



**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

**TESIS**

**“LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA  
DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO, CASO  
DE LA PROVINCIA DEL CUSCO, AÑO 2019”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

**PRESENTADO POR:**

**Bach. KARI LUCERO CHAVEZ RAMOS**

**ASESORES:**

**DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO**

**DR. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA**

**LIMA, PERÚ**

**2021**

## DEDICATORIA

La presente Tesis está dedicada a querida hija MICAELA quien es mi motor de mi vida para conseguir mis metas y a mis padres porque gracias a ellos he concluido mi profesión y especial a mi madre por confiar siempre en mí.

## AGRADECIMIENTO

Especialmente agradecer a nuestro señor todo poderoso por darme nuevamente la vida y superación.

A mis maestros de esta prestigiosa Universidad Alas Peruanas, filial Cusco, por iluminarme intelectualmente, por darme la oportunidad de introducirme al mundo de la investigación y ofrecerme la confianza, apoyo y la dedicación a la dirección imprescindible de todo este proceso de investigación.

## RECONOCIMIENTO

A la Universidad Alas Peruanas por brindarme la oportunidad de desarrollar capacidades, competencias y optar el grado de Bachiller de Derecho y Ciencia Política.

# ÍNDICE

DEDICATORIA.....	1
AGRADECIMIENTO.....	2
RECONOCIMIENTO .....	3
ÍNDICE .....	4
RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
INTRODUCCIÓN .....	9
CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	11
1.1. Descripción De La Realidad Problemática.....	11
1.2. Delimitación De La Investigación.....	13
1.2.1. Delimitación Espacial.....	13
1.2.2. Delimitación Social .....	13
1.2.3. Delimitación Temporal.....	14
1.2.4. Delimitación Conceptual.....	14
1.3. Problema de Investigación.....	14
1.3.1. Problema Principal .....	14
1.3.2. Problemas Secundarios .....	15
1.4. Objetivos .....	15
1.4.1. Objetivo General.....	15
1.4.2. Objetivos Específicos.....	15
1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación .....	16
1.5.1. Hipotesis general.....	16
1.5.2. Hipotesis secundario.....	16
1.5.3. Variables .....	17
1.5.3.1 <i>Operacionalización de las variables</i> .....	18
1.6 Método de la investigación.....	19
1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación .....	19
1.6.2. Método y Diseño de la investigación.....	20
1.6.3. Población y muestra de la Investigación .....	21
1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos.....	23

1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación.....	25
<b>CAPITULO II: MARCO TEORICO .....</b>	<b>28</b>
2.1. Antecedentes de la investigación .....	28
2.1.1 Antecedentes internacionales .....	28
2.1.2. Antecedentes nacionales .....	29
2.2. Bases Legales.....	30
2.2.1 Ley de conciliación (Ley 26872).....	30
2.2.1 Ley N° 29497 nueva ley procesal de trabajo. ....	34
2.2.2 Decreto Legislativo N.º 910.....	34
2.2.3. ley 26636 .....	34
2.3. Bases Teóricas .....	35
2.3.1 Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos.....	35
2.3.2 PRINCIPALES MARCs. ....	37
2.3.3 LA CONCILIACIÓN .....	38
2.3.4Conciliación administrativa laboral.....	39
2.3.5 Etapas de la conciliación administrativa laboral .....	41
2.4. Definición De Términos Básicos .....	44
<b>CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS .....</b>	<b>47</b>
3.1. Análisis de Tablas y Gráficos.....	47
3.2. Discusión de Resultados .....	66
3.3. Conclusiones .....	68
3.4. Recomendaciones .....	69
3.5. Fuentes de Información .....	70
<b>ANEXOS .....</b>	<b>74</b>

## RESUMEN

En el presente trabajo, analizaremos los expedientes de conciliación administrativa laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo, caso de la provincia del Cusco, año 2019, tiene como objetivo, determinar la eficacia de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.

En la conciliación administrativa laboral, se establece tres puntos importantes que son las personas involucradas, el conflicto y la solución, es correcto que la conciliación es un mecanismo alternativo de solución de conflictos también busca la armoniosa, pacífica comunicación entre el trabajador y el empleador para poner fin al reclamo laboral.

Una gran cantidad de trabajadores y ex trabajadores realizan sus reclamos laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, por otro lado, es poco los empleadores que recurren a la citación de conciliación, por motivo que ellos no están interesados a solucionar el problema.

El conflicto, es una confrontación entre dos o más personas con intereses diferentes, ante un conflicto las personas pueden optar por un proceso judicial o conciliar, teniendo en cuenta que la conciliación es el medio más rápido, económico y eficaz.

El presente trabajo de investigación, en el año 2019, propone la reposición al despido arbitrario y el pago de sus beneficios laborales, la oficina de liquidación otorga una hoja de cálculo a los trabajadores para que ellos adjunten a su expediente administrativo y dialogar con el empleador en la conciliación. El empleador busca en su solución pagar lo adeudado, en un tiempo adecuado.

Por último, se informará cuantas actas de conciliación se dieron en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Cusco, en el año 2019 y ver si el mecanismo de la conciliación fue eficaz o ineficaz. Caso contrario se tendría que modificar la norma para los casos de conciliaciones administrativas laborales.



## SUMMARY

In this work, we will analyze the administrative labor conciliation files of the Directorate of Labor and Employment Promotion, in the case of the province of Cusco, year 2019, its objective is to determine the effectiveness of administrative labor conciliations in the direction of labor and employment promotion, case of the province of Cusco, year 2019.

In the administrative labor conciliation, three important points are established, which are the people involved, the conflict and the solution, it is correct that conciliation is an alternative mechanism for conflict resolution, it also seeks harmonious, peaceful communication between the worker and the employer to terminate the labor claim.

A large number of workers and former workers make their labor claims in the direction of labor and employment promotion of Cusco, on the other hand, few employers resort to the conciliation summons, for the reason that they are not interested in solving the problem. trouble.

The conflict is a confrontation between two or more people with different interests. Faced with a conflict, people can choose a judicial or conciliatory process, taking into account that conciliation is the fastest, cheapest and most effective means.

The present research work, in 2019, proposes the replacement of arbitrary dismissal and the payment of their labor benefits, the liquidation office provides a spreadsheet to the workers so that they attach to their administrative file and dialogue with the employer in conciliation. The employer seeks in its solution to pay what is owed, in a suitable time.

Finally, it will be reported how many conciliation acts were issued in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion of Cusco, in 2019 and see if the conciliation mechanism was effective or ineffective. Otherwise, recommendations would have to be given for cases of administrative labor conciliatio.

## INTRODUCCIÓN

La Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, llega aproximadamente un total de 30 denuncias diarias de trabajadores que fueron despedidos, sin remuneraciones pagadas entre otros temas laborales, y por ende la mejor opción es llegar a un acuerdo con el empleador para que sus derechos sean amparados por la autoridad correspondiente.

Actualmente la Dirección Regional de Trabajo y Promoción De Empleo del Cusco, cuenta con la oficina de conciliación administrativa laboral lo que permite que los trabajadores y empleadores realicen de manera sencilla y rápida, resolver sus controversias. La conciliación administrativa laboral se divide en dos aspectos, uno de negociaciones colectivas de los sindicatos y el otro se trata sobre los particulares o individual que se encarga la Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita y Asesoría al Trabajador, de acuerdo al Decreto Legislativo Nro. 910 Art .76 inc. 2 y la Ley 26636 como también el Código Procesal Laboral, Art.103 2do párrafo.

La conciliación administrativa laboral, es un mecanismo alternativo de solución de conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador, llegar a una solución pacífica entre las partes como trabajador y empleador de tal forma que ponga punto final a la controversia laboral.

Ha continuación se ha realizado una investigación sobre la conciliación administrativa laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción del Empleo – Cusco del año 2019, Para verificar el adecuado funcionamiento de los expedientes que se llevan a cabo las conciliaciones. Así mismo analizaremos los expedientes que se dieron en el año 2019 , donde verificaremos cuantos llegaron a un acuerdo total , parcial o en el peor de los casos no se dieron la

conciliación ,para lo cual se utilizara tablas estadísticas como las encuestas determinadas a las partes involucradas como los trabajadores de la entidad.

Las limitaciones de la investigación podrían darse con el tiempo de la respuesta a solicitud de nuestra parte con la entidad pública. De acuerdo a los capítulos de proyecto realizaremos desde el inicio de la formulación de la solicitud hasta e la clausura o cierre de la conciliación administrativa laboral.

La finalidad de la investigación es , determinar el nivel de las conciliaciones administrativa laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco en el periodo del año 2019 y verificar si es totalmente eficaz o ineficaz , por consiguiente daremos a proponer medidas para que sea eficaz sin que la parte afectada no desista de la conciliación y espero que los resultados sean aportes importantes para una toma de decisiones en favor de la mejora de la calidad de la conciliación administrativa laboral.

La autora.

# CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Descripción De La Realidad Problemática

En Latinoamérica se están generando cambios de paradigma sustanciales, donde expresan en su máxima magnitud un cambio de roles de género, así como también en el ambiente laboral. Durante los años pasados, el trabajo productivo y reproductivo se organizó sobre la base de rígidos roles laborales que ya no se corresponden con lo que ocurre en la actualidad. De donde y como resultado, la interacción entre la esfera laboral y familiar que se caracteriza por ser la parte central en la vida de las personas ha sufrido cambios de manera decisiva, las mismas que generaron grandes tensiones, acentuadas por los cambios en la estructuración de lo laboral.

Es así, que la superación de todas las formas de racismo, la discriminación de género constituye requisitos determinantes para la disminución de las carencias, la autonomía de los actores de la familia, la profundización de la democracia y entre otros elementos determinantes para el desarrollo de todo país.

Donde la ley laboral, la seguridad social y las políticas, arbitran la interacción que se produce en la vida laboral. Pero los marcos legales que hoy existen en la región de Cusco presentan algunas deficiencias. En primer lugar, la precariedad laboral que se basa en la poca estabilidad de trabajador, como los contratos a tres meses de prueba o contratos a tiempo parciales. En segundo lugar, el salario entre los varones y mujeres hoy en día es de mucha discriminación ya que nos vemos en una región machista. Un tercer atropello se debe al incumplimiento de las leyes o normas a falta de una buena fiscalización eficaz por parte de los funcionarios.

Por cuanto el funcionamiento de los mercados laborales, la productividad de las empresas y el desarrollo económico del país, se ve afectada por el desaprovechamiento de una parte importante de la fuerza laboral. Por lo que, los trabajadores emprendedores en una empresa solo quieren recibir a cambio un ambiente que tenga condiciones de bienestar y seguridad, asimismo, el empleador cumpla con los beneficios que corresponde a cada uno de ellos, sin ser afectados o vulnerados sus derechos. En consecuencia, las partes no necesitarían llegar a una conciliación, y resolverlo pacíficamente entre ellos, sin perjudicar uno contra el otro.

La Constitución Política de Perú (CPP) de 1920 en su artículo 69 regula, “la conciliación en materia laboral, la ley establecerá la forma como deben organizar los tribunales de conciliación y arbitraje para solucionar las diferencias entre el capital y el trabajo” (El peruano, 2017, párr. 1).

“El Reglamento de esta última norma, ha tenido como objetivo imponer la conciliación laboral, pero lo que se originó fue aumentar las contradicciones normativas, aunque, por otro lado, permitió mejorar la normatividad de la conciliación prejudicial administrativa” (Gago, 2015, párr. 1).

La conciliación administrativa laboral individual, que se lleva adelante desde hace varios años en el país, donde las partes, empleador y trabajador son citadas a la audiencia de conciliación, de una solicitud presentada por el trabajador, ex trabajador. Donde la conciliación administrativa laboral es un proceso que ejecuta con la finalidad de colaborar con la administración de justicia en la solución pacífica de los conflictos sociales y por ende, en lograr la paz social, que es un derecho fundamental de todo individuo.

Es preciso esclarecer que este tipo de conciliación da como resultado un Acta Conciliatoria, sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia.

De acuerdo al decreto legislativo 910, “el acta de conciliación que debe contener una obligación cierta, expresa y exigible constituyendo un título

ejecutivo y tiene mérito de instrumento público” (Decreto Legislativo N°910,2001, párr. 1).

En esta oportunidad el presente trabajo de investigación permitirá realizar un análisis completo y oportuno del proceso operativo del sistema de conciliación administrativo de la sub dirección de defensa legal gratuita y asesoría al trabajador que son casos particulares entre meramente la persona afectada y el demandado que puede ser persona natural o jurídica, de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia del Cusco, año 2019, la misma que permitirá diseñar mejoras estratégicas para superar el estado actual de la entidad y que les permita brindar mejor atención y encontrar soluciones que satisfagan los requerimientos y necesidades a las partes en conflicto y de esta manera eliminar y/o disminuir las insatisfacciones por parte de los trabajadores, ex trabajadores, y así como de los mismos empleadores al llegar a un acuerdo sustancial de los actores objeto de estudio.

## 1.2. Delimitación De La Investigación

### 1.2.1. Delimitación Espacial

La presente investigación se realizará en la oficina de conciliación de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, ubicado en el distrito de Wánchaq, ciudad de Cusco y departamento de Cusco.

### 1.2.2. Delimitación Social

El proyecto de la tesis está referida a la conciliación administrativa laboral, está referido a los casos dados en el año 2019 de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, por tanto, nuestra unidad de análisis de nuestro estudio estará constituida por los expedientes administrativos de los trabajadores, ex trabajadores y el empleador que acudieron a denunciar en dicho año.

### 1.2.3. Delimitación Temporal

Dada la naturaleza y el nivel de complejidad de nuestra investigación se iniciará en el mes de Octubre del 2019 y culminará en el mes de abril del 2020, periodo en el cual se recopilarán los datos e información referente a las conciliaciones administrativas presentadas en el año fiscal 2019, caso de la provincia de Cusco.

### 1.2.4. Delimitación Conceptual

La tesis está referido a la conciliación administrativa laboral de la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, año 2019 la cual analizaremos, describiremos y explicaremos el objeto de la investigación.

Para tal fin debemos señalar que existen varias teorías respecto a la conciliación.

De acuerdo a Gago (2015), manifiesta que la conciliación es, “un mecanismo auto compositivo de solución de conflictos laborales con intervención de un tercero (conciliador) quien busca acercar a las partes para que lleguen a un acuerdo, teniendo la facultad de proponer fórmulas que den término a las controversias” (párr. 1).

## 1.3. Problema de Investigación

### 1.3.1. Problema Principal

¿Es eficaz el nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?

### 1.3.2. Problemas Secundarios

1. ¿Es eficaz el nivel de apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?
2. ¿Es eficaz el nivel de comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?
3. ¿Es eficaz de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?
4. ¿Es eficaz de clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?

## 1.4. Objetivos

### 1.4.1. Objetivo General

1. Determinar la eficacia de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.

### 1.4.2. Objetivos Específicos

1. Observar el nivel de apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y



Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.

2. Observar el nivel de comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.
3. Observar el nivel de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.
4. Observar el nivel de clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.

## 1.5. Hipótesis y Variables de la Investigación

### 1.5.1. Hipótesis general

El nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es eficaz.

### 1.5.2. Hipótesis secundaria

1. El nivel de la apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es eficaz.
2. El nivel de la comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es eficaz.

3. El nivel de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es ineficaz.
  
4. El nivel de la clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es ineficaz.

#### 1.5.3. Variables

##### La Conciliación administrativa laboral

“Es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral” (MTPE, s.f. párr. 1).

### 1.5.3.1 Operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	MEDICION
Variable: La Conciliación administrativa laboral.	“Es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral” (MTPE, s.f. párr.1).	<p>APERTURA</p> <p>COMUNICACIÓN</p> <p>NEGOCIACION</p> <p>CLAUSURA</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Analizar solicitud de la parte interesada</li> <li>➤ Citar o notificar a las partes sobre la audiencia de conciliación</li> <li>➤ Inasistencia de una de las partes</li> <li>➤ Identificar la posición y el interés</li> <li>➤ Busca de soluciones y evaluarlas</li> <li>➤ Llegar a un acuerdo Acta de conciliación</li> </ul>	<p>De opción dicotómica</p> <p>1.- SI 2.- NO</p>

## 1.6 Método de la investigación

### 1.6.1. Tipo y Nivel de la investigación

#### a) Tipo de investigación

De acuerdo a Pino (2011) afirma que la investigación de tipo básica: “se caracteriza por que parte de un marco teórico que permanece en él, la finalidad radica en formular nuevas teorías o modificar las existentes, en incrementar los conocimientos científicos o filosóficos, pero sin contrastarnos con ningún aspecto práctico” (p. 253).

La investigación es básica porque analizaremos los expedientes que se abrieron en la oficina de defensa legal gratuita y cuáles fueron sus efectos para que lleguen a una audiencia de conciliación, en este caso daremos a conocer con los expedientes recaudados cuantas conciliaciones se dieron efectivamente y si es un medio de solución eficaz.

#### b) Nivel de investigación

Según Piscoya (1995), la investigación de nivel descriptiva es una etapa inicial para definir con mayor precisión los problemas y hacer una evaluación sobre su grado de significación a nivel teórico o a nivel práctico, que a partir de ella es posible indagar con mayor rigor relaciones causales, lanzando hipótesis que puedan ser claramente contrastadas con los hechos (p.93).

El trabajo que realizaremos es de describir los puntos principales para llegar a una conciliación administrativa laboral entre el trabajador y el empresario, cabe decir que describiremos las etapas de la conciliación laboral, desde su apertura que se inicia en la oficina de defensoría legal gratuita hasta la conclusión de ella misma que concluye en la oficina de conciliación. Daremos a conocer los resultados sobre la

conciliación respecto a los expedientes señalados en el periodo 2019.

#### 1.6.2. Método y Diseño de la investigación

##### a) Método de la investigación

Almanza (s.f.) afirma que la deductivo, “es uno de los métodos más usados a instancias de lograr, obtener, conclusiones sobre diversas cuestiones” (párr. 1).

En la siguiente investigación que daremos a conocer es método deductivo porque diremos a conocer la totalidad de los casos de conciliación y llegaremos a cada caso particular para ver cuáles fueron los métodos que se emplearon para llegar a una conciliación.

Jiménez (s.f.) explica que el método analítico “que consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolo en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos” (párr. 1).

El trabajo de investigación presente llegaremos a descomponer en sus partes la naturaleza de la conciliación laboral como ver qué efectos ocasionaron para llegar a una audiencia de conciliación y revisar cuantas audiencias se efectuaron efectivamente en la oficina de correspondiente.

##### b) Diseño de investigación

Silvestre y Huamán (2019), explica que él, “diseños transversales se utiliza para realizar estudios de investigación de hechos y fenómenos de la realidad en un momento determinado del tiempo, su objetivo es describir variables y analizar sus efectos” (p.300).

Es transversal porque se va determinar en el periodo del año 2019 con el objetivo de describir las variables y analizar los efectos que ocasionaron para llegar a una conciliación adecuada o inadecuada.

De acuerdo a Carrasco (2015) la investigación no experimental es:

“Aquellas cuyas variables independientes carecen de manipulación intencional, y no poseen grupo de control ni mucho menos experimental. Analiza y estudian los hechos y fenómenos de la realidad después de su ocurrencia” (p.71)

Cuyo trabajo es, no experimental porque analizaremos y estudiaremos las conciliaciones administrativas laborales que se dieron en el año 2019 de la dirección regional de trabajo de cusco y ver la realidad después de los resultados que obtendremos con la investigación científica.

### 1.6.3. Población y muestra de la Investigación

#### a) Población

Para Silvestre y Huamán (2019), la población “es el conjunto de elementos llamado unidades de análisis (personas, objetos, organizaciones, etc.), recibe el nombre de universo o población y se presenta por una letra mayúscula N” (p.309).

La población de la presente investigación está conformada por todos los trabajadores y empleadores quienes abrieron una audiencia de conciliación en la oficina legal gratuita de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo del periodo 2019. La totalidad de expedientes que se dieron a conocer son de 1,206 casos entre trabajadores, ex trabajadores

y empleadores donde especificaremos las conciliaciones que fueron conciliadas, no conciliadas, constancias de asistencias del trabajador y empleador.

## b) Muestra

Para los autores como Sánchez y Reyes, (2006) “un muestreo es Probabilístico cuando puede calcularse con anticipación cual será la probabilidad de poder obtener cada una de las muestras que sean posibles a partir de una población o universo” (p.146).

Para esta investigación calcularemos la muestra con un número de 292 expedientes laborales para obtener la información eficiente y dar una conclusión sobre la conciliación administrativa laboral que se dio en el periodo 2019 en dicha entidad.

Formula de Cochran

$$\frac{NZ^2S^2}{d^2(N-1) + Z^2S^2}$$

Datos

n = ?

N = 1206

Z = 95% = 1.96

S = 0.5

d = 0.05

Reemplazando los datos en la fórmula:

$$n = \frac{1206 * 1.96^2 * 0.5^2}{0.05^2(1206 - 1) + (1.96^2 * 0.5^2)}$$

$$n = \frac{1206 * 3.8416 * 0.25}{0.0025 * 1205 + (3.8416 * 0.25)}$$

$$n = \frac{4632.96 * 0.25}{3.0125 + 0.9604}$$

$$n = \frac{1158.24}{3.9729}$$

$$n = 291.535$$

$$n = 292$$

En tal sentido la muestra estará conformada por 292 trabajadores, ex trabajadores o empleadores que acudieron a la Conciliación administrativa laboral de la dirección regional de trabajo y promoción de empleo del cusco en el año 2019. Si la población tiene un tamaño de 1206 elementos y se confía en un 95%, siendo el error muestra de 5% o 0,05, le corresponderá una muestra tomar de 292 elementos.

#### 1.6.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

##### a) Técnicas

Las técnicas que se aplicaran en la presente investigación básicamente son:

Observación documental, es aquella donde se limita a observar la manifestación de los hechos que han ocurrido o están ocurriendo. Es decir, no existe manipulación de las variables.

La encuesta, será aplicada en el espacio de trabajo para recoger la información pertinente a la variable de estudio y así poder cuantificar los resultados.



## b) Instrumentos

En correspondencia a las técnicas seleccionadas para el estudio los instrumentos que utilizaremos son:

- Cuestionario de preguntas, donde se va realizar preguntas cerradas a la observancia de los expedientes de conciliación administrativo laboral del año 2019.

Para Carrasco (2015); define que el cuestionario “es el instrumento cuando se estudia gran número de personas, ya que permite una respuesta directa mediante la hoja de preguntas que se le entregara a cada uno de ellos las preguntas estandarizadas, se preparan con anticipación y previsión” (p.518).

- Ficha de observación, que se precisará los resultados de la investigación en relación de la conciliación administrativa laboral

Para Carrasco (2015); “es un instrumento sencillo de fácil manejo, pero de bastante utilidad para registrar datos que se generan como resultados del contacto directo entre el sujeto observador y la realidad que se observa” (p.560).

### 1.6.5. Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

#### a) Justificación

##### ➤ Justificación teórica

El presente estudio considera aspectos y referencias de las bases teóricas y científicas, que permitirán encaminar los parámetros instituidos y dispuestos para el desarrollo de una investigación científica. Por cuanto se analizarán las diferentes bases relacionadas al proceso de las conciliaciones administrativas laborales, basados en las propiedades intrínsecas y extrínsecas del seno laboral, para luego poder observar, describir, evaluar, interpretar y determinar el nivel del fenómeno objeto de estudio en su ambiente natural a partir de sus elementos condicionantes desde una perspectiva profesional, social e institucional, donde la finalidad será contribuir con la aportación de acciones innovadoras de mejora en el proceso de las conciliaciones administrativas laborales particulares que apertura ron en la oficina de defensa legal gratuita que se desarrollan en la dirección de trabajo y promoción de empleo Cusco.

##### ➤ Justificación práctica

El desarrollo de la investigación permitirá apoyar y orientar hacia la identificación de estrategias de mejora continua, a partir de los ajustes y revisiones del proceso de las conciliaciones administrativas laborales, la evaluación del nivel de cumplimiento de sus elementos, los conocimientos y capacitaciones de los operadores de justicia que actúa en los diferentes procesos operativos de la conciliación laboral. Contexto que permitirá identificar y describir los elementos condicionantes para la existencia de los procesos laborales de la entidad investigada, con miras a fortalecer y mejorar de

manera eficiente los procesos administrativos de la conciliación laboral que se desarrollan en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso específico de la provincia de Cusco.

➤ Justificación metodológica

El presente estudio se centrará en los procesos operacionales que se especifican y exigen en los estudios científicos y sociales, utilizando los conocimientos metodológicos necesarios y pertinentes de observación, análisis, deducción, además de las técnicas e instrumentos necesarios respectivos y pertinentes para lograr los objetivos esbozados, abordando de manera real la problemática existente para conocer el desempeño por parte de los operadores jurídicos y determinar el nivel operativo de las conciliaciones administrativas laborales existente en la dirección de trabajo y promoción de empleo de Cusco. Por cuanto la investigación será fuente de aporte a los conocimientos de esta rama del Derecho y de contrastación para futuros estudios

b) Importancia

La investigación tiene como escenario importante que los trabajadores o ex trabajadores tengan la seguridad y la certeza de hacer un procedimiento de conciliación administrativo en dicha entidad, para lo cual nosotros daremos a dar los alcances básicos que se necesita para que se de dicha conciliación.

Por otro lado, daremos a conocer si la conciliación administrativa laboral fue eficaz en el periodo del 2019 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, como también algunas recomendaciones si es necesario adjuntar con la finalidad que dicha entidad mejore su aspecto administrativo y llegue así una información y procedimiento adecuado a los

trabajadores que recurren a realizar una conciliación administrativa laboral.

### c) Limitaciones

Las limitaciones en la investigación de la conciliación administrativa laboral de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Cusco, año 2019 son las siguientes:

- Las restricciones al acceso de los expedientes administrativos, para el acopio de la información sobre las conciliaciones que se llegaron a pactar y otras que se archivaron.
- Demora en la respuesta de aprobación por parte de los ejecutivos de la dirección regional de trabajo y promoción de empleo. A la solicitud de permisos para ver los expedientes administrativos como otros documentos para el desarrollar la investigación.
- La presencia de expedientes administrativos que pueden verse borrosos, incompletos y/o extraviados sobre aquellas conciliaciones laborales ejecutadas en la oficina de conciliación.
- Las escasas y limitadas fuentes de información sobre la conciliación administrativa laboral como también antecedentes de trabajos de investigación referentes al fenómeno estudiado.

## CAPITULO II: MARCO TEORICO

### 2.1. Antecedentes de la investigación

#### 2.1.1 Antecedentes internacionales

Quiroga, (2002), realizó la investigación: *La conciliación en el derecho laboral en la Universidad Autónoma de Nuevo León. Monterrey-Mexico-2002*. Se trata de un proyecto sobre la importancia de la conciliación que es “convenio entre las partes que presentan un conflicto, con el objeto de solucionarlo ya sea antes o después de que se presente una Demanda Laboral” (Quiroga, 2002, p.6).

De otra parte manifiesta que “debe de informarse a las partes que intervengan en un conflicto de las ventajas que tiene si concilian antes de que se presente una demanda laboral, así como prevenir que las empresas y los trabajadores” (Quiroga, 2002, p.78). Dicha investigación da a conocer que los conflictos laborales se deben resolver en una conciliación ya que es un mecanismo de solución que tiene ventajas para ambas partes y se debe solucionarlo antes o después que se presenta la demanda laboral.

Osorio, (2002), que lleva por título: *Conciliación-mecanismo alternativo de solución de conflictos de la universidad pontificia javeriana de Bogotá – Colombia-2002*. Manifiesta que la conciliación es “la que ofrece mejores opciones, porque son los propios involucrados en el conflicto, los que resuelven, generando un pacífico y extendido efecto de buen entendimiento entre los extremos discrepantes” (Osorio, 2002, p.7).

Y de otra parte argumenta que la conciliación “ha demostrado tener gran eficacia, porque en la práctica conduce arreglos satisfactorios por tratarse de que las partes en conflictos son los verdaderos autores de su solución” (Osorio, 2002, p. 114).

En la siguiente investigación de Colombia, da a conocer que la conciliación laboral es una de las mejores opciones para que las partes involucradas resuelvan su conflicto llegando así a arreglos satisfactorios sin ir a extremos discrepantes.

### 2.1.2. Antecedentes nacionales

Serrano, (2017), titulado *La Conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013-2015 de la Universidad de Huánuco, Huánuco-Perú*. Manifiesta en su conclusión que la conciliación “como mecanismo alternativo de solución en conflictos derivados de las normas laborales sustantivas, lo que significa que los usuarios solucionaron sus conflicto en menor tiempo” (Serrano, 2017, p.85).

Los casos laborales en tolerante extrajudicial influyen como aparato periódico de decisión de conflictos donde se ha logrado que la aldea de la entrada de Huánuco, reconozca y adopte la moderado extrajudicial, por ende, sea legitimada como una máquina posible de solución de conflictos.

Díaz y Diestra, (2017), quienes realizaron su investigación titulada: *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral de la Universidad Nacional de Trujillo, Perú*. Precisan que la conciliación “como un medio alternativo de solución de conflictos, con la cual se busca disminuir la carga procesal existente, motivo por el cual se destinó una audiencia específica para conciliar” (Díaz y Diestra, 2017, p.10).

Precisa que la conciliación laboral, como medio opcional de solución de conflictos, tiene una mayor capacidad para que ambos partes involucrados al conflicto resuelvan sus

controversias en la audiencia específica siendo motivo para disminuir la carga procesal existente.

## 2.2. Bases Legales

### 2.2.1 Ley de conciliación (Ley 26872)

Según el artículo 5 de la presente ley define que:

La Conciliación Extrajudicial es una institución que se constituye como un mecanismo alternativo para la solución de conflictos, por el cual las partes acuden ante un Centro de Conciliación o al Juzgado de Paz Letrado a fin que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.5).

De acuerdo con el artículo 5, la conciliación extrajudicial es aquel mecanismo opcional para resolver los conflictos entre las partes involucradas quienes acuden a una cita de conciliación o al juez de paz letrado con el propósito de llegar a una solución pacífica y legal.

La conciliación extrajudicial tiene un aspecto de carácter obligatorio, cabe decir que es un requisito esencial para la admisibilidad para aquellos casos que se refiere en el artículo 9, por otra parte, la conciliación no procede cuando, *“La parte emplazada domicilia en el extranjero, en los procesos contencioso administrativos, procesos cautelares; de ejecución; de garantías constitucionales; Tercerías; de violencia familiar y derechos y bienes de incapaces a que se refieren los Artículos 43 y 44 del C.C”* (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.6).

La ley de conciliación tiene como punto importante aquellas materias conciliables que son derechos disponibles de las partes como:

Las que versen sobre alimentos, régimen de visitas, tenencia, liquidación de sociedad de gananciales y otras que se deriven de la relación familiar. El conciliador tendrá en cuenta el interés

superior del niño. La conciliación en materia laboral se lleva a cabo respetando la irrenunciabilidad de los derechos del trabajador reconocidos por la Constitución y la ley (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.9).

Según dicho artículo de la ley de conciliación, explica de manera clara cuales son aquellos temas a tratar. Y un punto importante concorde a la investigación es la materia laboral precisando que el trabajador, ex trabajador por ningún motivo debe renunciar a sus derechos laborales que le corresponde y reconocidos en la ley y la constitución política del Perú.

La ley de conciliación precisa que las partes involucradas son citadas a una audiencia única, siendo el caso que el artículo 10 menciona lo siguiente:

La Audiencia de Conciliación es única y se realizará en el local del Centro de Conciliación autorizado en presencia del conciliador y de las partes, pudiendo comprender la sesión o sesiones necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en la presente ley. Excepcionalmente el Ministerio de Justicia podrá autorizar la realización de la audiencia de conciliación en un local distinto, el cual deberá encontrarse adecuado para el desarrollo de la misma (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.10).

El artículo 12 precisa aquellos plazos y el procedimiento de la conciliación, precisando que:

Recibida la solicitud, el Centro de Conciliación designará al conciliador al día hábil siguiente, teniendo estos dos días hábiles a fin de cursar las invitaciones a las partes para la realización de la audiencia de conciliación. El plazo para la realización de la audiencia no superará los siete días hábiles contados a partir del día siguiente de cursadas las invitaciones, debiendo mediar entre la recepción de la invitación y la fecha de audiencia no menos de



tres días hábiles. De no concurrir una de las partes, el conciliador señalará una nueva fecha de audiencia notificando en el acto a la parte asistente (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.12).

Llegando a la etapa final de la conciliación, tomaremos en cuenta antes los acuerdos que precisaran las partes involucradas al conflicto y por ende son “*Acuerdo total de las partes, Acuerdo parcial de las partes, Falta de acuerdo entre las partes, Inasistencia de una parte a dos (2) sesiones y la Inasistencia de las partes a una (1) sesión*” (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.15).

En la ley de conciliación, resaltaremos un artículo importante que dará sentido a la conciliación y a la importancia del tema de investigación, precisando que el acta de conciliación es un documento que tiene título ejecutivo, donde va a describir las voluntades de las personas involucradas a dicho conflicto, por ende, tiene las formalidades establecidas en la presente ley, siendo el caso de no cumplirla será sancionada de nulidad. El acta de conciliación debe contener:

- a. Número correlativo.
- b. Número de expediente.
- c. Lugar y fecha en la que se suscribe.
- d. Nombres, número del documento oficial de identidad y domicilio de las partes o de sus representantes y, de ser el caso, del testigo a ruego.
- e. Nombre y número del documento oficial de identidad del conciliador.
- f. Número de registro y, de ser el caso, registro de especialidad del conciliador.
- g. Los hechos expuestos en la solicitud de conciliación y, en su caso, los hechos expuestos por el invitado como sustento de su probable reconvención, así como la descripción de la o las controversias correspondientes en ambos casos. Para estos

efectos, se podrá adjuntar la solicitud de conciliación, la que formará parte integrante del Acta, en el modo que establezca el Reglamento.

h. El Acuerdo Conciliatorio, sea total o parcial, consignándose de manera clara y precisa los derechos, deberes u obligaciones ciertas, expresas y exigibles acordadas por las partes; o, en su caso, la falta de acuerdo, la inasistencia de una o ambas partes a la Audiencia o la decisión debidamente motivada de la conclusión del procedimiento por parte del conciliador.

i. Firma del conciliador, de las partes intervinientes o de sus representantes legales, de ser el caso.

j. Huella digital del conciliador, de las partes intervinientes o de sus representantes legales, de ser el caso.

k. El nombre, registro de colegiatura, firma y huella del Abogado del Centro de Conciliación Extrajudicial, quien verificará la legalidad de los acuerdos adoptados, tratándose del acta con acuerdo sea este total o parcial. En el caso que la parte o las partes no puedan firmar o imprimir su huella digital por algún impedimento físico, intervendrá un testigo a ruego quien firmará e imprimirá su huella digital.

En el caso de los analfabetos, también intervendrá un testigo a ruego, quien leerá y firmará el Acta de Conciliación. La impresión de la huella digital del analfabeto importa la aceptación al contenido del Acta. En ambos casos se dejará constancia de esta situación en el Acta (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.16).

Precisa el artículo 16-A, que dicha acta de conciliación por ningún motivo debe contener “*enmendaduras, borrones, raspaduras ni superposiciones entre líneas, bajo sanción de nulidad*” (Ley 26872 Ley de conciliación, 2012, art.16-A).

De esta manera siendo cualquiera decisión de acuerdo que lleguen ambas partes sus derechos, deberes u obligaciones que expresaron en dicha acta de conciliación sean cumplidas a través del proceso de ejecución, caso contrario tendría que interponerse una demanda judicial por el incumplimiento de ella.

#### 2.2.1 Ley N° 29497 nueva ley procesal de trabajo.

El capítulo V sobre procesos de ejecución, establece en el artículo 57 de títulos ejecutivos, inciso f) establece que: “*el acta de conciliación extrajudicial, privado o **ADMINISTRATIVA***”, se tramita en proceso de ejecución.

*“La conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible”* (Legislación, 2010, parr.1).

#### 2.2.2 Decreto Legislativo N. ° 910

“La conciliación laboral 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” (Decreto Legislativo n°910, 2001, párr. 1).

“El acta de conciliación, sólo se levanta acta cuando las partes lleguen a un acuerdo total o parcial del tema controvertido, en caso contrario únicamente se expide una constancia de asistencia” (Decreto Legislativo n°910, 2001, párr. 1).

#### 2.2.3. Ley 26636

Según la ley 26636 precisa que, “la conciliación administrativa es facultativa para el trabajador y obligatoria para el

empleador. Se encuentra a cargo del Ministerio de Trabajo y Promoción Social, el cual proporciona los medios técnicos y profesionales para hacerla factible” (Congreso, 1996, parr.1).

“La conciliación administrativa laboral es un mecanismo alternativo de solución de conflictos, mediante el cual un funcionario de la administración pública, conciliador, facilita la comunicación entre el empleador y trabajador teniendo como finalidad la de ayudar a resolver las controversias" (Congreso, 2001, párr.1).

## 2.3. Bases Teóricas

### 2.3.1 Mecanismos Alternativos de Resolución de Conflictos.

Romero (s.f.), menciona que los medios alternativos de resolución de conflictos son, “aquellos procesos alternativos que permiten una solución antes de llegar al proceso judicial, disponibles para la resolución de conflictos que tienen la partes y permite a las partes buscar su propia solución”. (parr.1)

Explica que son medios o vías alternativas que sirven para solucionar o resolver determinados conflictos jurídicos, estos mecanismos extrajudiciales se puede resolver entre las partes sin la necesidad de ir o recurrir al poder judicial.

Los conflictos son generados por las personas que tienen ideologías diferentes, ahora bien, los únicos conflictos que se pueden llegar a una solución o resolverse son aquellos que tengan derechos disponibles, como en materia civil en materia de familia, pero los que son de derechos inherentes como los delitos o al orden público y las buenas costumbres en esos casos no intervendría los mecanismos de solución si no en lo judicial.

Las formas de resolver los conflictos se clasifican en tres grupos primera la Autotutela la segunda Heterocomposición y la tercera esta la Autocomposición, en este caso solo las partes resolverán sus disputas sin ninguna intervención de un tercero y son ellos que pondrán fin a sus problemas pues el tercero no tiene la potestad de solucionar la

controversia. En esta clasificación se encuentra la conciliación, la mediación, negociación.

Franciskovic (2019) precisa que busca a través de los medios alternativos de solución es:

Que las partes inmersas en un conflicto con relevancia jurídica y de derecho disponible no recurran al Poder Judicial como única vía de solución, sino que previamente intenten conversar, negociar, conciliar, recurrir a un tribunal arbitral y como última alternativa recién acudir al Poder Judicial, en busca de tutela. (parr.1)

Tengamos en cuenta que no es la única solución en solucionar los conflictos es recurrir al poder judicial, sino que también hay varios medios alternativos para que las partes encuentre una solución sin perder el tiempo o por otro lado la economía.

En nuestro territorio peruano se aplica los medios alternativos de solución siendo las partes interesada a una solución pacífica, donde pueden recurrir a un centro de conciliación con la ayuda de un conciliador quien es ajeno a las partes, imparcial y neutral facilite la comunicación entre ellos. Su única misión u objetivo del conciliador consiste en solo ayudarlos para resolver sus conflictos que va generar a futuro perjuicios a ambas partes. Y si llegaran a resolver las partes sus diferencias inmediatamente se redacta el acta de conciliación la misma que tiene un título ejecutivo de una sentencia, en caso contrario que las partes incumplieran el acuerdo se ejecutaría en la vía judicial. (parr.1)

Las partes deben tener en cuenta que en el Perú contamos con varios centros de conciliación como así mismo de materias diferente, es más económico y la solución es inmediata ya que las partes podrán resolver sus controversias con las facilidades del caso, una vez resulta el centro de conciliación redactara un acta la misma que tiene un título ejecutivo.

Asimismo, que comprendan los beneficios de la conciliación en comparación con el proceso judicial: son más flexibles, más accesibles, se desarrollan en menor tiempo, se desarrollan en un ambiente cordial, de armonía, las partes serán las que solucionen o no su conflicto, la relación entre las partes es horizontal, se busca soluciones para el futuro,

es decir, no se estanca en la búsqueda del pasado, se busca que las partes identifiquen y expresen sus verdaderas necesidades, no sólo amparándose en lo solicitado por ellas, pero si pueden acordar algo distinto o hasta no solicitado. (parr.1)

Como se precisa la conciliación es un medio de solución más eficaz, donde las partes se sienten como hasta con el ambiente del centro de conciliación y con la mayor confianza, ahora bien, se conversa de los conflictos que tienen ambas partes a miras de un futuro mejor y a veces se habla de otro tema así que no se haya solicitado.

### 2.3.2 Principales Marcs.

Según el autor Romero (s.f.), expresa que son los principales procesos alternativos al proceso judicial mencionando que tenemos cuatro medios alternativos de solución:

#### a. La Negociación

Es un proceso que surge entre dos o más partes que enfrentan un conflicto, se conoce con el nombre de Negociación o Transacción, y se caracteriza, entre otros aspectos, porque son las partes quienes, directamente, sin la intervención de un tercero, resuelven su problema.

#### b. La Mediación

Es un proceso cual, las partes no pueden solucionar directamente una controversia y pueden recurrir a un tercero neutral, el NO plantea alternativas de solución solo es dialogo, a fin de que las partes desplieguen sus mejores esfuerzos en encontrar una solución.

#### c. La Conciliación

Es un proceso quien interviene un tercero neutral, que tiene la facultad de sugerir alternativas de solución cuando las partes no logran llegar a un acuerdo, pero, las partes retienen el poder de decisión para aceptar o rechazar las sugerencias del conciliador.

#### d. El Arbitraje

El Arbitraje es un proceso por el cual las partes acuerdan que un tercero neutral resuelva el conflicto evaluando los argumentos que se presentan.

#### 2.3.3 La conciliación

Guzmán (s/f) da a conocer que la conciliación es:

El proceso por el cual dos o más personas en conflicto logran restablecer su relación, gracias a la intermediación de un tercero denominado conciliador. El conciliador es un facilitador de la comunicación, no ejerce la función de juez, ni de árbitro. En el Perú, según la Ley No 26872, la conciliación es entendida como una institución por la cual las partes acuden a un centro de conciliación o a los juzgados de paz letrados a fin de que se les asista en la búsqueda de una solución consensual al conflicto. La Ley ha optado por una definición que incide en el rol de colaborador del tercero para lograr una solución voluntaria al conflicto.

##### 2.3.3.1 Características de la Conciliación

Guzmán (s/f), menciona como principales características de la conciliación las siguientes:

- Conflicto existente.
- La conciliación es fundamentalmente una negociación. Sin negociación no existe conciliación.
- Participación de un tercero. En la conciliación el tercero interviene dando especial importancia en recuperar la relación entre las partes, para ello utiliza sus cualidades con el fin de logra que las partes consigan una solución propia. El tercero no es juez ni árbitro.
- Aceptación. Las partes deciden libremente acudir a este proceso
- El procedimiento flexible e informal. Los procesos de conciliación no suponen etapas obligatorias ni instancias.
- Llegar a un acuerdo no es obligatorio. Aun cuando las partes acudan por ley a una conciliación, no están obligadas a llegar a un acuerdo.

- El proceso es coordinado por el conciliador. El llegar a un acuerdo supone el resultado del papel facilitador, del conciliador y de la decisión de las partes

#### 2.3.4 Conciliación administrativa laboral

Cabezas (2008), sustenta que, “la conciliación administrativa laboral es un tipo de procedimiento, en el que las partes, empleador y trabajador son citadas a la audiencia en atención, por lo general, a una solicitud presentada por el ex trabajador” (parr.1).

La inasistencia del empleador, patronal, o aquella persona que es dueño de una empresa se le impondrá una multa dinerada a su persona, por lo cual muchos de ellos se ven en la obligación de asistir a la citación que le manda la oficina de conciliación administrativa laboral, sin ningún ánimo o humor de conciliar a fin de ser multado por la entidad.

##### *2.3.4.1 Objetivo de la conciliación administrativa laboral.*

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019), el objetivo es de “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” (párr.1).

##### *2.3.4.2 Características de la conciliación administrativa laboral.*

Campos (2011), establece que la conciliación administrativa laboral se caracteriza por “*voluntario, gratuita, obligatoria, única, consensual, extraprocesal y no es necesario que sea homologado, aprobado por un juez*” (parr.1).



1. Voluntario; para la parte interesada, trabajador o empleador.
2. Gratuita; porque no se realiza ningún pago, solamente es necesario seguir el trámite respectivo.
3. Obligatoria; para el empleador porque una vez que es citado, deberá asistir el día y en la hora señalados en la respectiva notificación, bajo apercibimiento de ser sancionado por su inasistencia.
4. Es única; porque se realiza en una sola audiencia.
5. Es consensual; porque ambas partes deberán llegar a un acuerdo.
6. Extraprocesal; no se da dentro de un proceso judicial
7. Tiene título ejecutivo; es aquel documento al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación que consta en él.
8. No es necesario que sea homologado (aprobado por un Juez) y tampoco es impugnabile en sede administrativa.

#### *2.3.4.3 Temas de la conciliación administrativa laboral*

Campos (2011), determina los derechos dentro de la conciliación administrativa laboral de los casos particulares como, “Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones), indemnización (por despido, vacaciones, accidente de trabajo), remuneraciones insolutas (horas extras, utilidades), reposición, cese de actos de hostilidad, pago de subsidios, beneficios de modalidades formativas y otras obligaciones derivadas a la obligación laboral” (párr.1).

#### *2.3.4.4 Principio de irrenunciabilidad de la conciliación administrativa laboral.*

De acuerdo a la constitución política del Perú en el inciso 2 del artículo 26, niega validez jurídica “a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador” (Gaceta laboral, 2017, párr.1).

### 2.3.5 Etapas de la conciliación administrativa laboral

#### 2.3.5.1 *La apertura en la conciliación administrativa laboral.*

La solicitud de conciliación es aquel documento que nos va a permitir o dar inicio al proceso de conciliación laboral, será a todas aquellas personas que deseen el servicio por la entidad pública.

El trabajador, ex trabajador o la parte interesada deberán apersonarse a la sub dirección de defensa legal gratuita y asesoría al trabajador para la solicitud de la conciliación, lo que se desea es obtener información de cómo se originó el conflicto como también la identificación de las partes lo cual permitirá una adecuada descripción de los hechos que ocasionaron el surgimiento del conflicto y solicitar al consultor (abogado) correspondiente que le programe una fecha y hora para acudir a la audiencia.

Después de la autorización deberá dirigirse a la oficina de liquidación para sacarle el presunto cálculo de su tiempo de servicio del trabajador, y llevar dicho documento a conciliación. El derecho de trámite es debidamente gratuito.

Teniendo los documentos previos como es el contrato, boletas de pago o alguna prueba suficiente que vincule a su

trabajo el consultor público abrirá un expediente administrativo para darle cita al trabajador o ex trabajador. Así mismo procederá la citación a los involucrados (trabajador y empleador), por un tiempo mínimo de 10 días hábiles de notificación.

En el caso de no asistir una parte (trabajador- empleador) podrá solicitar una nueva programación de audiencia y admitida la justificación se notifica oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

El conciliador público comunicara por una notificación a las partes del conflicto trabajador y empleador a una audiencia de conciliación administrativa laboral , primeramente dará la bienvenida a las partes donde informara sobre el tema o punto del conflicto seguidamente su rol de conciliador por lo cual pedirá a las partes comportamiento adecuado y la con fidelidad del caso, por ultimo absolver las dudas que puedan tener las partes sobre el procedimiento absteniéndose del punto de controversia .

#### *2.3.5.2 La comunicación en la conciliación administrativa laboral.*

El conciliador primeramente preguntara sobre el origen del conflicto por que causas se originó, indagara quien de las partes tuvo la iniciativa del conflicto e identificara los problemas centrales como también los intereses de cada una de las partes (trabajador- empleador). Seguidamente motivara a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia de conciliación.

#### *2.3.5.3 La negociación en la conciliación administrativa laboral.*

El conciliador laboral buscara soluciones satisfactorias para en empleador y trabajador sin que el trabajador renuncie de sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador y negocien en base a sus intereses de cada uno y no sobre sus posiciones.

#### *2.3.5.4 La clausura y la conclusión en la conciliación administrativa laboral.*

El conciliador una vez arreglado los puntos de controversia entre el trabajador y empleador levantara el acta de conciliación (total- parcial) informara a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio y sobre su legalidad donde redactara el acta de conciliación extrajudicial administrativa en forma clara y precisa. Asimismo, es independientemente del resultado de la conciliación, se deberá ser registrada en el libro de registros de actas.

En la conclusión del procedimiento de la conciliación se redactará el acta de conciliación en la que se incorporan todos los acuerdos ya sean total, parcial o la falta de acuerdo, teniendo siempre en consideración la confidencialidad del documento, con una constancia de asistencia.

## 2.4. Definición De Términos Básicos

### Acta

Documento en el que se da cuenta de lo acontecido en una reunión, de los acuerdos tomados en esta, o de un suceso importante, actos, audiencias, reuniones o asambleas de un cuerpo colegiado o tribunales, etc. (Chaname, 2014, p.76)

### Acuerdo Total

Es aquel acto donde concilian todas las pretensiones del conflicto.

### Acuerdo Parcial

Aquel acto donde se concilia una o algunas pretensiones.

### Conciliación

“Es aquel acto procesal que celebran y arriban las partes de un proceso con la finalidad de llegar a un acuerdo sobre sus pretensiones en la contienda judicial siempre y cuando no se haya expedido sentencia” (Chaname, 2014, p.244).

### Conciliador

Ciudadanos capacitado, registrado y autorizado para ejercer la función conciliatoria, que cumple labores en un centro de conciliación, propicia el proceso de comunicación entre las partes y eventualmente propone formulas conciliatorias no obligatorias. (Chaname, 2014, p.246)

### Conflicto

Expresión con que designa a los diversos intereses en una Litis o disputa judicial. (Chaname, 2014, p.254)

### Conflictos laborales

“Son la expresión de los diversos intereses en la relación laboral, estos intereses pueden comprender aspectos materiales, éticos-morales los

conflictos laborales se pueden solucionar por métodos directos o indirectos” (Chaname, 2014, p.254).

#### Conciliación administrativa Laboral

“Es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral” (MTPE, s.f. párr. 1).

#### Desacuerdo

Falta de acuerdo entre personas en materia de sus pretensiones.

#### Empleador

“Persona física o moral que es parte en un contrato de trabajo concluido con un trabajador el empleador ejerce un poder de dirección y de disciplina; es deudor del suministro de trabajo y de los salarios” (Enciclopedia jurídica, s.f., parr.1).

#### Eficacia

“La eficacia es la capacidad de lograr un efecto o resultado buscado a través de una acción específica, tiene que ver con hacer lo apropiado para conseguir un propósito planteado a priori o de antemano” (Significado, 2014. parr.1).

#### Laboral

“Laboral es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad, prestar un servicio de un sistema administrativo en pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo” (Concepto Definición, s.f. parr.1).

## Trabajador

“Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución”  
(Wikipedia s.f. parr.1).

## CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

### 3.1. Análisis de Tablas y Gráficos

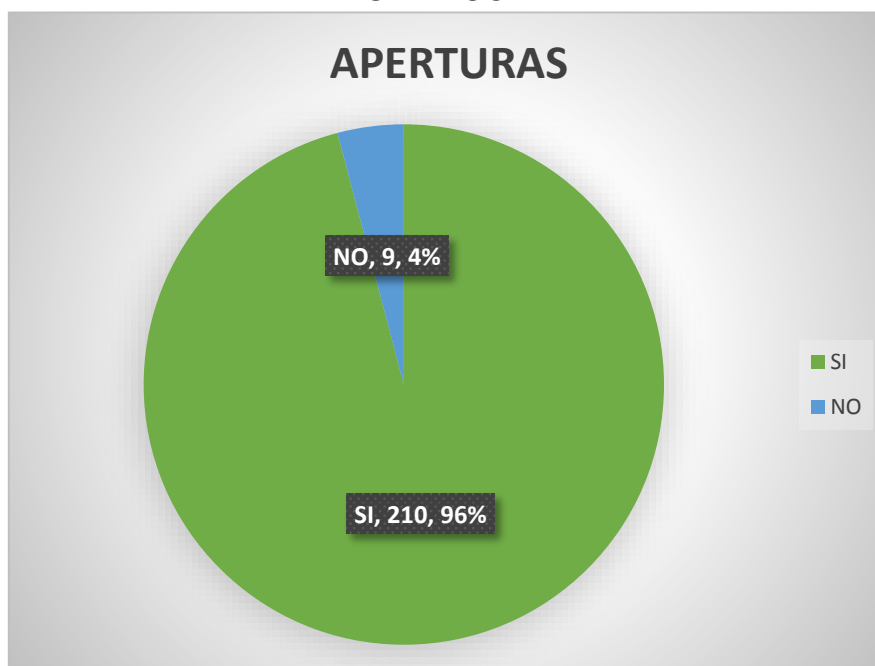
CUADRO 1

¿SE VIO LA APERTURA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO DEL CUSCO?

Escala de valoración	Fi	%
SI	210	96%
NO	9	4%
	219	100%



GRAFICO 1



## ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes administrativos laborales en consiguiente a la apertura de la conciliación administrativa laboral, en su totalidad favorables para aquellos trabajadores que se apersonaron a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

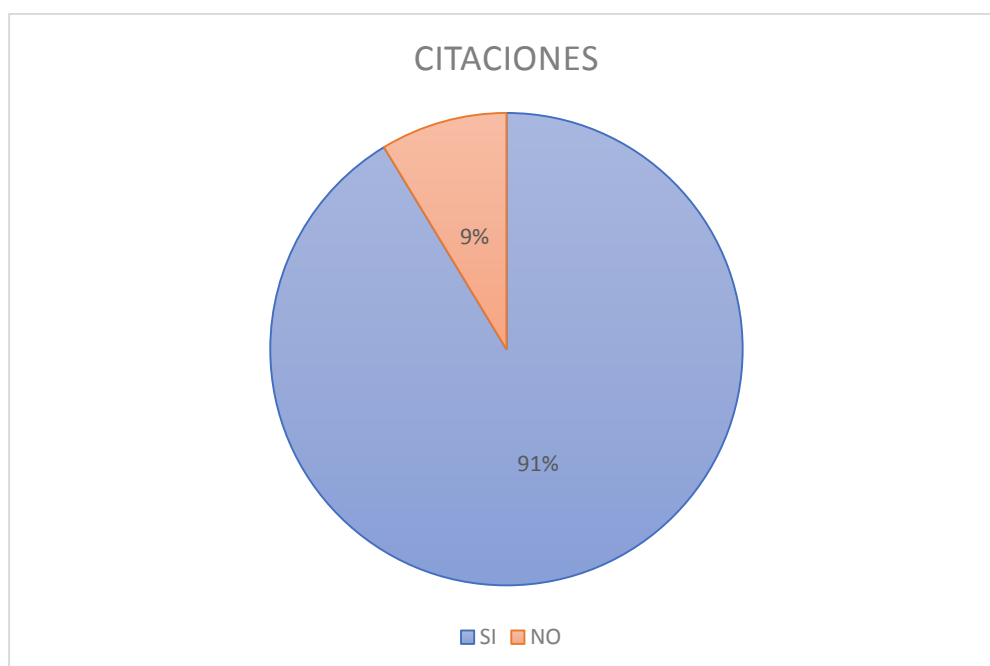
El 96 % de las aperturas de conciliación administrativa señalo que fueron muy eficaz, mientras el 4 % no han considerado la eficacia de la apertura de la conciliación administrativa laboral.

Los expedientes administrativos laborales – conciliatorios que son medios probatorios de cómo se realizó su apertura de cada uno de ellos.

## CUADRO 2

¿SE VIO LAS CITACIONES DE CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES PARA AMBAS PARTES EN EL AÑO 2019 EN LA DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CUSCO?

Escala de valoración	Fi	%
SI	200	91%
NO	19	9%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes administrativos laborales del año 2019 en consiguiente a las citaciones de conciliación

para ambas partes, fueron en su mayoría favorables ya que ambas partes recibieron las citaciones para la conciliación administrativa laboral, por otro lado, es menor los que no fueron notificados por parte de los empleadores.

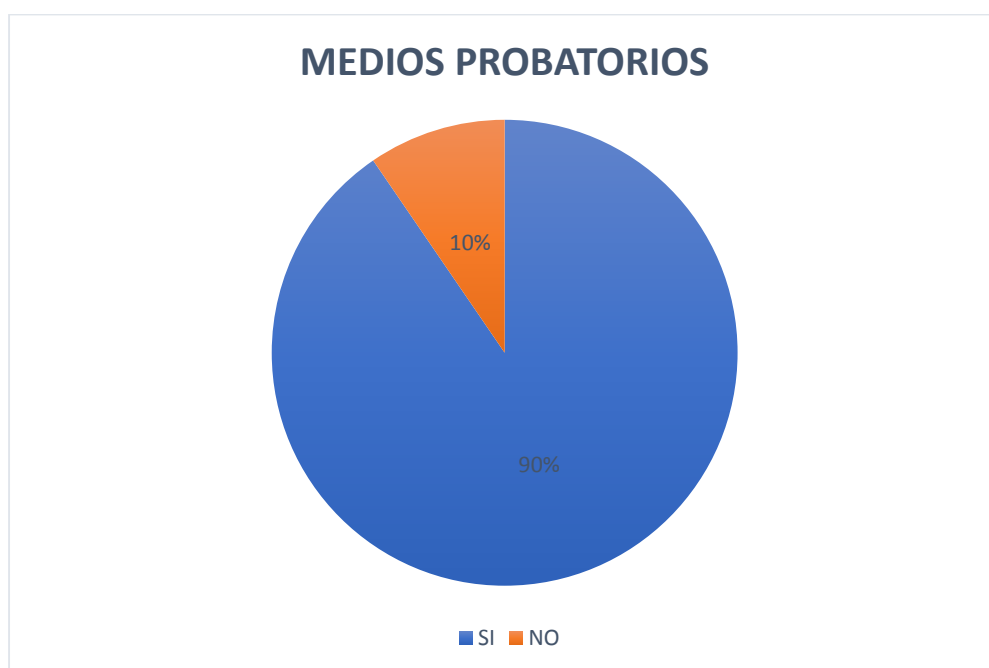
El 91 % de las citaciones para la conciliación administrativa laboral señalo que fueron muy eficaz mientras el 9% de las personas en su conjunto los empleadores no llegaron a ser notificadas por motivos de cambio de domicilio o no haberse encontrado.

Entonces precisamos que las citaciones fueron eficaces para la mayoría de las partes.

### CUADRO 3

¿SE VIO LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CUSCO EN EL AÑO 2019?

Escala de valoración	Fi	%
SI	180	90%
NO	29	10%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente a los medios probatorios que presentaron la parte vulnerada a sus derechos laborales, en su mayoría son eficaces por otro lado es mínimo los que no llegaron a presentar sus medios probatorios.

El 90 % de los medios probatorios son eficaces y propios del trabajador como son las fotografías, los contratos, las boletas de pago, etc. que les facilito para hacer la debida citación a la conciliación administrativa laboral, mientras el 10% de los medios probatorios no fueron eficaces ya que fue por oficio de la oficina de defensa legal gratuita, que redactaron un oficio para hacer la constatación policial y obtener un medio probatorio.

Entonces precisamos que los medios probatorios fueron eficaces en la conciliación administrativa laboral y por consiguiente facilitaron a los conciliadores como a las partes.

#### CUADRO 4

¿SE VIO LAS AUDIENCIAS PROGRAMADAS EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO EN EL AÑO 2019?

Escala de valoración	Fi	%
SI	215	91%
NO	4	9%
	219	100%



#### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente a las audiencias programadas por los conciliadores, en su total mayoría son eficaces dichas audiencias programadas, por otro caso es muy mínimo los que desistieron del procedimiento cabe mencionar que

fueron los propios trabajadores que dejaron de continuar con su procedimiento de conciliación

El 99 % de las audiencias programadas son eficaces por lo que el funcionario público lo redacta y hace conocer a las dos partes para la fecha y hora de la audiencia de conciliación administrativa laboral mientras que 1% en una mínima parte son los mismos trabajadores que denunciaron para hacer valer sus derechos laborales son los que desistieron y dejaron de seguir con el procedimiento.

Entonces precisamos que las audiencias programadas fueron eficaces para el procedimiento a la conciliación administrativa laboral y por consiguiente facilitaron a las partes.

### CUADRO 5

¿SE VIO AUDIENCIAS NO CONCILIADAS SE DIERON EN EL AÑO 2019 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO?

Escala de valoración	Fi	%
SI	22	10%
NO	197	90%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente a las audiencias no conciliables los conciliadores, en su mayoría son INEFICACEZ dichas audiencias no llegaron hacer conciliables, por otro caso es muy mínimo los que decidieron llegar a un acuerdo para finalizar el conflicto laboral entre el trabajador y empleador.



El 10 % de los casos que se dieron a conciliar fueron pleno acuerdo entre ambas partes, ya que decidieron terminar con el conflicto laboral si llegaron a pagar en su totalidad a la persona vulnerada, mientras que el 90% no llegaron hacer conciliables por falta de acuerdo o por la inasistencias de ambas partes o una, cabe decir que las audiencias que fueron programadas las partes no tuvieron interés en ella, pueda ser que se fueron a lo judicial o en otro caso tuvieron un arreglo privado

Entonces precisamos que las actas conciliables fueron en su totalidad INEFICAZ a la conciliación administrativa laboral.

## CUADRO 6

SE VIO LA ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES SE EN EL AÑO 2019 A LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL DENTRO DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO

Escala de valoración	Fi	%
SI	200	91%
NO	19	9%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco en consiguiente a las ASISTENCIA de los trabajadores, en su gran parte fueron eficaces ya que fueron ellos la parte más interesada para dar una solución al conflicto laboral, en caso contrario se vio una mínima parte que los trabajadores no pudieron ir a la audiencia por varios factores personales.

El 91 % de los trabajadores recurrieron a la citación de la conciliación laboral, para poner fin al conflicto que tenía con su empleador ya que ellos son los más interesados para hacer valer sus derechos laborales, cabe decir que los trabajadores tuvieron desde el principio el interés para la solución, ahora bien, en el caso del 9 % de los trabajadores que no pudieron recurrir a la citación vemos que podrían haber desistido o en caso contrario arreglaron personalmente con su empleador.

Una gran parte los trabajadores asistieron a la citación de la conciliación administrativa laboral y por consiguiente vemos la eficacia y el interés de ellos mismos.

## CUADRO 7

SE VIO LA ASISTENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL AÑO 2019 A LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL DENTRO DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO

Escala de valoración	Fi	%
SI	30	14%
NO	189	86%
	219	100%



### ANÁLISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente a las ASISTENCIA de los empleadores, en su gran parte fueron ineficaces ya que fueron ellos la mayoría de la parte que no acudió a la citación

de la conciliación laboral para dar una solución al conflicto laboral, en caso contrario se vio una mínima parte que los empleadores que si fueron a la citación para concluir el conflicto que tenía con el trabajador.

El 86 % los empleadores NO recurrieron a la citación de la conciliación laboral, para poner fin al conflicto que tenía con su trabajador ya que ellos son los más interesados para hacer valer sus derechos laborales, cabe decir que los trabajadores tuvieron desde el principio el interés para la solución, ahora bien, en el caso del 14 % de los empleadores que pudieron recurrir a la citación vemos que si querían poner fin al conflicto laboral y ser consiente del pago de los derechos laborales.

Llegamos a precisar que en su gran parte los empleadores no asistieron a la citación de la conciliación administrativa laboral y por consiguiente vemos la ineficacia y el desinterés de proceso conciliatorio.

## CUADRO 8

¿SE VIO LA COMUNICACIÓN ENTRE LA POSICION Y EL INTERES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS EN LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL DEL PERIODO 2019?

Escala de valoración	Fi	%
SI	170	91%
NO	49	9%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente a la comunicación que resulta la posición y el interés tenemos una cantidad

adecuada que si llegaron a ver que la posición dio lugar al interés de los trabajadores consiguiente a los contratos que dieron lugar a un vínculo laboral, y de así de la misma manera pudieron reclamar sus derechos laborales. Por otro lado, poca cantidad de trabajadores no pudieron dar lugar a su posición ya que no tenían un contrato por consiguiente solo apertura ron su expediente con un acta policial que constató su vínculo laboral con el empleador.

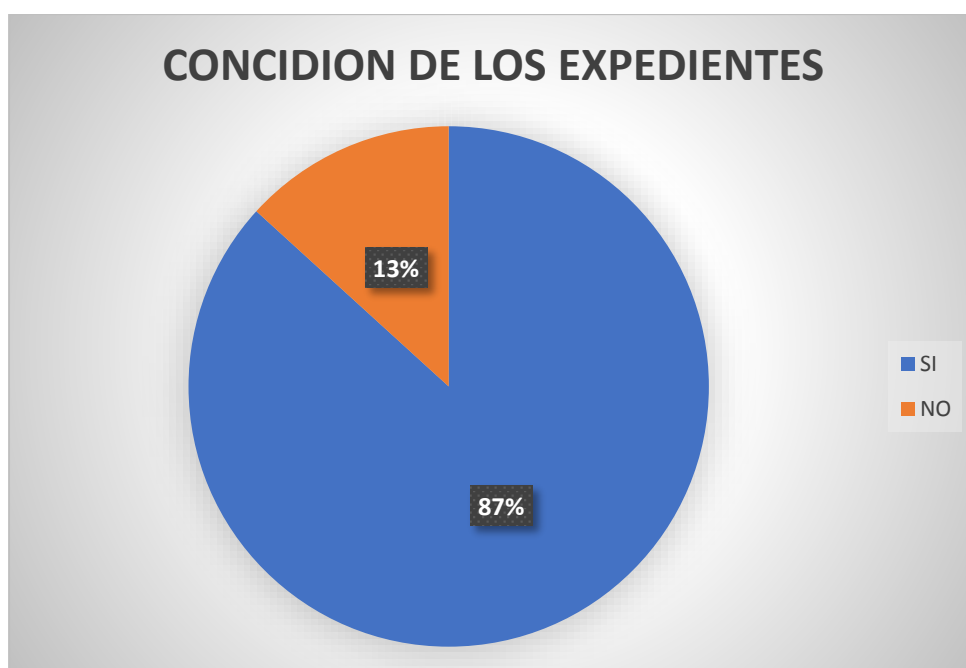
El 78 % de los trabajadores tenían su posición adecuada para poder reclamar su interés a la empresa o al empleador y así poner fin al conflicto que tenía con su empleador ya que ellos son los más interesados para hacer valer sus derechos laborales, cabe decir que los trabajadores tuvieron desde el interés para la solución. Por otro lado, el 22 % de los trabajadores no tenían su posición y no tenían la seguridad que su interés surja efectos ya que solo constaban con una acta policial para pedir una conciliación administrativa laboral.

Llegamos a precisar que en su gran parte los trabajadores tienen sus posiciones claras para llegar a una comunicación con el empleador, como también a un interés común entre ambas partes y busca una solución pacífica, legal y económica con la conciliación administrativa laboral.

## CUADRO 9

¿SE VIO LOS EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE CONCILIACION EN PERFECTAS CONDICIONES EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO?

Escala de valoración	Fi	%
SI	190	91%
NO	29	9%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente al estado físico de los expedientes hay una gran cantidad que se encuentra en



perfectas condiciones y vemos que tiene todos los documentos sin ninguna pérdida o extravió, por lo contrario tenemos menos la cantidad que hay expedientes solo sin su tapa pero si recabe los documentos presentados, ya que en cualquier momento los trabajadores pudieran recurrir para emplazar una demanda judicial.

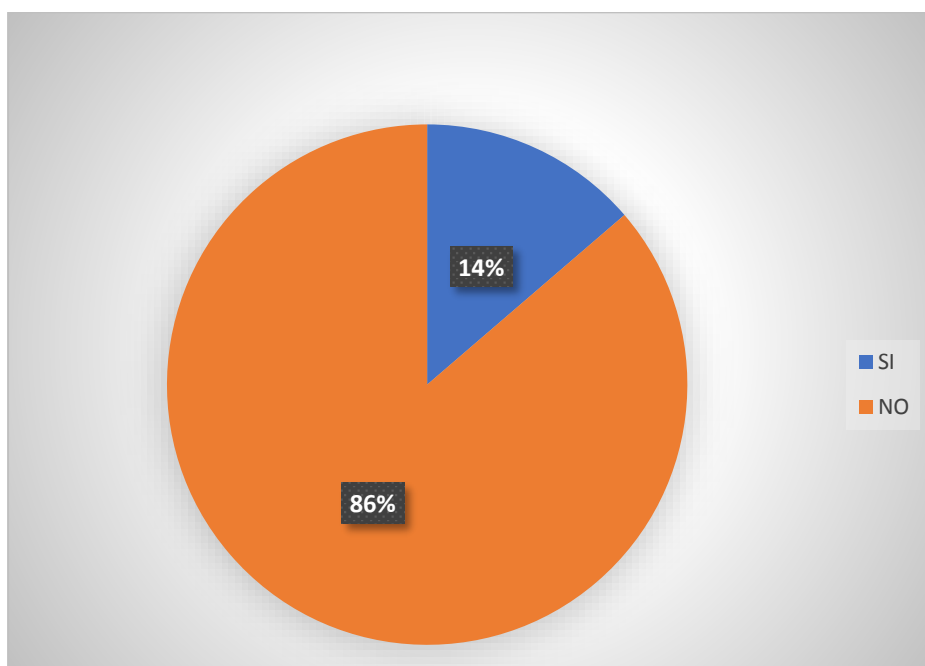
El 87 % de los expedientes de conciliación administrativa están en perfectas condiciones ya que observamos que todos los documentos presentados por los trabajadores están adecuados sin ninguna afectación, es precisamente que la dirección de trabajo y promoción del empleo resguarda los documentos para que la parte interesada pueda recurrir en caso que pueda emplazar una demanda judicial y tener como prueba esta conciliación. Por otro lado tenemos el 13 % de los expedientes que solo le falta la tapa y algunos documentos afectados, pero eso si se establece que los documentos no se han perdido o extraviados solo están deteriorados.

Llegamos a precisar que en su mayoría de los expedientes si están en buenas condiciones, y solo hay una mínima parte que solo necesita una tapa administrativo que es insignificante, consiguientes a la conciliación administrativa laboral.

## CUADRO 10

¿SE VIO EL SEGUIMIENTOS A LA CONCILIACIONES PACTADAS QUE SE DIERON EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO?

Escala de valoración	Fi	%
SI	30	14%
NO	189	86%
	219	100%



### ANALISIS DE RESULTADOS

Por el instrumento aplicado a los expedientes de conciliación administrativos laborales del año 2019 en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, en consiguiente al seguimiento de las actas de conciliaciones pactadas por ambas partes en su mayoría no tienen un seguimiento por consiguiente no se puede

apreciar si la parte empleadora llegó a cancelar su interés con la otra ahora bien tenemos una mínima parte que los empleadores hicieron conocer a la dirección de trabajo el recibo de pago que se realizó a su trabajador adjuntando así al expediente conciliatorio administrativo, para que sus efectos sean eficaces.

El 86 % de los expedientes administrativo correspondiente al seguimiento de ellos mismo no son eficaces ya que no hay un medio probatorio que verifique si la acta de conciliación se realizó efectivamente con el pago, es así que la mayoría de los trabajadores podrían ser afectados a sus derechos laborales y que la parte empleadora no cumplió con el acuerdo que se realizó en la oficina de conciliación administrativa laboral. Por otro lado el 14 % de los empleadores hicieron conocer a la oficina de conciliación administrativa laboral el cumplimiento de las actas de conciliación ya que mostraron como evidencia los depósitos como también el pago directo es así que en su mínima parte no vemos la eficacia del seguimiento administrativo por parte de la entidad..

En conclusión podríamos apreciar que el seguimiento es una parte importante para que se cumpla el acta de conciliación. Y que la parte vulnerada tenga la confianza, la seguridad, sobre el mecanismo que realiza la entidad.

### 3.2. Discusión de Resultados

La hipótesis principal planteada de la tesis dice a letra: “El nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es eficaz”.

Queda válida a través de los instrumentos y resultados del cuestionario aplicado a los expedientes conciliatorios administrativos del año 2019 que las conciliaciones dadas en dicha entidad el nivel es regular o ineficaz, por consiguiente, la hipótesis general queda desvariada.

La hipótesis principal planteada es desvariada con los resultados de los gráficos del n° 1 al 10 del cuestionario realizado a los expedientes de conciliaciones administrativos del año 2019.

Con relación a la norma general, confirmamos que la implementación de la conciliación administrativa laboral en dicha entidad es una garantía con un nivel adecuado, por consiguiente la parte interesada que es el trabajador busca una armoniosa y adecuada conciliación con la norma reguladora.

Se evidencia en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco, debido a la conciliación administrativa laboral del año 2019, varios aspectos en los expedientes administrativos como es la conciliación pactada de dicho expediente, viendo que en su mayoría de la parte no llega a cumplir con lo establecido en el documento, en otras palabras no tienen el interés adecuado para plasmar una conciliación administrativa, viéndose en ese caso la vulneración de algunos derechos del trabajador.

Carecemos de doctrina nacional que se ocupa de evaluar y analizar el desarrollo de los actos conciliatorios normativa en función del crecimiento de los actos conciliatorios, en todo caso los estudios doctrinales son insuficientes en el país, para ofrecer una mayor referencia teórica necesaria para el debate doctrinal que permita a la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco junto a la oficina de conciliaciones, tener elementos para la eficacia de las actas de conciliación que se da en dicha entidad y por consiguiente tener un seguimiento a cada expediente para el cumplimiento de ello mismo.

### 3.3. Conclusiones

La conciliación administrativa laboral se considera un medio alternativo de conflictos derivados a las normas laborales sustantivas, como es el porcentaje obtenido en la apertura de las conciliaciones, lo que significa que los usuarios en su menor parte solucionaron sus conflictos en dicha entidad con la finalidad de tener un menor tiempo y menos recursos económicos.

Existe un índice mayor de frecuencia en la ineficacia de la conciliación administrativa laboral, en la solución de conflictos derivados de las normas laborales sustantivas por lo cual se detectó una gran parte que no hubo acuerdos totales resultados obtenidos por falta de acuerdo de ambas partes o por la inasistencia de uno de ellos en este caso en su gran parte de los empleadores. Registrando una alta tasa de insatisfacción de la parte interesada que es el trabajador.

Se ha determinado que la oficina de conciliación de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco en el año 2019 de acuerdo a las actas que se llegaron a conciliar es mínimo, por lo cual se ve que es ineficaz la conciliación administrativa laboral en dicha entidad, así mismo los motivos se dieron por la inasistencia de los empleadores en su mayoría por otro lado la apertura de la conciliación es mayor cantidad a la finalización de la conciliación, podríamos así precisar que dentro de la conciliación en la etapa de la negociación no se está dando efectivamente ya que las partes no llegan a solucionar o que no llegaron asistir. Se identificó también por otro lado los plazos largos para procedimientos laborales, y es así que en una mínima parte de trabajadores desistieron a la conciliación.

La Dirección Regional de Trabajo y Promoción de Empleo del Cusco junto a la oficina de conciliación seguirán siendo un medio alternativo en su mayoría para los trabajadores puedan expresar sus reclamos y hacer valer sus derechos laborales a consiguiente a la conciliación sean a futuro resultados positivos, adecuado y eficaces.

### 3.4. Recomendaciones

1. Difundir mediante el gobierno del cusco, los municipios, por vía web entre otros sobre la conciliación administrativa laboral para que las personas que laboran en entidades públicas como privadas puedan conocer sus derechos laborales, y tener un mecanismo de solución mediante la conciliación administrativa laboral ya que es de forma gratuita.
2. Que la dirección de trabajo y promoción del empleo bajo la oficina de conciliación administrativa laboral, tengan más de dos conciliadores como la división de un ambiente más, ya que por ese motivo los trabajadores se ven expuestos a la larga espera de las citaciones para la conciliación y sea así un mecanismo para no tener bastante carga en la conciliación.
3. Que las actas de conciliación tengan el seguimiento debido para el cumplimiento de ello, depositando así al banco central de reserva del Perú, como un medio probatorio al cumplimiento de dicha acta.
4. Por otro lado tendríamos que agregar a la norma interna de la dirección de trabajo y promoción del empleo del cusco una norma que establezca el incumplimiento de aquellas personas bajo el incumplimiento del acta conciliatoria, como una multa por consiguiente al procedimiento que se realizó endicha entidad por su tiempo y dedicación.

### 3.5. Fuentes de Información

Almanza, M. (s.f.). *Método deductivo y método inductivo*. Recuperado de [https://www.academia.edu/10932957/M%C3%A9todo\\_deductivo\\_y\\_método\\_inductivo](https://www.academia.edu/10932957/M%C3%A9todo_deductivo_y_método_inductivo)

C. LEGISLACION (2010). *Ley Nº 29497 Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/bf9d4d0043eacd588837db829214c4f0/C.+LEGISLACION+.+Ley+N%C2%BA+29497+Nueva+Ley+Procesal+del+Trabajo.pdf?MOD=AJPERES>

Cabezas, Y. R. (2008). *La conciliación laboral y la implementación de la conciliación extrajudicial en CEPICEL*. Recuperado de [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion\\_laboral/Conciliacion\\_Laboral\\_19-05-2008.pdf](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/difusion_laboral/Conciliacion_Laboral_19-05-2008.pdf)

Campos, S. (2011). *La Conciliación en la Nueva Ley Procesal del Trabajo*. Recuperado de [file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/13174-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52463-1-10-20150713%20\(9\).pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/13174-Texto%20del%20art%C3%ADculo-52463-1-10-20150713%20(9).pdf)

Carrasco, S. (2015) *Metodología de la investigación: pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Novena reimpresión. Editorial San Marcos .E.I.R.L.Lima –Perú.

Chaname, R. (2014) *Diccionario jurídico moderno: conceptos-instituciones-voces*. Editorial Lex &luris, Edición novena, Lima Perú.

Concepto Definición (s.f.) *Laboral*. Recuperado de <https://conceptodefinicion.de/laboral/>

Congreso (1996) *Ley 26636 procesal del trabajo*. Recuperado de <https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/f5d8cd8043eacd5487b4d7829214c4f0/Ley+N%C2%BA+26636+-+LEY+PROCESAL+DEL+TRABAJO.pdf?MOD=AJPERES>

Congreso (2001). *Ley 26872 de Conciliación Extrajudicial*. Recupe  
Decreto Legislativo N° 910 (2001) *Ley General de Inspección del Trabajo y  
Defensa del Trabajador*. Recuperado de [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4\\_uibd.nsf/06C13942B4D1132605257E2A005C4D57/\\$FILE/1\\_DECRETO\\_LEGISLATIVO\\_910\\_17\\_03\\_2001.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/06C13942B4D1132605257E2A005C4D57/$FILE/1_DECRETO_LEGISLATIVO_910_17_03_2001.pdf)

Díaz, N.F., y otro (2017). *El nivel de eficacia de la audiencia de conciliación y el de la audiencia única en el proceso laboral* (tesis doctoral) , Universidad Nacional de Trujillo, Perú .Recuperado de [http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce\\_N%20-%20DiestraArevalo\\_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/9300/DiazArce_N%20-%20DiestraArevalo_T.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

El Peruano (2017) *La conciliación en las constituciones*. Recuperado de <http://www.elperuano.pe/noticia-la-conciliacion-las-constituciones-56521.aspx>

Enciclopedia jurídica (s.f.) *empleador*. Recuperado de <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/empleador/empleador.htm>

Franciskovic, B. (s.f.) *Qué son los mecanismos alternativos de resolución de conflictos (MARC's)*. Recuperado de <https://lpderecho.pe/mecanismos-alternativos-resolucion-conflictos-marcs/>

Gaceta laboral (2017) *Principio de irrenunciabilidad*. Recuperado de <http://gacetalaboral.com/el-principio-de-irrenunciabilidad/>



- Gago E.J.M. (2015). *La conciliación laboral en el Perú*. Recuperado de <http://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4071/peru-gago-conciliacion-laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Guzmán C. (s.f.) *La Conciliación: principales antecedentes y características*. Recuperado de [file:///C:/Users/LUCERO/Downloads/6239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24203-1-10-20130604%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/LUCERO/Downloads/6239-Texto%20del%20art%C3%ADculo-24203-1-10-20130604%20(1).pdf)
- Jiménez. (S.F.) *Método analítico y sintético*. Recuperado de [https://www.academia.edu/16835717/Metodo\\_analitico\\_y\\_sintetico](https://www.academia.edu/16835717/Metodo_analitico_y_sintetico)
- Ley 26872 Ley de conciliación. (2012). *Compendio sobre Conciliación*, Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, Perú. Recuperado de [https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/normatividad/22\\_compendio.pdf](https://www.minjus.gob.pe/defensapublica/contenido/normatividad/22_compendio.pdf)
- MTPE (2019) *Carta de servicio de conciliación*. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/360925/CARTA\\_DE\\_SERVICIOS-CONCILIACION.V.2.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/360925/CARTA_DE_SERVICIOS-CONCILIACION.V.2.pdf)
- MTPE (s.f.) *Conciliación administrativa laboral*. Recuperado de <http://www2.trabajo.gob.pe/servicios/conciliacion-administrativa-laboral/>
- Muños , C. (2011) *Como elaborar y asesorar una investigación de tesis*, segunda edición, Pearson educación. Impreso en México.
- Osorio A.M. (2002). *Conciliación mecanismo alternativo de solución de conflictos* (tesis doctoral), Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá – Colombia. Recuperado de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/derecho/dere4/Tesis-15.pdf>
- Pino, R. (2011) *Manual de la investigación científica: guías metodológicas para elaborar planes de tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Primera edición. Instituto de investigación católica, tesis asesores. Lima-Perú.

Piscoya, L (1995) *Investigación Científica Y Educación: un enfoque epistemológico*. Segunda edición. Amaru editores. Lima-Perú.

Quiroga M.M. L (2002). *La conciliación en el derecho laboral* (tesis de grado) Universidad Autónoma De Nuevo León, ciudad de Monterrey – México. Recuperado de <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/TESIS%202.PDF>

Quiroga, M. (2002). *La conciliación en el derecho laboral* (Bachiller). Universidad Autónoma de Nuevo León.

Romero G. S.A. (s.f.) *Medios Alternativos De Resolución De Conflictos Marc's*. recuperado de <https://biblioteca.cejamericas.org/bitstream/handle/2015/4094/romero-marcs.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Sánchez C. y otro (2006) *Metodología y diseño en la investigación científica*. Editorial visión universitaria .Lima –Perú.

Serrano C.R. (2017).*La conciliación en los procesos laborales en la corte superior de justicia de Huánuco 2013-2015* (tesis de grado) Universidad De Huánuco, Perú. Recuperado de <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/388/TESIS%20%20CAROLINA%20SERRANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Significado (2014) *Eficacia*. Recuperado de <https://significado.net/eficacia/>

Silvestre I. y otro. (2019), *Pasos para elaborar la investigación y la redacción de una tesis universitaria*. Primera edición. Editorial San Marcos. Lima Perú.

## ANEXOS

Anexo 1  
MATRIZ DE CONSISTENCIA

TEMA: LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DE EMPLEO, CASO DE LA PROVINCIA DEL  
CUSCO, AÑO 2019

RESPONSABLE:

Bach. KARI LUCERO CHAVEZ RAMOS

PROBLEMA DE ESTUDIO	OBJETIVOS DE ESTUDIO	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál es el nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Cuál es el nivel de apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>¿Cuál es el nivel de comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>¿Cuál es el nivel de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>¿Cuál es el nivel de clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> </ol>	<p>Objetivo General: Determinar el nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar el nivel de apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>Determinar el nivel de comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>Determinar el nivel de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> <li>Determinar el nivel de clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019?</li> </ol>	<p>Hipótesis General:</p> <p>El nivel de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es inadecuado.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>El nivel de la apertura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es inadecuado.</li> <li>El nivel de la comunicación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es inadecuado.</li> <li>El nivel de negociación de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es inadecuado.</li> <li>El nivel de la clausura de las conciliaciones administrativas laborales en la dirección de trabajo y promoción de empleo, caso de la provincia de Cusco, año 2019 es inadecuado.</li> </ol>	<p>Dependiente:</p> <p>La conciliación administrativa laboral</p> <p>Definición :</p> <p>La conciliación administrativa laboral es un Mecanismo Alternativo de Solución de Conflictos que busca a través de un tercero llamado conciliador arribar a una solución armoniosa entre trabajador y empleador de tal forma que ponga fin al reclamo de naturaleza laboral. (DRTPE, s.f.párr. 1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tipo de diseño: No experimental y transversal.</li> <li>➤ Tipo De Investigación: Básica-fundamental</li> <li>➤ Nivel de Investigación: Descriptivo</li> <li>➤ Enfoque de la investigación: Cuantitativo.</li> <li>➤ Método de investigación: Deductivo y analítico</li> <li>➤ Técnica: Observación documental y Encuesta</li> <li>➤ Instrumento: cuestionario</li> <li>➤ Ficha de observación por observación documental</li> </ul>

**ANEXOS 2**  
**INSTRUMENTOS**

TABLA DE VALORACION DE RESULTADOS SOBRE “LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO, CASO PROVINCIA DE CUSCO, AÑO 2019”

Tabla 1

SI	0 % 49%
NO	50%-100%

Fuente: elaboración propia

**Tabla 2.**  
**CUESTIONARIO DE ESCUESTA SOBRE LA CONCILIACION**  
**ADMINISTRATIVA LABORAL**

INSTRUCCIONES: A continuación, usted encontraremos un conjunto de ítems relacionados hacia la conciliación administrativa laboral en La Dirección De Trabajo Y Promoción Del Empleo, marca solo una alternativa según considere conveniente.

SI	1
NO	2

No	ITEMS	1	2
1	¿SE VIO LA APERTURA DE LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DE EMPLEO DEL CUSCO?		
2	¿SE VIO LAS CITACIONES DE CONCILIACIONES ADMINISTRATIVAS LABORALES PARA AMBAS PARTES EN EL AÑO 2019 EN LA DIRECCION DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CUSCO?		
3	¿SE VIO LOS MEDIOS PROBATORIOS PARA LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO DEL CUSCO EN EL AÑO 2019?		
4	¿SE VIO LAS AUDIENCIAS PROGRAMADAS EN LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO EN EL AÑO 2019?		
5	¿SE VIO AUDIENCIAS NO CONCILIADAS SE DIERON EN EL AÑO 2019 EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO?		
6	¿SE VIO LA ASISTENCIA DE LOS TRABAJADORES SE EN EL AÑO 2019 A LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL DENTRO DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO?		
7	¿SE VIO LA ASISTENCIA DE LOS EMPLEADORES EN EL AÑO 2019 A LA CONCILIACIÓN ADMINISTRATIVA LABORAL DENTRO DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO?		
8	¿SE VIO LA COMUNICACIÓN ENTRE LA POSICION Y EL INTERES DE LAS PARTES INVOLUCRADAS EN LA CONCILIACION ADMINISTRATIVA LABORAL DEL PERIODO 2019?		

9	¿SE VIO LOS EXPEDIENTES ADMINISTRATIVOS DE CONCILIACION EN PERFECTAS CONDICIONES EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO?		
10	¿SE VIO EL SEGUIMIENTOS A LA CONCILIACIONES PACTADAS QUE SE DIERON EN EL AÑO 2019 DE LA DIRECCIÓN DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DEL CUSCO		

Elaboración propia



## PROYECTO DE LEY

### “Año del Bicentenario del Perú: 200 años de independencia”

Anteproyecto de Ley que modifica el Artículo 27° del Área de Conciliación Administrativa en el Decreto Legislativo 910.

La Bachiller en Derecho **KARI LUCERO CHAVEZ RAMOS**, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica el Artículo 27° del Área de Conciliación Administrativa en el Decreto Legislativo 910.

#### I. Exposición de motivos

La conciliación administrativa laboral es un tipo de procedimiento, en el que las partes, empleador y trabajador son citadas a la audiencia en atención, por lo general, a una solicitud presentada por el extrabajador.

La inasistencia del empleador, patronal, o aquella persona que es dueño de una empresa se le impondrá una multa dinerada a su persona, por lo cual muchos de ellos se ven en la obligación de asistir a la citación que le manda la oficina de conciliación administrativa laboral, sin ningún ánimo o humor de conciliar a fin de ser multado por la entidad.

Objetivo de la conciliación administrativa laboral.

De acuerdo al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE, 2019), el objetivo es de “promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o extrabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral” (párr.1).

## Características de la conciliación administrativa laboral.

El autor Campos (2011), establece que la conciliación administrativa laboral se caracteriza por “*voluntario, gratuita, obligatoria, única, consensual, extraprocesal y no es necesario que sea homologado, aprobado por un juez*” (parr.1).

1. Voluntario; para la parte interesada, trabajador o empleador.
2. Gratuita; porque no se realiza ningún pago, solamente es necesario seguir el trámite respectivo.
3. Obligatoria; para el empleador porque una vez que es citado, deberá asistir el día y en la hora señalados en la respectiva notificación, bajo apercibimiento de ser sancionado por su inasistencia.
4. Es única; porque se realiza en una sola audiencia.
5. Es consensual; porque ambas partes deberán llegar a un acuerdo.
6. Extraprocesal; no se da dentro de un proceso judicial
7. Tiene título ejecutivo; es aquel documento al cual la ley le atribuye la suficiencia necesaria para exigir el cumplimiento forzado de una obligación que consta en él.
8. No es necesario que sea homologado (aprobado por un Juez) y tampoco es impugnabile en sede administrativa.

## Temas de la conciliación administrativa laboral

Según el autor Campos (2011), determina los derechos dentro de la conciliación administrativa laboral de los casos particulares como, “Beneficios sociales (CTS, vacaciones, gratificaciones), indemnización (por despido, vacaciones, accidente de trabajo), remuneraciones insolutas (horas extras, utilidades), reposición, cese de actos de hostilidad, pago de subsidios, beneficios de modalidades formativas y otras obligaciones derivadas a la obligación laboral” (párr.1).

Principio de irrenunciabilidad de la conciliación administrativa laboral.

De acuerdo a la constitución política del Perú en el inciso 2 del artículo 26, niega validez jurídica “a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador” (Gaceta laboral, 2017, párr.1).

Etapas de la conciliación administrativa laboral

La apertura en la conciliación administrativa laboral.

La solicitud de conciliación es aquel documento que nos va a permitir o dar inicio al proceso de conciliación laboral, será a todas aquellas personas que deseen el servicio por la entidad pública.

El trabajador, ex trabajador o la parte interesada deberán apersonarse a la sub dirección de defensa legal gratuita y asesoría al trabajador para la solicitud de la conciliación, lo que se desea es obtener información de cómo se originó el conflicto como también la identificación de las partes lo cual permitirá una adecuada descripción de los hechos que ocasionaron el surgimiento del conflicto y solicitar al consultor (abogado) correspondiente que le programe una fecha y hora para acudir a la audiencia.

Después de la autorización deberá dirigirse a la oficina de liquidación para sacarle el presunto cálculo de su tiempo de servicio del trabajador, y llevar dicho documento a conciliación. El derecho de trámite es debidamente gratuito. Teniendo los documentos previos como es el contrato, boletas de pago o alguna prueba suficiente que vincule a su trabajo el consultor publico abrirá un expediente administrativo para darle cita al trabajador o ex trabajador. Así mismo procederá la citación a los involucrados (trabajador y empleador), por un tiempo mínimo de 10 días hábiles de notificación.

En el caso de no asistir una parte (trabajador- empleador) podrá solicitar una nueva programación de audiencia y admitida la justificación se notifica

oportunamente a las partes para una segunda y última diligencia. La notificación se efectúa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

El conciliador público comunicara por una notificación a las partes del conflicto trabajador y empleador a una audiencia de conciliación administrativa laboral, primeramente dará la bienvenida a las partes donde informara sobre el tema o punto del conflicto seguidamente su rol de conciliador por lo cual pedirá a las partes comportamiento adecuado y la con fidelidad del caso, por ultimo absolver las dudas que puedan tener las partes sobre el procedimiento absteniéndose del punto de controversia.

La comunicación en la conciliación administrativa laboral.

El conciliador primeramente preguntara sobre el origen del conflicto por que causas se originó, indagara quien de las partes tuvo la iniciativa del conflicto e identificara los problemas centrales como también los intereses de cada una de las partes (trabajador- empleador). Seguidamente motivara a las partes para que presenten fórmulas de arreglo con base en los hechos tratados en la audiencia de conciliación.

La negociación en la conciliación administrativa laboral.

El conciliador laboral buscara soluciones satisfactorias para en empleador y trabajador sin que el trabajador renuncie de sus derechos laborales, constituyendo de esta forma una limitación a la autonomía de la voluntad del trabajador y negocien en base a sus intereses de cada uno y no sobre sus posiciones.

La clausura y la conclusión en la conciliación administrativa laboral

El conciliador una vez arreglado los puntos de controversia entre el trabajador y empleador levantara el acta de conciliación (total- parcial) informara a las partes sobre el alcance y efectos del acuerdo conciliatorio y sobre su legalidad donde redactara el acta de conciliación extrajudicial administrativa en

forma clara y precisa. Cabe agregar que independientemente del resultado de la conciliación, se deberá ser registrada en el libro de registros de actas.

En la conclusión del procedimiento de la conciliación se redactará el acta de conciliación en la que se incorporan todos los acuerdos ya sean total, parcial o la falta de acuerdo, teniendo siempre en consideración la confidencialidad del documento, con una constancia de asistencia.

## **II. Análisis costo beneficio**

Esta propuesta no generará un costo al Estado que, al contrario, es de carácter privado en beneficio de las partes dentro del ámbito laboral con un alcance nacional.

## **III. Impacto de la vigencia de la modificación en la legislación nacional**

El impacto que generará es que, a partir de la modificación de la presente, se propone dentro de un escenario jurídico de cumplimientos por parte de los justiciables y la judicatura.

## **IV. Fórmula legal**

**Artículo 1°.-** Modifíquese el artículo 27° del Área de Conciliación Administrativa en el Decreto Legislativo 910, en los siguientes términos:

### **Artículo actual:**

Artículo 27.- Área de Conciliación Administrativa

27.1.- La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o extrabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.

**Artículo modificado:**

Artículo 27.- Área de Conciliación Administrativa

27.1.- La conciliación está destinada a promover el acuerdo entre empleadores y trabajadores o extrabajadores a fin de encontrar una solución autónoma a los conflictos que surjan en la relación laboral. La asistencia del trabajador y del empleador a la Audiencia de Conciliación es de carácter obligatorio.

**Concordante al Título IV sobre coordinaciones del presente decreto, difundir mediante los Gobiernos Regionales y locales, por vía web entre otros sobre la conciliación administrativa laboral para que las personas que laboran en entidades públicas como privadas puedan conocer sus derechos laborales, y tener un mecanismo de solución mediante la conciliación administrativa laboral ya que es de forma gratuita.**

Lima, febrero de 2021.