laboral, tanto en su fase administrativa ante la de la inspección del trabajo como en su actual fase judicial. Abordando temas de

especial importancia como son el rol del juez y la autoridad administrativa en la gestión conciliatoria, los efectos jurídicos de la conciliación, la impugnación de la misma, y, finalmente, el procedimiento de ejecución de lo convenido en el acuerdo conciliatorio”.

(Aquino, Cardoza, & Medina, 2009). “*La conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales en el ministerio de trabajo y previsión social*”, Universidad de El Salvador, El Salvador, señala lo siguiente:

“El tema de investigación, se aplica a la realidad que viven los trabajadores que a diario son despedidos y que ahora en día se ha vuelto una problemática que están enfrentando todos los sectores productivos del país, debido a la crisis económica que se está viviendo a nivel mundial, y lo que conlleva a despidos injustificados derivando con ello a que los trabajadores y empleados se vean en la necesidad de llegar a un acuerdo conciliatorio por la vía administrativa y de esta manera ahorrarse tiempo y recursos económicos de llegarse a dar un proceso laboral propiamente dicho. La conclusión es que, la conciliación se vuelve un medio alternativo a la resolución de conflictos laborales, pero que tiene que ser aplicada de manera que no se vean vulnerados los derechos del trabajador, quien es al final quien se ve menoscabado de los mismos se ha estudiado las diferentes causas que llevan a que el trabajador desista de un proceso laboral y decida conciliar en sede administrativa, lo cual nos da la pauta para concluir que el trabajador teme que en el proceso laboral, como tal, no se le brinden las garantías necesarias para poder lograr el restablecimiento de sus derechos que la ley le reconoce, y que por lo tanto si se habla de un proceso laboral, se puede percibir que no existe equidad ni igualdad de derechos, ya que siempre es la clase dominante, en este caso, los dueños de los medios de producción, los que haciendo uso de su poder económico, salen ganando en dichos juicios, lo que perjudica al trabajador, ya que este no cuenta más que con su fuerza de trabajo”.

(Quiroga, 2002). “*La Conciliación en el Derecho Laboral*, Universidad Autónoma de Nuevo León”, México, señala lo siguiente:

“Es de importancia que las autoridades del trabajo enfatizen más la figura jurídica de la conciliación laboral, debiendo de otorgarles capacitación adecuada y constante a los servidores públicos que se desempeñen como funcionarios conciliadores. Buscar el perfil adecuado de los funcionarios conciliadores ya que no bastara que se les capacite permanentemente, sino que deben de contar con ciertas cualidades que serían indispensables para su formación, tales como: ser una persona alegre, responsable, concedora del derecho, imparcial, tener honestidad para resolver los conflictos que se presenten, contar con experiencia en el área de la materia, conocer el problema que trata de conciliar”.

## **2.2 BASES TEÓRICO CIENTÍFICAS.**

### **2.2.1 APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR, DECRETO LEGISLATIVO N° 910**

#### **2.2.1.1 PRINCIPIOS RECTORES.**

##### **a) LEGALIDAD.**

Los de la administración se rigen por la aplicación de la Constitución, la Ley y el Derecho.

La Legalidad, se verifica con la conformidad del acuerdo conciliatorio al que arriben las partes, con el ordenamiento jurídico. Los acuerdos a los que se lleguen no transgredan las normas jurídicas, porque esto invalidaría el acta de conciliación, e impediría la resolución del conflicto

“La conciliación es un tema que involucra concierto de voluntades para su celebración, pero, no basta la coincidencia de voluntades para que pueda aceptarse como válido sino que es necesario que ésta exprese una coherencia con el ordenamiento jurídico, es indispensable la licitud en las prestaciones que va regular el acto conciliatorio, caso contrario, no serán dignas de protección Jurídica por

vulnerar el orden público, las normas imperativas, las buenas costumbres, por atentar contra derechos legítimos de terceros. En general celebrar actos jurídicos sobre situaciones prohibidas por la Ley”. (Lohman, 2005, pág. 65).

“En ocasiones lo ilícito podría estar inmerso dentro de lo lícito por eso Lohmann (2005) distingue cuando señala “(...) que no siempre la Ley sanciona explícitamente la ilicitud, pero ella se puede obtener de la finalidad de la prestación”. Por citar, si se acuerda la compraventa de un inmueble, aparentemente son prestaciones lícitas, pero dicho acuerdo es con la finalidad que el vendedor burle a los acreedores por serle más fácil ocultar un dinero que una propiedad. En igual forma tampoco merece la aprobación jurídica el acuerdo donde A conviene con B para que ésta fabrique una máquina de imprimir billetes; aparentemente la labor de fabricar una máquina es lícita pero no la finalidad que se persigue como es la de imprimir billetes falsos. En consecuencia, debe saberse cuál es la finalidad de cada acto entre las partes. La legalidad es un elemento básico en la formación del acto jurídico que será supervisada y homologada por la Autoridad Administrativa de Trabajo, el Art. 219 del C.C. enumera las causales de nulidad del acto jurídico, del que no puede sustraerse los acuerdos conciliatorios para su validez”. (Lohman, 2005, pág. 67).

#### **b) PRIMACÍA DE LA REALIDAD.**

“En caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados. “El principio de la primacía de la realidad significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En ese sentido en virtud al referido principio la realidad de los hechos siempre prevalecerá sobre la apariencia contractual” ( ) y en material laboral siempre ha de prevalecer la verdad de los hechos por encima de los acuerdos formales. Por ejemplo, si en hechos se acredita que una persona fue en verdad un

trabajador y no un locador, entonces el contrato de locación de servicios no deberá ser tomado en cuenta”. (Calderón, 2006, pág. 120).

### **c) IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS.**

La autoridad administrativa de trabajo vela por qué no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley.

“La irrenunciabilidad de los derechos, debe definirse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio, tanto las normas estatales como convencionales del Derecho del Trabajo son normas de derecho necesarias, en el muy peculiar sentido de que en la medida que imponen obligaciones a cargo del empresario, y correlativamente confieren derechos o beneficios al trabajador, son forzosas para aquél e irrenunciables para éste. El principio de irrenunciabilidad así entendido se eleva a la categoría de principio general del Derecho del Trabajo”. (Calderón, 2006, pág. 76).

“Correlativamente y consecuencia obligada del principio de Irrenunciabilidad, por ejemplo, en el contrato individual de trabajo, la regulación estatal y en su caso la convenida, contiene siempre para el trabajador las condiciones mínimas para el trabajo que pueden ser superadas o mejoradas, pero no empeoradas ni reducidas. Este principio señala, la imposibilidad que tiene el trabajador de renunciar a sus derechos, aun cuando desee hacerlo, lo que refuerza lo señalado anteriormente en el sentido de que existen derechos fundamentales del trabajo que no pueden ser negados o transados. Existen ciertas normas que tienen que ser forzosamente rígidas, aun cuando ellas sean discutibles desde el punto de vista económico, por eventualmente, perturbar el funcionamiento del mercado. Es decir, el trabajo no puede estar sujeto en forma absoluta a los vaivenes del mercado; este es un tópico que no puede dejar de ser considerado como esencial en el Derecho Laboral, lo que significa que la defensa del trabajador, como ser humano, no puede depender únicamente de criterios económicos. Al respecto, cabe tener presente la relación

estrecha entre los derechos laborales y los derechos humanos”. (Corbetto, 2002, pág. 58).

Estos derechos deben ser examinados en el amplio contexto del conjunto de los derechos del hombre que le son connaturales, muchos de los cuales son proclamados por distintas organizaciones internacionales.

“Aplicando la idea que el trabajo no es sólo una mercancía, podríamos indicar que ciertas materias jurídicas deben ser reguladas en lo laboral con una connotación de rigidez tales como, por ejemplo, en el ámbito del derecho individual, la jornada de trabajo máxima, descanso mínimo, remuneraciones mínimas, prohibición de determinados trabajos, protección a la maternidad, etc.; junto a ello también está el respeto de los derechos fundamentales y las normas sobre el derecho de sindicación y libertad sindical, las normas sobre negociación colectiva y derecho de huelga son derechos básicos que deben ser siempre respetados por el legislador, sin perjuicio de su adecuación”. (Gozaini, 2005, pág. 80).

“El tema central de la discusión actual en esta materia, por ende, es si el mercado del trabajo por sí solo puede regular el trabajo, o si se regula además por normas irrenunciables protectoras. Cabe afirmar que desde el ámbito jurídico y de las relaciones laborales, las normas mínimas siempre serán rígidas, sin perjuicio de su aplicación flexible; esta posición se basa en la idea de que existen derechos propios del ser humano, sustanciales a éste, que deben respetarse siempre”. (Gozaini, 2005, pág. 81).

#### **d) BUENA FE.**

Se entiende como la necesidad de que las partes procedan de manera honesta y leal, confiada en que esa será la conducta en el procedimiento de la conciliación. No podrá permitirse que una parte pretenda aprovechar la inocencia o ignorancia de la otra parte, porque eso sería actuar deshonestamente, vulnerándose la buena fe.

“Este principio involucra que el acto conciliatorio se realice conforme a las convicciones éticas imperantes en la comunidad. La doctrina considera a la buena fe como un standard jurídico, es decir, un modelo de conducta social que responde

a un imperativo ético. Lo que aspira a conseguir el principio de la buena fe según (Díez-Picazo,1989) es que el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas, el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones se produzca conforme a una serie de principios que la conciencia jurídica considera como necesarios, aunque no hayan sido formulados por el legislador, ni establecidos por la costumbre o por el contrato; principios que están implícitos o deben estarlo en el ordenamiento positivo, que tienen carácter general, pero que exigen una solución distinta en cada caso concreto”. (Vinatea, 2006, pág. 121).

#### **e) RAZONABILIDAD.**

“El principio de razonabilidad ha sido concebido como una regla particularizada para las decisiones de gravamen sobre los administrados, ya que se entiende que estas medidas convergen en afectaciones admitidas sobre los derechos y bienes de los administrados. Teniendo como ámbito protector a la persona humana y arbitrando razonablemente con el interés público, la Ley mediante este principio da una pauta fundamental a la autoridad que tiene la competencia para producir actos de gravamen contra los administrados: producirla de manera legítima, justa y proporcional”. (Lluis, 2010, pág. 132).

“La norma contempla que para cumplir con el principio de razonabilidad una disposición de gravamen (por ejemplo, una sanción administrativa, la ejecución de acto, la limitación de un derecho, etc.), debe cumplir con: adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida. Esto es, cumplir y no desnaturalizar la finalidad para la cual fue acordada la competencia de emitir el acto de gravamen; mantener la proporción entre los medios y fines. Quiere decir que la autoridad al decidir el tipo de gravamen a emitir o entre los diversos grados de una misma decisión puede conllevar, no tiene plena discrecionalidad para la opción, sino que debe optar por aquella que sea proporcional a la finalidad perseguida por la norma legal”. (Lluis, 2010, pág. 134).

#### **f) EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. -**



“A la vista de lo indicado, podemos formular el principio de proporcionalidad punitiva en los siguientes términos: “la gravedad de toda sanción ha de guardar relación de correspondencia con la gravedad de la conducta sancionada”. En otras palabras, el principio de proporcionalidad encierra una exigencia de ponderación, de que se corresponda la gravedad de la sanción con la del comportamiento del infractor”. (Lluis, 2010, pág. 133).

## **2.2.2 PROTECCIÓN DE DERECHOS LABORALES.**

### **2.2.2.1 CONCEPTO.**

“El principio de protección también es conocido como principio tuitivo, proteccionista o de favor y se fundamenta en la falta de libertad inicial y consecuente del trabajador. Esta carencia de libertad -por la necesidad de trabajar- es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados y explica la protección del derecho del trabajo”. (De la villa, 2005, pág. 63)

### **2.2.2.2 PRINCIPALES DERECHOS DEL TRABAJADOR.**

Los derechos del trabajador más básicos y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú en consideración de Javier Mujica Petit, son los siguientes:

“El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley”. (Cuadros, 2007, pág. 54).

- “La jornada laboral que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana.

- El descanso remunerado en la semana, así como las vacaciones.
- La seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de trabajo.
- Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato”.

#### **2.2.2.2.1 EFECTOS DEL DERECHO DE LAS OBLIGACIONES.**

##### **a) PAGO**

Se entiende efectuado el pago sólo cuando se ha ejecutado íntegramente la prestación. (Artículo 1220).

Según (Aragonés, 2003):

“El pago es el cumplimiento de la prestación que hace el objeto de la obligación, ya se trate de una obligación de hacer, ya de una obligación de dar. Sin embargo, no hay cumplimiento y tampoco pago si no concurren en la ejecución de la conducta debida los principios de identidad, integridad y oportunidad del pago. El pago o cumplimiento tiene como fin satisfacer el interés del acreedor, lo que se conseguirá mediante la realización de la conducta debida (ejecución de la prestación). Pero como ya se dijo, tal conducta deberá satisfacer determinados requisitos objetivos que le dan idoneidad al pago. Por lo tanto, “el pago no es la realización de un simple comportamiento, sino una conducta alineada con los términos que se pactaron: lo que se convino (objeto), la totalidad de lo que se convino (integridad) y el tiempo en el que deberá ejecutarse lo que se convino (oportunidad)”. En cuanto a la identidad del pago, el deudor solo queda liberado si cumple exactamente con la prestación debida. No otra, sino aquella en la que tiene interés el acreedor. En nuestro sistema pueden advertirse cuando menos tres normas referidas a este principio. La primera de ellas se refiere a que el acreedor no puede ser obligado a recibir un bien distinto del originalmente debido, aun cuando éste fuera de mayor valor (artículo 1132). La segunda se refiere a las obligaciones de

dar bienes inciertos (conocidas también como obligaciones genéricas), se trata de aquellos bienes que no han sido definidos desde su inicio sino solo en su especie y cantidad, estableciéndose la siguiente regla de acuerdo al art.1143: En las obligaciones de dar bienes determinados solo por su especie y cantidad (...) Si la elección corresponde al deudor, debe escoger bienes de calidad no inferior a la media. Si la elección corresponde al acreedor, debe escoger bienes de calidad no superior a la media. Si la elección corresponde a un tercero, debe escoger bienes de calidad media ( ) Por último, en las obligaciones de dar sumas de dinero (artículo 1234) se establece: El pago de una deuda contraída en moneda nacional no podrá exigirse en moneda distinta, ni en cantidad diferente al monto nominal originalmente pactado. La regla de integridad obliga al pago de la totalidad de la deuda, lo cual implica que el deudor no podrá exigir al acreedor que reciba en partes lo que le adeuda. Este principio es la expresión cuantitativa del de identidad, pues en estricto sentido quien no cumple con la totalidad de la obligación incumple con el principio de identidad. De ahí la relación de complementariedad entre estos dos principios. En virtud de ellos “el pago debe hacerse de manera exacta y puntual, solo así se libera el deudor y se satisface al acreedor. De este modo, el pago cumple su triple función:

- A) extinción de la relación obligatoria,
- b) liberación del deudor y
- c) satisfacción del acreedor”.

“No obstante, lo expresado, hay casos en los que este principio se flexibiliza, tal lo que sucede en las obligaciones facultativas en las que el deudor puede escoger entre dos o más prestaciones para cumplir con la obligación (artículo 1262 del Código Civil)”. (Código Civil, 1997, pág. 86).

## **b) PAGO DE INTERESES**

“El interés es compensatorio cuando constituye la contraprestación por el uso del dinero o de cualquier otro bien. Es moratorio cuando tiene por finalidad indemnizar la mora en el pago”. (art.1242).

Según (Diez, 2001, pág. 90):

“Los intereses civiles que puede producir cualquier bien o prestación, sea o no suma de dinero, por lo que se aplican a toda clase de deudas. En cuanto a la naturaleza de la deuda de intereses Díez-Picazo refiere que “la deuda de intereses se integra dentro de una relación obligatoria, en la cual el deudor ha tenido a su disposición una suma de capital, de carácter pecuniario o equivalente, a cuya remuneración los intereses sirven de precio” de este planteamiento se desprenden dos consecuencias importantes que se producen en la deuda de intereses: a) La deuda de intereses constituye una obligación accesoria respecto de la obligación de restitución o entrega del capital y participa de las características generales de las obligaciones accesorias; b) el interés es considerado como un fruto o producto del capital y se engloba dentro de la categoría de los frutos civiles. De aquí que, aun cuando normalmente el acreedor de los intereses será la misma persona que haya de ser acreedor del principal, no haya inconveniente en que se produzca una diversificación en dicha titularidad, en todos aquellos casos en que el titular del derecho de disfrute del capital sea una persona distinta”. (Diez, 2001, pág. 96).

**c) TRANSACCIÓN.**

“Por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso, evitando el pleito que podría promoverse o finalizando el que está iniciado”. (Art.1302).

“Es un acto jurídico bilateral y consensual donde al hacerse mutuas y recíprocas concesiones, las partes extinguen obligaciones dudosas o litigiosas. Si bien es un contrato que representa acuerdo de voluntades, este tiene como finalidad jurídica principal liquidar relaciones obligacionales preexistentes. El fin es terminar con un estado de duda o incertidumbre para evitar un pleito futuro, y si ya se inició el pleito su finalidad será extinguir el pleito. La transacción no solo extingue derechos y obligaciones también derechos reales, hereditarios y de familia. La transacción, dentro de nuestro sistema jurídico positivo, se encuentra dentro del Libro de las obligaciones del Código Civil, por lo tanto, su ineludible contenido

patrimonial hace que sea siempre un contrato”. (Código Procesal Civil, 1998, pág. 98).

#### **2.2.2.1.2 EJECUCIÓN DE LA TRANSACCIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL.**

Art. 1312 (La transacción judicial se ejecuta de la misma manera que la sentencia y la extrajudicial, en la vía ejecutiva).

“La transacción judicial se ejecuta como una sentencia por lo que le son aplicables las normas del Código Procesal Civil sobre la materia; la transacción extrajudicial se ejecuta, en cambio, en la vía ejecutiva”. (León, 2002, pág. 154).

##### **a) MUTUO DISENSO**

Por el mutuo disenso las partes que han celebrado un acto jurídico acuerdan dejarlo sin efecto. Si perjudica el derecho de tercero se tiene por no efectuado (art.1313).

“El "mutuo disenso" es una resolución consensual o convencional en el sentido de que es el contrato en que las partes disuelven un precedente contrato, liberándose del relativo vínculo (contrato resolutorio)”. “Y sobre los efectos retroactivos o los efectos ultraactivos, se expresa que las partes son libres de concordar una u otra solución (con el solo límite, si eligen la retroactividad, del mantenimiento de los derechos ya adquiridos por los terceros (...)). No es un modo genérico de extinción de las obligaciones; es simplemente, el convenio entre las partes para revocar de común acuerdo uno adoptado anteriormente, y extinguir en esta forma la prestación o prestaciones correspondientes. No es otra cosa que un consentimiento contrario al que antes se prestó, en virtud del cual las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, lo dejan sin efecto, (Art. 1313 primera parte). Mediante el mutuo disenso cualquiera de las partes pierde las ventajas obtenidas del contrato originario y se requiere la misma formalidad del contrato original”. (Vinatea, 2006, pág. 176).

## **b) EFECTOS**

“El mutuo disenso se considera como no producido cuando perjudica derechos de terceros. La seguridad de los actos jurídicos justifica, sin duda esta solución. El mutuo disenso es “res inter alios acta” entre las partes que lo celebran y, por lo tanto, no debe afectar a terceros”.

**c) FORMA.** “El mutuo disenso debe efectuarse en la forma prescrita para el acto originalmente celebrado. Así se deriva de una interpretación extensiva del artículo 1413 del C.C. Según el cual las modificaciones del contrato según el cual las modificaciones del contrato original deben efectuarse en la forma prescrita para ese contrato”. (Carnelutti, 1998, pág. 112).

## **2.2.2.3 LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL**

### **2.2.2.3.1 LA CONCILIACIÓN**

La conciliación deriva del latín: Conciliatio, conciliatoria y es la acción y efecto de conciliar. A su vez, “conciliar” también proviene del latín: Conciliare que significa componer y ajustar los ánimos de los que estaban opuestos entre sí, avenir sus voluntades, ponerlos en paz.

Ormachea (1996) señala: “la conciliación expresa la necesidad de preservar los valores colectivos como la unidad del grupo, la familia o la comunidad” Ormachea en consecuencia cualquier conflicto interpersonal debe conciliarse ya que podría generar disfunción en el sistema colectivo de una sociedad. Así este concepto guarda relación con los patrones culturales de nuestra sociedad que a nivel del grupo familiar o comunitario tiene características de unión, solidaridad, reciprocidad que contribuirá a la armonía social, y a la paz jurídica. (p.96).

Diez Picaso (2001) define a la conciliación “como el acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello que es susceptible de transacción y que lo permita la Ley, teniendo

como intermediario (...), la autoridad del juez, otro funcionario o particular debidamente autorizado para ello, quien (...), debe procurar por las fórmulas justas de arreglo expuestas por las partes o en su defecto proponerlas y desarrollarlas, a fin de que se llegue a un acuerdo, el que contiene derechos constituidos y reconocidos con carácter de cosa juzgada” Diez (2001) el autor aquí distingue dos figuras complementarias: “conciliación extrajudicial y judicial con efecto de cosa juzgada”. (Diez, 2001, pág. 156).

El tratadista Monroy (2000) define como “(...) un medio convencional o negocial directo, de eliminación de la incertidumbre en las relaciones o situaciones de derecho material en conflicto, (...), las partes se obligan a considerar, entre si y para el futuro, como definitivas y sobre las nuevas bases acordadas, la figura histórica-jurídica de una relación o de una situación preexistente de derecho material”. (Monroy, 2000, pág. 160).

Cabanellas (2000) expresa que la conciliación representa la fórmula de arreglo concertado por las partes.” El juicio de conciliación procura la transigencia de las partes, con el objeto de evitar el pleito que una de ellas quiera entablar. El resultado puede ser positivo o negativo. En el primer caso, las partes se avienen, en el segundo, cada una de ellas queda en libertad para iniciar acciones que le correspondan. La conciliación configura tres aspectos: Configura un acto, un Procedimiento y un posible Acuerdo.” como Acto “representa el intercambio de puntos de vista, de pretensiones y propuestas de composición entre partes que discrepan. Como Procedimiento, la conciliación debe seguir por los trámites y formalidades de carácter convencional o de imposición legal para posibilitar una coincidencia entre los que tienen planteado un problema jurídico o un conflicto económico, social. Y, como Acuerdo, la conciliación representa la fórmula de arreglo concertado por las partes”. (Corbetto, 2002, pág. 164).

“Como se advierte, la conciliación, desde el punto de vista jurídico es uniforme en atribuir la de solucionar el litigio. De otro lado, tenemos diversas formas de solución de la litis que la doctrina de manera uniforme y general enseña que hay tres formas de solucionar el litigio, conflicto intersubjetivo de intereses:

**1. La autotutela o autodefensa**, que en buena cuenta significa el triunfo del más fuerte, por lo cual es proscrito por la Ley, salvo casos excepcionales como la legítima defensa en el campo penal y la defensa posesoria inmediata y sin violencia en el ámbito civil.

**2. La autocomposición**, la solución del litigio por obra de las partes, sin la intervención de los terceros, se refiere por ejemplo al allanamiento del demandado a la pretensión del demandante, el desistimiento de la pretensión por parte del demandante y la transacción entre las partes contendientes mediante concesiones y reconocimiento de derechos recíprocos y

**3. La heterocomposición**, la solución de litigio mediante la intervención de un tercero, la cual puede ser judicial o extrajudicial. Precisamente la Conciliación administrativa se ubica como un mecanismo alternativo heterocompositivo para la solución de conflictos laborales, por el cual las partes acuden ante el centro especializado de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción Social de la Macro Región Sur a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”. (Monroy, 2000, pág. 195).

#### **2.2.2.3.2 IMPORTANCIA DE LA CONCILIACIÓN JUDICIAL Y EXTRAJUDICIAL**

“En la legislación procesal moderna se otorga gran importancia a la conciliación judicial como forma especial de conclusión de los procesos por constituir la modalidad más pacífica, efectiva y económica de poner término a los conflictos. Pacífica, porque las partes involucradas se sienten satisfechas por su resultado, desapareciendo la enemistad y evitándose las rencillas, perjuros y traumas que genera todo proceso; la paz queda así auténticamente reconstruida. La idea parte de un principio preliminar, el principio de la intervención efectiva. Este subsume a los postulados de intermediación, concentración, economía y celeridad procesales”. (Vinatea, 2006, pág. 108).

“En la conciliación prejudicial con mayor razón, si se le utiliza en forma previa al surgimiento del proceso. Y esto es importante, ya que se está empezando



a transitar por el camino correcto, cual es el de crear una conciencia generalizada de descongestionar los Despachos Judiciales. La conciliación extrajudicial se debe incorporar al modo de pensar de nuestra sociedad, a su inconsciente colectivo, el deseo a procurar la resolución de conflictos de una manera no adversarial”. (Ormaechea, 2008, pág. 87).

Según (Ormaechea, 2008, pág. 89), señala que:

“Una intervención de la conciliación preprocesal es efectiva, cuando más adecuada es cuando pueda darse, previa al proceso. La intervención efectiva es el motor de la actividad en redes sociales. Es el basamento de la prevención que debe brindar todo Sistema Jurídico, es como aquel que acude con su pedido de ayuda, sea aquel un médico, un sacerdote, un policía, un educador, un psicólogo, un abogado o un consultorio gratuito, etc. En la conciliación judicial el Juez no puede ser sino activo y cercano a las partes. Y está imbuido de querer así interpretar la ley, de amplias facultades para acompañar las pretensiones, soslayando aquellas que no ayuden a la finalidad concreta y abstracta de la actuación jurisdiccional. En la conciliación extrajudicial o preprocesal la intervención efectiva ejercida preventivamente, significa que habrá un verdadero descongestionamiento de los despachos y derechos Judiciales, ya que los reclamos van a ser interpretados en su exacta dimensión y recepcionada la respuesta permite pasar a otra etapa menos conflictiva y sin necesidad de buscar la litis. En la conciliación judicial el principal objetivo de la audiencia es conceder al Juez la oportunidad de propiciar y obtener una conciliación, es decir, una autocomposición dirigida de lo que es la materia de la controversia. El Juez luego de escuchar la posición de las partes propone una fórmula conciliatoria”.

### **2.2.2.3.3 CARACTERÍSTICAS DE LA CONCILIACIÓN**

#### **a) Autonomía de la voluntad**

“La Conciliación es la expresión máxima de la autonomía de la voluntad, porque a través de ella se permite el nacimiento, modificación o extinción de las relaciones jurídicas para la satisfacción de aquellos intereses o necesidades en

conflicto. La autonomía privada como “(...) el poder conferido a la persona por el ordenamiento jurídico para que gobierne sus propios intereses o atienda a la satisfacción de sus necesidades” Por lo tanto, la conciliación, además de ser un acto de autonomía privada que reglamenta una relación o situación jurídica, constituye la fuente de toda regla jurídica”. (Diez, 2001, pág. 148).

“Esto es el poder conferido a las personas, no solo lleva consigo la creación de las relaciones jurídicas sino también la “determinación de su contenido”. Al respecto la doctrina señala que la voluntad privada no tiene el poder de creación de efectos, sino el ordenamiento jurídico. Si se tiene en cuenta que toda norma responde a un supuesto de hecho y una consecuencia jurídica, se puede colegir que los efectos del acto derivan de la Ley”. (Taramona, 2001, pág. 113).

#### **b) Autonomía limitada.**

“Para el logro de la conciliación confluyen la libre voluntad de las partes, a través de la cual, esta tiene el poder de crear, regular, extinguir derechos y obligaciones jurídicas, mediante el ejercicio de la autonomía de la voluntad. El sujeto jurídico puede actuar en su existencia con libertad, pues existe el principio que nadie está prohibido de hacer lo que la ley no prohíbe (Constitución Política Art. 2 Inc. 24 literal a), en consecuencia, funciona la llamada autonomía de la voluntad. El sujeto puede en términos generales celebrar pactos según sea su voluntad, pero ese poder no es ilimitado, pues no puede ir más allá de los límites fijados por el Derecho Positivo”. (Constitución Política del Perú, 1993, pág. 142).

“La autonomía privada nos es una regla de carácter absoluto, todo lo contrario, tiene límites. La naturaleza del hombre y el respeto a su persona exigen tal reconocimiento; pero el orden social precisa que esta autonomía sea limitada, pues, otorgar el carácter de absoluto, sería reconocer el imperio sin límite del arbitrio individual. El problema radica en el señalamiento de los límites, de tal manera que no sean tan amplios que otorguen al individuo una libertad desmesurada con la consiguiente perturbación del orden ni tan angostos que lleguen a suprimir la propia autonomía, precisamente esos límites son: la Ley, la moral y el orden público. Conforme lo expresado en el Art 325 CPC cuando se refiere a la conciliación que

trate sobre derechos disponibles, existe una restricción de acuerdo con el Artículo V del Título Preliminar del Código Civil, donde señala que “Es nulo el acto jurídico contrario a las leyes, que interesan al orden público o a las buenas costumbres” Pero esta restricción está condicionada además a que el acuerdo conciliatorio a que se arribe se adecue a la naturaleza jurídica del derecho en litigio”. (Art 325 CPC).

Por tanto la sociedad se defiende de ciertos actos jurídicos privados que van en contra de estructuras sociales y jurídicas establecidos, como lo señala Barandiarán ( 1991): “Es una legítima defensa, en salvaguarda de ciertas estructuras y ciertos intereses fundamentales que no deben ser afectados por la simple determinación de los individuos” . (Constitución Política del Perú, 1993, pág. 143).

“El acuerdo conciliatorio no puede encerrar intereses contrarios a los intereses sociales que el derecho garantiza y tutela. Esos intereses son todas aquellas condiciones que el ordenamiento jurídico ha considerado indispensable para la existencia de la sociedad y para la actuación de ella, de todo interés humano merecedor de la tutela del Derecho, bajo la idea del orden público”. (Taramona, 2001, pág. 113).

Al respecto (Rubio,1993) las define como “(...) un conjunto de normas jurídicas que el Estado considera de cumplimiento ineludible, y de cuyos márgenes no puede escapar, ni la conducta de los órganos del Estado ni la de los particulares, para lo cual el Estado compromete sus atribuciones coercitivas y coactivas, de ser necesario recurrir a ellas”.

“El orden público es un elemento primordial del progreso social, pues, va mantener la libertad de los pueblos, la obediencia de las Leyes, el respeto a las personas y a la propiedad privada y pública; el acto que ofende al orden público afecta necesariamente a la vida social y no puede surtir efectos jurídicos, por ello no podría ampararse los acuerdos privados que normen la capacidad civil, la patria potestad, la reserva hereditaria, celebrar actos de disposición del cuerpo que van a ocasionar una disminución permanente de la integridad física y otros. El orden público está orientado hacia la solidaridad social y los principios que lo integran son fundamentales para mantener y conservar el orden y la paz social, y por lo mismo no pueden estar librados a la inspiración de los particulares, al afán de poder

y de lucro desmedido de unos cuantos; ese orden no puede ser alterado ni por acción de los particulares ni por acción del Estado. En cuanto a las buenas costumbres también constituyen un límite a la autonomía de la voluntad, de tal forma que para determinar si un acuerdo conciliatorio no es contrario a las buenas costumbres el juez tiene que compulsar el carácter social de la costumbre para determinar si ha violado o no la costumbre no legislada”. (Taramona, 2001, pág. 113).

Rubio (1993) destaca tres elementos que hacen que la costumbre social pueda ser calificado como jurídica: “la antigüedad en el tiempo, la conciencia de obligatoriedad y el uso generalizado”. (Rubio, 1993, pág. 158).

### **c) Objeto determinado y determinable.**

Debe entenderse por objeto al contenido del acto a negociar, esto es, el interés concreto materia de regulación. El objeto es todo aquello con que se satisface, se componen los intereses o se cumplen las prestaciones; es todo sobre lo cual recae la obligación jurídica. Lohmann (2005) lo conceptúa como “(...) aquello de entidad material o no, que satisface el propósito práctico que, como resultado, fue la razón por la cual se celebró el negocio” así el objeto del negocio comprende tanto los intereses regulados por la voluntad, como los hechos a cumplirse, o el bien físico o inmaterial. “El objeto debe reunir requisitos como: la posibilidad, la licitud, la determinabilidad y la patrimonialidad”. (Lohman, 2005, pág. 128).

La posibilidad del objeto se refiere a prestaciones físicas y jurídicamente posibles. Hay imposibilidad física cuando materialmente no es factible de realizar la prestación. Hay imposibilidad jurídica cuando el obstáculo proviene del Derecho, en ocasiones se confunde la posibilidad jurídica del objeto con la licitud, pero ella no es de tal, así Lohmann (2005) resalta:

“(…) mientras la licitud se apoya en un criterio valorativo, la posibilidad jurídica radica en la naturaleza de las instituciones jurídicas, o en la calificación jurídica objetiva de ciertos bienes o conductas, o en otras consideraciones como la que regula el Art.925 del C.C. es decir, las restricciones legales de la propiedad establecidas por causa de necesidad y utilidad públicas o de interés social no pueden

modificarse ni suprimirse por acto jurídico. Por otro lado, el objeto de la prestación no puede consistir en un hecho ilícito. Por citar, Juan se compromete a transportar droga por un precio, a diferencia de la imposibilidad jurídica, aquí no juega un obstáculo legal, si un comportamiento es contrario a la ley. A veces la ley no sanciona explícitamente como ilícita determinada conducta, pero no tutela la exigencia de la prestación de ella, como es el caso, de la inexigibilidad de acuerdo cuyo objeto sea la realización de actividades peligrosas para la vida o la integridad física. El objeto que debe recaer sobre algo concreto, ello conlleva a la posibilidad de identificar la conducta que se debe observar, es decir, el hecho positivo o negativo a realizar, o sobre el cual recae el interés. Dicho objeto puede ser determinado o determinable. Es determinado cuando al tiempo de constituirse la prestación se conoce en su individualidad la cosa debida, o está definido para satisfacer al deudor. Es determinable cuando, sin estar individualizado su objeto, es factible de individualización posterior”. (Lohman, 2005, pág. 130).

La medida de la determinabilidad está en función del tipo de acuerdo, encontrándose que las conductas admiten una mayor posibilidad de incertidumbre que las cosas. El objeto puede determinarse en función a criterios objetivos como tiempo, lugar, especie, precio, etc.; o por criterios subjetivos, cuando la ejecución queda al arbitrio de una de las partes o de un tercero. Palacio, (1993) señala que “(...) la obligación de dar cosa cierta plantea un ejemplo de prestación determinada; la de dar cosa incierta, en cambio, es indeterminada pero determinable, por medio de la elección” La prestación puede ser determinable, aunque el objeto no exista aun materialmente, como es el caso de la venta de cosa futura, en que la prestación depende de un hecho condicionante suspensivo: si llegase a existir”.

“El objeto puede recaer en prestaciones que tengan o no carácter patrimonial. Nuestra legislación, considera que sólo se puede disponer los derechos que tienen un contenido patrimonial; es decir, los que son susceptibles de ser valorados económicamente. También son derechos disponibles aquellos que, no siendo necesariamente patrimoniales, pueden ser objeto de libre disposición. La prestación que constituye objeto de la obligación debe ser susceptible de valoración económica, y debe corresponder a un interés, aunque no sea patrimonial, del

acreedor. Es importante resaltar este último aspecto del objeto, la patrimonialidad como presupuesto para construir la regla general de los derechos disponibles, sin embargo, se permite realizar actos conciliatorios en casos relacionados con el Derecho de Familia, que si bien no reúnen todas las características de los derechos patrimoniales son susceptibles de valoración, como el derecho de alimentos; que si bien el derecho al honor, a la vida, a las relaciones paterno-filiales o el matrimonio aparecen como relaciones que todos consideramos no patrimoniales, sin embargo, la violación del honor o el atentado contra la vida genera la obligación de pagar una indemnización que sí es económicamente valorizable. En igual forma las relaciones de naturaleza familiar, que, pese a no ser disponibles, son susceptibles de ser patrimonialmente determinables”. (Corbetto, 2002, pág. 197).

**d) Acuerdo solemne.**

El acuerdo conciliatorio es fiel expresión de la voluntad de las partes y del consenso al que han llegado para solucionar sus diferencias. La validez de dicho acuerdo está sujeta a la observancia de las formalidades solemnes, previstas en el Art. 16 de la Ley de Conciliación, bajo sanción de nulidad: “El Acta es el documento que expresa la manifestación de voluntad de las partes en la conciliación extrajudicial. Su validez está condicionada a la observancia de las formalidades establecidas (...) bajo sanción de nulidad” ( ) es decir, el acta de conciliación debe contener, de acuerdo al Art.78 del Reglamento y 32 de la Ley lo siguiente: 1.Señalar el número del expediente 2.Indicar lugar, fecha y hora en que se suscribe 3.Nombres e identificación de las partes 4. Nombre e identificación del conciliador 5. Precisar los acuerdos totales o parciales, estableciendo de manera precisa los derechos y obligaciones ciertas, expresas y exigibles; 6. Firma y huella digital de las partes o de sus representantes legales, cuando asistan a la audiencia.7. Nombre y firma del conciliador, quien, en su condición de abogado colegiado, verifica la legalidad de los acuerdos adoptados.

Y el Art. 78.2 del Reglamento señala que el acta en ningún caso debe contener las propuestas o la posición de una de las partes respecto de estas.

Si bien toda voluntad con existencia jurídica requiere una estructura que la evidencie, esa estructura en determinados casos como la Conciliación, necesita de formalidades para su validez. La formalidad ad solemnitatem está dirigida a dotar de eficacia al acuerdo. También nuestro Código Civil exige que para la validez del acto jurídico se observe la forma prescrita bajo sanción de nulidad. Es sustancial la formalidad; su omisión priva al acto de validez, por más que el consentimiento en sí o su contenido lo demuestren inequívocamente, esto es, no puede ser sustituida o subsanada por otros medios. Como señala (Lohmann, Ibid) “(...) las formalidades responden a la necesidad de garantizar tanto el hecho mismo de la declaración como el correspondiente contenido preceptivo, pues, el negocio, como está dicho, no es sólo una voluntad de querer, sino una voluntad de un querer determinado y conscientemente dirigido a un resultado previsto que se quiere alcanzar”. La solemnidad se convierte en garante de la trascendencia del acuerdo y de la univocidad de su contenido; de acuerdo a la disposición legal o convencional cumplir ciertas formalidades para que sean tenidos como válidos y puedan desplegar su plena eficacia dispositiva, como sucede en el caso del acuerdo conciliatorio. (Vinatea, 2006, pág. 149).

La función de la formalidad no debe ser vista desde un punto de vista individualista, pues, ella tiene relevancia en el cuerpo social. Como bien lo explica (Lohmann, 1994): “las formalidades contribuyen a garantizar madurez en los acuerdos, evitando acuerdos precipitados; al existir huellas de la celebración del acuerdo se reducen las dificultades probatorias y por tanto los litigios disminuyen; el acuerdo adquiere visibilidad ante terceros, por lo que a favor de ellos, cumple una función de publicidad y de seguridad” Por ello los acuerdos conciliatorios cumplen formalidades predeterminadas en el Art. 78 del Reglamento de la Ley de la inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, así como el Art.16, Ley de Conciliación Extrajudicial. (Vinatea, 2006, pág. 150).

#### **2.2.2.3.4 EFECTOS DE LA CONCILIACIÓN INTRAPROCESAL Y PREPROCESAL.**

El principal efecto de la conciliación preprocesal está dado por la eliminación del conflicto preexistente. Tiene efecto que acuerda el Código Civil a la transacción, es decir, el de la cosa juzgada (Art. 1302 CC).

- En la conciliación preprocesal o extrajudicial el resultado de la conciliación total no la extingue una futura litis procesal, es decir, el proceso puede continuar hasta dilucidar las pretensiones en el ámbito jurisdiccional.
- La conciliación extrajudicial previa al proceso judicial evita que éste se promueva directamente al órgano jurisdiccional concluido el proceso y surte efectos con autoridad de cosa decidida. (Gozaini, 2005, pág. 198).
- La conciliación judicial evita que el proceso continúe y ésta se promueva nuevamente por lo que, se da por concluido el proceso y surte efectos de cosa juzgada. Art. 327 y 328.

Sobre estos efectos de la conciliación hay uniformidad doctrinaria y legislativa, estableciéndose que el acuerdo de las partes sea aprobado por el Juez; o de conciliador trate sobre derechos disponibles y, siempre que el acuerdo se adecue a la naturaleza del derecho en litigio. (Gozaini, 2005, pág. 196).

#### **2.2.2.3.5 LA CONCILIACIÓN Y SU RELACIÓN CON OTROS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS.**

No solo el poder público, por medio del Órgano Judicial, es el único legitimado para resolver los conflictos que surgen entre los miembros de la comunidad, sino también ante órganos administrativos del Estado, o ante medios alternativos (negociación, mediación, arbitraje); donde los particulares pueden someter sus controversias, con tal que no contraríen normas imperativas del orden público o de moral pública. Esta es la doctrina aceptada.

Todas las legislaciones establecen la posibilidad de renunciar a los derechos subjetivos privados, pero igualmente consagran prohibiciones relativas a derechos políticos, filiación, paternidad, interdicción, y demás acciones de estado civil. Cada legislación establece algunas excepciones para la utilización de la conciliación, el



arbitraje, la mediación, transacción y, en general, los medios alternos de solución de conflictos.

En términos generales, “el límite para la utilización de los MASCs entre los particulares se encuentra en la noción de orden público entendido como el conjunto de normas imperativas establecidas en cada legislación y que garantizan valores fundamentales como la paz, la justicia social, los derechos humanos y la libertad. (Núñez, 2007, pág. 256).

Por tanto, la solución del conflicto entre los particulares puede ser mediante la autocomposición (las partes resuelven por sí mismas el conflicto, como la negociación) o mediante la heterocomposición (proceso judicial, la mediación, la conciliación, el arbitraje, la transacción y otros medios alternativos de solución de disputas entre particulares).

### **i.NEGOCIACIÓN.**

Es un mecanismo alternativo autocompositivo, constituido por un proceso informal y flexible que se lleva a cabo sin la presencia de terceros tiene por objeto un acuerdo consensual entre dos o más partes en conflicto mediante el trato directo, “frente a frente” a fin de lograr la satisfacción de sus intereses. En la negociación se hacen concesiones recíprocas y el acuerdo transaccional. La legislación de cada Estado establece los límites a la facultad de negociación de las partes.

Negociar significa trabajar para lograr no un acuerdo sino el mejor acuerdo. Para Kuecke David, citado por Taboada (2002) señala que “negociar es la ciencia y arte de asegurar un acuerdo entre dos o más partes independientes entre sí, que desean maximizar sus propios resultados, comprendiendo que ganarán más, si trabajan juntos, que si se mantienen enfrentados" privilegia los resultados óptimos que se pueden obtener al tratar el litigio entre los involucrados.

Taboada (2002) la define como "un proceso de comunicación dinámico, en mérito del cual dos o más partes tratan de resolver sus diferencias e intereses en forma directa a fin de lograr con ello una solución que genere mutua satisfacción" En toda negociación concurren los siguientes elementos: la pluralidad de sujetos y la diferencia de intereses. El objetivo está orientado a lograr un nuevo orden de

relaciones donde antes no existían; y, a modificar un conjunto de relaciones existentes por otras más convenientes para una de las partes o para ambas. (Taboada, 2002, pág. 168).

La vigencia del modelo de negociación principista es desarrollada por el profesor Caivano (1995) plantean que “el conflicto debe ser abordado, para lograr el acuerdo, bajo cuatro principios: a) Separar a las personas del problema; b) Concentrarse en los intereses, no en las posiciones; e) Generar una variedad de posibilidades antes de decidirse a actuar y; d) Insistir que el resultado se base en algún, criterio objetivo”.

Para este modelo los participantes no deben considerarse como adversarios sino como amigos, pues ambos están solucionando un problema en común; el objetivo no debe ser la victoria sino lograr un acuerdo que exprese un resultado sensato; ser suave con las personas y duro si con el problema. (Caivano, 1995, pág. 108).

Este modelo, denominado también modelo tradicional de Harvard, tiene sus méritos como el ser apropiado para la conducción de conflictos en áreas de empresas.

Según (Castillo,2002) señalan que en una negociación irracional operan factores que provocan tendencias distorsionadas que impiden ver las oportunidades para negociar, que los identifican en los siguientes: “(...)1)suponer que lo que uno gane debe obtenerlo a expensas de la otra parte, con lo cual se pierden las oportunidades del trueque que benefician a ambos; 2)basar los juicios en información inadecuada;(...)3)confiar excesivamente en que se obtendrán resultados favorables” (Castillo, Ibid) luego de un interesante análisis de estas distorsiones concluye en tres puntos básicos que destacar.

“Primero, la evaluación objetiva de la información respecto a los intereses, prioridades y alternativas, sobre lo que cada una de las partes estructura el proceso de negociación, indicará cuál es el valor mínimo aceptable; todo acuerdo de mayor valor que nuestra mejor alternativa es preferible a un punto muerto; segundo, evita la distribución proporcional e intenta la integración de las necesidades de las partes en opciones que generen un resultado eficiente; tercero, crea confianza, busca y comparte mayor información a través de preguntas, genera opciones en forma

conjunta y una vez logrado el acuerdo, intenta mejorarlo” La Ley de Relaciones Colectivas de trabajo define a la negociación en su Art.41 “(...) es el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores, celebrado, de una parte, por una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, o, en ausencia de éstas, por representantes de los trabajadores interesados, expresamente elegidos y autorizados y, de la otra, por un empleador, un grupo de empleadores, o varias organizaciones de empleadores”( ). (Castillo, 2002, pág. 195).

## **ii. MEDIACIÓN.**

Es un mecanismo alternativo heterocompositivo de acuerdo consensual, constituido por un proceso de negociación facilitada por un tercero neutral, el cual no tiene la facultad de proponer opciones de solución al conflicto; sin embargo, excepcionalmente puede ser preguntado y tiene la posibilidad de manifestar una opinión basada en los argumentos que él ha escuchado.

La mediación es una extensión del proceso de negociación que implica el regateo a un formato nuevo y usar a un mediador que aporte variables y dinámicas nuevas a la interacción de los litigantes, pero sin negociación, no puede haber mediación.

La mediación ofrece la ventaja de no estar sujeta a las reglas procesales ni a las del derecho sustantivo ni a los principios que dominan la controversia. La autoridad final en la mediación son los propios participantes.

La mediación es un proceso que implica la preparación de un plan (convenio) para que los participantes acepten y cumplan el compromiso que logren. La mediación es el proceso mediante el cual los participantes, junto con la asistencia de una persona o personas neutrales, aíslan sistemáticamente los problemas en disputa con el objeto de encontrar opciones, considerar alternativas y llegar a un acuerdo mutuo que se ajuste a sus necesidades. Gozaini (1998) define a “la mediación como la intervención en la disputa o negociación, de un tercero aceptable, imparcial y neutral, que carece de un poder autorizado de decisión, pero

ayuda a las partes en la disputa a alcanzar voluntariamente su propio arreglo mutuamente aceptable”. (Gozaini, 2005, pág. 157).

La mediación tiene el propósito de resolver desavenencias y reducir el conflicto, así como de proporcionar un foro para la toma de decisiones. Aun en el caso que no pueda resolverse, la causa esencial del conflicto, puede reducirse a un nivel manejable. Estas posiciones nos llevan a decir que la meta principal de la mediación es el manejo del conflicto y no la resolución de la desavenencia, de ahí como cita Ormaechea la mediación es más propia de sociedades individualistas como la Norteamericana y la del Norte de Europa. En estos contextos, el mediador asiste a las partes pero se exime de dar propuestas solución por que preserva otros valores culturales como el respeto a la privacidad, la autodeterminación y la independencia de las personas”. (Ormaechea, 2008, pág. 172).

“El cómo los participantes se involucran en la mediación no siempre implica una predisposición cordial y alturada, pues, muchas veces confrontan problemas de comunicación por su alta emotividad u otro impedimento, poniendo en riesgo la posibilidad de una solución negociada, en tales casos, se recurre a la mediación, como una variante del proceso de negociación. Si bien se aplica a ésta las mismas reglas generales de la negociación, difiere en algo esencial, la intervención de un tercero en escena llamado mediador, quien es un facilitador de la comunicación, recoge inquietudes, traduce estados de ánimo y ayuda a las partes a confrontar sus pedidos con la realidad”. (Gozaini, 2005, pág. 179)

(Arias,1995) “El mediador (...) calma los ánimos exaltados, rebaja los pedidos exagerados, explica las posiciones y recibe confidencias (...) se gana la confianza de las partes, es decir, el trabajo del mediador está centrado en la recomposición del estado de ánimo de las partes involucradas”. Para (Gozaini,2001) “el mediador no busca respuestas que resuelvan el objeto en conflicto, sino el acercamiento de las partes hacia disposiciones libre y voluntariamente concertadas que moderen sus diferencias previas”.

“La idea es eliminar en el enfrentamiento el pensamiento que el otro es un adversario a derrotar; se trata de considerarlo como alguien con quien han de encontrarse coincidencias pues con él debemos continuar en relación y convivencia

social. El proceso de mediación es elástico, flexible y elaborado a la medida de las partes. La solución que surge de este tipo de proceso permite que ambas partes obtengan adecuada satisfacción del resultado. Es importante recalcar que el mediador no tiene autoridad sobre las partes para imponerles solución alguna, sino que son éstas, las partes, quienes arriban a una solución construida por ellos con la ayuda profesional o amistosa de un tercero. No da resultado si las partes son realmente hostiles entre sí o cuando el conflicto es profundo y complejo”. (Serruto, 2017, pág. 76).

“La mediación tiene etapas definidas que comprenden una serie de técnicas para lograr los objetivos necesarios, como: la preparación de un plan o convenio para el futuro, que los participantes pueden aceptar y cumplir; la preparación de los participantes para que acepten las consecuencias de sus propias decisiones; y, la reducción de la ansiedad y otros efectos negativos del conflicto mediante la ayuda a los participantes para que lleguen a una resolución consensual. Se puede atribuir a la mediación, objetivos, como: el ayudar a reducir los obstáculos a la comunicación entre los participantes; realizar al máximo la exploración de alternativas; atender las necesidades de todos los que en ella intervienen; y, proporcionar un modelo para la futura resolución de conflictos”.

La diferencia entre la mediación y la conciliación está en atención al origen-provocado o espontáneo-de la intervención del tercero.

(Carnelutti, 1959) señala que “la diferencia entre las dos formas de actividad, se orienta a que la mediación persigue una composición contractual cualquiera, sin preocuparse de su Justicia, mientras que la conciliación aspira composición justa” y, para (Gozaini, 1998) “la conciliación tiene actitudes diferentes con la mediación, “mientras la conciliación toma posición desde la perspectiva del objeto a decidir, la mediación acerca la comunicación entre las partes, no se detienen el contenido del problema sino en conducir un proceso de interpretación sobre las verdaderas necesidades e intereses de los sujetos en conflicto”. (Gozaini, 2005, pág. 141).

### iii. TRANSACCIÓN.

La transacción es cualquier convenio, concierto o pacto entre dos personas. (Arias, 1999) define a la transacción “como el contrato por el cual mediante recíprocas concesiones se elimina un pleito o la incertidumbre de las partes sobre una relación jurídica y se establece el estado de cosas que los, contratantes reconocen y admiten para lo sucesivo”.

Para nuestro Código Civil, “la transacción no es considerada como un contrato sino como una forma de extinción de obligaciones. Lo esencial de la definición enunciada es la eliminación de una incertidumbre mediante concesiones recíprocas, pues, si las concesiones no son recíprocas sino unilaterales, podrá tratarse de actos de donación o de renuncia. En un sentido técnico podemos colegir de lo expresado que la transacción se distingue por dos cualidades: por su finalidad y por los medios escogidos para alcanzarla. El fin es conseguir la certidumbre acerca de un derecho o relación jurídica pendiente y los medios son los sacrificios recíprocos que efectúan las partes para lograr aquel resultado, por lo que es dable concebir a la transacción como un intercambio de sacrificios o renunciamentos”.

“En el Código Civil también se encuentra inserto al señalar, Art.: 1302, que “por la transacción las partes, haciéndose concesiones recíprocas, deciden sobre algún asunto dudoso o litigioso” por ello podemos decir que para que la transacción quede configurada como tal, es necesario que concurran los siguientes requisitos: un acuerdo de las partes efectuado con la Intención de extinguir las obligaciones sobre las cuales recae el consentimiento de los contratantes; la reciprocidad en las concesiones de las partes, porque la transacción se basa en un intercambio de sacrificios, pues, si una sola de las partes sacrificara algún derecho suyo, ello sería una renuncia y no una transacción; y, el acuerdo sobre obligaciones litigiosas o dudosas”.

(Vinatea, 2006, pág. 145), señala que:

“La doctrina señala que la transacción conlleva tres efectos: vinculatorio, extintivo y declarativo. El primero, por su carácter contractual de la transacción, crea para las partes una regla que las obliga como ley misma; por ese efecto vinculatorio acuerdan cada una de las partes el derecho de exigir el cumplimiento

de las obligaciones asumidas por la otra. El segundo, es un modo extintivo de las obligaciones y como tal desaparece los derechos y obligaciones que las partes hubiesen renunciado. El tercer efecto, el declarativo, la transacción no tiene efecto traslativo sino declarativo de los derechos a que ella se refiere. Esto significa que cuando uno de los contratantes reconoce el derecho de la otra parte no se considera que lo han transmitido, sino que ese derecho ha existido antes y directamente en cabeza de quien lo tiene luego de la transacción. La reciprocidad de las prestaciones es una de las características de la transacción, mientras en la conciliación ello no se presenta así. Ya que la conciliación a diferencia de la transacción no requiere que las partes se hagan mutuas concesiones, sino que cada litigante reconozca a su adversario lo que haya de justo en su demanda por el convencimiento que su oposición es injusta. La diferencia fundamental que existe entre la conciliación y la transacción reside que mientras esta última sólo cabe en materia de intereses pecuniarios, la conciliación puede comprender otro género de pretensiones jurídicas”.

Por ello se erige la conciliación como un género del que la transacción sería una especie, la transacción puede presentarse ante el órgano jurisdiccional como un centro de conciliación privada, por eso Vinatea (2006) señala las instancias válidas para esta figura. “Esta actividad puede desarrollarse ante un particular como ante, un órgano público; ante una autoridad judicial o una autoridad administrativo previamente al proceso judicial o al interior del proceso judicial; de manera voluntaria o como un acto obligatorio previo al litigio o al interior de éste”. (Vinatea, 2006, pág. 145).

“Nuestro ordenamiento procesal regula tanto la conciliación judicial como la transacción, como medios especiales de conclusión del proceso, con declaración sobre el fondo. En ambos casos sólo debe operar sobre los derechos disponibles, para lo cual el Juez realizará su función contralora en la aprobación y homologación de dichos acuerdos. Sin embargo, existen diferencias normativas fundamentales como el hecho de permitir la transacción fuera del proceso judicial abierto, situación que no resulta extensiva a la conciliación, pues de la norma procesal se aprecia que ésta debe regularse al interior del proceso judicial. La conciliación es considerada

un acto obligatorio en el Proceso Civil situación que no comparte la transacción; de otro lado la conciliación administrativa se desarrolla fuera del proceso judicial, opera en el ámbito del poder ejecutivo, ante la autoridad del ministerio de Trabajo; en cuanto a la intervención del tercero conciliador debemos señalar que éste tiene un rol activo, por las manifestaciones que puede verter en la audiencia, por las fórmulas de solución que puede proponer según su prudente arbitrio le aconseje, situación contraria a la transacción, donde por iniciativa de las propias partes inician y celebran la transacción; la conciliación es una figura amplia en relación a la transacción, pues, pueden producirse renunciaciones o concesiones unilaterales o bilaterales, en tanto que en la transacción sólo se puede aceptar la reciprocidad en las concesiones y que verse sobre derechos patrimoniales”. (Vinatea, 2006, pág. 135).

En cuanto a la diferencia entre la transacción y el arbitraje podemos señalar que si bien la transacción es un acuerdo de voluntades con concesiones recíprocas: dar, prometer o retener cada parte alguna cosa, el arbitraje también requiere un acuerdo de voluntades, pero éste se refiere a la forma de resolución de la controversia y no a la resolución misma, que se obtiene a través de un proceso, mientras que en la transacción el acuerdo es la solución misma. Por otro lado, el laudo arbitral puede recoger íntegramente lo solicitado por una de las partes, en detrimento de la otra, mientras que la transacción exige concesiones recíprocas.

Para Carnelutti (1959) “en la transacción las partes componen por sí el litigio obligándose recíprocamente y por ello la transacción contiene un mandato que, equivale a la sentencia, mientras que, mediante el compromiso arbitral delegan la solución del conflicto en los árbitros, por lo que el convenio no contiene más que una atribución de poder a estos últimos, los árbitros(...) y la sustracción del mismo a los jueces ordinarios; y el mandato que resuelve el litigio se encuentra en la sentencia de los árbitros, denominada laudo”. (Carnelutti, 1998, pág. 126).

#### **IV. ARBITRAJE.**

“Mecanismo heterocompositivo de solución de conflictos por el que las partes acuerdan que un tercero particular resuelva sobre la base de los méritos de



los argumentos de las partes, de ahí que el arbitraje sea (...) un medio de solución de conflictos intersubjetivos, al que se recurre como vía alternativa al proceso judicial para solucionar controversias. Tiene carácter excluyente respecto a éste, porque la existencia de un convenio arbitral impide a los jueces y tribunales conocer de las cuestiones litigiosas sometidas a arbitraje ( ) Salvo pacto en contrario las partes podrán someterse de modo exclusivo o excluyente a la jurisdicción arbitral. Tal exclusión está condicionada a que la parte a quién interese lo invoque oportunamente mediante la excepción de convenio arbitral ( ). El convenio arbitral es el acuerdo por el que las partes deciden someter a arbitraje las controversias que hayan surgido o puedan surgir entre ellas respecto de una determinada relación jurídica contractual o no contractual, sean o no materia de un proceso judicial”. (Corbetto, 2002, pág. 231).

“Dentro de los distintos sistemas de composición de conflictos, el arbitraje se inserta en el heterocompositivo, porque la solución la proporciona un tercero quien impone su decisión a las partes; no son éstas, sino el tercero llamado árbitro, quien resuelve el conflicto, a cuya decisión las partes quedan obligas jurídicamente. Los conflictos solucionados con el arbitraje pueden lograrse atendiendo a la naturaleza disponible, es decir, han de referirse a materias sobre la que las partes puedan disponer válidamente conforme a derecho, porque cuando son absolutamente dueñas de los derechos subjetivos materiales que se discuten en el conflicto, no se les puede constreñir a impetrar su tutela ante los tribunales, y por el contrario, cuando no exista dicha disponibilidad, habrá de acudir necesariamente al proceso para obtener la solución del conflicto”. (Vinatea, 2006, pág. 130).

Como señala la Ley de arbitraje regula la intervención arbitral bajo los siguientes parámetros: Pueden someterse a arbitraje las controversias determinadas o determinables sobre las cuales las partes tienen facultad de libre disposición, principalmente en asuntos de carácter comercial, usos mercantiles aplicables, así como aquellas relativas a materia ambiental, pudiendo extinguirse respecto de ellas el proceso judicial existente o evitando el que podría promoverse; “excepto: 1. Las que versan sobre el estado o capacidad civil de las personas, ni las relativas a bienes o derechos de incapaces sin la previa autorización judicial 2. Aquellas sobre las que

ha recaído resolución judicial firme, salvo las consecuencias patrimoniales que surjan de su ejecución, en cuanto conciernen exclusivamente a las partes del proceso 3. Las que interesan al orden público o que versan sobre delitos o faltas. Sin embargo, sí podrá arbitrarse sobre la cuantía de la responsabilidad civil, en cuanto ella no hubiera sido fijada por resolución judicial firme 4. Las directamente concernientes a las atribuciones o funciones de imperio del Estado, o de personas o entidades de derecho público ( ).

Lo esencial en el arbitraje es la voluntariedad, ello presupone siempre un acto voluntario de sumisión a ella de las partes en conflicto. La actuación arbitral desemboca en una decisión denominada laudo que pone fin al litigio planteado "de manera irrevocable". En efecto, por un lado, el laudo decide con carácter definitivo las cuestiones objeto de controversia; por otro, su contenido no puede ser revisado en la vía jurisdiccional, por lo que debe considerarse irrevocable; "Los laudos arbitrales son definitivos y contra ellos no procede recurso alguno salvo los previstos en los Arts. 60 y 61 de la Ley. El laudo tiene valor de cosa juzgada y se ejecutará con arreglo a las normas..." ( ) por ello podemos decir que el arbitraje se configura como un medio voluntario de heterocomposición dispositiva de conflictos intersubjetivos, alternativo y condicionalmente excluyente del proceso judicial, que proporciona una decisión definitiva, Irrevocable y ejecutiva.

La decisión del árbitro puede ser en base al derecho en este caso los árbitros resuelven la cuestión controvertida con arreglo al derecho aplicable. Y, puede ser de conciencia cuando resuelven conforme a sus conocimientos de leal saber y entender.

"Los árbitros son competentes para promover conciliación en todo momento. Si antes de la expedición del laudo las partes concilian o transigen sus pretensiones, los árbitros dictaran una orden de conclusión del procedimiento, adquiriendo lo acordado la autoridad de cosa juzgada. Si lo piden ambas partes y los árbitros los aceptan, la conciliación o transacción se registrará en forma de laudo arbitral en los términos convenidos por las partes, en cuyo caso se ejecutará de la misma manera que un laudo arbitral. Este laudo no requiere ser motivado. Y,

cuando la conciliación o transacción fueran parciales, continúa el proceso respecto de los demás puntos controvertidos”. (Cordero, 2007, pág. 134).

En caso de desistimiento y suspensión voluntaria debe señalarse que en cualquier momento antes de la notificación del laudo, de común acuerdo y comunicándolos a los árbitros, las partes pueden desistirse del arbitraje. Pueden también suspender el proceso por el plazo que de común acuerdo establezcan. En el caso de desistimiento, todos los gastos del arbitraje y las retribuciones de los árbitros son asumidos por las partes en iguales proporciones, salvo pacto contrario.

“Finalmente, la diferencia entre el arbitraje y la conciliación por la forma de operar para la solución del conflicto, podemos decir que el arbitraje implica una solución coactiva e imparcial de un conflicto, pero, nace de la voluntad de las partes designando a un tercero, con las formalidades legales, porque de por medio existe el contrato-compromiso arbitral-por el que las partes configuran, su voluntad de acudir al arbitraje. Es una forma de obtención del reparto de carácter coactivo, con ello se distingue de los medios de reparto de tipo persuasivo, como la conciliación y la mediación. La conciliación es una solución persuasiva porque los intereses de las partes van a estar involucrados en la solución, el método para ello es la discusión en un ambiente de igualdad y libertad donde no opere la imposición autoritaria”. (Cordero, 2007, pág. 134).

Para Aragonés (1960) es el método más justo porque respeta íntegramente el principio del libre desarrollo de la personalidad. Por ello considera que en “la conciliación opera las siguientes características: la persuasión en el reparto, la existencia de un conciliador común pero imparcial, esto es que no es parte en el conflicto, que va a oponer fórmulas no vinculantes”. (Aragonés, 2003, pág. 273).

#### **2.2.2.3.6 NATURALEZA JURÍDICA DE LA CONCILIACIÓN**

“En muchos países, la conciliación se funda en un crecimiento del escepticismo contra la legalidad y contra la justicia jurídica, por tanto, la función conciliadora va de acuerdo con el descrédito de la legalidad, sin embargo, la función conciliadora no debe ser interpretada como inicio de la escasa confianza en la

justicia, ni como desvalorización de la lucha por el derecho. Por el contrario, en nuestro ordenamiento jurídico nacional, la conciliación debe ser un complemento útil de la legalidad; para eliminar entre las partes aquellos mal entendidos y aquellos razonamientos que son muy a menudo, la única causa del litigio, para estimular entre las partes el sentido de la solidaridad humana, y para inducirles a encontrar por sí mismas la justa solución del conflicto antes de recurrir a la obra del juez, que debe reservarse para sólo los casos en los que haya verdaderamente entre las partes un desacuerdo imposible de resolver, con la recíproca comprensión y buena voluntad. En ese sentido La eficacia de la conciliación como auténtico complemento de la legalidad se encuentra determinada por su naturaleza jurídica. Desde este punto de vista del Derecho, la conciliación como forma especial de conclusión del proceso representa un acto procesal y un acto jurídico.” (Taramona, 2001, pág. 152).

“Como Actividad Procesal la conciliación es una actividad judicial, es decir, una función pública. La hace el juez, pero como funcionario público, es decir, la Conciliación es típicamente un caso de administración pública del derecho privado Y, como Acto Jurídico, si las partes concilian se trata de un acuerdo de voluntades, del cual puede surgir una convención, un contrato de los cuales nacen determinados derechos y obligaciones como la compraventa, el alquiler, etc.” (Aragónés, 2003, pág. 273).

#### **2.1.1.1.4 CLASES DE CONCILIACIÓN.**

##### **1. POR LA OPORTUNIDAD**

###### **A) CONCILIACIÓN PREPROCESAL**

“Se practica con antelación a la procesalización del conflicto. Esta conciliación se orienta a evitar que el conflicto se judicialice o dicho, en otros términos, a prevenir los litigios, intentado resolver los conflictos sin recurrir a la fuerza ni a la tradicional decisión judicial. A este tipo de conciliaciones algunos lo denominan conciliación extrajudicial, este modelo de conciliación constituye un

mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual, las partes pueden acudir a un tercero para que les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto”. Como señala Gozaini, (2001): “Se trata de la actuación de fórmulas compositivas a través de la gestión que encaminan mediadores conciliadores designados por las partes de común acuerdo o seleccionados de organismos debidamente institucionalizados”. (Gozaini, 2005, pág. 234).

Hay que tener en cuenta que la actividad del tercero conciliador para solucionar el conflicto, persigue atenuar temperamentos extremados procurando limar sus asperezas y favoreciendo proposiciones de autocomposición, pero, teniendo en claro que la solución depende siempre de las partes y no de la fórmula que el tercero conciliador propicie.

Forman parte de la conciliación preprocesal los organismos del Estado y los centros Privados de conciliación creado por la Ley N° 26872, además podemos ubicarla a los juzgados de paz letrado y juzgados de paz a fin de conciliar las pretensiones determinadas o determinables que versen sobre derechos disponibles de las partes; en asuntos relacionados al Derecho de familia las pretensiones que versen sobre alimentos, régimen de visitas y violencia familiar. Donde el tercero conciliador es una autoridad administrativa y/o conciliadores privados, se rige por la legislación especial en la que interviene, como en este caso la conciliación administrativa laboral, realizada ante la autoridad del Ministerio de Trabajo, ante órganos regionales descentralizados.

Por otro lado, en palabras de Hinostroza (2003) precisa que “la conciliación extrajudicial trae como consecuencia la exigibilidad de los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que constan en el acta respectiva con acuerdo conciliatorio, la misma que constituye título de ejecución que puede hacerse valer mediante el proceso de ejecución de resoluciones judiciales regulado en el capítulo III del Título V de la sección Quinta del Código Procesal Civil y de conformidad con el Art. 18 de la Ley N°26872”. (Hinostroza, 2003, pág. 122).

“La conciliación Preprocesal guarda relación con las características esenciales del Derecho, por eso (Castillo Dávila, 1996) afirma: “No podemos olvidarnos las características esenciales del Derecho que son (...) 3) objetivo de la

preservación de la paz (...); 6) preservación del propio yo y del propio Derecho (...)"en consecuencia la conciliación cumple una de las funciones más importantes de la Ciencia del Derecho como es el cultivo y fomento de una cultura de paz que sin este requisito el Derecho no puede realizarse". (Hinostraza, 2003, pág. 112).

"La conciliación preprocesal se presenta cuando el acto conciliatorio, previo al proceso judicial, está orientado a satisfacer dos fines estrictamente procesales: a) constituir un requisito de admisibilidad de la demanda, y; b) generar un título de ejecución frente al conflicto. Ello responde a que conforme lo señala la Ley de Conciliación 26872-Quinta Disposición Complementaria, Transitoria y Final: requisito de admisibilidad. Incorpórese el inciso 7 al Art. 425 (anexos de la demanda) del Código Procesal Civil: "7. Copia certificada del acta de conciliación extrajudicial, en los procesos judiciales cuya materia se encuentra sujeta a dicho procedimiento previo" y el art. 18 de la Ley señala mérito y ejecución del acta de conciliación, donde los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles que consten en dicha acta son exigibles a través del proceso de ejecución de resolución judicial; no sólo los centros privados de conciliación serán los únicos llamados a convocar las audiencias conciliatorias sino que las partes puedan optar por recurrir al juzgado de paz letrado y a falta de ella al juzgado de paz". (Hinostraza, 2003, pág. 168).

La elección que hagan, por las alternativas que le propone la Ley de Conciliación: Centros de conciliación o justicia de paz letrada serán excluyentes. Debemos precisar que en este caso el Juez de Paz Letrado o Juez de Paz no operará con reglas del proceso judicial, sino las del procedimiento conciliatorio que son totalmente distintas, además, que su intervención será previa al conflicto.

"El significado de "la conciliación previa o preprocesal, tiene naturaleza preventiva por cuanto se encamina a evitar la contienda procesal; a diferencia de la conciliación judicial que tiene carácter extintivo, por ser su objeto ponerle fin al proceso ya iniciado, constituyendo así esta última una forma especial de ponerle término". (Hinostraza, 2003, pág. 169).

"En materia laboral, la conciliación administrativa puede ser promovida según la Ley General de la Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador Decreto

Legislativo N° 910 como un procedimiento previo al órgano jurisdiccional, pero, no obligatorio si una de las partes no solicitan audiencia conciliatoria ante la Autoridad Administrativa de Trabajo”. (Calderón, 2006, pág. 173).

## **B) LA CONCILIACIÓN INTRAPROCESAL**

“La conciliación intraprocésal es la que se desarrolla al interior de un proceso judicial esta constituye una etapa obligatoria del proceso, que va a operar luego del saneamiento procesal, donde las partes a través de un procedimiento obligatorio y bajo la dirección del Juez, van a intercambiar sus puntos de vista sobre sus pretensiones y propuestas de composición, atribuyendo a los acuerdos que logren, los efectos de la cosa juzgada y sancionando pecuniariamente a quien se resiste a ello. La conciliación judicial se encuentra prevista en el Capítulo I del Título XI de la Sección Tercera del Código Procesal Civil, en los artículos 323 al 329 representa una forma especial de conclusión del proceso que adquiere la calidad de cosa juzgada., es decir, es inmutable e irrevisable su contenido, poniéndose de este modo fin a toda controversia, siempre que verse sobre derechos disponibles y el acuerdo se adecue a la naturaleza jurídica del derecho en litigio. Los derechos que de allí emanen pueden ser ejecutados, protocolizados o inscritos con el sólo mérito de la copia certificada del acta”. (Art.470 CPC).

“La finalidad de esta conciliación intraprocésal no va a estar orientada a la desjudicialización del conflicto, sino todo lo contrario, va a trabajar con el conflicto judicializado para lograr una solución a base de la autonomía de la voluntad de las partes y no por una decisión jurisdiccional. La pacificación provocada por la actividad judicial, en la audiencia conciliatoria, es un mecanismo dirigido a atenuar ánimos exacerbados, evitando la prolongación de un pleito y obteniendo respuestas anticipadas sin necesidad de obtenerlas de la sentencia definitiva”. (Calderón, 2006, pág. 173).

Para Gozaini (1998) “la presencia del Juez en la audiencia significa contar con sensibilidades distintas en el ánimo de los partícipes. Ya no es puro voluntarismo el que decida la composición, sino un elemento de prudencia y consejo que, sin generar prejuizgamiento, permite conocer cierta postura ante los

hechos que afronta, en dichos términos radica el justo camino para la conciliación: ser un acto para el juzgador y un derecho absolutamente dispositivo para las partes”. (Gozaini, 2005, pág. 212).

“En la conciliación intraprocesal, los Magistrados están facultados para propiciar la conciliación de las partes mediante un comparendo en cualquier estado del juicio, siempre y cuando la naturaleza del proceso lo permita. Según el Art. 185 inc.1 del T.U.O. de la LOPJ (D.S. N° 017-93 JUS) si la conciliación se realiza en forma total, se sienta acta indicando con precisión el acuerdo a que lleguen las partes. Si sólo es parcial, se indica en el acta los puntos en los que las partes están conformes y los otros quedan pendientes para resolución judicial. Ratificadas las partes en el texto del acta, con asistencia de su respectivo abogado, proceden a firmarla, en cuyo caso los acuerdos que se hayan concertado son exigibles en vía de ejecución de sentencia, formando cuaderno separado cuando la conciliación es sólo parcial”. (Torres, 2005, pág. 147).

La conciliación judicial considerada como un acto procesal va estar orientada a buscar que el proceso judicial, no termine por la decisión de un tercero llamado Juez sino por la autonomía de la voluntad de las partes.

“Es importante señalar que la conciliación judicial, en el proceso civil, constituye una etapa ineludible del proceso, a ejecutarse con posterioridad al saneamiento procesal (Art.468 CPC), en igual forma también es ineludible que el Juez conciliador proponga fórmula conciliatoria, según aconseje su prudente criterio, al conflicto que se ventila (Art.326 CPC). No obstante que la audiencia conciliatoria constituye una etapa obligatoria del proceso, ella puede volver a celebrarse si es que las partes lo solicitaren al Juez o si este último considerara necesario invitar nuevamente a ellas para tal fin; la única restricción es la oportunidad para celebrarla, esto es, antes que se emita sentencia en segunda instancia”. (Código Procesal Civil, 1998, pág. 145).

“La conciliación judicial en el área laboral está regulada por la Ley Procesal de Trabajo. Se puede dar en las siguientes situaciones: 1) como conclusión anticipada del proceso: la conciliación puede ser promovida o propuesta después de la audiencia única, en cualquier estado del proceso, antes de la sentencia (Art.45 de



la Ley 26636 Ley procesal del Trabajo, la conciliación se formaliza mediante acta suscrita ante el órgano jurisdiccional al final de la audiencia conciliatoria que se fije para tal efecto. Aprobada por el juez, Adquiere el valor de cosa juzgada); 2) como parte de la audiencia única: luego de saneado el proceso, en la misma audiencia el juez invita a las partes a conciliar el conflicto; 3) como parte del proceso sumarísimo en los procedimientos especiales regulados en el Art.70 de la Ley Procesal”. (Código Procesal Civil, 1998, pág. 147).

### **C) LA CONCILIACIÓN POST PROCESAL**

“La conciliación post procesal opera con un conflicto ya dirimido a través de la decisión jurisdiccional. Ya no será tema de la conciliación post procesal la pretensión originaria del actor, o la posición del emplazado, sino el reparto que ha operado en la definición del conflicto, esto es, la decisión judicial. Se Habla de la “mutación del conflicto”, que opera de la evolución de pretensiones originarias contenida en la demanda o en la contestación, a una conciliación que operará sobre lo declarado por la jurisdicción en la sentencia. Es falso que la conciliación no pueda operar a posteriori a la sentencia judicial, pues, nuestro sistema procesal permite a través del Art. 339 del CPC: Acto Jurídico Posterior a la sentencia.- Aunque hubiera sentencia consentida o ejecutoriada, las partes pueden acordar condonar la obligación (...), novarla, prorrogar el plazo para su cumplimiento, convenir una dación en pago y, en general celebrar cualquier acto jurídico destinado a regular o modificar el cumplimiento de la sentencia. Sin embargo, dicho acto jurídico no tiene la calidad de transacción ni produce los efectos de ésta” (Gozaini, 2005, pág. 67).

“Si partimos de la idea que toda sentencia judicial genera cosa juzgada, no por efecto de la sentencia en sí, sino por una cualidad que la Ley le atribuye a fin de acrecentar su estabilidad ¿Por qué celebrar acuerdos conciliatorios a posteriori a ella? Podemos decir que la conciliación opera con el conflicto, tan igual como el proceso judicial. En la medida que no exista conflicto no habrá conciliación o proceso judicial. Si el conflicto ya se ha decidido por declaración judicial, ¿la conciliación a posteriori sobre qué conflicto va a operar? Necesariamente tendrá

que operar sobre la decisión judicial. Entonces ya no sería propio hablar de solución al conflicto por conciliación sino de la “ejecutabilidad de la decisión jurisdiccional por conciliación”. Si bien se permite celebrar cualquier acto jurídico tendiente a modificar o regular el cumplimiento de la sentencia, dichos acuerdos no generarán cosa juzgada ni serán ejecutables, pues, solamente lo que goza de dicha calidad es la sentencia consentida o ejecutoriada, en mérito a la consideración de la seguridad jurídica y el orden público a que responde la institución de la cosa juzgada, la que preserva el orden y la paz, evitando que los debates judiciales se renueven indefinidamente”. (Calderón, 2006, pág. 173).

Palacio (1993) abordando el tema señala que "(...) siempre que se trate de derechos disponibles las partes tienen la facultad de modificar el alcance de la cosa juzgada, la parte vencedora no sólo puede renunciar al resultado favorable obtenido a través de la sentencia (...), sino también, de común acuerdo con el vencido, regular nuevamente los términos de la relación o del estado jurídico sobre que versó el pronunciamiento. Pero aun mediando acuerdo, les está vedado a las partes la posibilidad de someter a decisión judicial la cuestión anteriormente decidida con el objeto de lograr el pronunciamiento de una nueva sentencia,(...)" el Juez posteriormente requerido tiene el deber, en cualquier grado y estado del juicio, de poner en relieve de oficio la respectiva excepción derivada de la existencia del precedente fallo, en cuanto dicha excepción confiere un presupuesto fundamental de la actividad estatal, la jurisdicción, que las partes pueden pedir se ejercite respecto de la controversia, una vez, pero no más.

“Ante la imposibilidad de ejecución de la sentencia se ha permitido, que sin trastocar la cosa juzgada las partes, puedan encontrar concordancia en cómo van a cumplir la sentencia judicial. Allí reside su finalidad, que la conciliación post procesal evite la judicialización del posible conflicto que podría desencadenar el incumplimiento de la sentencia, trabajando por la viabilidad de una solución que inclusive puede llegar a condonar la obligación que ésta contiene, novarla, prorrogar el plazo para su cumplimiento, convenir una dación en pago y, en general celebrar cualquier acto jurídico destinado a regular o modificar el cumplimiento de la sentencia (Art.339 CPC)”. (Código Procesal Civil, 1998, pág. 90).

“En conclusión, podemos hablar de una conciliación sui géneris porque era sobre un tema en el que ha recaído la cosa juzgada. Es una conciliación que no deviene en exigibles las prestaciones a la que hubieran arribado las partes porque no genera cosa juzgada, no resuelve ningún conflicto, sino con la ejecución de éste, pues, parte de dos supuestos: un conflicto ya resuelto y la seguridad jurídica que ello implica”. (Código Procesal Civil, 1998, pág. 87).

## **2. POR INICIATIVA DE LAS PARTES**

### **a) OBLIGATORIA**

Para los que tengan contenidos patrimoniales susceptibles de ser valorados económicamente; los que no siendo patrimoniales sean de libre disposición. Los que la Ley señale.

“Hay situaciones en que el ordenamiento jurídico ha previsto que el acto conciliatorio tenga que practicarse ineludiblemente, sea previamente al proceso judicial o al interior de éste. La oportunidad en la que se verifique estos actos conciliatorios nos dirá si ellos han estado orientados a evitar la judicialización del conflicto o a privilegiar la voluntad de las partes frente a la decisión del Juez”. (Corbetto, 2002, pág. 132).

La conciliación obligatoria se da al interior del proceso judicial en las siguientes situaciones:

- “En el proceso civil, es verificada por el Juez del litigio, como una etapa obligatoria del proceso, luego del saneamiento procesal. (Art. 468 del CPC)
- En el proceso laboral, luego de saneado el proceso, el Juez invita a las partes a conciliar el conflicto”. (Art. 66 de la Ley 26636-Ley Procesal del Trabajo 24/06/96).
- “Tratándose del procedimiento arbitral, constituye una etapa de éste, la citación de las partes a una audiencia de conciliación”. (Art. 34 de la Ley 26572-Ley general de Arbitraje-05/01/96).
- “En materia administrativa, encontramos conciliación obligatoria en la Ley General de la inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador D Leg. 910

Art.27 la asistencia del empleador y del trabajador a la audiencia de conciliación es de carácter obligatorio, bajo pena de sanción pecuniaria al empleador (Art.74, inc. h del Reglamento, D.S.020-2001-TR) El carácter obligatorio está en la medida en que basta que una de las partes, el empleador o trabajador impulse la audiencia conciliatoria”. (Taramona, 2001, pág. 140).

### **b) FACULTATIVA**

“No siempre los actos conciliatorios se van a desarrollar en forma obligatoria, todo lo contrario, la Ley ha previsto que ella pueda practicarse facultativamente, sea porque el conciliador lo convoque o porque las propias partes lo solicitan. En este último el pedido puede ser por una o ambas partes. Este modelo de conciliación puede operar previamente al proceso o al interior de éste”. (Taramona, 2001, pág. 144).

- “En el primer supuesto, ubicamos a la Ley de Conciliación N° 26872, aun no vigente, la misma que no considera obligatorio el acto conciliatorio previo, cuando la parte domicilia en el extranjero, en los procesos cautelares, de ejecución y de garantías constitucionales”.
- “En el proceso civil, aun habiéndose ya celebrado la conciliación luego del saneamiento, las partes pueden conciliar su conflicto en cualquier estado del proceso, siempre y cuando no se haya expedido sentencia en segunda instancia”. (Art.323 del CPC.).
- “En la audiencia conciliatoria convocada de oficio”. (Art.324 del CPC)
- “En la audiencia conciliatoria solicitada por las partes”. (Art.324 del CPC)
- “En los conflictos laborales, si ninguna de las partes solicitara la conciliación, la autoridad de trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio, si lo estimare necesario o conveniente, en atención a las características del caso”. (Art.58 de la Ley 25593-Ley de Relaciones Colectivas de los Trabajadores sujetos al régimen de la actividad privada; así mismo el Art. 41 de su Reglamento, D.S. 011-92-TR)).

- “La Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador, a través del conciliador administrativo, promoverá la conciliación entre empleadores y trabajadores siempre y cuando los usuarios así lo soliciten (Art. 71 D.S.020-2001-TR.) Reglamento de la Ley de la inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador”. (Taramona, 2001, pág. 145).

#### **2.1.1.1.5 FINES DE LA CONCILIACIÓN**

El fin general de la Conciliación es buscar la solución al conflicto de intereses, con la ayuda de un tercero llamado conciliador. Esta finalidad se basa en el principio de la autonomía de la voluntad; pero por la oportunidad en que opera, la podemos ubicar orientada a satisfacer dos fines:

##### **i. Evitar la judicialización del conflicto**

“Este fin se atribuye a la conciliación previa al proceso, pues, está orientada a evitar que el conflicto se judicialice, esto es, a prevenir los litigios, intentando resolver un conflicto sin recurrir a la fuerza ni a la tradicional decisión judicial. Con ello no se quiere decir que se esté generando una jurisdicción sustitutiva o que se propicie una justicia de primera clase y otra de segunda clase o una justicia para cada nivel socio económico o una justicia pública y otra privada; todo lo contrario, lo que se pretende es que el Estado asuma con convicción, la ineludible obligación de replantear el sistema de administración de justicia en el Perú, de forma tal que genere mayores alternativas y espacios a quienes buscan Justicia, y puedan derivar el conocimiento de sus diferencias por medios distintos evitando la judicialización de éstos. El marco normativo de este fin lo encontramos en la Ley de Conciliación N° 26872 que promueve la democracia participativa a través del ejercicio de la autocomposición en la solución de los conflictos, por la cual las partes solucionan un conflicto con la ayuda de terceros. Esto obedece a la necesidad de generar mecanismos no judiciales o semijudiciales más próximos a la ciudadanía, para que

resuelvan de manera ágil y equitativa los conflictos por los que atraviesan”. (Taboada, 2002, pág. 166).

## **ii. Evitar la decisión del tercero heterocompositivo.**

Con la dación de la Ley de conciliación extrajudicial N° 26872 complementa y refuerza a la Ley General de la inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador D. Leg. N° 910 para que los conflictos laborales no terminen necesariamente por la decisión del juez sino por la de las partes.

“En el ámbito del proceso judicial, la conciliación se orienta a ser un medio de conclusión del conflicto y del proceso; el Art. 327 del CPC la regula como una forma especial de poner fin al proceso, Luego de judicializado el conflicto, al interior del proceso recién se obligaba a las partes a hablar de conciliación. La experiencia recogida en estos últimos años nos dice de la poca aceptación en el público litigante de esta posibilidad, quienes preferían las sentencias judiciales a las conciliaciones, en un estudio realizado en el 1995 en el Distrito Judicial de Lima arroja que sólo el 4% de procesos judiciales concluyeron por conciliación, En menor número se han presentado en los últimos años. Así en el año 1998 sólo el 0.8% conciliaron y en 1999 el 1%. El ejercicio de la conciliación tiene que ser previo al litigio, porque lo que se busca es perfilar un medio para desjurisdiccionalizar los conflictos y así dejar sólo y exclusivamente al proceso judicial aquellos conflictos que, aun habiéndose intentado la conciliación, no hubiere prosperado”. (Calderón, 2006, pág. 136).

“Hoy podemos hablar de la conciliación dual, orientada a satisfacer dos finalidades: a) evitar que el conflicto se judicialice; b) evitar que concluya por la decisión de un tercero heterocompositor, sino, por la voluntad de las propias partes, esto es, bajo el sistema autocompositivo. Podemos ubicar esta última finalidad en el proceso laboral, civil, familia y en el área penal sólo en los delitos de acción privada, sobre los que se permite conciliar”. (Calderón, 2006, pág. 136).

### **2.1.1.2 LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA**

“Es la conciliación especializada por diversos organismos e instituciones públicas dependientes del Estado, la realiza un funcionario de la administración pública dependiente del poder ejecutivo, en materia laboral está a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, y sus órganos descentralizados como son las Direcciones Regionales, instituciones que cuentan con Centros de Conciliación, donde concurren tanto empleadores como empleados; de acuerdo al Art. 69 del Reglamento de la Ley General de la inspección del Trabajo y Defensa del Trabajo, D.S.020-2001-TR prescribe: “la Conciliación Administrativa 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 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”( ) la autoridad administrativa de trabajo proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerle factible”. (Taramona, 2001, pág. 81).

“De igual forma la conciliación administrativa laboral, comprende a los trabajadores inmersos en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo sujetos a la Actividad Privada (D. Ley N° 25593 de 07/02/92 y su Reglamento D.S. N° 011-92-TR de 15/10/92) El Art.58 de la Ley señala “las partes informaran a la Autoridad de Trabajo de la terminación de la negociación, pudiendo simultáneamente solicitar el inicio de un procedimiento de conciliación. Si ninguna de la partes lo solicitare, la Autoridad de Trabajo podrá iniciar dicho procedimiento de oficio (...)” ( ) y en cuanto al fracaso de la conciliación el Art.41 del Reglamento manifiesta que “(...) se realizaran tantas reuniones como sean necesarias, siempre y cuando exista entre las partes la voluntad de llevarlas a cabo. Si una de las partes no concurriera o de hacerlo no estuviera de acuerdo con proseguir con ellas, se tendrá por concluida esta etapa”. (Vinatea, 2006, pág. 135).

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) en su recomendación N° 92 de fecha 6 de junio de 1951, relativas a la conciliación y al arbitraje adopta lo siguiente:

## **1. CARACTERÍSTICAS PARTICULARES DE LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.**

La conciliación se caracteriza por conjugar una serie de atributos distinguibles de otras instituciones compositivas. Las más importantes son las siguientes:

### **a) Consensualidad.**

“La conciliación es un proceso consensual por el cual, las partes adoptan libremente un acuerdo determinado. El acuerdo es vinculante sólo si las partes lo han aceptado libremente”. (Calderón, 2006, pág. 128).

“El tratadista peruano Ormaechea (1998) precisa que “la Conciliación es un proceso consensual y confidencial de toma de decisiones en la cual una o más personas imparciales-conciliador o conciliadores asisten a personas, organizaciones y comunidades en conflicto (...) hacia el logro de una variedad de objetivos” es decir, la conciliación no solo logra el arreglo de las pretensiones planteadas, sino mejora su comunicación o sus relaciones sociales”. (Ormaechea, 2008, pág. 94).

### **b) Voluntariedad.**

“La conciliación es un mecanismo voluntario en cuya virtud las partes libremente participan de un proceso conciliatorio y exploran diversas alternativas de solución a su conflicto. La voluntariedad sufre variaciones dependiendo del tipo de modelo conciliatorio que haya optado el legislador”. (Ormaechea, 2008, pág. 96).

### **c) Idoneidad del tercero.**

“A nivel institucionalizado el conciliador es una persona especializada en técnicas de conciliación y resolución de conflictos. En este caso es 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, tiene la facultad de proponer diversas alternativas de solución o formulas conciliatorias”. (Taramona, 2001, pág. 66).



**d) Informalidad.**

“La conciliación es un procedimiento informal y práctico que no requiere de mayor formalidad para el logro de un acuerdo. Evita que el procedimiento sea alambicado y lento. Cabe precisar que, la informalidad está referido al número de audiencias que necesita ser convocado para su conclusión positiva, siempre con el consentimiento y voluntad de las partes, a la presentación de pruebas”. (Taramona, 2001, pág. 89).

**e) Privacidad.**

“La conciliación es un acto esencialmente privado donde se encuentran los directamente implicados en el conflicto, la privacidad promueve que las partes se expresen ante aquellos directamente aludidos por la situación conflictiva. Se complementa con el principio de confidencialidad, que es requisito vital para promover el intercambio abierto y franco de información entre las partes”. (Taramona, 2001, pág. 90).

**f) Horizontalidad.**

“El procedimiento conciliatorio queda a cargo del conciliador, quien fomenta una relación cooperativa y horizontal con y entre las partes”. (Vinatea, 2006, pág. 88).

**g) Naturaleza del Procedimiento.**

“El procedimiento conciliatorio es muy libre en cuanto a la presentación de pruebas, argumentos e intereses. No hay fases ni momentos claros donde no se puedan usar este tipo de información. En algunos casos las pruebas no son necesarias”. (Calderón, 2006, pág. 76).

**2.1.1.2.4 SERVICIO DE CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA.**

“El D. Leg. N° 910, norma con rango de Ley incorpora los principios que rigen el procedimiento de la inspección del trabajo, como la legalidad, debido

proceso, economía procesal, y pluralidad de instancia, orientado a cumplir con las funciones preventivas, fiscalizadora y, en última instancia sancionadora; asimismo, propicie la solución de conflictos laborales y adecue la normatividad nacional a lo regulado en el Convenio N° 81 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado por el Perú mediante Resolución Legislativa N° 13284”. (Taramona, 2001, pág. 72).

Que, también es necesario desarrollar los servicios de defensa y asesoría del trabajador, concediendo especial énfasis al servicio de conciliaciones laborales, como un mecanismo idóneo de solución pacífica de los conflictos individuales y colectivos de trabajo; en este aspecto es fundamental que, dentro de la solución extrajudicial, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo actúa como un organismo especializado en la materia de su competencia.

“El D. Leg. N° 910 en el Título III Del servicio de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador, Capítulo III Del servicio de conciliación administrativa, regula en el Art. 27 del Área de Conciliación Administrativa en los siguientes términos: La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o ex trabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral”. (Serruto, 2017, pág. 65).

“La conciliación administrativa se constituye hoy como una manera diferente y efectiva de solucionar los problemas y conflictos, se basa en el diálogo y en la creatividad para buscar soluciones satisfactorias para las partes en conflicto, teniendo como objetivo, no solo la solución del conflicto de los particulares, sino que a través de esto el trabajador y el empleador trabajaran en armonía y paz mediante la conciliación. Para cumplir con estos objetivos, es necesario que el conciliador cuente con una preparación que le permita realizar intervenciones adecuadas a las situaciones que se le presentan durante el desarrollo de su actividad como tercero imparcial, es por este motivo que es importante para la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que los conciliadores cuenten con una formación adecuada, siendo abogados con especialización en Derecho Laboral y de la Seguridad Social”. (Serruto, 2017, pág. 30).

“La conciliación administrativa tiene como finalidad de ser 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 hayan surgido en la relación aboral, en todos sus aspectos y así lograr que arriben a una solución justa y beneficiosa para ambas partes”. (Corbetto, 2002, pág. 123).

#### **2.1.1.2.5 OBLIGACIONES DEL CONCILIADOR**

El conciliador administrativo laboral está sujeto a las siguientes obligaciones:

a) Analizar la solicitud de conciliación.

b) Informar a las partes sobre el procedimiento de la conciliación, sobre su naturaleza, características, fines y ventajas, debiendo señalar a las partes las normas de conducta que deben observar.

c) Facilitar el diálogo entre las partes.

Teniendo la finalidad de aclarar el sentido de alguna afirmación o para obtener mayor información que beneficie el procedimiento de conciliación. En tal sentido tiene libertad de acción dentro de los límites del orden público, buenas costumbres y la ética en el ejercicio de la función de conciliador.

d) Identificar los problemas centrales y concretos de la conciliación, tratando de ubicar el interés de cada una de las partes.

e) 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.

f) Reunirse con cualquiera de las partes por separado cuando las circunstancias puedan afectar la libre expresión de las ideas de algunas de ellas.

g) Informar a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio antes de su redacción final, la cual se redactará en forma clara y precisa.

h) 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. Cualquier pago posterior al día de la realización de la conciliación debe constar expresamente en el acta, indicándose el día, el lugar y la hora del mismo, según sea el caso”. (Taramona, 2001, pág. 162).

#### **2.1.1.2.6 ASISTENCIA Y REPRESENTACIÓN EN LA CONCILIACIÓN**

La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio y personal. Las partes pueden intervenir en la conciliación a través de sus representantes o apoderados. Formalidades de la representación.

- a) “En caso de personas jurídicas, las mismas pueden ser representadas por sus representantes legales o apoderados con facultades expresas para conciliar de acuerdo a los poderes otorgados por su representada, o personas designadas para tal efecto; en este último caso se debe presentar carta poder simple en el que conste la facultad expresa de conciliar. En los supuestos antes señalados se debe acompañar el original del poder del otorgante y una copia simple del mismo, documento este último que se anexará al expediente administrativo”. (Vinatea, 2006, pág. 165).
- b) Tratándose de empleadores constituidos por personas naturales podrán delegar su representación con carta poder simple.
- c) “En el caso de trabajadores o ex-trabajadores, o personas en capacitación para el trabajo, la designación puede constar en una carta simple, con la facultad expresa para conciliar, acompañada de la copia del poder del otorgante. En este caso, la firma será legalizada por la Subdirección de Defensa Gratuita y Asesoría del Trabajador en formatos pre-establecidos en los cuales conste expresamente la facultad de conciliar, de cobrar beneficios sociales y recoger cualquier documento que pueda corresponder a sus poderdantes.

Opcionalmente las partes pueden ser asesoradas por letrados o no, el conciliador no permitirá su presencia en el ambiente donde se lleve a cabo la conciliación cuando, a su juicio, perturben o impidan el desarrollo de la misma, o cuando su presencia sea objetada por la otra parte sin necesidad de expresión de causa. Dichos asesores pueden ser consultados por las partes, pero no tienen derecho a voz ni pueden interferir”. (Vinatea, 2006, pág. 57).

### **2.1.1.3 LA MULTA LABORAL**

Para Cordero (2007) “la sanción administrativa implica un mal infringido a un administrado en ejercicio de la correspondiente potestad administrativa por un hecho o una conducta constitutivos de infracción asimismo administrativa, es decir, tipificado legal y previamente como tal. En este sentido es general la opinión que entre el ilícito penal y el ilícito administrativo, existe una diferencia de política legislativa, siendo el poder sancionador del Estado equivalente en la fuente de origen”. (Cordero, 2007, pág. 88).

También entre nosotros Enrique Evans sostiene que “el ejercicio de cualquier potestad afecta la esfera de la libertad de las personas y sus derechos y por ello, es perentoria la exigencia de una habilitación competencial previa para el ejercicio de una potestad pública”.

“Pero si tal potestad es de contenido sancionatorio, la exigencia se extrema tanto en su contenido abstracto definido por el legislador como en el ejercicio concreto por parte del órgano habilitado para sancionar”. (Evans, 2006, pág. 76).

“Si bien Cristian Román Cordero matiza la naturaleza de la sanción administrativa, considera necesario aplicar los principios penales como pauta técnica y como medida en la elaboración dogmática de los principios del Derecho Administrativo Sancionador. En el Derecho Comparado, Alejandro Nieto, sostiene que la potestad administrativa sancionadora, forma parte de un genérico ius puniendi del Estado”. (Román, 2008, pág. 87).

Ahora bien, “las sanciones administrativas correctivas aplicadas a los particulares, son una manifestación clara del incesante intervencionismo regulatorio

que cercena, limita y restringe de mil maneras la libertad para desarrollar actividades económicas lícitas, y ello bajo la aparente y avasalladora finalidad del bien común, por lo tanto, resulta una obligación para la doctrina razonar jurídicamente en sentido de establecer categorías dogmáticas coherentes con la libertad individual de las personas y su natural proyección económica”. Asunto que se torna más necesario cuando se observa que “en nuestros tiempos el legislador normalmente realiza remisiones normativas a la administración y otorga atribuciones de juzgar a la misma, por mientras que la administración a través de su potestad normativa reglamentaria legisla, encontrándose el ciudadano en una maraña regulatoria, donde no existe control para un Leviatán omnipresente y sin contrapesos”. (Román, 2008, pág. 86).

“Por estas razones nuestro Tribunal Constitucional legítima y lícitamente ha sostenido que “los principios inspiradores del orden penal contemplados en la Constitución han de aplicarse, por regla general, al Derecho Administrativo Sancionador, puesto que ambos son manifestaciones del ius puniendi propio del Estado. En el mismo sentido se ha pronunciado la Corte Suprema y la Contraloría General de la República, definiendo características, modalidades, supuestos, requisitos, límites, y condiciones para el ejercicio de la potestad sancionadora. Entonces, como base del orden sancionatorio debemos establecer: a. Las sanciones, al igual que la autoridad sancionatoria deben estar expresamente descritas y establecidas por ley, y no por el reglamento; b. Que el contenido de la sanción debe tener su contenido esencial descrito por la norma legal. c. Que el procedimiento debe garantizar las normas del debido proceso. (Aguerreza, 2005, pág. 116).

“En este orden de cosas, en las próximas páginas pretenderemos dar a conocer el bajo estándar jurídico de la Dirección de Trabajo al momento de aplicar un sin número de multas del más variado orden y de la mayor importancia práctica en el respeto y promoción de nuestro Estado de Derecho, teniendo como contra luz para tal objetivo criterios sostenidos por el Tribunal Constitucional, en lo que se refiere a Derecho Administrativo Sancionador. Analizaremos las infracciones clasificándolas según su debilidad jurídica y, consiguientemente, al interior de éstas por materia laboral. Luego, terminaremos con un análisis de las principales

garantías de debido proceso que tiene todo empleador para enfrentar las sanciones laborales. Trataremos primero una serie de infracciones que presentan problemas de legalidad y, concretamente, de trasgresión a la garantía de reserva legal. En segundo lugar, nos abocaremos extensamente a la problemática de cumplir con la exigencia de tipicidad que se impone a toda intervención pública, clasificando dicho estudio según si el problema es de falta de tipo, incorrecta aplicación del tipo o falta de elementos necesarios de constatar para conformar el tipo”. (Cordero, 2007, pág. 135).

“Luego, nos aproximaremos a un problema medianamente nuevo que ha nacido con la entrada en vigencia de la ley de subcontratación, al indicar esta última que el principal tiene responsabilidad directa en la seguridad, higiene y salud de los trabajadores de las empresas contratistas, surgiendo un problema de atribución de responsabilidad al momento de determinar el sujeto activo del tipo laboral”. (Aguerrea, 2005, pág. 153).

#### **2.1.1.4 DERECHO COMPARADO**

##### **a) Argentina**

Se brinda una audiencia de conciliación a los trabajadores y/o empleadores que tengan un conflicto con la otra parte en asuntos laborales. Cuando se alcanza un acuerdo se evalúa si cumple las condiciones para homologarse (obtener validez legal) y si corresponde se homologa. Si no hay acuerdo, queda habilitada la instancia judicial.

“Los reclamos individuales y pluriindividuales de competencia de la Justicia Nacional del Trabajo (empresas radicadas en la Ciudad Autónoma de Buenos Aires o con domicilio fiscal en esta ciudad) deben canalizarse obligatoriamente a través de una mediación en el SECLLO. Si allí no se alcanza un acuerdo las partes estarán en condiciones de iniciar una acción ante la Justicia Nacional del Trabajo”. (Ministerio de Producción y Trabajo, 2018, pág. 65).

**b) Colombia**

“El derecho es un orden sistemático e institucional de carácter obligatorio que surge de la conducta del ser humano en relación con la sociedad y la solución de conflictos que de ellas emanen, dando paso a la figura de la conciliación, establecida y conocida como un mecanismo efectivo de solución de conflictos en el que un grupo de personas gestionan a través de un tercero imparcial y de manera apacible surgido de una relación contractual o de otra naturaleza con efectos jurídicos”. (Cassagne, 1991, pág. 76).

**c) Chile**

“El trabajador puede solicitar la Conciliación Individual cuando tras la terminación de su contrato de trabajo no ha concordado con su ex empleador las condiciones jurídicas y económicas de dicha terminación y por lo que estima se le adeudan determinados conceptos y/o está en desacuerdo con la causal de terminación aplicada o la forma de cálculo o pago de las indemnizaciones respectivas. El Trabajador puede acceder a la Conciliación Individual interponiendo un Reclamo Administrativo por Terminación de Contrato ante la De la inspección Provincial o Comunal del Trabajo, de la jurisdicción de su ex empleador o del domicilio del trabajador, si éste se encuentra en una ciudad distinta”. (Dirección del Trabajo, 2018, pág. 46).

**2.3 DEFINICIÓN DE CONCEPTOS****Conciliación Administrativa.**

“La conciliación administrativa 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”. (Taramona, 2001, pág. 126).

**Conciliación**



“El acto jurídico e instrumento por medio del cual las partes en conflicto, antes de un proceso o en el transcurso de éste, se someten a un trámite conciliatorio para llegar a un convenio de todo aquello”. (Corbetto, 2002, pág. 131).

#### **Contratación Pública.**

“Se denomina como tal a aquellas actividades que realiza el Estado, mediante sus entes propios, ya sea para adquirir bienes o servicios, ejecución de obras y otros”. (Rojas, 2013, pág. 164).

#### **Autonomía de la voluntad.**

“Es la expresión máxima de la autonomía de la voluntad, porque a través de ella se permite el nacimiento, modificación o extinción de las relaciones jurídicas para la satisfacción de aquellos intereses o necesidades en conflicto”. (Diez, 2001, pág. 124).

#### **Mediación.**

“La mediación es un proceso que implica la preparación de un plan (convenio) para que los participantes acepten y cumplan el compromiso que logren”. (Monroy M. , 2000, pág. 153)

#### **La Audiencia Única**

“La audiencia de conciliación es única y comprende una sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines de la conciliación, cuyo plazo no puede exceder de 30 (treinta) días calendario”. (Ormaechea, 2008, pág. 164).

#### **El derecho Laboral**

“Se puede definir como el conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tiene por causa el trabajo por cuenta y bajo dependencia ajena con objeto de garantizar a quien lo ejecuta su pleno desarrollo como persona humana”. (Haro, 2010, pág. 178).

#### **Remuneración.**

“Este es el principal derecho del trabajador surgido de la relación laboral, por lo que pone su actividad a disposición del empleador, tiene carácter contraprestativo en cuanto es una retribución por el trabajo brindado”. (Neves, 1995, pág. 189).

#### **Empleador.**

“Persona física o jurídica que es parte en un contrato de trabajo. El empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina”. (Neves, 1995, pág. 179).

### **Gratificaciones**

“Otorgadas dos veces al año: julio y diciembre. Cada gratificación es equivalente a una remuneración mensual por haber laborado el semestre completo”. (Calderón, 2006, pág. 190).

### **El contrato de trabajo**

“El contrato de trabajo fue señalado como el acuerdo entre dos partes para intercambiar una actividad subordinada de un lado, o de una remuneración del otro, con más precisión se identificó como elementos esenciales de dicho contrato: la prestación personal, la subordinación y la remuneración”. (Montoya, 2017, pág. 178).

## **CAPÍTULO III METODOLOGÍA**

### **3.1 Formulación de la hipótesis**

#### **3.1.1 Hipótesis general**

Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

#### **3.1.2 Hipótesis específicas**

- a) El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.
- b) El bajo nivel de protección de derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.
- c) Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

## **3.2 Variables e indicadores**

### **3.2.1 Identificación de la variable independiente**

X= Regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.

#### **3.2.1.1 Dimensiones e indicadores**

*X1= Nivel de cumplimiento de principios rectores*

- Carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores

*X2= Nivel de protección de derechos laborales*

- Incumplimiento de obligaciones laborales

*X3= Vacíos en la normativa*

- Sanción de multa impuesta al empleador por no cumplir con lo acordado mediante acta de conciliación.

#### **3.2.1.2 Escala para la medición de la variable**

Ordinal

### **3.2.2 Identificación de la variable dependiente**

Y= Ineficacia de la conciliación administrativa laboral

### 3.2.2.1 Dimensiones e indicadores

*Y1= Nivel de aplicación de la conciliación administrativa laboral.*

- Número de conciliaciones
- Número de audiencias conciliadas
- Número de audiencias no conciliadas

*Y2= Nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral.*

- Número de audiencias donde solo asistió el empleador
- Número de audiencias donde solo asistió el trabajador
- Número de audiencias donde inasistieron ambas partes
- Número de audiencias donde asistieron ambas partes

*Y3= Nivel de solución de conflictos laborales.*

- Número del monto conciliado
- Número de multas impuestas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación
- Número del monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación

### 3.2.2.2 Escala para la medición de la variable

Ordinal

### **3.3 Tipo de investigación**

La forma de investigación es una investigación básica, porque busca el conocimiento de la realidad o de los fenómenos de la naturaleza, para contribuir a una sociedad cada vez más avanzada y que responda mejor a los retos de la humanidad. Puesto el estudio pretende determinar las insuficiencias normativas del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018, para ello se apoyará en las teorías relacionadas al tema y la metodología de la investigación científica, a fin de poder estudiar el fenómeno o hecho de estudio.

### **3.5 Método y diseño de la investigación**

#### **3.5.1 Método de la investigación**

El estudio correspondió a una investigación jurídico-social, siendo de enfoque mixto, en tanto se recurrirá a métodos estadísticos y no estadísticos. El primero, se utilizó para la presentación de tablas y figuras, así como para la contrastación de las hipótesis planteadas, y, el segundo para analizar la parte cualitativa (entrevistas).

Se aplicó el método lógico inductivo deductivo; el cual permite el razonamiento que, partiendo de casos particulares, se eleva a conocimientos generales, así como de supuestos generales a particulares. Este método permite la formación de hipótesis, investigación de leyes científicas, y las demostraciones.

#### **3.5.2 Diseño de la investigación**

El estudio corresponde a uno de diseño no experimental (ex post facto, en tanto no habrá manipulación de variables, sino que los datos serán recogidos después de ocurrido el hecho. Asimismo, corresponde a un nivel explicativo, porque buscar determinar la causa y efecto entre las variables de estudio.

### **3.6 Ámbito y tiempo social de la investigación**

Desde el punto de vista geográfico el presente trabajo de investigación es regional, dado que el estudio comprende los casos de conciliación administrativa laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

### **3.7 Unidades de estudio**

Las unidades de estudio la comprenden los casos de conciliación administrativa laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

### **3.8 Población y muestra**

#### **3.8.1 Población**

La población de estudio la comprenden 351 trabajadores, 351 casos de conciliación administrativa laboral; y, 3 directivos, de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

#### **3.8.2 Muestra**

Para la determinación de la muestra se aplicó el muestreo probabilístico, aleatorio, estratificado, porque la selección se realizó bajo el propio criterio de la investigadora, en cuanto a la selección de los trabajadores, directivos, y, los casos sobre conciliación administrativa laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.

**Fórmula:**

$$n = \frac{NZ^2}{4(n-1)e^2 + Z^2}$$

Donde:

N= Población

n= Muestra provisional

Z=Nivel de confianza

E= 0.05 (precisión o margen de error)

Procedimiento:

$$n = \frac{705 * 1.96^2}{4(705 - 1)0.05^2 + 1.96^2}$$

$$n = \frac{2708.328}{10.88}$$

$$n = 248.92$$

$$n = 249$$

**Estratificación de la muestra**

<b>Universo</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>	
<b>Trabajadores</b>		351	124
<b>Casos de conciliación administrativa laboral</b>		351	124
<b>Directivos</b>		3	1
	<b>Total</b>	705	249

Fuente: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua



### **3.8.3 Criterios de inclusión y exclusión**

#### a) Criterios de inclusión

Se tomaron en consideración a los trabajadores, los casos de conciliación administrativa laboral; y, a los directivos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

#### b) Criterios de exclusión

Se excluyeron a todos los casos que no están inmersos en el criterio anterior; y, a los que por situaciones de contingencia no se pudieron analizar.

### **3.8.4 Recolección de los datos**

#### **3.8.4.1 Procedimientos**

Para la recolección de datos se recurrió a la aplicación del instrumento de medición del cuestionario, cédula de entrevista y ficha de análisis documental.

#### **3.8.4.2 Técnicas de recolección de los datos**

Como técnicas para el desarrollo de la investigación se utilizó la encuesta, la entrevista; y, el análisis documental, a fin de recabar información de los casos de conciliación laboral, y de esa manera poder medir su eficacia o ineficacia.

### **3.8.4.3 Instrumentos para la recolección de los datos**

Los instrumentos de medición que se aplicaron son: Cuestionario, cédula de entrevista y ficha de análisis documental.

*En dicho sentido se aplicó el cuestionario de encuesta a los trabajadores, la cedula de entrevista a los Directivos y el análisis documental a los casos de conciliación.*

#### **3.8.4.3.1 Validación de instrumentos**

Los instrumentos de medición fueron validados por expertos en metodología y de la especialidad en derecho al trabajo, cuyos resultados permitieron la validación y aplicación de los mismos.

Para la aplicación de los instrumentos de medición se realizó la validación mediante juicio de expertos, los cuales fueron Magísteres en derecho y conocedores de metodología de la investigación, quienes hicieron llegar su opinión, cuyos resultados son los siguientes:

- 1) Experto 1: Mg. Paredes Huanca, Adán: Puntuación alcanzada 30/30
- 2) Experto 2: Mg. Zegarra Rivera, Daniel: Puntuación alcanzada 30/30
- 3) Experto 3: Mg. Salcedo Zevallos, Pamela: Puntuación alcanzada 29/30

Alcanzando un promedio de 29.66 puntos, constituyendo de esta manera instrumentos válidos para su aplicación.

#### **3.8.4.3.2 Procesamiento, presentación, análisis e interpretación de los datos**

La información se procesó electrónicamente, utilizando para ello el programa Microsoft Excel, para presentar los Ítems mediante gráficas y, al mismo

tiempo estimar las frecuencias absolutas y relativas de cada reactivo para describir la variable a estudio.

### **3.8.5 Presentación de datos**

Consiste en dar a conocer los datos en forma resumida, objetiva y entendible, en el presente trabajo se utilizó el método tabular: tablas, cuadros estadísticos y los gráficos que se utilizaron con fines comparativos para presentar cifras absolutas y/o porcentajes.

Asimismo, se analizó e interpretó la información procesada a través del análisis cuantitativo, cualitativo, y la síntesis.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1 DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE CAMPO**

- a) Para alcanzar los resultados y la discusión de estos, **se aplicó el cuestionario, la ficha de análisis y la cédula de entrevista**, como instrumentos de recolección de datos; los que fueron aplicados los días 24 al 28 de febrero del 2020, a la muestra determinada. Luego de obtener la información correspondiente se procedió a la tabulación, procesamiento y representación estadística de los datos, cuyos resultados se analizaron e interpretaron tanto descriptiva como estadísticamente.
- b) La verificación de hipótesis fue el aspecto culminante del trabajo de Investigación. Para ello, se procedió a comprobar las hipótesis específicas siendo debidamente comprobadas y aceptadas, por lo que la hipótesis General, en consecuencia, quedó comprobada y aceptada.
- c) Finalmente, se plantearon las conclusiones y recomendaciones, asimismo se presentaron los instrumentos de medición en los anexos que permitieron la realización del presente capítulo.

#### **4.2 DISEÑO DE LA PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Los resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores son presentados a continuación en las tablas y figuras del 1 al 8, con el análisis estadístico descriptivo correspondientemente.

## 4.3 RESULTADOS

### 4.3.1 Resultados del cuestionario aplicado a los trabajadores

A. Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910

a) Cumplimiento de principios rectores

**Tabla 1**

*Cumplimiento de principios rectores*

N°	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
1.	¿La autoridad administrativa de trabajo vela por qué no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley?	60	48	35	35	10	21	11	9	8	7
2.	¿Se reduce el contrato de trabajo a simple relación patrimonial?	65	52	41	35	7	12	10	11	1	1
3	¿Se potencia, más bien, los elementos personales de la relación jurídico laboral?	44	36	60	52	3	3	08	9	9	11
<b>Porcentaje promedio</b>		57	46	51	41	15	12	12	10	8	5

Fuente: Cuestionario aplicado

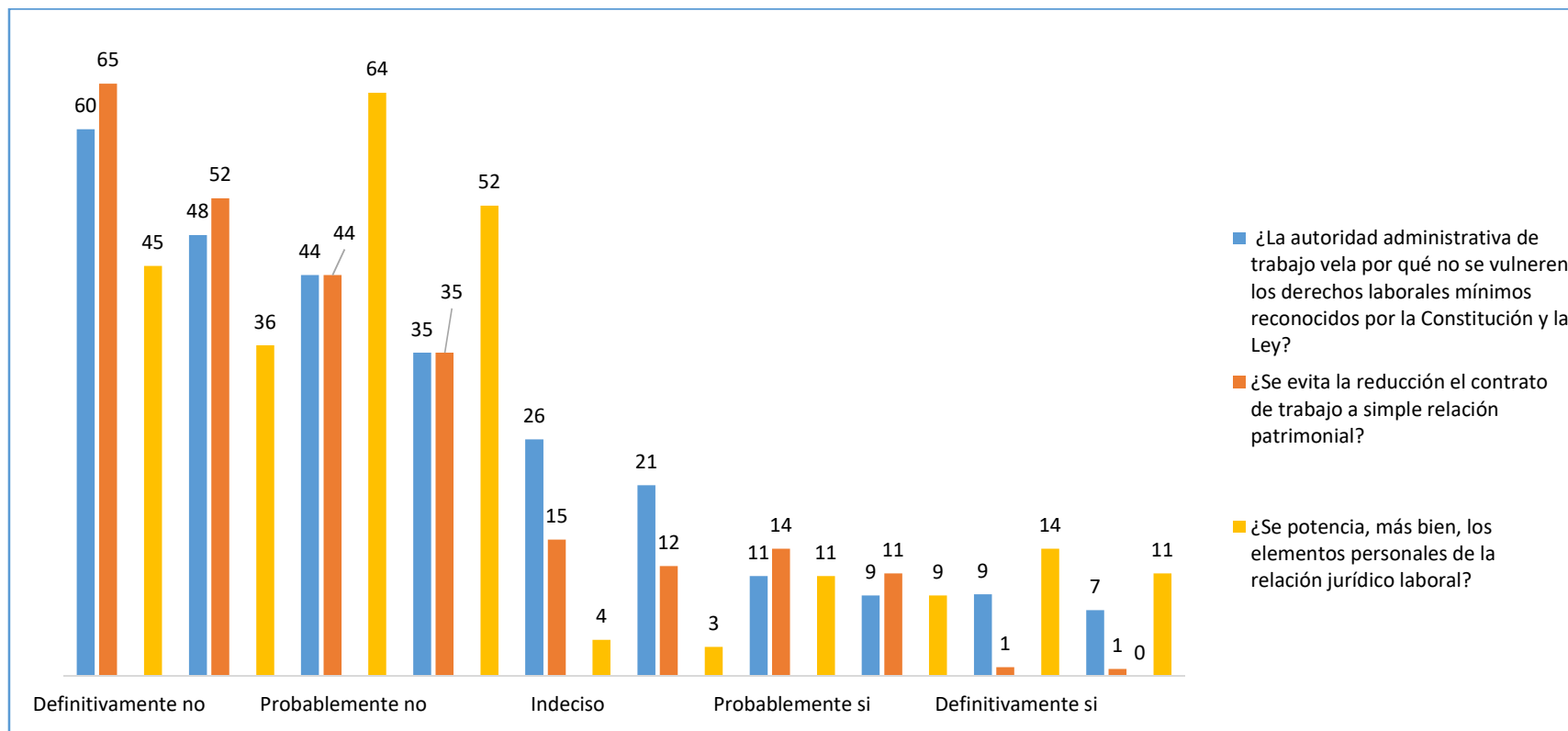


Figura 1: *Cumplimiento de principios rectores*  
 Información tomada de la tabla 1

## Comentario

**El 48% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” la autoridad administrativa de trabajo vela por qué no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley;** el 35% señala que “probablemente no”; el 21% señala que está “indeciso”; el 9% dice que “probablemente si”; y, el 7% manifiesta que “definitivamente si” la autoridad administrativa de trabajo vela por qué no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley.

**El 52% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se reduce el contrato de trabajo a simple relación patrimonial;** el 35% señala que “probablemente no”; el 12% señala que está “indeciso”; el 11% dice que “probablemente si”; y, el 1% manifiesta que “definitivamente si” se evita la reducción el contrato de trabajo a simple relación patrimonial.

**El 36% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se potencia, más bien, los elementos personales de la relación jurídico laboral;** el 52% señala que “probablemente no”; el 3% señala que está “indeciso”; el 9% dice que “probablemente si”; y, el 11% manifiesta que “definitivamente si” se potencia, más bien, los elementos personales de la relación jurídico laboral.

Por lo que se puede concluir que **el 46% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza el cumplimiento de principios rectores** en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.

**Tabla 2**  
*Protección de derechos laborales*

N°	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
4	¿Se protege tanto al empresario como al trabajador?	64	52	42	34	1	1	17	14	0	0
5	¿Se armoniza las leyes laborales existentes con el respeto debido a la dignidad del trabajador?	61	49	42	34	14	11	7	14	0	0
6	¿Se materializa la plena vigencia de los derechos del trabajador que le corresponden por vía normativa laboral?	63	51	36	29	14	11	9	7	2	2
<b>Porcentaje promedio</b>		63	51	40	32	10	8	11	12	1	1

Fuente: Cuestionario aplicado



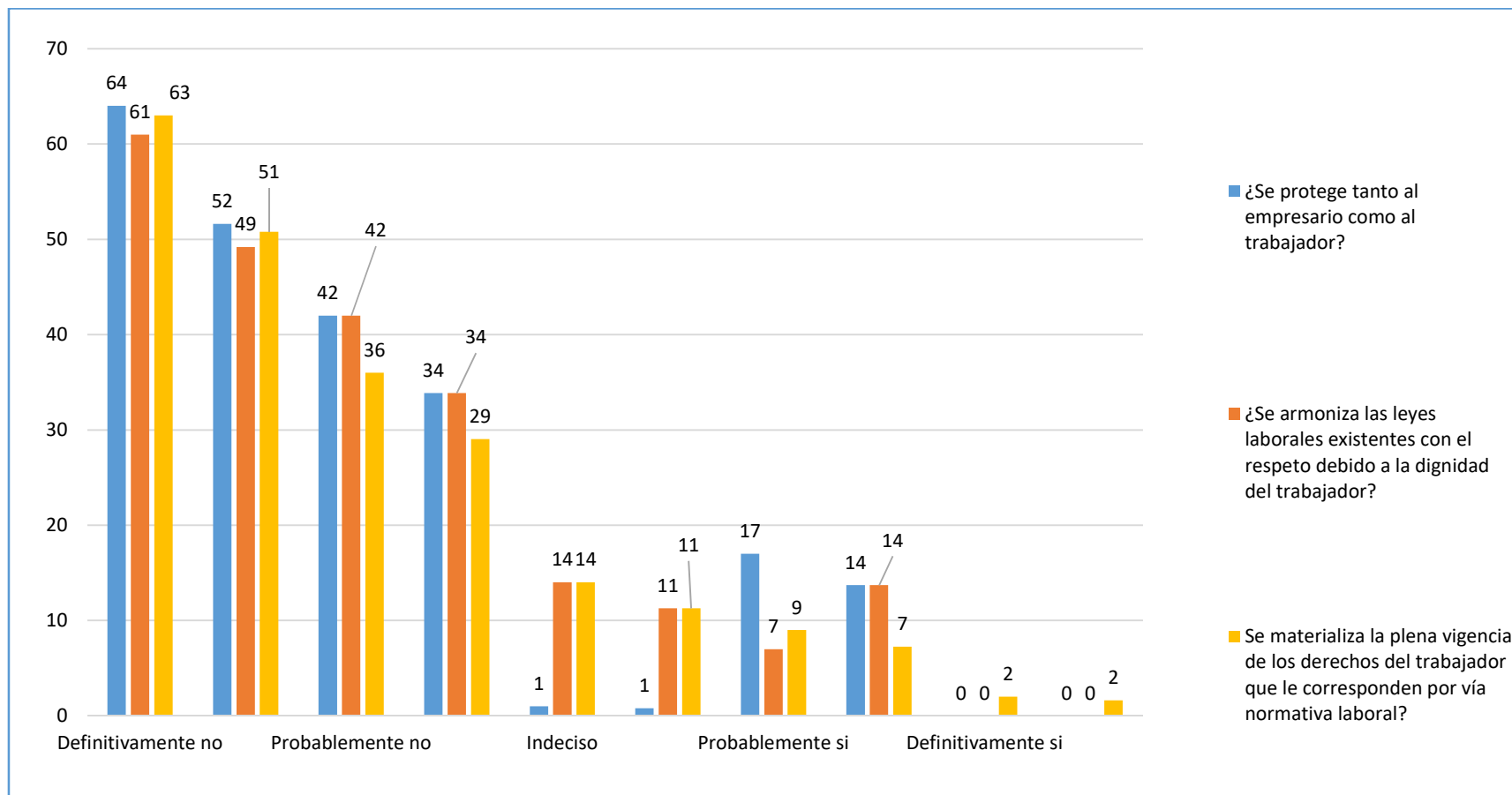


Figura 2: *Protección de derechos laborales*  
 Información tomada de la tabla 2

**Comentario:**

**El 52% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se protege tanto al empresario como al trabajador;** el 34% señala que “probablemente no”; el 1% señala que está “indeciso”; el 14% dice que “probablemente si”; y, el 0% manifiesta que “definitivamente si” se protege tanto al empresario como al trabajador.

**El 49% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se armoniza las leyes laborales existentes con el respeto debido a la dignidad del trabajador;** el 34% señala que “probablemente no”; el 11% señala que está “indeciso”; el 14% dice que “probablemente si”; y, el 0% manifiesta que “definitivamente si” se armoniza las leyes laborales existentes con el respeto debido a la dignidad del trabajador.

**El 51% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se materializa la plena vigencia de los derechos del trabajador que le corresponden por vía normativa laboral;** el 29% señala que “probablemente no”; el 11% señala que está “indeciso”; el 7% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” se materializa la plena vigencia de los derechos del trabajador que le corresponden por vía normativa laboral.

Por lo que se puede concluir que **el 51% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza la protección de derechos laborales** en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.

**Tabla 3***Vacíos en la normativa*

N°	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
7	¿Considera Ud., que se establece alguna sanción de multa para el empleador o ex empleador en caso de que este no cumpla con lo acordado mediante Acta de Conciliación?	60	48	37	30	15	12	9	7	3	2
8	¿Considera que se genera molestia al trabajador o ex trabajador afectado al hacerle perder tiempo en el procedimiento de la Conciliación Administrativa Laboral?	7	6	9	7	20	16	47	38	41	33
9	¿Considera que a pesar de que se trata del reclamo de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo a Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha hecho nada para defender sus derechos laborales.?	52	42	37	30	18	15	10	8	7	6
<b>Porcentaje promedio</b>		40	32	28	22	18	14	22	18	17	14

Fuente: Cuestionario aplicado

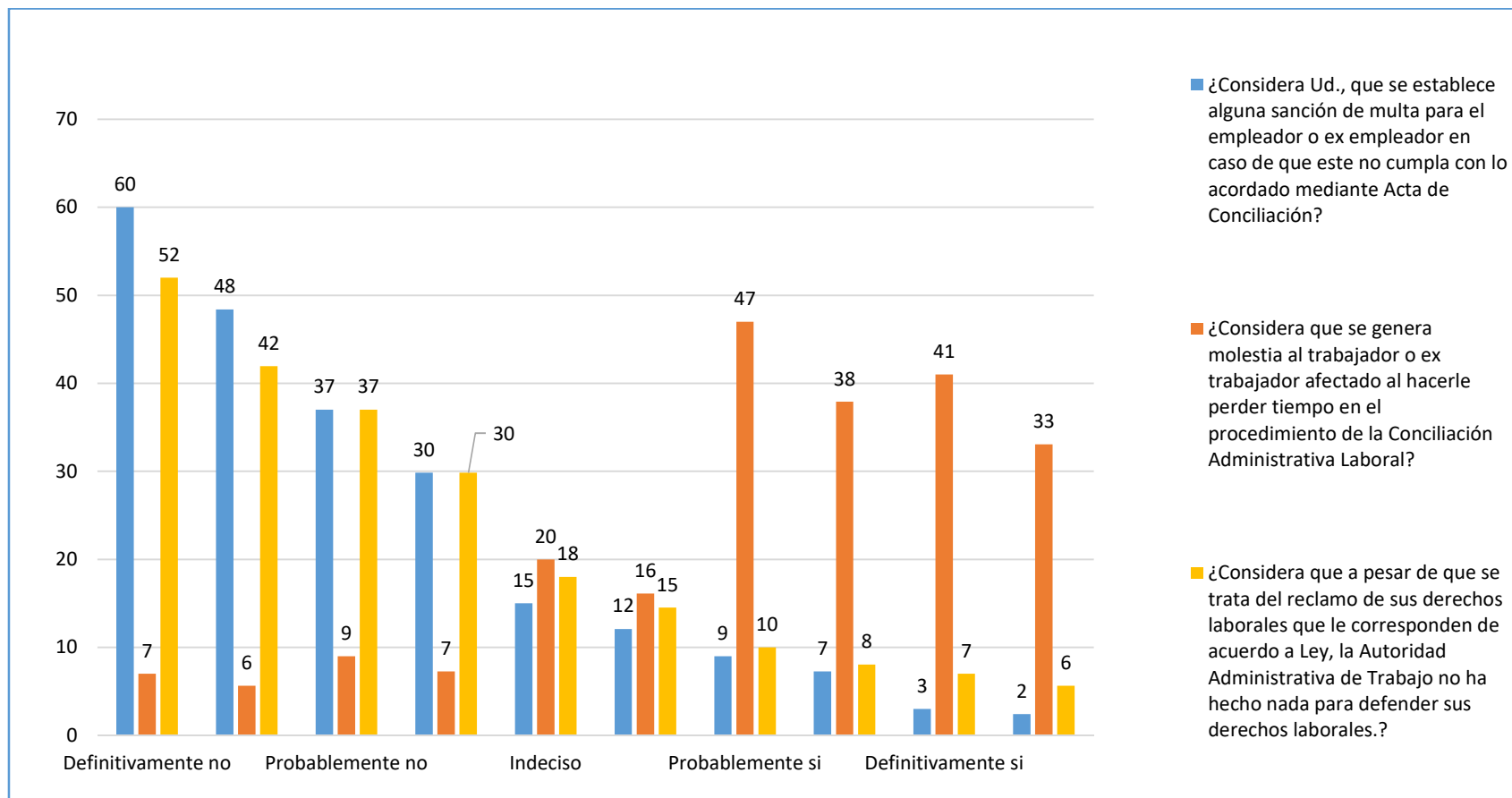


Figura 3: Vacíos en la normativa  
Información tomada de la tabla 3

**Comentario:**

**El 48% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se establece alguna sanción de multa para el empleador o ex empleador en caso de que este no cumpla con lo acordado mediante acta de Conciliación; el 30% señala que “probablemente no”; el 12% señala que está “indeciso”; el 7% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” se establece alguna sanción de multa para el empleador o ex empleador en caso de que este no cumpla con lo acordado mediante acta de Conciliación.**

El 6% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se genera molestia al trabajador o ex trabajador afectado al hacerle perder tiempo en el procedimiento de la conciliación administrativa laboral; el 6% señala que “definitivamente no”; el 16% señala que está “indeciso”; **el 38% dice que “probablemente si”; y, el 33% manifiesta que “definitivamente si” se genera molestia al trabajador o ex trabajador afectado al hacerle perder tiempo en el procedimiento de la conciliación administrativa laboral.**

**El 42% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” que a pesar de que se trata del reclamo de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo a Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha hecho nada para defender sus derechos laborales; el 30% señala que “probablemente no”; el 15% señala que está “indeciso”; el 8% dice que “probablemente si”; y, el 6% manifiesta que “definitivamente si” que a pesar de que se trata del reclamo de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo a Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha hecho nada para defender sus derechos laborales.**

Por lo que **se puede concluir que el 32% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” los vacíos en la normativa no garantizan la protección de derechos laborales en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.**

**Tabla 4**

*Resultados de las insuficiencias en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910*

<b>Dimensiones</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Promedio</b>
<b>Cumplimiento de principios rectores</b>	<b>Definitivamente no</b>	46
<b>Protección de derechos laborales</b>	<b>Definitivamente no</b>	51
<b>Vacíos en la normativa</b>	<b>Definitivamente no</b>	32
	<b>Promedio</b>	43

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores

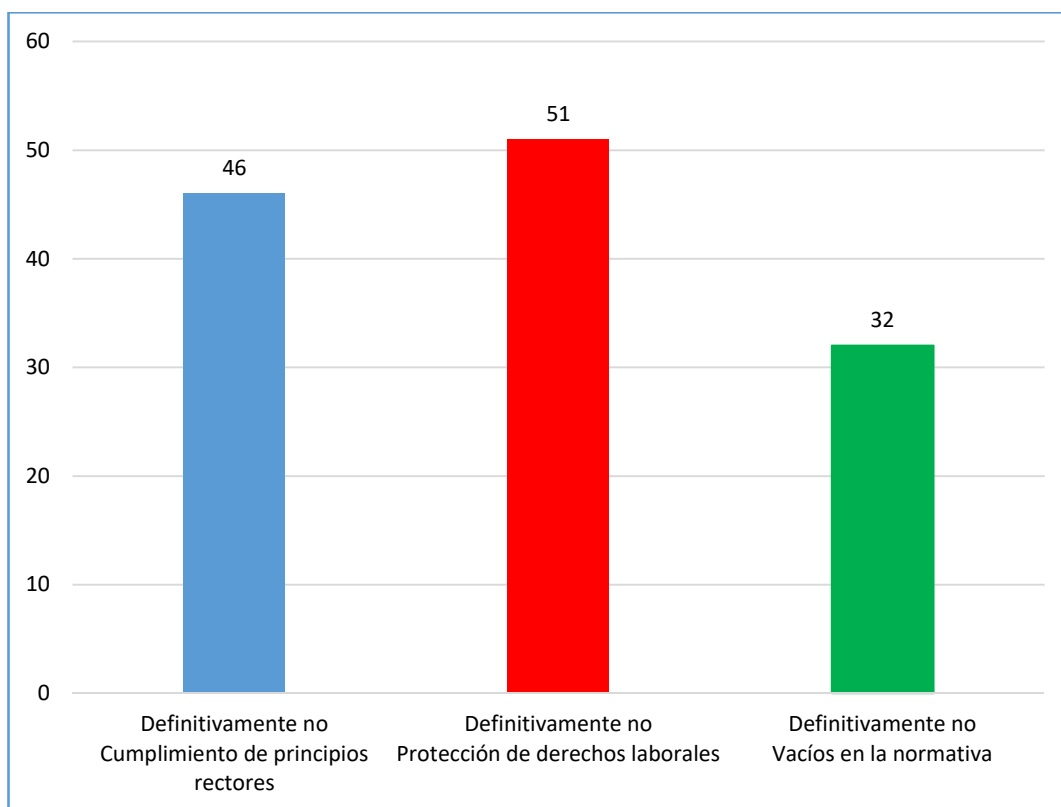


Figura 4: *Resultados de las insuficiencias en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N°910*

Información tomada de la tabla 4

## Comentario

Según el cuestionario sobre la aplicación del Decreto Legislativo N° 910, se han alcanzado las siguientes puntuaciones:

**El 46% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza el cumplimiento de principios rectores en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.**

**El 51% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza la protección de derechos laborales en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.**

**El 32% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” los vacíos en la normativa garantizan la protección de derechos laborales en la Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.**

El promedio de las puntuaciones alcanzadas sobre las insuficiencias en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910, es del **43%**, **para la alternativa de “definitivamente no”, lo que nos permite determinar que el nivel de aplicación de la Ley general de la inspección del trabajo incide en la defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.**

## B) Ineficacia de la conciliación

### a) Aplicación de la conciliación administrativa laboral

**Tabla 5**

*Aplicación de la conciliación administrativa laboral*

Nº	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
10	¿Considera Ud. que los trabajadores no tienen necesidad de acudir a las conciliaciones administrativas laborales presentadas a fin de hacer cumplir derechos laborales?	57	46	43	35	15	12	6	5	3	2
11	¿Considera Ud. que las audiencias de conciliación administrativas laborales conciliadas permiten hacer cumplir derechos laborales?	46	37	41	35	19	12	10	5	8	2
12	¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación administrativa laboral no conciliadas generan el incumplimiento derechos laborales?	50	40	42	34	14	11	10	8	8	6
<b>Porcentaje promedio</b>		51	41	42	34	16	12	9	6	6	4

Fuente: Cuestionario aplicado



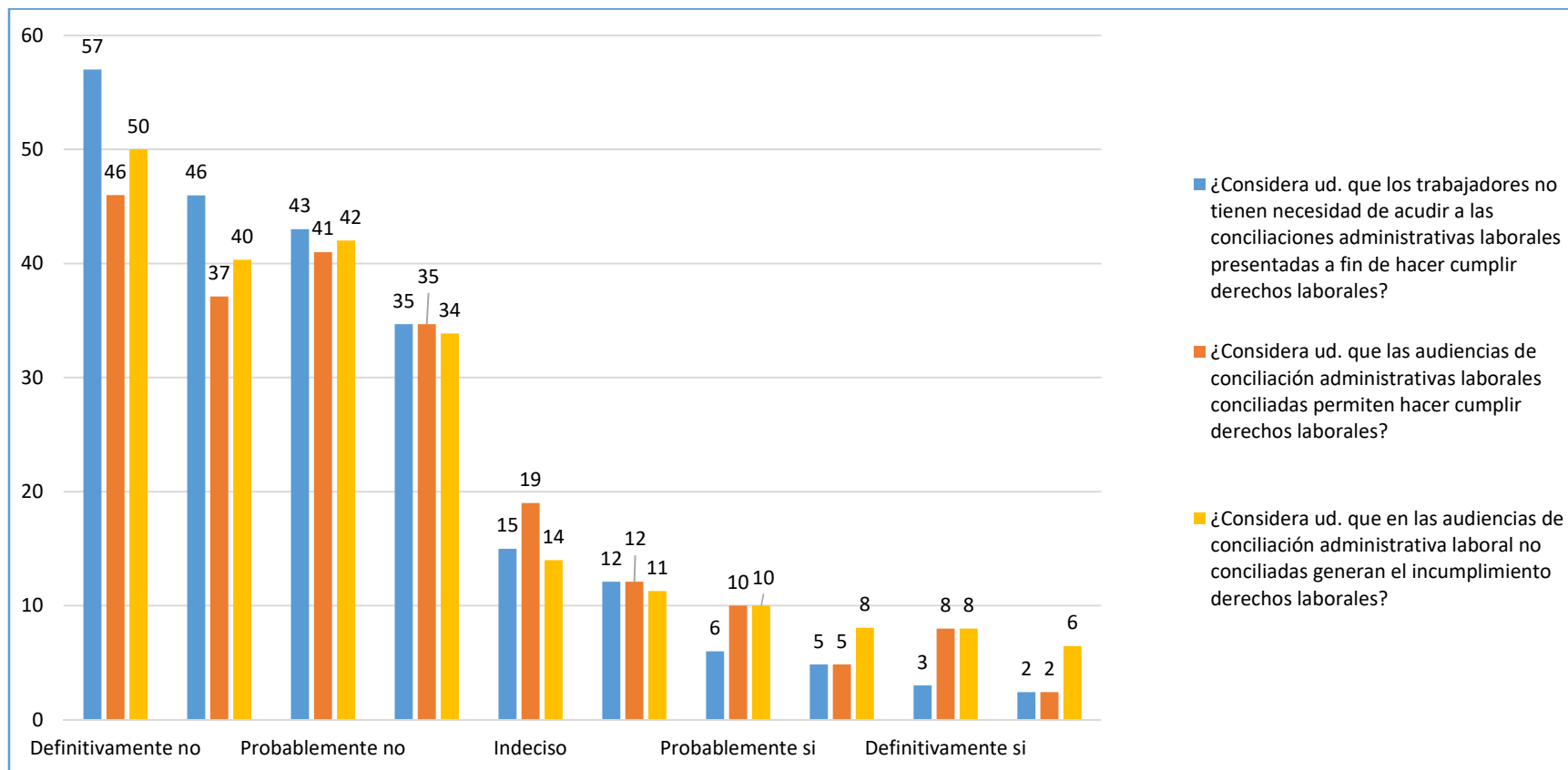


Figura 5: Aplicación de la conciliación administrativa laboral  
 Información tomada de la tabla 5

## **Comentario**

**El 46% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” los trabajadores no tienen necesidad de acudir a las conciliaciones administrativas laborales presentadas a fin de hacer cumplir derechos laborales;** el 35% señala que “probablemente no”; el 12% señala que está “indeciso”; el 5% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” los trabajadores no tienen necesidad de acudir a las conciliaciones administrativas laborales presentadas a fin de hacer cumplir derechos laborales.

**El 37% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” considera que las audiencias de conciliación administrativas laborales conciliadas permiten hacer cumplir derechos laborales;** el 35% señala que “probablemente no”; el 12% señala que está “indeciso”; el 5% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” considera que las audiencias de conciliación administrativas laborales conciliadas permiten hacer cumplir derechos laborales.

**El 40% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” que las audiencias de conciliación administrativa laboral no conciliadas generan el incumplimiento derechos laborales;** el 34% señala que “probablemente no”; el 11% señala que está “indeciso”; el 8% dice que “probablemente si”; y, el 6% manifiesta que “definitivamente si” que las audiencias de conciliación administrativa laboral no conciliadas generan el incumplimiento derechos laborales.

**Por lo que se puede concluir que el 41% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza la aplicación y ejecución de la conciliación administrativa laboral.**

**Tabla 6**  
*Asistencia a la conciliación administrativa laboral*

N°	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
13	¿Considera Ud. que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el empleador?	7	6	10	8	12	10	37	30	58	47
14	¿Considera Ud. que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el trabajador?	7	6	9	7	16	13	40	32	52	42
15	¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la inasistencia de ambas partes?	9	7	7	6	19	15	40	32	49	40
16	¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la asistencia de ambas partes?	62	50	40	32	10	8	4	3	8	6
<b>Porcentaje promedio</b>		21	17	17	13	14	11	30	24	42	34

Fuente: Cuestionario aplicado

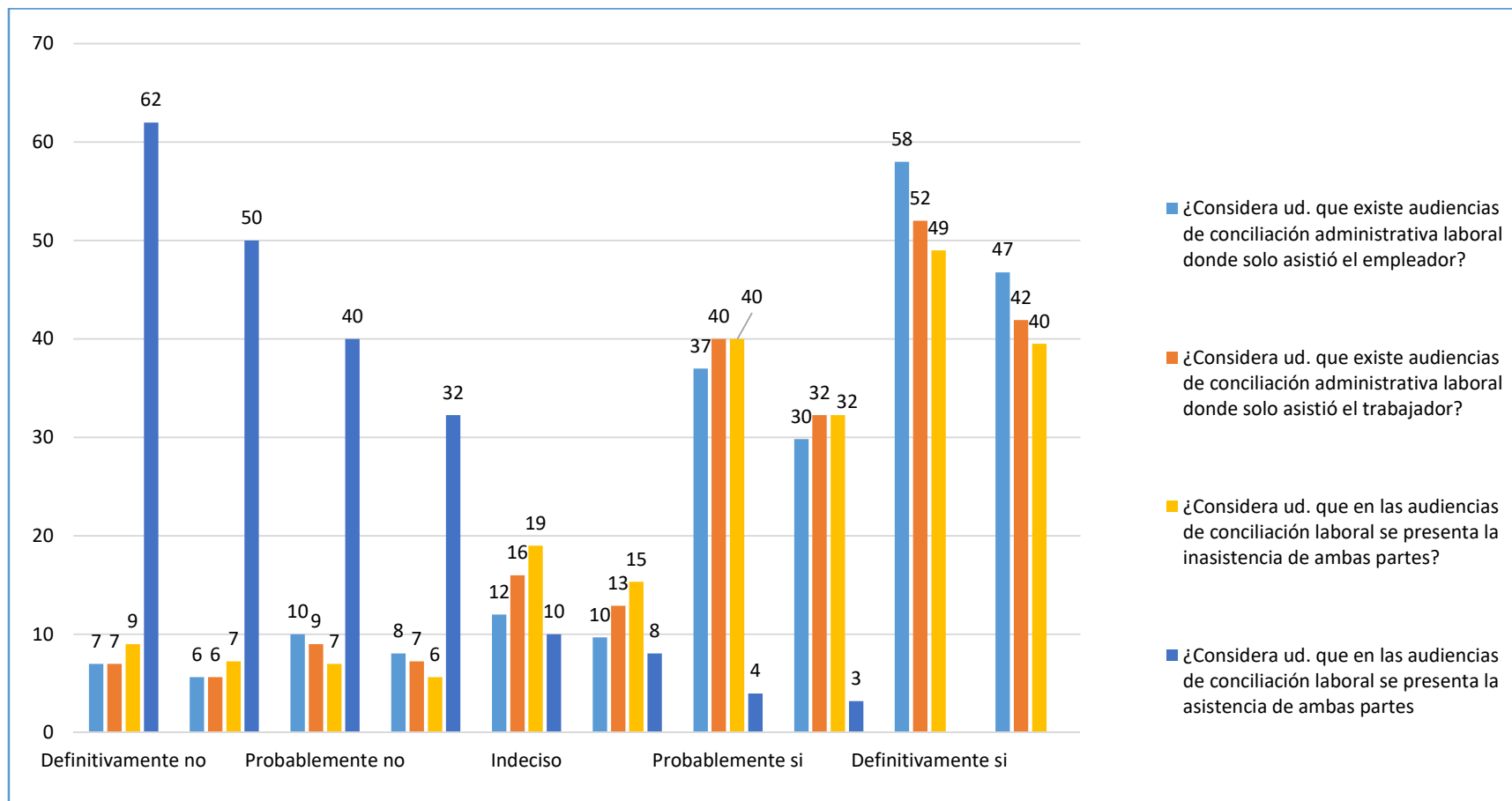


Figura 6: Asistencia a la conciliación administrativa laboral  
 Información tomada de la tabla 6

## Comentario

El 6% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el empleador; el 8% señala que “probablemente no”; el 10% señala que está “indeciso”; el 30% dice que “probablemente si”; y, el **47% manifiesta que “definitivamente si” existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el empleador.**

El 6% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” considera que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el trabajador; el 7% señala que “probablemente no”; el 13% señala que está “indeciso”; el 32% dice que “probablemente si”; y, el **42% manifiesta que “definitivamente si” considera que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el trabajador.**

El 7% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la inasistencia de ambas partes; el 6% señala que “probablemente no”; el 15% señala que está “indeciso”; el 32% dice que “probablemente si”; y, el **40% manifiesta que “definitivamente si” que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la inasistencia de ambas partes.**

**El 50% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” en las audiencias de conciliación laboral se presenta la asistencia de ambas partes;** el 32% señala que “probablemente no”; el 8% señala que está “indeciso”; el 3% dice que “probablemente si”; y, el 6% manifiesta que “definitivamente si” que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la asistencia de ambas partes.

Por lo que se **puede concluir que el 34% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente si” incide la asistencia de la conciliación administrativa laboral en las audiencias de conciliación.**

**Tabla 7***Nivel de solución de conflictos laborales*

Nº	Valoración	Definitivamente no		Probablemente no		Indeciso		Probablemente si		Definitivamente si	
		Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%	Fi	%
17	¿Considera Ud. que los montos conciliados en audiencia de conciliación laboral son adecuados?	60	48	45	36	10	8	7	6	2	2
18	¿Considera Ud. que se cumplen con aplicar multas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación?	50	40	45	36	10	8	7	6	2	2
19	¿Considera Ud. que el monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación es adecuado?	52	42	41	33	19	15	7	6	5	4
<b>Porcentaje promedio</b>		54	44	44	35	13	10	7	6	3	2

Fuente: Cuestionario aplicado

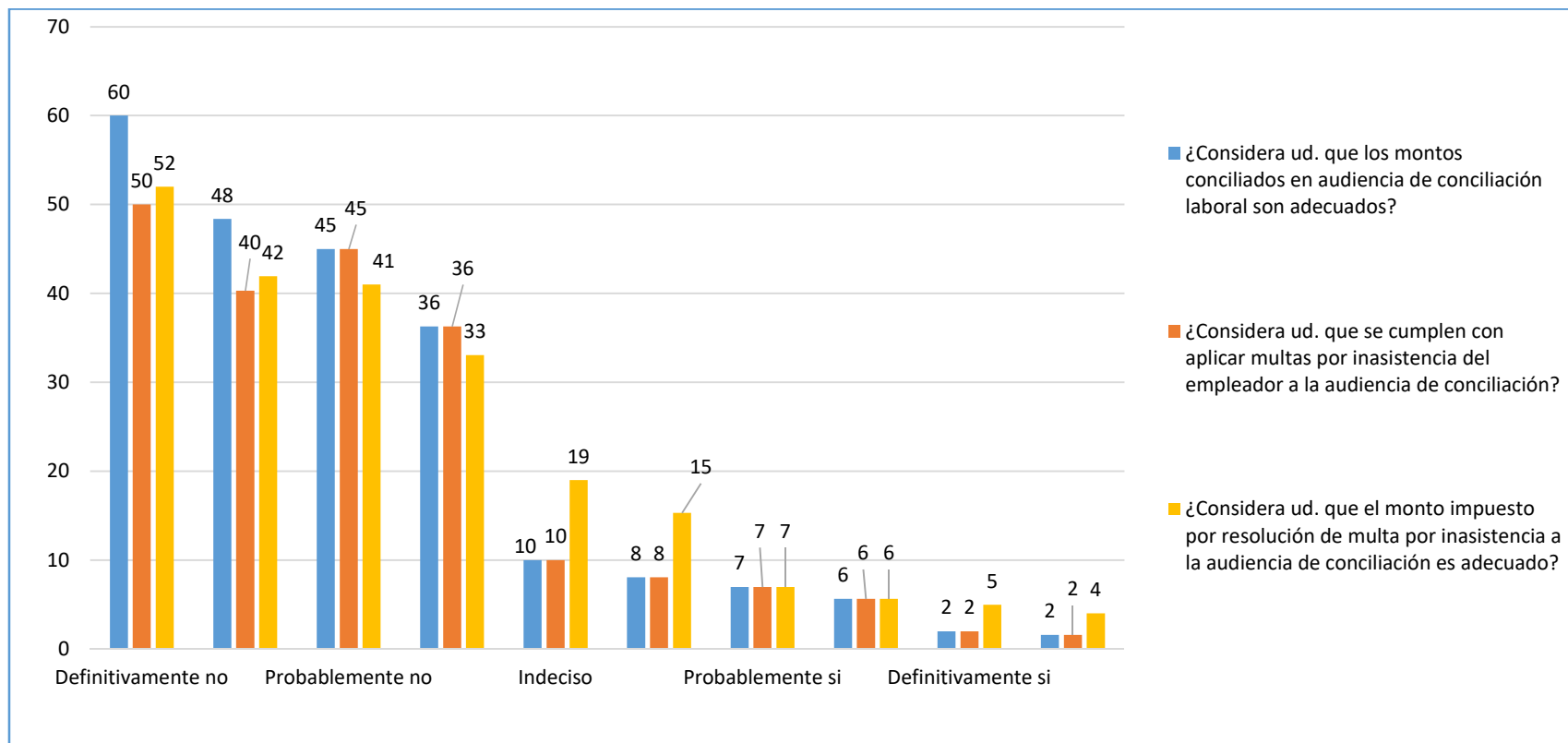


Figura 7: Nivel de solución de conflictos laborales  
Información tomada de la tabla 7

## Comentario

**El 48% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” los montos conciliados en audiencia de conciliación laboral son adecuados;** el 36% señala que “probablemente no”; el 8% señala que está “indeciso”; el 6% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” los montos conciliados en audiencia de conciliación laboral son adecuados.

**El 40% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” se cumplen con aplicar multas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación;** el 36% señala que “probablemente no”; el 8% señala que está “indeciso”; el 6% dice que “probablemente si”; y, el 2% manifiesta que “definitivamente si” se cumplen con aplicar multas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación.

**El 42% de los trabajadores encuestados señalan que “definitivamente no” el monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación es adecuado;** el 33% señala que “probablemente no”; el 15% señala que está “indeciso”; el 6% dice que “probablemente si”; y, el 4% manifiesta que “definitivamente si” el monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación es adecuado.

**Por lo que se puede concluir que el 44% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” el nivel de solución de conflictos laborales es adecuado.**



**Tabla 8***Resultados de la ineficacia de la conciliación Administrativa Laboral*

Dimensiones	Respuesta	Promedio
Aplicación de la conciliación administrativa laboral	Definitivamente no	41
Asistencia a la conciliación administrativa laboral	Definitivamente si	34
Nivel de solución de conflictos laborales	Definitivamente no	44
	Promedio	40

Fuente: Cuestionario aplicado

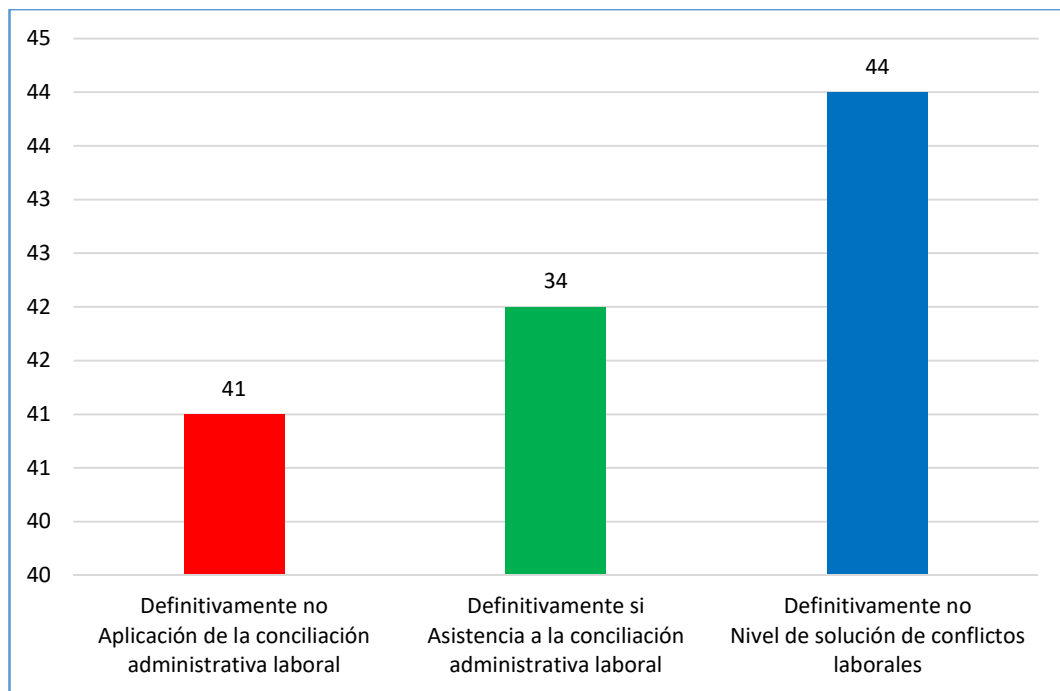


Figura 8: Resultados de la ineficacia de la conciliación Administrativa Laboral  
 Información tomada de la tabla 8

## Comentario

Según el cuestionario sobre la ineficacia de la conciliación Administrativa Laboral, se han alcanzado las siguientes puntuaciones:

El 41% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” se garantiza la aplicación de la conciliación administrativa laboral.

El 34% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente si” incide la asistencia de la conciliación administrativa laboral en las audiencias de conciliación.

El 44% de los trabajadores manifiestan que “definitivamente no” el nivel de solución de conflictos laborales es adecuado.

El promedio de las puntuaciones alcanzadas sobre la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, es del **40%**, **para la alternativa de “definitivamente no”, lo que nos permite determinar que la aplicación del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en el nivel de ineficacia de la conciliación administrativa laboral.**

### 4.3.2 Resultados de estadísticas de las conciliaciones administrativas laborales 2018

**Tabla 9**

*Resultados estadísticos de las conciliaciones administrativas laborales 2018*

	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Total 2018
Total conciliaciones	21	23	29	20	25	67	27	41	38	24	24	12	351
Total de audiencias conciliadas	9	11	9	7	9	42	16	26	17	12	13	5	176
Total de audiencias no conciliadas	2	4	2	5	4	7	1	3	15	3	4	2	52
Total de audiencias donde solo asistió el empleador	4	2	2	2	9	15	5	11	4	9	6	3	72
Total de audiencias donde solo asistió el trabajador	1	1	6	3	2	1	1	0	2	0	0	2	19
Total de audiencias donde inasistieron ambas partes	5	5	2	3	1	1	2	1	0	0	0	0	20
Total de audiencias donde asistieron ambas partes	0	0	8	0	0	1	0	0	0	0	1	0	10
Total de multas impuestas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación	5	1	4	2	1	1	1	0	1	1	0	1	18

Fuente: Resultados estadísticos de las conciliaciones administrativas laborales 2018. Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua

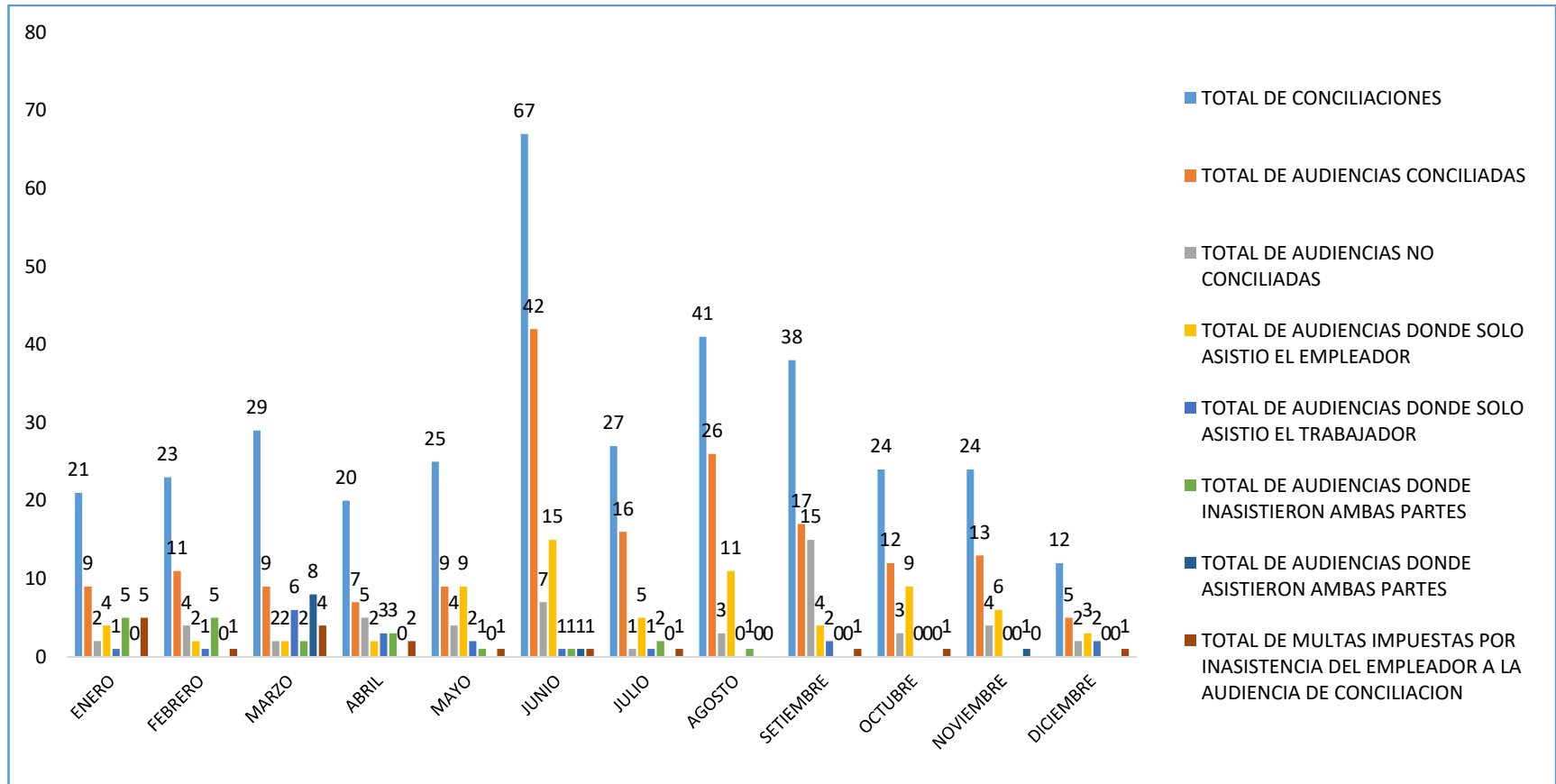


Figura 9: Resultados estadísticos de las conciliaciones administrativas laborales 2018  
 Información tomada de la tabla 9

### **Comentario**

Los resultados estadísticos con respecto a la conciliación administrativa laboral, correspondiente al período 2018, son los siguientes:

**Se presentaron 351 conciliaciones administrativas laborales** presentadas, de los cuales **176 se hallaron conciliadas**, 52 conciliaciones no encontraron conciliación, en 72 de los casos asistió sólo asistió el empleador, en 19 audiencias solo asistió el trabajador, en 20 de los casos se observa que inasistieron ambas partes, en 10 de los casos se observó audiencias donde asistieron ambas partes; y en 18 de los casos del total de multas impuestas se observó la inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación.

Por lo que **se puede determinar que en más del 50% de los casos se alcanzaron audiencias de conciliación.**

**Tabla 10**

*Montos alcanzados en audiencias de conciliación administrativa laboral 2018.*

	2018												Monto total
	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Setiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	
<b>Total del monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación</b>	20,750.00	4,150.00	11,645.00	6,640.00	4,150.00	4,150.00	4,150.00	0	4,150.00	4,150.00	0	4,150.00	68,085.00
<b>Total del monto conciliado</b>	4,650.85	8,701.60	3,038.33	11,533.98	1,912.20	102,397.27	36,472.01	41,856.36	23,347.49	11,016.00	16,052.29	21,588.23	282,566.61

Fuente: Resultados estadísticos sobre montos alcanzados en audiencias de conciliación administrativa laboral 2018.

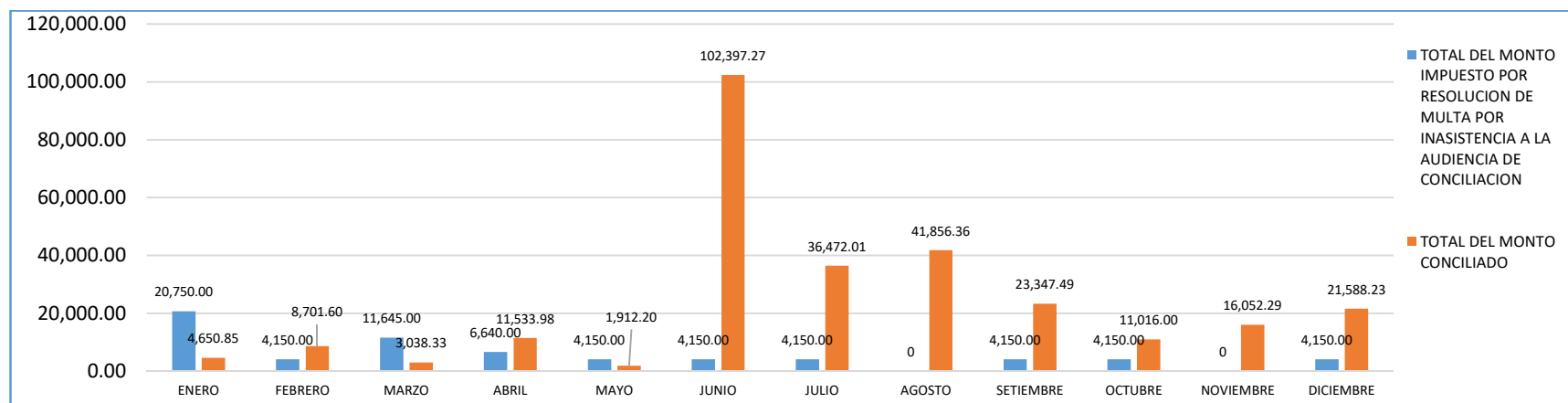


Figura 10: Montos alcanzados en audiencias de conciliación administrativa laboral 2018. Información tomada de la tabla 10

### **Comentario**

De los resultados se observa que el total del monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación alcanzó un total de S/. 68,085.00, por impuesto de resolución de multa, por inasistencia a la audiencia de conciliación, alcanzando un total de S/. 282,566.61, por total del monto conciliado durante el período 2018.

#### **4.3.3 Análisis e interpretación de resultados de los expedientes de Conciliación.**

De la revisión de los expedientes administrativos de la muestra representativa de 124 expedientes, se ha determinado los siguientes resultados.

<b>Universo</b>	<b>Población</b>	<b>Muestra</b>
<b>Casos de conciliación administrativa laboral</b>	351	124

**Son en total 351 expedientes de conciliación administrativa laboral.**

De donde se puede colegir:

1. Se presentaron 351 conciliaciones administrativas laborales.
2. 176 se hallaron conciliadas.
3. 52 conciliaciones no encontraron conciliación.
4. 72 de los casos asistió sólo asistió el empleador.
5. 19 audiencias solo asistió el trabajador.
6. 20 de los casos se observa que inasistieron ambas partes.
7. 10 de los casos se observó audiencias donde asistieron ambas partes. Y,

8. 18 de los casos del total de multas impuestas se observó la inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación.
9. La muestra representativa han sido 124 expedientes de conciliación administrativa laboral.
10. El 50% de los trabajadores y empleadores han asistido a las audiencias de conciliación laboral.

**De la muestra representativa que son el 100%, se ha determinado que la ejecución de las actas de conciliación administrativa laboral, resultaron ineficaces en su ejecución, determinándose lo siguiente:**

1. El 50% de casos fueron conciliados.
2. El 45% de casos conciliados no obtuvieron ejecución, por lo tanto, fueron ineficaces las conciliaciones, y por ende su ejecución.
3. Las razones expuestas en el presente trabajo de investigación lo determinan, así tenemos:
  - ) Las insuficiencias normativas.
  - ) El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores.
  - ) El bajo nivel de protección de derechos laborales.
  - ) Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910.

**Concluimos que más del 45% de conciliaciones administrativas laborales no han sido ejecutadas por las razones antes expuestas.**



#### **4.3.4 Análisis e interpretación de resultados de la entrevista aplicada**

Los resultados de la entrevista aplicada a un Directivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua; se hace hincapié que por razones de confidencialidad y no haberse brindado el consentimiento, no se ha consignado el nombre del entrevistado, cuyas manifestaciones se muestran a continuación:

**1. ¿Considera Ud. que se cumple con el principio rector del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, con la Aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

Con la aplicación de la Conciliación Administrativa Laboral que regula el Decreto Legislativo N° 910, no se cumple en su totalidad con el principio del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, ya que si bien el conciliador orienta, explica y propone propuestas de solución a las partes, al final son ellas las que deciden si llegan a un acuerdo o no y si renuncian a algún derecho laboral o no y el conciliador, que a su vez es una Autoridad de Trabajo, no cuenta con las herramientas o mecanismos necesarios para poder lograr que se cumpla en su totalidad con el principio del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores.

En el desarrollo de la Audiencia de Conciliación, el conciliador tiene un papel muy importante, porque debe orientar a ambas partes, sin embargo es al trabajador o ex trabajador quien es la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, a quien debe orientarse de una manera más adecuada, por lo que el conciliador debe poner mayor énfasis en orientar y explicar los derechos que tiene como trabajador y los mecanismos que puede accionar para hacer respetar esos derechos, pero a pesar de ello al final de todo, es el trabajador o ex trabajador quien toma la decisión de manera libre y voluntaria de si acepta conciliar o no y si acepta renunciar a algún derecho laboral o no.

Es por ello que, según conocimiento y experiencia sobre las conciliaciones administrativas laborales, si bien no ocurre en la mayoría de los casos, si existen algunos acuerdos conciliatorios que se han suscrito y en los cuales el trabajador o ex trabajador ha renunciado a ciertos derechos laborales que por ley le correspondían.

**2. ¿Considera Ud. que se cumple con proteger los derechos laborales de los trabajadores, con la Aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

No se cumple de manera acertada con proteger los derechos laborales de los trabajadores con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910, debido a que la mencionada norma presenta vacíos y con ello el trabajador o ex trabajador, quien es la parte más vulnerable dentro de la relación laboral, queda desprotegido y ello hace que la Autoridad de Trabajo no cuenta con todos los mecanismos necesarios para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Si bien al promulgar el Decreto Legislativo N° 910, hace varios años se buscó proteger los derechos laborales de los trabajadores, con la aplicación de dicha norma, es decir, en la práctica se ha podido determinar que existen muchos vacíos en la mencionada norma que hace que la Autoridad de Trabajo no pueda proteger al cien por ciento los derechos laborales de los trabajadores y al final la parte más vulnerable que es el trabajador vea afectado sus derechos laborales que por Ley le corresponden.

Es por ello por lo que con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910, no se está cumpliendo con proteger de una manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores y es urgente que se haga una modificación normativa para así cumplir en un cien por ciento con dicho objetivo.

**3. ¿Considera Ud. que existen vacíos en el Decreto Legislativo N° 910 que no permiten la adecuada protección de los derechos laborales de los trabajadores? Fundamente.**

Si existen vacíos en Decreto Legislativo N° 910, y es por ello por lo que la Autoridad de Trabajo no tiene las herramientas necesarias para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

Dentro de los vacíos que tiene el Decreto Legislativo N° 910, puedo señalar el siguiente, que en la mencionada norma no se regula una sanción de multa para el empleador o ex empleador que no cumple con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, debido a que se presentan algunos casos en los que las partes llegan a un acuerdo conciliatorio y se suscribe un Acta de Conciliación donde se plasma los acuerdos adoptados por las partes, por ejemplo el pago de la liquidación de beneficios sociales en una fecha determinada y luego llegada la fecha señalada el ex empleador no cumple con pagar la suma acordada como liquidación de beneficios sociales al ex trabajador y cuando ocurre estos casos la norma señalada no establece ningún procedimiento a seguir o ninguna sanción de multa a imponer al ex empleador por el incumplimiento cometido y el ex trabajador nuevamente ve vulnerados sus derechos laborales y se siente desprotegido por la Ley.

**4. ¿Cómo incide el nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo? Fundamente.**

Si se cumplieran y se respetaran los principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 910, se lograría una mayor eficacia en la conciliación administrativa laboral, sin embargo existen algunos casos de empleadores o ex empleadores que solo buscan su propio beneficio sin importarles si con ello están vulnerando los derechos laborales de los trabajadores, es decir, que siempre existen casos en los que los empleadores no les pagan la remuneración a sus trabajadores o sus liquidaciones de beneficios sociales o algún otro beneficio que por Ley les corresponde y el trabajador se ve en la necesidad de recurrir a la Autoridad de Trabajo para hacer respetar sus derechos laborales. Es por ello que, todas las normas que se promulguen deben ser revisadas y modificadas constantemente a fin de poder

crear los mecanismos necesarios para que la Autoridad de Trabajo pueda a través de la Conciliación Administrativa Laboral lograr la total protección de los derechos laborales de los trabajadores y que se cumplan con todos los principios del derecho laboral y así se pueda decir que este procedimiento es eficaz a un cien por ciento.

En síntesis, se puede decir que el nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 si influye en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y es necesario que las Leyes ayuden a la Autoridad de Trabajo con los procedimientos o herramientas necesarias para proteger los derechos laborales de los trabajadores.

**5. ¿Cuál considera Ud. es el nivel de aplicación que alcanza la conciliación administrativa laboral, con el Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

El nivel de aplicación que tiene la conciliación administrativa laboral que regula el Decreto Legislativo N° 910 no es muy bueno, debido a que si bien se creó la conciliación como un mecanismo para ayudar a los trabajadores a proteger sus derechos laborales, al momento de elaborar la norma no se pensó en todas las situaciones que se podrían presentar, no tuvieron en cuenta que algunos empleadores no cumplen de manera voluntaria con todos los derechos laborales de los trabajadores y solo piensan en su beneficio económico, es por ello que mientras no existan normas donde se establezcan sanciones de multa para los empleadores en caso de algún incumplimiento, ellos siempre buscaran la manera de salir bien librados de los problemas y al final el único perjudicado sea siempre el trabajador.

Así mismo, debo señalar que el Decreto Legislativo N° 910 que regula la conciliación administrativa laboral, tiene muchos vacíos legales y esto permite que el nivel de aplicación que alcanza la conciliación no sea muy bueno y con ello lo único que se está logrando es que los mayores beneficiados sean los empleadores, cuando el principal objetivo de esta norma es proteger los derechos laborales de los trabajadores, por todo ello es que es de suma urgencia que las normas que regulan la conciliación sean modificadas y que se establezcan mayores sanciones de multa

para los empleadores que no cumplen con los derechos laborales de los trabajadores.

Por lo que, se puede concluir que el nivel de aplicación que alcanza la conciliación administrativa laboral regulada por el Decreto Legislativo N° 910 es muy baja, ya que cuando los trabajadores recurren a ella para hacer respetar sus derechos laborales, muchas veces no encuentran la solución rápida y eficaz que buscaban y solo se sienten perjudicados, desprotegidos, sienten que han perdido su tiempo y que ni la Autoridad Administrativa de Trabajo puede lograr que hagan respetar sus derechos laborales a través de este procedimiento administrativo y al final, el único beneficiado sigue siendo el empleador, el cual no recibe ninguna sanción por no haber cumplido y respetado con los derechos laborales de sus trabajadores.

**6. ¿Cuál considera Ud. es el nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral que se alcanza por las partes procesales, con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

El nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral que se alcanza es bajo, se puede decir que si bien no asisten las partes en la fecha señalada para la audiencia de conciliación de igual forma se logra solucionar de una manera justa y beneficiosa para el trabajador sus derechos reclamados, ya que algunas veces se toma conocimiento por comunicación posterior del trabajador que no asistió a la audiencia de conciliación porque ya su empleador cumplió con pagarle lo adeudado antes de la fecha señalada para la audiencia.

**7. ¿Cuál considera Ud. es el nivel de solución de conflictos laborales que se alcanza, con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

En mi opinión diría que el nivel de solución de los conflictos laborales que se alcanza hablando porcentualmente es bajo, y en parte ello se debe a que cuando el tema a conciliar se trata de despidos, accidentes de trabajo u hostigamiento laboral, los empleadores o ex empleadores nunca están dispuestos a conciliar sobre esos temas y siempre señalan que los desean resolver judicialmente, frustrando con ello cualquier posibilidad de llegar a un acuerdo conciliatorio.

En otros casos también se presenta la situación de que algunos empleadores solo porque están buscando su propio beneficio económico y nos les importa perjudicar a los trabajadores, llegan a las audiencias de conciliación con una postura totalmente cerrada, sin estar dispuestos a conciliar y dar una solución al reclamo del trabajador, a pesar de que saben qué se trata de algo que le corresponde por Ley y como conocen que en la mayoría de los casos los trabajadores no tienen muchos recursos económicos saben que no iniciaran ningún proceso judicial y sus derechos laborales que por Ley le corresponden los perderán y el único que al final se beneficia en estos casos es el empleador.

**8. ¿Cuál considera Ud. es el nivel de eficacia que alcanza la conciliación administrativa laboral con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

En mi opinión diría que el nivel de eficacia que alcanza la conciliación administrativa laboral, es bajo, esto es debido a los vacíos legales que aún tenemos en el Decreto Legislativo N° 910 y también debido a que falta promulgar nuevas normas o modificar las ya existentes a efectos de que la conciliación tenga una mayor eficacia y así con ello proteger de una manera adecuada los derechos laborales de los trabajadores, estipulando por ejemplo sanciones a los empleadores que no cumplen con los derechos laborales de los trabajadores o que no cumplen con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación. Así mismo, también debería establecerse una sanción de multa al empleador que no quiere conciliar sobre algún derecho laboral que por ley le corresponde al trabajador y que la

Autoridad de Trabajo toma conocimiento de ello con los medios probatorios fehacientes que comprueben el derecho que se está afectando, porque en algunos casos los empleadores solo buscan su propio beneficio económico, aunque ello implique que no se cumplan con los derechos laborales de los trabajadores.

**9. ¿Cómo incide el nivel de protección de derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo Moquegua? Fundamente.**

En mi opinión podría decir que el hecho de que no exista un nivel adecuado de protección de los derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 910, influye negativamente en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, por lo que es sumamente urgente que el Decreto Legislativo N° 910, y su reglamento sean modificados, agregando artículos que permitan que la Autoridad Administrativa de Trabajo tenga los mecanismos adecuados para ejercer presión sobre el empleador y con ello hacer que se respeten los derechos laborales de los trabajadores. Porque actualmente la norma al tener algunos vacíos legales da lugar a que los empleadores se aprovechen de esa situación para no cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores y cuando la Autoridad Administrativa de Trabajo utiliza la conciliación como mecanismo para solucionar los conflictos laborales que se presentan, no se alcance la eficacia deseada y los trabajadores sigan viéndose afectados en sus derechos laborales.

Proteger los derechos laborales de los trabajadores debe ser un objetivo primordial que deben tener las Autoridades competentes para promulgar las leyes, por lo que en base a ello deben estar constantemente revisando si las leyes promulgadas tienen la eficacia deseada y analizando la posibilidad de promulgar nuevas leyes en beneficio de la protección de los derechos laborales de los trabajadores, porque esta situación es de suma urgencia resolverla, para evitar que los trabajadores sigan viéndose afectados en sus derechos laborales y que los

empleadores incumplidos no sigan saliendo airoso de los conflictos laborales que se presentan y con ello también lograremos que la conciliación administrativa laboral sea eficaz en un cien por ciento y así los trabajadores sepan que cuentan con un procedimiento eficaz, gratuito y rápido que les permitirá resolver los conflictos laborales que se pudieran presentar dentro de sus relaciones laborales con la plena seguridad de que la Autoridad Administrativa de Trabajo tendrá las herramientas necesarias para hacer que se respeten los derechos laborales de los trabajadores.

**10. ¿Cómo incide los vacíos presentados en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo de Moquegua? Fundamente.**

Los vacíos legales que se presentan en el Decreto Legislativo N° 910 inciden negativamente para lograr una total eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo de Moquegua, porque al existir estos vacíos en la Ley permite que la eficacia que se logra en la conciliación, debido a que la Autoridad Administrativa de Trabajo no cuenta con las herramientas necesarias para aplicarlas en beneficio de los trabajadores que sienten que sus derechos laborales han sido afectados y así presionar a los empleadores para que cumplan con los derechos laborales que le hayan recortado a sus trabajadores, porque hablando con sinceridad, cuando un empleador no cumple de manera voluntaria con los derechos laborales de sus trabajadores es porque se trata de un empleador que no respeta la Ley y la única forma para obligarlo a hacerlo es que la Autoridad Administrativa de Trabajo aplicando las leyes y los procedimientos adecuados, lo presione para cumplir con los derechos laborales de sus trabajadores, bajo apercibimiento de imponerle alguna sanción de multa.

La conciliación administrativa laboral es un procedimiento que fue creado para solucionar los conflictos laborales que se pudieran presentar dentro de las relaciones laborales, para que cuando algún trabajador tuviera algún reclamo que hacer sobre sus derechos laborales lo pueda hacer valer mediante este procedimiento, sin embargo, los vacíos legales que presenta el Decreto Legislativo N° 910, afectan



negativamente para poder lograr que la conciliación sea eficaz en un cien por ciento, es por ello que es urgente que esta norma sea modificada en varios aspectos, para así lograr proteger de una manera más adecuada los derechos laborales de los trabajadores y se logre que la conciliación administrativa laboral sea un procedimiento totalmente eficaz o al menos aumente su porcentaje de eficacia.

**11. ¿Considera usted que se tiene que realizar una reforma normativa en el Decreto Legislativo N° 910, a fin de proteger eficazmente los derechos laborales de los trabajadores? Fundamente.**

Si es necesario realizar una reforma normativa en el Decreto Legislativo N° 910 y esta reforma ya es algo que se necesita desde hace varios años, pero parece que las Autoridades competentes se han olvidado de este procedimiento administrativo que tanto podría ayudar a los trabajadores a lograr una solución justa, beneficiosa y rápida para ellos, sin la necesidad de que tengan que recurrir al Poder Judicial y verse perjudicados económicamente.

Así mismo, debo señalar que son varios los aspectos donde se necesita que el Decreto Legislativo N° 910 sea modificado y algunos de estos temas son: el establecer una sanción de multa para los empleadores que no cumplan con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, otro tema sería en cuanto a establecer una sanción de multa para los empleadores que se nieguen a conciliar pese a tener todos los medios probatorios que acrediten que algún derecho del trabajador ha sido afectado, otro aspecto podría ser el modificar el plazo de diez días hábiles que se establece para notificar a las partes para la primera audiencia, entre otros.

En resumen, puedo concluir que es de suma urgencia que sea modificado el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento, por lo que es menester de las autoridades competentes empezar a crear estas reformas normativas y así lograr con ello que la conciliación administrativa laboral sea un procedimiento mucho más

eficaz; y por intermedio de ello se logre una protección adecuada de los derechos laborales de los trabajadores.

#### **4.4 COMPROBACIÓN DE HIPÓTESIS**

La hipótesis del presente trabajo es: Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Las hipótesis específicas fueron comprobadas mediante la aplicación de los instrumentos de medición (cuestionario, entrevista y análisis documental); con la aplicación de método mixto e inductivo. Los resultados de su comprobación son detallados a continuación:

##### **4.4.1 Comprobación de la primera hipótesis específica**

*El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

### Correlación de Pearson

	Nivel de cumplimiento de principios rectores	Ineficacia de la conciliación administrativa laboral
Nivel de cumplimiento de principios rectores	1	.751(**)
Sig. (bilateral)		.000
N	124	124
Ineficacia de la conciliación administrativa laboral	.751(**)	1
Sig. (bilateral)	.000	
N	124	124

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En conclusión, esto significa que existe una correlación directa entre los índices de nivel de cumplimiento de principios rectores y la ineficacia de la conciliación administrativa laboral. Es decir que existe un 0, 75% de probabilidad que el nivel de cumplimiento de principios rectores; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral.

Asimismo, estos resultados coinciden con los resultados de las estadísticas de conciliación administrativa laboral (tablas y figuras 9 y 10); y la entrevista aplicada a los directivos.

Por lo que se puede rechazar la hipótesis  $H_0$ , y aceptar la hipótesis de estudio, concluyéndose que: *El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

#### 4.4.2 Comprobación de la segunda hipótesis específica

*El bajo nivel de protección de derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

**Correlación de Pearson**

		Nivel de protección de derechos laborales	Ineficacia de la conciliación administrativa laboral
Nivel de protección de derechos laborales	Correlación de Pearson	1	
	Sig. (bilateral)		.000
	N	124	124
Ineficacia de la conciliación administrativa laboral	Correlación de Pearson	.700(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	124	124

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En conclusión, esto significa que existe una correlación directa entre los índices de bajo nivel de protección de derechos laborales y la ineficacia de la conciliación administrativa laboral. Es decir que existe un 0, 70% de probabilidad que el nivel de protección de derechos laborales; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral.

Asimismo, estos resultados coinciden con los resultados de las estadísticas de conciliación administrativa laboral (tablas y figuras 9 y 10); y la entrevista aplicada a los directivos.

Por lo que se puede rechazar la hipótesis  $H_0$ , y aceptar la hipótesis de estudio, concluyéndose que: *El bajo nivel de protección de derechos laborales establecidos en en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

#### 4.4.3 Comprobación de la tercera hipótesis específica

*Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

#### Correlación de Pearson

		Vacíos presentados en el Decreto Legislativo N° 910	Ineficacia de la conciliación administrativa laboral
Vacíos presentados en el Decreto Legislativo N° 910	Correlación de Pearson	1	.710(**)
	Sig. (bilateral)		.000
Ineficacia de la conciliación administrativa laboral	N	124	124
	Correlación de Pearson	.710(**)	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	124	124

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En conclusión, esto significa que: existe una correlación directa entre los índices de vacíos normativos presentados en el Decreto Legislativo N° 910 y la ineficacia de la conciliación administrativa laboral. Es decir que existe un 0, 71% de probabilidad que los vacíos normativos presentados en el Decreto Legislativo N° 910; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral.

Asimismo, estos resultados coinciden con los resultados de las estadísticas de conciliación administrativa laboral (tablas y figuras 9 y 10); y la entrevista aplicada a los directivos.

Por lo que se puede rechazar la hipótesis  $H_0$ , y aceptar la hipótesis de estudio, concluyéndose que: Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

#### 4.4.4 Comprobación de hipótesis general

*Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

#### Correlación de Pearson

		<i>Insuficiencias Normativas del Decreto Legislativo N° 910</i>	<i>Ineficacia de la conciliación administrativa laboral</i>
<i>Insuficiencias Normativas del Decreto Legislativo N° 910</i>	Correlación de Pearson	1	.770(**)
	Sig. (bilateral) N	124	.000 124
<i>Ineficacia de la conciliación administrativa laboral</i>	Correlación de Pearson	.770(**)	1
	Sig. (bilateral) N	.000 124	124

\*\*La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

En conclusión, esto significa que existe una correlación directa entre los índices de Insuficiencias normativas *del Decreto Legislativo N° 910* y la ineficacia de la conciliación administrativa laboral. Es decir que existe un 0, 77% de probabilidad que las Insuficiencias normativas *del Decreto Legislativo N° 910*; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral.

Asimismo, estos resultados coinciden con los resultados de las estadísticas de conciliación administrativa laboral (tablas y figuras 9 y 10); y la entrevista aplicada a los directivos.

Por lo que se puede rechazar la hipótesis  $H_0$ , y aceptar la hipótesis de estudio, concluyéndose que: *Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.*

#### 4.1 DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la incidencia de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018. La hipótesis del presente trabajo fue: Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018, la cual contiene tres hipótesis específicas que son: a) El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018; b) el bajo nivel de protección de derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018; c) Los vacíos normativos presentados en el Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Los resultados aplicados con el enfoque mixto – inductivo, descriptivo explicativo, en la investigación son los siguientes:

En las tablas y figuras del 1 al 10 se observan los resultados de los instrumentos aplicados; así como la comprobación de la hipótesis general, cuyo índice de correlación de 0, 77%, y el análisis de estadísticas de la conciliación administrativa laboral 2018; y entrevistas a directivos permiten comprobar las hipótesis enunciadas. Los resultados nos permiten inferir que: Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la

conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Estos resultados guardan relación con el estudio de (Allende, 2018) “*Servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o ex trabajadores y solución autónoma de conflictos en la relación laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo - Cerro de Pasco – 2018*”, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, quien señala que, “en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Pasco trabajadores y ex trabajadores constantemente presentan sus quejas o denuncias en contra de sus empleadores por no abonarles oportunamente sus diferentes beneficios socioeconómicos. Esta Dirección a través del Área de Conciliación resuelve estos problemas”.

Asimismo, los resultados del presente estudio también guardan relación con el estudio de:(Curo, 2017). “*La Conciliación laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017*”, quien señala que, existe relación directa entre la Conciliación Laboral y la Gestión Administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú 2017”.

Adicionalmente, (Serruto, 2017). “*La Conciliación administrativa laboral y su eficacia en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno*”, Universidad Nacional del Altiplano, Puno, quien señala que: “el nivel de efectividad y las consecuencias de la conciliación administrativa laboral que se produce en la Región de Puno, a través de la subdirección de defensa legal gratuita y asesoría del trabajador de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno, para los casos que la ley prevé, y de cómo estos acuerdos conciliativos tienen poca y a veces nula eficacia en la solución de los conflictos surgidos entre las partes de una relación laboral; y, en la validez del contenido de dichos acuerdos que en su gran mayoría no consideran los principios rectores que inspiran la legislación laboral, como el de irrenunciabilidad y de imprescriptibilidad e intangibilidad de los derechos laborales”.



Finalmente (Díaz & Diestra, 2017). “*El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*”, Universidad de Trujillo, señala que, “el nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral” pretende dar a conocer a la comunidad jurídica y en general la situación actual de la audiencia de conciliación en el proceso ordinario laboral, se ha logrado utilizar a la conciliación como un mecanismo alternativo de solución de conflictos; la audiencia de conciliación, cuyo principal objetivo es conciliar, se ha convertido en un acto procesal cuya celebración se realiza únicamente para cumplir con una formalidad legalmente establecida dentro del trámite de un proceso. Mediante el estudio de diversos factores, tales como, el total de carga procesal existente en los Juzgados laborales de Trujillo, y en cada uno de los Juzgados Especializados y de Paz Letrado laborales, los índices de conciliación en los procesos ordinarios y abreviados laborales, en el desarrollo del proceso laboral, el tipo de audiencia, ya sea de conciliación o única, influye significativamente en la eficacia de la conciliación; ya que, la posibilidad de arribar a una conciliación aumenta en un 26% si se trata de una audiencia única, y la eficacia de la audiencia única es de 3.62 veces mayor que una audiencia de conciliación; ello, pese a que, según lo dispuesto por la Ley N° 29497, el principal objetivo de la audiencia de conciliación es conciliar”.

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

#### **5.1 CONCLUSIONES**

##### **PRIMERA:**

Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Existe un 0, 77% de probabilidad que las insuficiencias normativas del Decreto Legislativo N° 910; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, al determinarse el bajo nivel de cumplimiento de principios rectores, baja protección de derechos laborales y presentarse vacíos en la normativa laboral, los que inciden en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral; y, en el nivel de solución de conflictos laborales.

##### **SEGUNDA:**

El bajo nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018. Existe un 0, 75% de probabilidad que el bajo nivel de cumplimiento de principios rectores; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, al determinarse el incumplimiento del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores.

**TERCERA:**

El bajo nivel de protección de derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Existe un 0, 70% de probabilidad que el bajo nivel de protección de derechos laborales; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, al determinarse el incumplimiento de las obligaciones laborales por el empleador.

**CUARTA:**

Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.

Existe un 0, 71% de probabilidad que los vacíos normativos presentados en el Decreto Legislativo N° 910; tenga una relación directa en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, al determinarse que, no se aplica una sanción de multa impuesta al empleador por no cumplir con lo acordado mediante acta de conciliación.

## 5.2 RECOMENDACIONES

1. La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, debe proponer una iniciativa legislativa a fin de incorporar en el Decreto Legislativo N° 910, la sanción de una multa impuesta al empleador por no cumplir con lo acordado mediante acta de conciliación, y de esta manera garantizar la eficacia de la conciliación administrativa laboral.
2. La Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, debe promover el cumplimiento de principios rectores, garantizando el principio del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, a través de una cultura de la conciliación antes que la cultura de confrontación, para ello debe promover que las conciliaciones administrativas laborales, sean materia de capacitación en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.
3. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, deben garantizar la protección de derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 910, promoviendo e impulsando el cumplimiento de las obligaciones laborales del empleador, concientizando a los trabajadores y empleadores sobre los derechos y obligaciones laborales.
4. El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, deben proponer hacer cambios normativos en la Ley que tiene que ver con la Conciliación Administrativa Laboral como es el Decreto Legislativo N° 910, a fin de resolver los vacíos legislativos que permitan hacer frente a la ineficacia de la conciliación administrativa laboral.

## **PROPUESTA LEGISLATIVA**

### **LEY QUE INCORPORA EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 910 LA IMPOSICIÓN DE UNA SANCIÓN DE MULTA DE CARÁCTER ECONÓMICO A LOS EMPLEADORES O EX EMPLEADORES SUJETOS AL RÉGIMEN LABORAL DE LA ACTIVIDAD PRIVADA POR NO CUMPLIR CON LOS ACUERDOS ADOPTADOS MEDIANTE ACTA DE CONCILIACIÓN.**

#### **ARTÍCULO 1°.- Objeto de la Ley**

La presente Ley tiene por objeto incorporar el artículo 30A, 30B y 30C en el Decreto Legislativo N° 910, a fin de establecer una sanción de multa de carácter económico a los empleadores o ex empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, que no cumplan con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, lo cual permitirá proteger de una manera más idónea los derechos laborales de los trabajadores o ex trabajadores y hacer que se respeten y cumplan los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, para con ello garantizar la eficacia de la Conciliación Administrativa Laboral.

#### **Artículo 2°.- Ámbito de Aplicación**

La presente Ley es aplicable a todos los empleadores o ex empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada.

#### **Artículo 3°.- Entidad encargada**

Encargase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo con cargo a sus presupuestos, de conformidad con sus competencias y atribuciones, impulsar la promulgación y aplicación de la ley que regule la sanción de multa de carácter económico impuesta a los empleadores o ex empleadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, por no cumplir con lo acordado mediante Acta de

Conciliación, y de esta manera garantizar la eficacia de la conciliación administrativa laboral, así como el cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social y la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, siempre desde una visión centrada a la ciudadanía.

**ARTÍCULO 4°.- Incorporación del artículo 30A, 30B y 30C al Decreto Legislativo N° 910**

**Incorpórese el artículo 30A, 30B y 30C al Decreto legislativo N° 910, los cuales quedan redactados de la siguiente manera:**

**Artículo 30A.- Incumplimiento de Acuerdos adoptado mediante Acta de Conciliación.**

Si algún empleador o ex empleador que, habiendo suscrito y adoptado acuerdos conciliatorios mediante un Acta de Conciliación, no cumpliera con dichos acuerdos, la Autoridad Administrativa de Trabajo y el trabajador o ex trabajador afectado, deberán seguir el procedimiento que a continuación se detalla:

- I. El trabajador o ex trabajador deberá poner en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo mediante un escrito, el incumplimiento por parte del empleador o ex empleador de los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, adjuntando los medios probatorios fehacientes que acrediten el incumplimiento, dentro del plazo de diez (10) días hábiles posteriores a la fecha señalada en el Acta de Conciliación para el cumplimiento del acuerdo o de los acuerdos adoptados.
- II. Recibido el escrito de comunicación por parte del trabajador o ex trabajador, la Autoridad Administrativa de Trabajo procederá a evaluar el escrito y los medios probatorios adjuntados y en el caso de que se acredite

fehacientemente el incumplimiento por parte del empleador o ex empleador y dentro del plazo de quince (15) días hábiles de recibido el escrito, se procederá a aplicarle al empleador o ex empleador una sanción de multa equivalente a dos (02) Unidades Impositivas Tributarias vigente a la fecha de imposición de la multa.

- III. En el caso que en el escrito presentado a la Autoridad Administrativa de Trabajo por parte del trabajador o ex trabajador, no se adjunte los medios probatorios fehacientes para acreditar el incumplimiento por parte del empleador o ex empleador o genere alguna duda a la Autoridad Administrativa de Trabajo, se procederá a emitir un decreto en el plazo de cinco (05) días hábiles de recibido el escrito, mediante el cual se disponga que el trabajador o ex trabajador precise y acredite mejor su comunicación y así mismo, disponiendo que el empleador o ex empleador se pronuncie sobre los hechos, otorgándoseles el plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el decreto a las partes.
- IV. Si dentro del plazo de cinco (05) días hábiles de notificado el decreto a las partes, el trabajador o ex trabajador acredita fehacientemente con los medios probatorios idóneos, el incumplimiento por parte del empleador o ex empleador, la Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del plazo de quince (15) días hábiles de recibido el escrito, procederá a aplicarle al empleador o ex empleador la sanción de multa correspondiente a dos (02) Unidades Impositivas Tributarias vigente a la fecha de imposición de la multa.
- V. En el caso que, dentro del plazo otorgado a las partes, se presentara alguno de los siguientes supuestos: a) El empleador o ex empleador, acredita con los medios probatorios fehacientes que ha cumplido con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación. b) El trabajador o ex trabajador presenta un nuevo escrito sin esclarecer los hechos o sin acreditar los medios probatorios suficientes. c) Ninguna de las partes cumplen con presentar por

escrito su pronunciamiento sobre el decreto emitido. La Autoridad Administrativa de Trabajo, dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, procederá a emitir un nuevo decreto disponiéndose a declarar improcedente el escrito del trabajador o ex trabajador, en consecuencia, tener por no presentado el mismo y declarándose su archivo definitivo.

#### **Artículo 30B.- Incremento del valor de la sanción de multa**

Si se presentara el caso en el que el empleador o ex empleador, ya se le hubiera sancionado con una multa por incumplimiento de acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, dentro de los dos años anteriores a la fecha en que se va a imponer la sanción, la multa que se le deberá imponer al empleador o ex empleador deberá ser equivalente a tres (03) Unidades Impositivas Tributarias vigente a la fecha de imposición de la multa.

#### **Artículo 30C.- Beneficios para el empleador o ex empleador**

En el caso que el empleador o ex empleador regularizara el cumplimiento de la ejecución del acta de conciliación en un plazo de sesenta (60) días calendarios de impuesta la sanción de multa, en tal sentido, quedaran sin efecto las sanciones de multa impuestas en razón al artículo 30A y 30B, y en el caso que hubiere proceso de cobranza coactiva este se dejara sin efecto, o en el caso de haberse pagado la multa se procederá a su devolución. Con el documento de ejecución del acta de conciliación se acredita el cumplimiento de la misma.

#### **ARTÍCULO 5º.- Reglamento**

Para el cumplimiento de la presente ley, reglántese la misma en el plazo máximo de 60 días calendario.



## **ARTÍCULO 6°.- Vigencia**

La presente ley entrara en vigor al día siguiente de la publicación de su reglamento.

## **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

- J Los conflictos laborales representan un serio problema, tanto para el empleador como para el trabajador, aunque se debe reconocer que la parte más afectada es siempre el trabajador, ya que el empleador es quien tiene los recursos y medios para evadir sus responsabilidades y como el Decreto Legislativo N° 910 y su reglamento, que regulan la conciliación administrativa laboral, no establecen sanciones para el empleador en caso de incumplimientos, es ahí que este encuentra vacíos normativos y logra evadir sus responsabilidades como empleador.
  
- J Existe incumplimiento de algunos principios rectores que rigen la conciliación administrativa laboral, es por ello que resulta necesario y urgente hacer una reforma del Decreto Legislativo N° 910, ya que los principios rectores deben de cumplirse siempre y ser respetados por los empleadores y por los trabajadores, pero sobre todo por los empleadores, ya que son ellos quienes mayormente buscan evadir el cumplimiento de estos principios. Además, se debe tener en cuenta que cada uno de los principios rectores establecidos en la norma son importantes y buscan velar por el respeto y cumplimiento de todos los derechos laborales de los trabajadores, por todo ello resulta importante realizar una propuesta legislativa que busque entre muchos objetivos lograr que los principios rectores que regulan la conciliación administrativa laboral sean todos cumplidos y respetados siempre tanto por los empleadores como por los trabajadores.
  
- J Cuando se promulgo el Decreto Legislativo N° 910, donde se establece la conciliación administrativa laboral, se pensó en ella como un mecanismo eficaz para solucionar los conflictos laborales que se presentaran dentro de

las relaciones laborales y que con su aplicación se lograría que las partes lleguen a un acuerdo que de término al conflicto. Sin embargo, en la práctica se ha podido comprobar que, con la firma de un Acta de Conciliación, no siempre se acaban o se da fin a los conflictos laborales, ya que existen algunos casos en donde a pesar de que se ha firmado un Acta de Conciliación, el empleador no cumple con lo acordado en dicha Acta y el único perjudicado termina siendo el trabajador, que es la parte más vulnerable dentro de la relación laboral.

- ) Lo idóneo sería que al adoptar los acuerdos conciliatorios y firmar un Acta de Conciliación, el empleador respetara y cumpliera siempre con dichos acuerdos. Sin embargo, en realidad no sucede eso, ya que el empleador no en todos los casos cumple con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, es por ello que queda claro, que con la firma de un Acta de Conciliación no se asegura el cumplimiento de los acuerdos adoptados por parte del empleador y es ahí donde se presente el problema y el trabajador al recurrir a la Autoridad Administrativa de Trabajo para que se haga respetar dichos acuerdos, se da con la desagradable respuesta de que no se puede hacer nada administrativamente y que solo le queda recurrir al Poder Judicial lo que implica más pérdida tiempo y dinero para el trabajador.
- ) El objetivo de regular la conciliación administrativa laboral, era que este procedimiento fuera lo suficientemente eficaz para que con él se solucionaran todos los conflictos laborales y se garantizara el respeto irrestricto de lo acordado mediante Acta de Conciliación, sin embargo, en el Decreto Legislativo N° 910, no se regula ninguna sanción para el empleador en caso de que no cumpliera con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación. En otras palabras, podríamos decir que en la norma se confía en que, con la firma del Acta de Conciliación por parte del empleador, este cumpliría con los acuerdos adoptados, sin embargo, en la realidad no es así, es por ello que existe la necesidad de regular una sanción de carácter

económico para el empleador, para que con ello se garantice que el empleador cumplirá con todos los acuerdos conciliatorios adoptados mediante Acta de Conciliación.

- )] Lo que se busca con esta propuesta legislativa, es que en aquellos casos donde el empleador o ex empleador no cumple con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, tenga alguna consecuencia negativa para el empleador y no sea al final solo el trabajador el que se vea afectado y teniendo en cuenta que lo que busca la conciliación administrativa laboral, es proteger los derechos laborales de los trabajadores, al no regularse con alguna norma la aplicación de una sanción de multa para el empleador en caso de incumplimiento de algún acuerdo adoptado mediante Acta de Conciliación, se está desprotegiendo los derechos laborales de los trabajadores y se está teniendo como resultado que la conciliación administrativa laboral no sea siempre eficaz.
- )] Con la aplicación de la conciliación administrativa laboral, regulada por el Decreto Legislativo N° 910, no siempre se obtiene una solución justa y beneficiosa para el trabajador y si sumado a ello tenemos que los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, no son cumplidos por el empleador, al final el trabajador sigue viéndose afectado en sus derechos laborales y se siente desprotegido por la Ley y encima de todo se siente aún más burlado y que la Autoridad Administrativa de Trabajo no hace nada para ayudarlo y defender sus derechos laborales.
- )] Así mismo, resulta necesario no solo regular una sanción de multa para el empleador o ex empleador, en caso de que incumpla con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, sino que también es importante regular un incremento del valor de la sanción de multa en los casos en que los empleadores cometen esta falta de manera reiterativa, ya que ese tipo de casos merece con toda justicia una mayor severidad en la aplicación de la sanción,

porque se puede decir que si un empleador es incumplido de manera reiterativa ya no estamos hablando de que se trató de un error o un olvido, sino de que estamos tratando con un empleador que no siente ningún respeto por sus trabajadores y por los derechos laborales que por Ley les corresponde y que siempre actúa de esa manera sin respetar las Leyes ni a la Autoridad ni a los trabajadores.

- ) Bajo cumplimiento de principios rectores, protección de derechos laborales y presentarse vacíos en la normativa laboral.
- ) Incumplimiento de algunos principios rectores.
- ) Incumplimiento de las obligaciones laborales por parte del empleador o ex empleador.
- ) Vacíos presentados en el Decreto Legislativo N° 910; al determinarse la inaplicación de una sanción de multa de carácter económico impuesta al empleador o ex empleador por no cumplir con lo acordado mediante acta de conciliación.
- ) Finalmente, se puede decir que resulta urgente regular una sanción de multa para el empleador en caso de que incumpla con los acuerdos adoptados mediante Acta de Conciliación, ya que con ello se protegerá de una manera más adecuada los derechos laborales de los trabajadores y se lograra que la conciliación administrativa laboral resulta mucho más eficaz. Así mismo, la Autoridad Administrativa de Trabajo tendrá más herramientas para seguir luchando por el respeto y cumplimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

## **I. ANALISIS COSTO BENEFICIO**

La presente iniciativa no irrogará gastos al Estado, ya que las materias reguladas en la presente Ley no implican la implementación de medidas o acciones que signifiquen gasto del presupuesto público. Por el contrario, como puede apreciarse en su contenido, las reformas planteadas permitirán asegurar la eficacia de la conciliación administrativa laboral; y de esta manera garantizar la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

La aprobación de la modificación planteada no amerita ningún gasto al Tesoro Público, porque se trata de implementar una norma legal en la Ley General de la Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, a fin de garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Por otro lado, el proyecto de Ley genera una serie de beneficios. En efecto, permite que las funciones inherentes al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus dependencias como son las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo a nivel nacional, sean cumplidas de manera adecuada, debido a que con la implementación de una sanción de multa al empleador o ex empleador que no cumpla con lo acordado mediante Acta de Conciliación, se da más armas a la Autoridad Administrativa de Trabajo para hacer respetar los acuerdos conciliatorios logrados y proteger de una manera más idónea los derechos laborales de los trabajadores.

De igual manera, la propuesta permite que los trabajadores ya no se sientan tan abandonados por la Autoridad Administrativa de Trabajo y encuentren una solución justa y beneficiosa a sus conflictos laborales que se presentan dentro de sus relaciones laborales.

Finalmente el presente proyecto de reforma laboral, permite que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus dependencias como son las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo a nivel nacional, optimicen su funcionamiento, lo cual tendrá como consecuencia un

beneficio para la sociedad y el fortalecimiento de los derechos laborales de los trabajadores, puesto que la reforma en cuestión se basa en la protección de los derechos laborales de los trabajadores y fomenta la eficacia de la conciliación administrativa laboral.

## **II. EFECTOS EN LA LEGISLACION**

La presente propuesta tiene como finalidad establecer una sanción de multa impuesta al empleador o ex empleador por no cumplir con lo acordado mediante Acta de Conciliación, y de esta manera garantizar la eficacia de la conciliación administrativa laboral establecida en la Ley General de la Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

De igual manera, la presente propuesta legislativa tiene como propósito la protección de los derechos laborales de los trabajadores y lograr una solución justa y beneficiosa para los trabajadores en los conflictos laborales que se les presenten dentro de sus relaciones laborales.

Finalmente, el presente proyecto de reforma laboral, permite que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y sus dependencias como son las Direcciones y Gerencias Regionales de Trabajo a nivel nacional, optimicen su funcionamiento, lo cual tendrá como consecuencia un beneficio para la sociedad.

## BIBLIOGRAFÍA

- Acosta, M. (2017). *La conciliación en el ámbito laboral, frente al principio constitucional de irrenunciabilidad, Universidad Autónoma Regional de los Andes Uniandes – Babahoyo*. Babahoyo: Universidad Autónoma Regional de los Andes Uniandes – Babahoyo.
- Aguerrea, P. (2005). “*El Estado Constitucional de las penas, su aplicación a las sanciones administrativas conforme a los antecedentes de la comisión de estudio de la nueva Constitución*”. En: *Sanciones administrativas y derechos fundamentales: regulación y nuevo intervencioni*. Santiago: Universidad Santo Tomás,.
- Allende, H. (2018). *Servicio de conciliación administrativa de empleadores, trabajadores o extrabajadores y solución autónoma de conflictos en la relación laboral de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo - cerro de Pasco - 2018*. Cerro de Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Álvarez, I., & Juri, F. (2015). *Análisis de la conciliación en el procedimiento de tutela laboral*. Santiago: Universidad de Chile.
- Aquino, C., Cardoza, L., & Medina, R. (2009). *La conciliación como mecanismo alternativo efectivo para la solución de conflictos laborales en el ministerio de trabajo y previsión social*. El Salvador: Universidad de El Salvador.
- Aragónés, P. (2003). *Proceso y Derecho procesal*. Madrid: Aguilar.
- Benavides, I., & Celis, J. (2017). *Garantías jurídicas que protegen el principio de irrenunciabilidad de derechos en las conciliaciones administrativas laborales dirección regional de trabajo y promoción del empleo Cajamarca 2015*. Cajamarca: Grijley.
- Caivano, P. (1995). *Jurídica Grijley E.I.R.L. Revista Thémis*, 31.

- Calderón, P. (2006). *Una aproximación a la conciliación y la mediación colectiva de Trabajo en el Perú*. Lima: Edigraf.
- Carnelutti, F. (1998). *Sistema de Derecho Procesal Civil*. Buenos Aires: Ediciones Jurídicas Europa-América.
- Cassagne, J. (1991). *Derecho Administrativo*. Bogotá: BAC.
- Castillo, R. (2002). El Triunfo de la cultura del litigio”, respuesta al proyecto de ley sobre carácter facultativo de la conciliación. *Revista digital Hechos de la Justicia*, 6.
- Código Civil. (Diciembre de 1997). Edición Oficinal de Diario Oficial “El Peruano” Diciembre. “*El Peruano*”.
- Código Procesal Civil. (1998). *Edición Ampliada concordada y sumillada de*. Lima: Grijley.
- Constitución Política del Perú. (1993). Lima: Mundo Nuevo.
- Corbetto, R. (2002). *La Conciliación en el derecho laboral peruano de Lima*. Lima: Grijley.
- Cordero, L. (2007). *Derecho Administrativo y Tribunal Constitucional*. . Santiago: Jurídica de Chile.
- Corte Suprema. (13 de noviembre de 2001). “Coña Badilla con Dirección Regional SEC xI región. pág. 3981.
- Cuadros, C. (2007). *Derecho de los Contratos*. Lima: FECAT.
- Curo, F. (2017). *La Conciliación laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Huancavelica, Perú – 2017*. Huancavelica: Grijley.
- De la villa, P. (2005). *El principio protector*. Brasil: SUSSEKIND.



- Díaz, N., & Diestra, T. (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral*. Trujillo: Universidad de Trujillo.
- Diez, L. (2001). *Sistema de Derecho Civil (Quinta ed.)*. Madrid: Tecnos.
- Dirección del Trabajo. (2018). *Conciliación administrativa laboral de Chile*. Santiago.
- Evans, E. (2006). “La sanción administrativa y la regulación de las actividades económicas. Efectos de un cambio en la jurisprudencia constitucional”. *Revista de Derecho Administrativo Económico.*, 14.
- Gozaini, O. (2005). *La conciliación En El Código Civil del Perú, teoría y técnica*. *Revista de Derecho Procesal Civil*. Lima: Grijley.
- Haro, J. (2010). *Derecho individual del trabajo. 1ª Edic.* Lima: Editora y Distribuidora Ediciones Legales E.I.R.L.
- Hinostroza, A. (2003). *Manual de Consulta Rápida del Proceso Civil ( Segunda Ed.)*. Lima: Gaceta Jurídica S.A. .
- Lapoublo, A. (1998). *Derecho individual de trabajo. 1ª Edic.* Lima: Editorial Cultura Cusco S.A.
- León, J. (2002). *Tratado de Derecho Civil*. Lima: WG Editor.
- Lluis, J. &. (2010). *El principios de proporcionalidad en las sanciones laborales*. Lima: Edigraf.
- Lohman. (2005). *El negocio Jurídico*. Lima: Jurídica Grijley.
- Ministerio de Producción y Trabajo. (2018). *Conciliación administrativa laboral de Argentina*. Argentina.
- Molano, E. (2011). Bogotá: Universidad Libre.

- Monroy, M. (2000). *Medios Alternos de Solución de Conflictos*. Lima: Ed. IUS Praxis.
- Monroy, M. (2000). *Medios Alternos de Solución de Conflictos*. Lima: IUS Praxis.
- Montoya, L. (2017). *Consignación judicial de los beneficios laborales no cobrados por el trabajador. Soluciones Laborales*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Neves, J. (1995). *Contrato de trabajo: Elementos esenciales y Típicos*. Lima: Gaceta Jurídica. .
- Núñez, S. (2007). *En clases Magistrales del curso derecho procesal del* . Lima: Ed. IUS Praxis. .
- Ormaechea, J. (2008). *Análisis de la Ley de Conciliación Extrajudicial*. Lima: Cultural Cusco.
- Paz, A. (2010). *La conciliación en el nuevo sistema de justicia laboral chileno*. Santiago: Universidad de Chile.
- Pullupaxi. (2014). *La mediación y los conflictos individuales de trabajo en la legislación ecuatoriana*. Ecuador: Universidad técnica de Ambato.
- Quiroga, M. (2002). *La conciliación en el derecho laboral*. Mexico: Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Rojas, F. (2013). *Delitos contra la administración pública*. Lima: Grijley.
- Román, C. (2008). “*Derecho Administrativo Sancionador: ¿Ser o no Ser? He ahí el dilema*”. En: *Derecho Administrativo 120 años de cátedra*,. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.
- Rubio, M. (1993). *Título Preliminar. Biblioteca para leer el Código Civil* . Lima: Fondo Editorial PUCP .

- Serruto, I. (2017). *La Conciliación administrativa laboral y su eficacia en la dirección regional de trabajo y promoción del empleo de Puno*, Universidad Nacional del Altiplano. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Taboada, L. (2002). *Acto Jurídico, Negocio Jurídico y Contrato* Editora . Lima: Jurídica Grijley E.I.R.L.
- Taramona, R. (2001). *Manual de Conciliación Judicial* y. Lima: Huallaga.
- Torres, A. (2005). *Acto jurídico*. Lima: Editorial San Marcos.
- Vinatea, L. (2006). *La Conciliación en la Ley Procesal de Trabajo*. Lima: Editorial. PUCP.

## **ANEXOS**

## MATRIZ

**TÍTULO: INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR Y LA INEFICACIA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN MOQUEGUA, 2018.**

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	POBLACIÓN Y MUESTRA	DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	MÉTODOS Y TÉCNICAS
<b>PROBLEMA PRINCIPAL:</b> ¿Cómo incide las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?	<b>OBJETIVO GENERAL:</b> Determinar la incidencia de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	<b>HIPÓTESIS GENERAL:</b> Las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 inciden directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	V. Independiente  X: Insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910	X1: Nivel de cumplimiento de principios rectores	- Carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores	<b>POBLACIÓN</b> 351 casos de conciliación administrativa laboral	<b>DISEÑO</b> No experimental	<b>TÉCNICAS</b> Análisis documental
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</b> ¿Cómo incide el nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?	<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</b> Determinar la incidencia del nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	<b>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</b> El bajo nivel de cumplimiento de los principios rectores establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.		X2: Nivel de protección de derechos laborales	- Incumplimiento de obligaciones laborales			
				X3: Vacíos en la normativa	- Sanción de multa impuesta al empleador por no cumplir con lo acordado mediante acta de conciliación			

Empleo Moquegua, 2018?	Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.						
¿Cómo incide el nivel de protección de los derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?	Determinar la incidencia del nivel de protección de los derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	El bajo nivel de protección de los derechos laborales establecidos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	<b>Variable Dependiente:</b> Y: Ineficacia de la conciliación administrativa laboral	Y1: Nivel de aplicación de la conciliación administrativa laboral	- Número de conciliaciones - Número de audiencias conciliadas - Número de audiencias no conciliadas	MUESTRA	<b>TIPO</b> Básica  Nivel Explicativo	<b>INSTRUMENTOS</b>  Ficha de análisis documental
¿Cómo incide los vacíos normativos en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018?	Determinar la incidencia de los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.	Los vacíos normativos presentados en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 incide directamente en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2018.		Y2: Nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral	- Número de audiencias donde solo asistió el empleador - Número de audiencias donde solo asistió el trabajador - Número de audiencias donde inasistieron ambas partes - Número de audiencias donde asistieron ambas partes			
				Y3: Nivel de solución de conflictos laborales	- Número del monto conciliado - Número de multas impuestas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación - Número del monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación			

## ANEXO 01

## CUESTIONARIO

**INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR Y LA INEFICACIA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN MOQUEGUA, 2018.**

Estimado Sr., la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. La presente encuesta es anónima, por favor responda con sinceridad, marcando con un aspa en el recuadro correspondiente a la alternativa que usted elija:

**Tipo de actividad:** \_\_\_\_\_

**Años de servicio:** \_\_\_\_\_

**Sexo:** \_\_\_\_\_ **Edad:** \_\_\_\_\_

**I. Ley general de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910**

Proposición	Escala de Valoración				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
<b>A. Cumplimiento de principios rectores</b>					
1. ¿La autoridad administrativa de trabajo vela por qué no se vulneren los derechos laborales mínimos reconocidos por la Constitución y la Ley?					
2. ¿Se reduce el contrato de trabajo a simple relación patrimonial?					
3. ¿Se potencia, más bien, los elementos personales de la relación jurídico laboral?					
<b>B. Protección de derechos laborales</b>					
4. ¿Se protege tanto al empresario como al trabajador?					

5. ¿Se armoniza las leyes del mercado con el respeto debido a la dignidad del trabajador?					
6. ¿Se materializa la plena vigencia de los derechos que le corresponden por vía normativa y los que procedan de la buena fe comercial?					
<b>C. Vacíos en la normativa</b>					
7. ¿Considera Ud., que se establece alguna sanción de multa para el empleador o ex empleador en caso de que este no cumpla con lo acordado mediante Acta de Conciliación?					
8. ¿Considera que se genera molestia al trabajador o ex trabajador afectado al hacerle perder tiempo en el procedimiento de la Conciliación Administrativa Laboral?					
9. ¿Considera que a pesar de que se trata del reclamo de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo a Ley, la Autoridad Administrativa de Trabajo no ha hecho nada para defender sus derechos laborales.?					

## II. Ineficacia de la conciliación

Proposición	Escala de Valoración				
	Definitivamente si	Probablemente si	Indeciso	Probablemente no	Definitivamente no
<b>D. Aplicación de la conciliación administrativa laboral</b>					
10. ¿Considera Ud. que los trabajadores se ven en la necesidad de acudir a las conciliaciones administrativas laborales presentadas a fin de hacer cumplir derechos laborales?					
11. ¿Considera Ud. que las audiencias de conciliación administrativas laborales conciliadas permiten hacer cumplir derechos laborales?					
12. ¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación administrativa laboral no conciliadas generan el incumplimiento derechos laborales?					



<b>E. Asistencia a la conciliación administrativa laboral</b>					
13. ¿Considera Ud. que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el empleador?					
14. ¿Considera Ud. que existe audiencias de conciliación administrativa laboral donde solo asistió el trabajador?					
15. ¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la inasistencia de ambas partes?					
16. ¿Considera Ud. que en las audiencias de conciliación laboral se presenta la asistencia de ambas partes?					
<b>F. Nivel de solución de conflictos laborales</b>					
17. ¿Considera Ud. que los montos conciliados en audiencia de conciliación laboral son adecuados?					
18. ¿Considera Ud. que se cumplen con aplicar multas por inasistencia del empleador a la audiencia de conciliación?					
19. ¿Considera Ud. que el monto impuesto por resolución de multa por inasistencia a la audiencia de conciliación es adecuado?					

Gracias por su gentil colaboración...

## ENTREVISTA

### **INSUFICIENCIAS NORMATIVAS EN LA REGULACIÓN DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO Y DEFENSA DEL TRABAJADOR Y LA INEFICACIA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN MOQUEGUA, 2018.**


#### **Introducción**

Estimado Sr., la presente encuesta tiene por finalidad la obtención de información acerca de las insuficiencias normativas en la regulación de la inspección del trabajo y defensa del trabajador a través del Decreto Legislativo N° 910 en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. La presente encuesta es anónima, para lo cual debe contestar y fundamentar las siguientes preguntas:

- 1. ¿Considera Ud. que se cumple con el principio rector del carácter irrenunciable de los derechos laborales de los trabajadores, con la Aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**
- 2. ¿Considera Ud. que se cumple con proteger los derechos laborales de los trabajadores, con la Aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**
- 3. ¿Considera Ud. que existen vacíos en el Decreto Legislativo N° 910 que no permiten la adecuada protección de los derechos laborales de los trabajadores? Fundamente.**
- 4. ¿Cómo incide el nivel de cumplimiento de principios rectores establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo? Fundamente.**
- 5. ¿Cuál considera Ud. es el nivel de aplicación que alcanza la conciliación administrativa laboral, con el Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**

6. **¿Cuál considera Ud. es el nivel de asistencia a la conciliación administrativa laboral que se alcanza, con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**
  
7. **¿Cuál considera Ud. es el nivel de solución de conflictos laborales que se alcanza, con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**
  
8. **¿Cuál considera Ud. es el nivel de eficacia que alcanza la conciliación administrativa laboral con la aplicación del Decreto Legislativo N° 910? Fundamente.**
  
9. **¿Cómo incide el nivel de protección de derechos laborales establecidos en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo Moquegua? Fundamente.**
  
10. **¿Cómo incide los vacíos presentados en el Decreto Legislativo N° 910 en la eficacia de la conciliación administrativa laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del empleo de Moquegua? Fundamente.**
  
11. **¿Considera usted que se tiene que realizar una reforma normativa en el Decreto Legislativo N° 910, a fin de proteger eficazmente los derechos laborales de los trabajadores? Fundamente.**

Gracias por su gentil colaboración...

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CIPRI/In - 001	Versión 01	Vigencia 2015	Páginas 03

### INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



#### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Salcedo Zavallos Pamela Silvana*
- 1.2. Grado Académico: *Magister en Derecho*
- 1.3. Profesión: *Abogada*
- 1.4. Institución donde labora: *Universidad José Carlos Mariátegui*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Docente*
- 1.6. Denominación del instrumento:  
*Constitución de Dignificación de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador, y la creación de la Comisión Administrativa Laboral en Moquegua*
- 1.7. Autor del instrumento: *Bacia Habel Acosta García*
- 1.8. Programa de postgrado: *Magister en Derecho del Trabajo*

#### II. VALIDACIÓN

1

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malos	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL			29			

	UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA Escuela de Posgrado Centro de Investigación Formato de Validación por expertos		
Codificación CDN/fo - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 24

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR   
NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_



\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2

Tacna, 21 de Febrero del 2020



Firma

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Postgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): PAREDES HUANCA, ADAN
- 1.2. Grado Académico: MAGISTER EN DERECHO
- 1.3. Profesión: ABOGADO
- 1.4. Institución donde labora: ESTUDIO JURIDICO "PAREDES"
- 1.5. Cargo que desempeña: ABOGADO LITIGANTE
- 1.6. Denominación del Instrumento:  
CUESTIONARIO DE APLICACIÓN DE LA LEY GENERAL DE INSPECCIÓN DEL TRABAJO, Y PREVENCIÓN DEL TRABAJO, Y LA PROTECCIÓN DE LA COEXIACIÓN, ADMINISTRACIÓN
- 1.7. Autor del instrumento: R.D.C.R. MARCEL AREVALO GARCIA
- 1.8. Programa de postgrado: MAGISTER EN DERECHO DEL TRABAJO

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						30

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>		
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN



- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

2

Tacna, 21 de Febrero del 2020



\_\_\_\_\_  
 Firma

	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> Escuela de Posgrado Centro de Investigación <b>Formato de Validación por expertos</b>			
Codificación CEIN fve - 001	Versión 00	Vigencia 2015	Páginas 02	

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN



### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del Informante (Experto): *Fernando Jorge Javier Ramirez*
- 1.2. Grado Académico: *Magister en Ciencias del Trabajo*
- 1.3. Profesión: *Abogado*
- 1.4. Institución donde labora: *Ministerio de Cultura*
- 1.5. Cargo que desempeña: *Sub-Director - TACNA*
- 1.6. Denominación del Instrumento:  
*Questionario de Validación de la Ley General de Protección del Trabajo y  
Seguro del Trabajador y la Eficiencia de la Organización del Trabajo en el Sector*
- 1.7. Autor del instrumento: *Magister Walter Anacleto Torres*
- 1.8. Programa de postgrado: *Magister en Ciencias del Trabajo*

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
<b>SUMATORIA PARCIAL</b>						30
<b>SUMATORIA TOTAL</b>						30



	<b>UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA</b> <b>Escuela de Posgrado</b> <b>Centro de Investigación</b> <b>Formato de Validación por expertos</b>		
<b>Codificación</b> CEIN fve - 001	<b>Versión</b> 00	<b>Vigencia</b> 2015	<b>Páginas</b> 02

### III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

- 3.1. Valoración total cuantitativa: 30
- 3.2. Opinión: FAVORABLE X DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_  
 NO FAVORABLE \_\_\_\_\_
- 3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Tacna, 21 de febrero del 2020

  
 Firma